

Septiembre 2021

Palabras clave: mujeres migrantes,
trabajo del hogar y de cuidados, crisis de
los cuidados, COVID-19

La situación de las empleadas domésticas de origen migrante en tiempos de COVID-19: diagnóstico y prospectivas¹

Sònia Parella Rubio. Departamento de Sociología. CER-Migracions. Universidad Autónoma de Barcelona (UAB)
sonia.parella@uab.cat

El trabajo del hogar y de cuidados remunerado ha sido y sigue siendo un sector especialmente desregulado, con un nivel de protección en cuanto a derechos sociales y laborales manifiestamente inferior al resto de sectores, sometido a condiciones salariales y laborales claramente discriminatorias y con un índice de informalidad muy elevado. Se trata de un sector fuertemente segmentado, atravesado por desigualdades de género, de clase y étnico-raciales. No cabe duda de que la pandemia causada por el coronavirus (COVID-19) ha puesto de relieve la importancia de los cuidados para la sostenibilidad de la vida y la escasa visibilidad, valoración y reconocimiento que tiene este sector en nuestras sociedades. Este artículo se centra en las empleadas domésticas de origen migrante, muchas de ellas en situación administrativa irregular y, por consiguiente, insertadas dentro de la economía informal. Se analizan los impactos que el tipo de regulación de esta actividad está teniendo sobre las condiciones de vida y el acceso a derechos de las trabajadoras domésticas de origen migrante. El texto concluye con un apartado de recomendaciones para reconocer y dignificar este trabajo, con un especial énfasis en el papel de la Administración local.

1. Introducción: los cuidados en tiempos de múltiples crisis

El trabajo del hogar y de cuidados remunerado ha sido y sigue siendo un sector especialmente desregulado, con un nivel de protección en cuanto a derechos sociales y laborales manifiestamente inferior al resto de sectores, sometido a condiciones salariales y laborales claramente discriminatorias y con un índice de informalidad muy elevado. Se trata de un sector fuertemente segmentado, atravesado por desigualdades de género, de clase y étnico-raciales. No cabe duda de que la pandemia causada por el coronavirus (COVID-19) ha puesto de relieve la importancia de los cuidados para la sostenibilidad de la vida y la escasa visibilidad, valoración y reconocimiento que tiene este sector en nuestras sociedades.

El sociólogo Alain Touraine (2020) afirmó en una entrevista que “esta crisis va a empujar hacia arriba a los cuidadores”. En realidad, lo que ha provocado la crisis sanitaria ha sido tensionar hasta el límite las costuras en torno a los cuidados; es decir, profundizar, aún más, si cabe, la denominada “crisis de los cuidados”. Es por ello por lo que, para diagnosticar la situación del

1. Este artículo es una versión más extensa del texto: PARELLA RUBIO, S. “El sector del trabajo del hogar y de cuidados en España en tiempos de COVID-19”. *Anuario CIDOB de la Inmigración 2020* (2021), pp. 102-114.

trabajo del hogar y de cuidados y avanzar hacia un nuevo modelo de cuidados más justo e igualitario, es menester separar analíticamente ambas “crisis” y reflexionar sobre sus respectivos alcances en ambos sentidos, tanto desde la perspectiva de quien provee como de quien recibe los cuidados.

Este artículo se centra en las mujeres de origen migrante que proveen los cuidados, algunas de ellas en situación administrativa irregular y, por consiguiente, insertadas dentro de la economía informal. Son trabajadoras que se enfrentan a la vulneración tanto de sus derechos laborales como, en muchos casos, de otros derechos fundamentales (discriminación, acoso sexual, tráfico de personas, etc.). Las mujeres de origen migrante se concentran, no únicamente, pero sí especialmente, en aquellos segmentos más invisibilizados y precarizados, por lo que en ellas confluye el cruce entre los efectos de la desprotección laboral inherente a estos sectores y las implicaciones de la legislación de extranjería. A lo largo de estas páginas se aborda el trabajo del hogar y de cuidados remunerado que contempla la categoría de las personas “empleadas de hogar”, ya sea en la economía formal o en la informal, lo que excluye a las trabajadoras en servicios de atención domiciliaria, geriatría, y otros servicios vinculados al sector del trabajo de los cuidados, que se inscriben en el Régimen General de la Seguridad Social y que gozan de un convenio colectivo que garantiza sus derechos.

1.1. Sobre la crisis sanitaria

No cabe duda de que los peligros actuales a los que nos enfrentamos, como la COVID-19 o el impacto del cambio climático, y que se ha extendido por todo el planeta a una velocidad incontrolable, abren un horizonte de riesgos universales de carácter global y escasamente predecible. Esta situación, lejos de sorprender, está en la senda de los análisis de autores como el sociólogo alemán Ulrich Beck (1986), teórico de la sociedad del riesgo. Según la tesis central de la obra de Beck, elaborada a mediados de los años ochenta, con el advenimiento de la modernidad avanzada o reflexiva, el riesgo se “democratiza”; en el sentido de que pasa a afectar de manera inesperada a personas y grupos que hasta el momento habían mantenido unas condiciones vitales percibidas como estables y más o menos “seguras”.

Sin embargo, Joan Tronto (2020), desde un ángulo feminista, nos recuerda que la mayor parte de los análisis que se centran en estas grandes crisis globales adolecen de un sesgo destacado, se subrayan sus efectos en la medida en que golpean a las sociedades que durante siglos han sido consideradas el centro del mundo: Europa y Estados Unidos. Ello explicaría, según la autora, que la concepción de nuevas formas de riesgo que esgrimió Beck pueda ser considerada limitada, en el sentido de mostrar una mirada etnocéntrica y androcéntrica al mismo tiempo. Y, en este sentido, Tronto asume el riesgo y la pérdida de confianza no tanto como efectos colaterales de la modernidad; sino que afirma que aquello que provoca el sentimiento de mayor riesgo es precisamente la ausencia de confianza. Dicha afirmación supone sin duda un cambio radical en la forma de pensar el propio riesgo. Por ello, como señala la autora, “formar parte de una sociedad en la cual sentimos que todos los individuos se cuidan entre sí (*caring with*) para identificar y atribuir problemas colectivos, crea las condiciones para reconocer esos peligros y tratarlos con mayor honestidad” (Tronto, 2020: 34), de modo que “el riesgo aparecería distinto en una sociedad que estuviera organizada en torno a la referencia al cuidado” (*Ibíd*, 2020: 33).

Por el momento, contrariamente a los pronósticos de Tronto (2020), esta crisis sanitaria global no se ha traducido todavía en una oportunidad para reivindicar el cuidado como parte de los valores humanos esenciales, como parte consustancial a la vida humana. La pandemia ha contribuido a incrementar la presión sobre las personas trabajadoras en el sector de los cuidados (las empleadas domésticas, las trabajadoras de residencias, las limpiadoras y las cuidadoras a domicilio), lo que ha comportado el reforzamiento de los patrones de injusticia y desigualdad. Por lo pronto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala, en particular, al sector del trabajo del hogar y de los cuidados como uno de los más afectados por el riesgo importante de perder el empleo que atenaza a los trabajadores y las trabajadoras domésticas del mundo, así

como, por la caída de sus ingresos debido al confinamiento y a la falta de cobertura efectiva de seguridad social que caracteriza al sector (OIT, 2020).

1.2. Sobre la “crisis de los cuidados”

El encuadre de la “crisis de los cuidados”, según Dowling (2021), hay que situarlo en torno a dos ejes: i) el hecho de que cada vez son más las personas que por edad y/o situación de dependencia, tienen limitada su autonomía para realizar las actividades básicas de la vida diaria y no pueden resolver su bienestar físico, material, emocional y social por sí mismos. Muchas de estas personas no reciben la suficiente ayuda y asistencia (recursos y acciones) necesaria para lograrlo y, ii) el hecho de que las personas que proporcionan el cuidado a otras personas no tienen la posibilidad de hacerlo de forma satisfactoria y bajo condiciones dignas y equiparables al resto de ocupaciones. En definitiva, se produce una creciente brecha entre las necesidades de cuidado y los recursos con los que se cuenta para poder proveer dicho cuidado. Esta provisión deficitaria depende de cómo se articule el papel de las familias, las comunidades, el mercado (corporaciones y agencias, servicio doméstico) y el Estado.

Debemos tener en cuenta que, como toda crisis que se precie, en el caso que nos ocupa:

- No solo deben preocuparnos sus efectos, sino que constituye un efecto catalizador de aquellos aspectos que no se habían tenido en cuenta con anterioridad y que no se habían resuelto de forma satisfactoria. Acabar con esta crisis exige transformar las condiciones para cuidar y repensar cómo poner en valor el cuidado. La devaluación del trabajo de los cuidados es máxime cuando se trata de la atención a los mayores, de acuerdo con Federici (2013), al tratarse de una actividad estigmatizada que no se ve como una reproducción de la fuerza de trabajo y, en consecuencia, no se le atribuye un valor añadido.
- Puesto que tiene lugar en un mundo desigual, no afecta de la misma forma a todas las personas. Tal y como señala Tronto (2020), a lo largo de casi toda la historia de la humanidad el trabajo de los cuidados ha sido relegado a las mujeres, así como a los grupos más marginalizados y excluidos.

En el contexto actual, desde la perspectiva de la privatización y mercantilización de los cuidados, nuestro régimen de cuidados se sustenta en una división social estructurada a partir de las desigualdades de género, clase social, etnia/raza (Lutz, 2018), sin olvidar el eje articulador que tiene que ver con el *background* migratorio (nacionalidad, condición migratoria) (Pérez-Orozco y López-Gil, 2011; Dowling, 2021). El reclutamiento activo de mujeres migrantes por parte de las fuerzas de mercado ha ido configurando durante las últimas décadas las “cadenas globales de cuidado” (Hochschild, 2020), desde los países del Sur Global y de Europa del Este hacia el Norte Global, sin que ello haya supuesto ninguna revisión de la división sexual del trabajo y a costa de una intensificación de las desigualdades entre las mujeres en el contexto de la globalización. Las cadenas globales de cuidados son cadenas de dimensiones transnacionales que se conforman con el objetivo de sostener cotidianamente la vida, y en las que las personas y los hogares se transfieren trabajos de cuidados de unos a otros en base a ejes de poder, entre los que sobresalen el género, la clase social, la raza/etnicidad y el lugar de procedencia (Pérez-Orozco, 2007: 4).

La externalización del cuidado sin modificar los pilares de una sociedad que no asienta los cuidados en la corresponsabilidad entre los distintos actores sociales, constituye una estrategia “de escape”, que Emma Dowling (2021) denomina *care fix*. La autora usa esta expresión en clara analogía con el término *fix*, que acuñan autoras como la socióloga Beverly Silver (2003) (anglicismo que remite a la idea de “arreglo” o “ajuste”). Para Silver, *fix* permite designar la forma que históricamente ha tenido el capital para sortear (no resolver) las sucesivas crisis a través de la instalación de capitales en nuevos espacios, la reorganización tecnológica o financiera, con el fin de sostener los beneficios del sistema capitalista sin hacer tambalear sus pilares. En síntesis,

nuestro régimen de cuidado, siguiendo a Pérez-Orozco (2010), se caracteriza por una serie de características que refuerzan el nexo sistémico cuidados-desigualdad-precariedad:

- Presenta una insuficiente responsabilidad social en los cuidados (prestaciones y servicios públicos) y su adjudicación a las mujeres en los hogares (trabajo no remunerado), o bien de forma remunerada a través de un mercado globalizado que garantiza costes laborales bajos. De acuerdo con Ezquerro (2018), el régimen de cuidado en Cataluña y en el Estado español se caracteriza por un escaso desarrollo histórico de las políticas públicas en relación con el cuidado, que han propiciado una despolitización del cuidado y la consiguiente “naturalización” de las familias (eufemismo de mujeres), como principales responsables de su provisión.
- En la medida en que el cuidado se mercantiliza, el acceso al cuidado depende de la capacidad económica de las personas, de modo que la organización social del cuidado agudiza las desigualdades sociales.
- En la medida en que se favorece que las personas receptoras de los cuidados sean las que contratan a la persona que los presta, se potencia la precarización e informalización de las relaciones laborales, lo que afecta a la fuerza de trabajo más vulnerable y con menor poder social de negociación.

2. Los impactos sobre las condiciones de vida y el acceso a derechos de las trabajadoras domésticas de origen migrante

La Encuesta de Población Activa (EPA) cierra el último trimestre del 2020 con 563.100 personas ocupadas en actividades del hogar como personal doméstico en España, el 88% de las cuales son mujeres. Si comparamos estos datos con el número de personas afiliadas a la Seguridad Social, a finales de enero del 2021 contamos con 382.509 personas afiliadas al Sistema Especial para Empleados de Hogar dentro del Régimen General (el 95% de estas altas corresponden a mujeres), lo que plantea una ratio aproximada de un tercio de empleo en la economía sumergida.

Para el caso de Cataluña y de la provincia de Barcelona, los datos de la tabla 1 muestran los datos generales de afiliación al Sistema Especial para Empleados de Hogar a 29 de enero de 2021. Se registra un total de 57.469 personas afiliadas, el 82% de las cuales en la provincia de Barcelona. Las altas para la provincia de Barcelona conservan el mismo patrón de feminización que para el conjunto de España: casi el 95% son mujeres.

Tabla 1. Afiliaciones al Sistema Especial para Empleados de Hogar en Cataluña, según sexo y provincia (29 de enero de 2021)

Régimen General - Sistema Especial Empleados Hogar				
	Hombres	Mujeres	N/C	Total
Barcelona	2.657	44.627	0	47.284
Girona	516	4.065	0	4.581
Lleida	76	1.994	0	2.070
Tarragona	193	3.340	1	3.534
Cataluña	3.442	54.026	1	57.469
Total España	17.049	364.094	8	381.151

Fuente: Seguridad Social Estadísticas, Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

Si nos centramos específicamente en las altas de personas extranjeras al Sistema Especial para Empleados de Hogar, para el conjunto de Cataluña, las 28.935 altas solo representan el 6% del total de afiliaciones. Por sexo, dichas altas suponen el 13% del total de mujeres extranjeras afiliadas. Por nacionalidades, Honduras acumula un 17% del total de afiliaciones al Sistema

Especial para Empleados de Hogar en Cataluña, seguida de Bolivia (7,5%), Rumanía (7%), Marruecos (7%) y Ecuador (3,5%). La provincia de Barcelona aglutina el 82% del total de afiliaciones de personas extranjeras. Del total de altas en la provincia de Barcelona, el 93% son de mujeres.

Tabla 2. Afiliaciones de personas extranjeras a la Seguridad Social según sexo, régimen y provincia (29 de enero de 2021)

	Régimen General S. E. E. Hogar			Total de afiliaciones		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Barcelona	1.734	22.001	23.735	203.393	157.387	360.780
Girona	330	2.014	2.344	32.636	19.666	52.302
Lleida	48	937	985	22.523	11.236	33.759
Tarragona	137	1.734	1.871	25.741	16.144	41.886
Cataluña	2.249	26.686	28.935	284.293	204.433	488.727
Total España	9.741	155.828	165.568	1.172.497	873.134	2.045.639

Fuente: Seguridad Social Estadísticas, Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

De la comparación de las tablas 1 y 2 se desprende que el 50% del total de altas al Sistema Especial para Empleados de Hogar en Cataluña corresponden a personas extranjeras. En el caso de la provincia de Barcelona se mantiene la misma proporción.

Para abordar los impactos de la pandemia sobre las mujeres extranjeras empleadas en el sector, utilizaremos informaciones extraídas de los manifiestos y declaraciones que han llevado a cabo tanto los sindicatos (CCOO y UGT), como distintas asociaciones defensoras de los derechos de las trabajadoras del hogar en todo el territorio español a través de sus páginas web, Facebook y declaraciones en medios de comunicación².

A continuación, vamos a presentar cuáles han sido los impactos más relevantes identificados, en función de si el trabajo del hogar de cuidados se lleva a cabo en la economía formal o en la informal.

2.1. Falta de equiparación de derechos inherente a la regulación del trabajo doméstico remunerado en España

Las trabajadoras que cotizan a la Seguridad Social en el momento del inicio de la pandemia experimentan una clara discriminación en relación con el resto de trabajadores por cuenta ajena, por cuanto ni el nivel de protección ni el de derechos son equiparables. El Real decreto 1620/2011, junto con algunas mejoras establecidas en el Real decreto-ley 29/2012, regula el actual nivel de cotización de las trabajadoras del hogar, la acción protectora del Estado, las modalidades de contratación, las retribuciones mínimas, los descansos y las obligaciones de los hogares empleadores.

A partir del 1 de enero de 2012 y en base a esta regulación, el anterior Régimen Especial de la Seguridad Social para los Empleados del Hogar se constituía como un sistema especial dentro del régimen general. Seguir siendo un sistema especial supone diferencias entre los derechos y el grado de protección que adquieren el resto de los asalariados y asalariadas: fundamentalmente las empleadas del hogar no tienen derecho a la prestación por desempleo y la permanencia de la figura del desistimiento, lo que permite el despido libre, sin tener que alegar la causa que lo motiva. La propia regulación establecía un periodo de gracia hasta el 2019, año en que estaba prevista la equiparación de derechos con los del resto de personas trabajadoras por cuenta ajena dentro del Régimen General. Sin embargo, justo cuando estaba a punto de agotarse el plazo, una

2. Estas son las asociaciones, por orden alfabético, cuya actividad ha sido incorporada: Asociación de Mujeres Migrantes Malen Etxea; Asociación Intercultural de Profesionales del Hogar y de los Cuidados (AIPHYC); Grupo Turín: Servicio Doméstico Activo (SEDOAC); Mujeres Migrantes Diversas; Mujeres Pa'lante; Senda de Cuidados; Sindillar/Sindihogar; Territorio Doméstico, y Trabajadoras no Domesticadas.

enmienda en los Presupuestos Generales del Estado del 2018, la 6777, ha pospuesto la integración de ambos sistemas hasta el año 2024.

Según el Real decreto 1620 / 2011, las personas empleadas del hogar a jornada completa deberán percibir como mínimo el salario mínimo interprofesional (SMI). La jornada completa se basa en 40 horas semanales y en caso de que el trabajador realizase menos horas, percibiría la parte proporcional. Tras el incremento durante el ejercicio 2019 del SMI en un 22,3% y la posterior alza del 5,5% en el año 2020, este se sitúa en 950 euros mensuales en 14 pagas (lo que supone 1.108,33 euros al mes con prorrateo de pagas extras, y para jornada por horas, 7,43 euros por hora). La Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) ha lanzado un plan de actuación y una campaña de sensibilización cuya primera fase ha concluido el 31 de marzo de 2021. Dicha campaña ha consistido en el envío de cartas a personas empleadoras, en las que se les alertaba de irregularidades en la situación salarial o de cotización, ofreciéndoles asistencia técnica e información para que procedieran a la regularización de los salarios que se encontraran por debajo del SMI. El Ministerio de Trabajo y Economía Social ha informado de que a finales de esta primera fase (31 de marzo de 2021) se ha conseguido regularizar la situación laboral de casi 30.000 personas empleadas de hogar, cifra que supone en torno a un 60% de los casos comunicados. Los datos muestran que la regularización solo ha supuesto una reducción de la jornada declarada para el 15% de los casos, lo que significa que para una inmensa mayoría ha representado un incremento salarial.

Sorprendentemente, entre las medidas adoptadas por el Gobierno español a raíz del estado de alarma, incluidas en el Real decreto 8/2020 de 17 de marzo de medidas urgentes, donde se regulan los nuevos procedimientos de suspensión de contratos de trabajo, prestaciones por desempleo, cese de actividad de autónomos y autónomas, etc., no se menciona esta relación laboral de carácter especial, a pesar de haberse definido el trabajo de cuidados remunerado como una actividad esencial. Sin embargo, gracias a las constantes demandas y presiones de las asociaciones dedicadas a luchar por los derechos de estas trabajadoras, el Gobierno anuncia, bajo el lema “No vamos a dejar nadie atrás”, el Real decreto 11/2020 de 1 de abril, que abre la posibilidad de cobrar un subsidio extraordinario para empleadas de hogar que hayan perdido su contrato laboral y que estuvieran dadas de alta en la Seguridad Social. Este subsidio permite percibir hasta un 70% de la base de cotización, con un máximo de 950 euros, cifra correspondiente al salario mínimo del año 2020. Se dirige a aquellas trabajadoras que hayan sido despedidas a consecuencia de la COVID-19, o bien que hayan visto reducida su carga de trabajo. Se exige haber estado dada de alta en la Seguridad Social antes del 14 de marzo y poder acreditar los perjuicios generados por la crisis.

Ante el hecho de que miles de trabajadoras en alta no recibían la prestación, las diversas campañas y movilizaciones realizadas por el Grupo de Acción Política de Trabajadoras de Hogar (que aglutina a diez asociaciones y sindicatos de trabajadoras del hogar) hace posible que el Gobierno anuncie a principios de julio del 2020 que el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) se comprometía a acelerar el pago³. Sin embargo, según datos publicados por *elDiario.es*, de las 32.000 solicitudes presentadas desde que se abriera el plazo (el 5 de mayo), solo habían sido admitidas 17.200 a finales de agosto, es decir, casi la mitad seguía sin resolverse⁴. De acuerdo con Otxoa (2020), tal ineficacia no se explicaría tanto por las dificultades técnicas asociadas a la gestión de la ayuda (por ejemplo, se conoce que muchas personas solicitantes no aparecían en los registros del SEPE, al no haberse registrado sus contratos en la Tesorería), sino a la falta de voluntad política y como una forma de ahorro en gasto social. Por otra parte, desde las asociaciones se considera que la ayuda, que ofrece un 70% de la base de cotización, resulta

3. Véase: “Victoria de las trabajadoras de hogar: el SEPE abonará sus subsidios”, *El Salto* (2 de julio, 2020). www.elsaltodiario.com/laboral/victoria-de-las-trabajadoras-de-hogar-el-sepe-abonara-sus-subsidios

4. Véase: “Miles de empleadas del hogar siguen sin cobrar el subsidio de paro: se ha reconocido a 17.200 y otras 14.800 aún están a la espera”, *elDiario.es* (9 de septiembre, 2020). www.eldiario.es/economia/miles-empleadas-hogar-siguen-cobrar-subsidio-paro-reconocido-17-200-14-800-espera_1_6209854.html

insuficiente para una actividad que se caracteriza precisamente por ejercerse desde una enorme precariedad económica y, a menudo, por no cotizar desde su base real⁵.

De la tabla 3 se desprende que, entre enero del 2020 y enero del 2021, el número de altas al Sistema Especial para Empleados de Hogar en España de personas extranjeras se ha visto reducido en casi 1500 efectivos para toda España. No obstante, el impacto de la crisis sanitaria no ha sido tan acusado como la abrupta tendencia descendente que observamos en el periodo anterior (2015-2020), que será comentada en el próximo apartado. En cualquier caso, desde la perspectiva de las personas extranjeras, la pérdida del alta a la Seguridad Social no solo supone la falta de ingresos inmediata, sino que además los despidos sitúan a la persona **de origen migrante (extranjera)** en situación de riesgo de caer en la irregularidad, en aquellos casos en los que debe mantener un empleo estable para poder renovar su permiso de trabajo y residencia.

Para hacer frente a la disminución o pérdida total de ingresos entre las trabajadoras que lo han experimentado, con los consiguientes impactos sobre su calidad de vida y las de sus familias (tanto en España como en los países de origen, cuando existen familiares dependientes de sus remesas), las propias asociaciones y organizaciones que han emitido informes de mujeres se han organizado activamente. Se han ofrecido cajas de resistencia o cajas solidarias, así como espacios virtuales o grupos de *WhatsApp* que asesoran y permiten dar respuesta a las demandas y necesidades⁶.

Tabla 3. Evolución de las afiliaciones al Sistema Especial para Empleados de Hogar en España, según sexo y nacionalidad, 2015-2021 (31 de enero de 2021)

	Personas extranjeras			Total de afiliaciones		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
2015	15.202	190.952	206.158	21.827	405.197	427.030
2016	14.348	185.545	199.899	21.503	406.291	427.801
2017	12.738	173.281	186.026	20.580	402.917	423.505
2018	11.453	167.045	178.508	19.330	396.526	415.868
2019	10.494	160.889	171.395	18.238	386.659	404.890
2020	9.680	155.407	165.088	17.205	374.250	391.456
2021	9.741	153.828	163.568	17.049	364.094	381.151

Fuente: Seguridad Social Estadísticas, Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

2.2. El trabajo doméstico remunerado en la economía informal

El subsidio extraordinario para empleadas de hogar que estuvieran dadas de alta en la Seguridad Social no ha tenido ningún efecto para las personas que trabajan en una situación informal y se han quedado sin ingresos. Se trata de este cerca de un tercio adicional de trabajadoras que se encuentra realizando estas tareas en ausencia de contrato, muchas de ellas mujeres extranjeras en condición jurídica administrativa irregular y con escasez de redes de respaldo.

Las asociaciones de empleadas domésticas constatan que se ha producido mucha más pérdida de empleo entre las trabajadoras del hogar que entre las de cuidados, dada la naturaleza de su actividad. También se ha detectado el aprovechamiento de la situación de pandemia por parte de los empleadores para ofrecer condiciones de trabajo peores a las trabajadoras “atrapadas” dentro de la economía informal, no solo en cuanto a condiciones laborales, sino también en términos de salario (por ejemplo, trabajadoras internas por 500 euros al mes solo librando dos horas a la semana, o bien externas a 3 euros la hora). Algunas de las trabajadoras internas que cuidan a personas adultas mayores han visto incrementadas sus jornadas laborales y limitado el ejercicio de su derecho a poder disfrutar de días libres. Esto ha provocado en muchos casos su aislamiento en las casas donde trabajan, con el consiguiente riesgo para su propia salud, además de ansiedad

5. Además, el proceso para solicitar el subsidio resulta excesivamente complejo y poco accesible para determinados perfiles, como consecuencia, por ejemplo, de la brecha tecnológica (se requiere firma digital para optar al subsidio).

6. Por ejemplo, el espacio www.interdependientes.org

y angustia y la imposibilidad de poder hacer su propia conciliación familiar. En el caso de las trabajadoras internas hay que tener en cuenta que el riesgo de perder su empleo también supone la pérdida de su vivienda. En cualquier caso, el tipo de precarización laboral a la que se enfrentan estas empleadas incide negativamente sobre su salud y favorece el desarrollo de afecciones físicas y psicosociales graves que a menudo ni siquiera se reconocen como enfermedades laborales (CMIB, 2017).

Cuando hablamos de economía informal, en el servicio doméstico tiene consecuencias especialmente alarmantes para las mujeres extranjeras que se encuentran en condición de irregularidad administrativa, ya que las expone aún más a la vulneración de sus derechos. Por otra parte, hay que reconocer que se trata de una de las pocas posibilidades de obtener ingresos sin contrato laboral, dada la fuerte presencia de economía sumergida. Constituye también una de las únicas puertas de entrada al mercado laboral para las mujeres solicitantes de asilo a las que finalmente deniegan su solicitud y que se quedan sin ningún tipo de protección⁷. Además, regularizar la residencia en España como empleada de hogar es el itinerario más frecuente para muchas mujeres extranjeras, debido sobre todo a la dificultad que supone encontrar una oferta de empleo de una empresa y que esté dispuesta a hacer el trámite. A través de la figura de obtención de residencia legal por circunstancias excepcionales de arraigo social⁸, la persona solicitante debe acreditar que ha residido tres años en España de forma continuada e inmediatamente anterior a la solicitud y contar con una oferta de trabajo (precontrato) de 40 horas semanales. Se trata de una oferta que solo entra en vigor en el caso de que finalmente la Administración resuelva favorablemente la solicitud y conceda la autorización de residencia y trabajo por un año. A las mujeres que desempeñan tareas de cuidados para distintos empleadores, no les resulta fácil poder lograr presentar este tipo de oferta de trabajo.

Uno de los problemas que plantea esta circunstancia excepcional del arraigo social es que el permiso concedido tiene una duración de 12 meses y se limita al ámbito geográfico y al sector de actividad a que se refiere el contrato de trabajo (en este caso el servicio doméstico), por lo que no puede cambiar de sector durante el primer año. El riesgo de volver a caer en la irregularidad transcurrido ese año es elevado, y es precisamente cuando debe solicitar una modificación en el tipo de autorización de residencia y trabajo, para la que debe cumplir con los mismos requisitos exigidos con carácter general para la renovación de todo permiso de residencia y trabajo por cuenta ajena. Si la mujer migrante no puede renovar su contrato en el servicio doméstico o presentar otro tipo de oferta de trabajo, difícilmente podrá acceder a una autorización de residencia y trabajo.

3. Recomendaciones para avanzar hacia la mejora de las condiciones laborales en el sector de los cuidados

Como primera medida, la prioridad es la equiparación urgente del Sistema Especial con las prestaciones y derechos del Régimen General (contrariamente a lo que establece la enmienda 6777 de los Presupuestos Generales), especialmente en cuanto a la posibilidad de gozar de derecho al desempleo. La prestación por desempleo es uno de los principales escollos que explica que todavía siga pendiente por parte del Gobierno español la ratificación del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) de la Organización Internacional del Trabajo y la Recomendación 201 sobre trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos. El convenio 189 se firmó en la 100.^a Conferencia de la OIT⁹ en Ginebra, en junio de 2011 y en él se reconoce el trabajo del hogar remunerado como una actividad laboral infravalorada, explotada e invisible, que realizan principalmente mujeres, muchas de ellas de

7. Véase: “Domésticas y sin papeles: entre la espera, el temor y la esperanza”, *El Salto* (11 de febrero, 2021). www.elsaltodiario.com/precariedad/trabajadoras-hogar-esenciales-sin-papeles-espera-esperanza

8. El art. 31 de la LO 8/2000, de 22 de diciembre, de reforma de la Ley orgánica 4/2000, de 11 de enero, establece la posibilidad de otorgar un permiso de residencia temporal a los extranjeros que acrediten su situación de arraigo en España.

9. Véase: www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189

origen migrante, que se encuentran en situación desfavorecida y particularmente expuestas a la discriminación con respecto a las condiciones de contratación y de trabajo, así como a otros abusos de los derechos humanos. Su ratificación, tan demandada por sindicatos y asociaciones, garantizaría comprometerse con el estándar internacional más elevado en cuanto a derechos laborales de este colectivo, y exigiría que la normativa nacional se modificara con el fin de consumir la equiparación de derechos.

Cualquier avance en derechos sociales y laborales para este colectivo no tiene solo una implicación jurídica, por cuanto en este caso son las familias y no las empresas las que dan de alta a las personas empleadas. Sin la financiación del Estado no es posible materializar la mayor parte de estos derechos. Algunas medidas económicas tomadas desde el Gobierno español al respecto se han mostrado insuficientes, como la reducción del 20% de las cuotas a la Seguridad Social (que se dejó de aplicar al no incluirse una prórroga expresa en los presupuestos de 2017) o la bonificación del 45% para las familias numerosas. Asimismo, la drástica caída de un 3,41% de personas afiliadas en el Sistema Especial para Empleados de Hogar entre 2018 y 2019 no puede ser atribuida en exclusiva a la subida del 22% del SMI y al consiguiente aumento de la cuota de las cotizaciones a la seguridad social desde enero de 2019, dado que esta situación obedece a múltiples causas y el descenso ya arrancó a mediados del año 2016 (véase la tabla 3). Sin embargo, qué duda cabe, la subida del SMI, si bien no puede explicar por sí misma la tendencia decreciente del número de afiliaciones, sí podría estar detrás de la intensidad de la caída en este sector¹⁰.

A tal efecto, cabe destacar una iniciativa pionera en el Estado español, impulsada por la Secretaría de Igualdad, Migraciones y Ciudadanía de la Generalitat de Catalunya, inspirada en el cheque de empleo para un servicio universal (CESU) implantado en Francia desde 2006. Se trata de la línea de subvención para la creación de nueva ocupación en el ámbito del trabajo domiciliario de cuidados¹¹. Consiste en una prestación económica que cubre los gastos de las cuotas de la Seguridad Social correspondientes a 12 meses (unos 2.685 euros si el contrato es a jornada completa), dirigida a personas empleadoras o a entidades sin ánimo de lucro. Esta medida permite:

- Promover la ocupación con contrato en un sector donde la economía sumergida tiene un peso muy importante.
- Garantizar la percepción del salario mínimo interprofesional.
- Facilitar la regularización de aquellas personas extranjeras que cumplan con todos los requisitos para el arraigo social.

Sin duda, este tipo de iniciativas contribuyen al reconocimiento y dignificación del trabajo de cuidados, especialmente en un contexto como el actual, marcado por una crisis sanitaria que ha supuesto para una parte considerable de las personas que trabajan en este sector un incremento de su vulnerabilidad y precariedad. Sin embargo, son diversos los obstáculos a los que se enfrentan, entre los que cabe destacar la imposibilidad de potenciales demandantes de la ayuda (mayormente personas jubiladas) de poder acreditar solvencia económica suficiente para poder asumir el pago del salario mínimo interprofesional.

No cabe duda de que la pandemia y sus efectos han permitido potenciar todo el entramado activista que se había ido desarrollando en los últimos años, en torno a la lucha de las trabajadoras de hogar y de cuidados por sus derechos y visibilidad. Un gran tejido de entidades y

10. Véase: “El Gobierno asegura que la caída del empleo agrario y doméstico no se debe solo al SMI”, *NIUS Diario* (22 de enero, 2020). www.niusdiario.es/economia/empleo/Gobierno-asegura-agrario-domestico-SMI_18_2887245375.html

11. Véase: https://canalempresa.gencat.cat/es/01_que_voleu_fer/mesuresempresesi-autonoms/mesures-economi-ques-i-socials-per-a-empreses-i-autonoms/ajuts-i-prestacions-per-empreses-i-autonoms/subvencio-treball-domiciliari-cures/

asociaciones ha ganado progresivamente espacio en los medios; a la vez que ha multiplicado sus acciones de protesta e incidencia política y de coordinación para proteger sus derechos y llevar adelante la lucha de resistencia (Almena Cooperativa Feminista, 2019). Múltiples colectivos, movimientos sociales y entidades han focalizado sus esfuerzos en la reivindicación de los derechos de las personas trabajadoras del hogar y del cuidado y han ido generando su propia agenda a la hora de hacer llegar sus demandas a las instituciones públicas en aras de mejorar las condiciones del sector, tanto en términos laborales como de derechos de ciudadanía (Carrillo, 2018). A pesar de estos innegables avances, muchas empleadas todavía desconocen sus derechos laborales, tienen poco tiempo para informarse y se encuentran solas o con una escasa red de apoyo, máxime cuando se trata de mujeres extranjeras en situación irregular. También sigue habiendo personas empleadoras que o bien eluden o bien desconocen sus responsabilidades y obligaciones.

En este sentido, asociaciones y sindicatos cumplen una importantísima y encomiable función al respecto. A modo de ejemplo, el Centro de Información para Trabajadores Extranjeros (CITE) de CCOO de Catalunya ha impulsado una campaña informativa dirigida a las trabajadoras del hogar y de cuidados sobre sus derechos laborales y sociales, con la colaboración de distintas asociaciones y del Ayuntamiento de Barcelona (Reyes y Bertrán, 2020). Esta iniciativa surge como resultado de la constatación desde el sindicato de un crecimiento constante en los últimos años del porcentaje de mujeres atendidas, procedentes de países centroamericanos, que en su mayoría no cuentan con autorización administrativa y son empleadas como internas en el sector del trabajo del hogar y de los cuidados.

Otra iniciativa interesante proveniente de la sociedad civil, que ha recibido el apoyo del Ayuntamiento de Barcelona y de las organizaciones sindicales CCOO y UGT, ha sido la constitución de la “Mesa de defensa de los derechos de las trabajadoras del hogar, la limpieza y los cuidados de la ciudad de Barcelona”, impulsada en 2018 por cuatro entidades, Libélulas, Mujeres Pa'lante, la asociación Mujeres Migrantes Diversas y Sindillar/Sindihogar (el primer sindicato independiente de mujeres trabajadoras del hogar y del cuidado en el Estado español). El principal cometido de esta mesa ha sido presionar para que el Gobierno español ratifique el convenio 189 de la OIT y denunciar que sendas reformas laborales aprobadas en el 2011 y el 2012 no solo no han equiparado derechos con el resto de sectores laborales, sino que siguen dejando fuera a muchas mujeres que trabajan en la economía sumergida, la mayor parte de origen migrante.

También por lo que respecta a la Administración local se hace cada vez más patente la necesidad de reconocer y dignificar este trabajo y de asumir responsabilidades políticas al respecto. Es en este contexto en el que, en el ámbito local han proliferado en los últimos años diversas políticas, tanto municipales como supramunicipales (Carrillo, 2018).

En cuanto al Ayuntamiento de Barcelona, cabe destacar que el Consejo Municipal de Inmigración de Barcelona (CMIB) escogió como tema central de trabajo para el año 2017, la “dignificación y sensibilización en el ámbito del trabajo del hogar y el cuidado de las personas”, a propuesta de varias entidades conocedoras de la situación de agravio laboral y social de las personas que trabajan en este sector, mayoritariamente mujeres e inmigradas extranjeras. Se trata de un órgano consultivo y de participación creado en 1997, y compuesto voluntariamente por entidades y asociaciones de colectivos inmigrantes, entidades que trabajan para la acogida, el refugio y el asilo, entidades vecinales, cívicas, culturales y sindicales representativas de la ciudad, personas expertas o de valor reconocido y los grupos políticos municipales. Las acciones que se llevaron a cabo fueron diversas, entre las cuales destaca el “Manifiesto para la dignificación del trabajo del hogar y los cuidados”, elaborado participativamente y aprobado en Comisión abierta al conjunto del CMIB, en fecha 26 de setiembre de 2017, que incluye las siguientes propuestas (CMIB, 2017: 49-51):

1. Ratificación por parte del Estado español, del Convenio 189 de la OIT.
2. Eliminación del Sistema Especial dentro de la Seguridad Social para las personas trabajadoras del hogar y su incorporación inmediata al Régimen General de la Seguridad Social.
3. Equiparación del derecho de coberturas en la Seguridad Social para las personas trabajadoras del sector, en igualdad de condiciones que el resto de personas trabajadoras en el Régimen General.
4. Que sean operativas las coberturas por maternidad, en las mismas condiciones que en el Régimen General.
5. El derecho operativo a percibir las prestaciones por incapacidad laboral transitoria en igualdad de condiciones que en el Régimen General.
6. Introducción de medidas correctoras en las cotizaciones a la Seguridad Social para garantizar el derecho a una jubilación digna.
7. Eliminar la finalización del contrato por libre desistimiento –que equivale a un despido libre– por parte de la persona empleadora, y que se garantice la protección de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras en este ámbito, especialmente el derecho a la tutela judicial efectiva.
8. Cumplimiento de la obligatoriedad de que todos los contratos sean por escrito.
9. Que, desde la Inspección de Trabajo, o desde otros órganos de la Administración, se haga un mayor control del cumplimiento de la normativa, especialmente por parte de las agencias de colocación y de las entidades privadas (parroquias o asociaciones que ejercen de intermediarias).
10. Incentivar la contratación de personas trabajadoras del hogar y de cuidados, y recuperar y mejorar la ayuda a las familias, promoviendo políticas de deducción fiscal, tal como se había hecho hasta julio del 2017 (bonificación del 20% de la cuota a la Seguridad Social).
11. Adopción de medidas de prevención, denuncia y sanción de la violencia machista en el trabajo del hogar, con énfasis en los abusos sexuales, y el tráfico y explotación laboral de personas.
12. Promoción y creación de un servicio especializado que ofrezca atención integral a las personas trabajadoras del hogar y que incorpore la posibilidad de denuncia de todo tipo de abusos, mediante recursos fáciles y disponibles (Teléfono rojo).
13. Flexibilización de los requisitos y trámites previstos en la ley de extranjería para la obtención y renovación de las autorizaciones de residencia y trabajo.
14. Cumplimiento de la normativa en cuanto a la regulación del trabajo de las personas “internas”, en cuanto a horarios, salarios y otros derechos, teniendo en cuenta que ofrecen “presencia” y “pernocta”, 24 horas al día.
15. Organización de cursos de formación sobre riesgos laborales.
16. Realización de diagnóstico de la situación del sector y de las condiciones laborales de las personas trabajadoras del hogar y los cuidados.
17. Realización de gestiones en relación con la atención primaria de salud y urgencias para que se califique correctamente el origen común o profesional de las afecciones que sufren las trabajadoras del hogar, la limpieza y los cuidados.
18. Reconocimiento del trabajo del hogar como parte de la economía de los cuidados.
19. Incorporación de la perspectiva intercultural y de género en las políticas de contratación, con el objetivo de eliminar rumores, discriminación, segregación y prejuicios por origen, etnia, edad o género.
20. Promoción de acciones dirigidas a valorar el trabajo del hogar y de los cuidados, a visibilizar su situación y a empoderar a las personas trabajadoras, sensibilizando a la sociedad en general y a cada sector implicado.

Finalmente, si bien desde el inicio de este texto hemos excluido del análisis la situación laboral de las personas que trabajan en servicios de atención domiciliaria, geriatría, y otros servicios vinculados al sector del trabajo de los cuidados, que se inscriben en el Régimen General de la Seguridad Social, qué duda cabe, la reflexión sobre cómo atajar los cimientos de la “crisis de los cuidados” y de avanzar hacia la revalorización del sector de los cuidados para crear condiciones de trabajo dignas,

exige que las medidas no recaigan exclusivamente en la modalidad del servicio doméstico. De acuerdo con los datos de la Labour Force Survey proporcionados por UGT (2019: 3), España es el segundo país de la Unión Europea en términos absolutos de volumen de este tipo de empleo (considerando los hogares como empleadores de personal doméstico) y también en porcentaje con respecto al total de empleos de cada Estado miembro. Sin embargo, cuando se trata de la asistencia en establecimientos residenciales y de servicios sociales sin alojamiento, los datos sitúan España en la cola de la Unión Europea. Queda mucho camino por recorrer en esa dirección y la financiación de estos servicios por parte de la Administración pública se convierte en indispensable.

Desde la apuesta del Ayuntamiento de Barcelona por el impulso de las medidas de contratación pública como modelo de defensa de los derechos y de las condiciones laborales del sector, cabe destacar el proyecto piloto del Servicio de Atención Domiciliaria (SAD), que ha tomado como referente el modelo de Buurtzorg (organización holandesa de servicios sanitarios domiciliarios)¹²: las supermanzanas sociales. Se parte de la constatación de que el modelo actual de provisión de los SAD muestra signos de agotamiento tanto con respecto a la calidad del servicio (a consecuencia de la saturación) como a las condiciones de trabajo de las profesionales. El modelo de Buurtzorg se está aplicando en cuatro barrios de la ciudad (Marina, Sant Antoni, Vilapicina y el Poblenou), en los que se han constituido dos supermanzanas del SAD. Consiste en una nueva forma de provisión del servicio, basada en la creación de equipos de profesionales que atienden a un grupo de personas usuarias que viven en una supermanzana y que son responsables de su propio funcionamiento (organización del trabajo, toma de decisiones, etc.). De ese modo, se permite mejorar la continuidad, proximidad y personalización de la atención. El modelo Buurtzorg en el que se inspira fue creado en el año 2006 por un grupo de enfermeros comunitarios de los Países Bajos, que decidieron autoconstituirse en un grupo de atención comunitaria, para hacer frente a la centralización y despersonalización hacia la que viraba el sistema holandés (Word Economic Forum, 2017). En la actualidad se ha extendido por todo el país y se está replicando en muchos países europeos y asiáticos. Sus resultados permiten tanto la mejora de las condiciones laborales y del grado de satisfacción personal de las personas que prestan los cuidados, como la calidad de vida de las personas usuarias.

A tal efecto, el Ayuntamiento de Barcelona crea, en abril de 2019, el “Espacio Barcelona Cuida”¹³, con el fin de dar visibilidad a los recursos existentes en la ciudad dentro del ámbito de los cuidados y erigirse como espacio de referencia para facilitar a la ciudadanía (tanto a personas y familias cuidadoras, personas cuidadoras profesionales, personas receptoras de cuidado como a la ciudadanía en general), información sobre todos los servicios y recursos, y para fomentar el intercambio y el trabajo en red. El centro se propone convertirse en lo siguiente:

- Punto de información y orientación integral sobre los recursos existentes en el territorio.
- Punto de encuentro y relación de todas las personas protagonistas de los cuidados en la ciudad.
- Espacio de coordinación y trabajo en red entre personas, profesionales y entidades.
- Centro de difusión y sensibilización sobre cuidados a la ciudadanía.

4. A modo de conclusión

El diagnóstico que sugiere este artículo no permite pensar, contrariamente a los pronósticos de Tronto (2020), que esta crisis global esté significando, por el momento, una oportunidad para reivindicar el cuidado como parte de los valores humanos esenciales, como parte consustancial a la vida humana. Además, todas las recomendaciones aquí señaladas son solo una muestra de lo mucho que queda por hacer para lograr superar las situaciones de explotación laboral, precariedad, vulnerabilidad e indefensión que viven una parte de estas trabajadoras. Dichas situaciones son el resultado de una serie de carencias que tienen que ver tanto con la todavía discriminatoria (des)regulación del trabajo doméstico en nuestro ordenamiento jurídico, a pesar de

12. Véase: <https://ajuntament.barcelona.cat/dretssocials/es/innovacion-social/supermanzanas-sociales>

13. Véase en: www.barcelona.cat/ciutatcuidadora/es/espacio-barcelona-cuida/que-es

los avances experimentados en los últimos años, como con la voracidad de un mercado que, a falta de otro régimen de cuidado, opera a escala mundial a base de reclutar a mujeres trabajadoras de determinadas procedencias, a partir de patrones que posibilitan las relaciones de empleo basadas demasiado a menudo en la explotación laboral y la informalidad.

Para solventar la “crisis de los cuidados” solo existe una fórmula, que debe combinar estas dos estrategias: proporcionar tiempo a las personas para que puedan asumir el cuidado no remunerado que deseen en su vida cotidiana y, en paralelo, tejer desde la Administración pública una infraestructura de trabajo de cuidados bien remunerado, que sea accesible a todas las personas. De lo contrario, de acuerdo con Dowling (2021), nuestro sistema seguirá avanzando hacia el discurso de la responsabilidad personal en torno a los cuidados, lo cual se traduce en la expansión de oportunidades de mercantilización y financiación por parte de las fuerzas del mercado. La gestión de las necesidades de cuidados en base al principio de la responsabilidad personal implica fomentar la precariedad laboral, la invisibilidad de la fuerza de trabajo y el deterioro de los estándares de cuidados; así como convertir el acceso a los cuidados en un “lujo” accesible a los sectores de la sociedad con mayor poder adquisitivo. Resolver la “crisis de los cuidados” a base de expandir la economía de los cuidados hacia las fuerzas del mercado conlleva todos esos riesgos; por tratarse de la única forma que encuentra el capitalismo de extraer valor económico añadido en un sector que es, por definición, intensivo en fuerza de trabajo. Una estructura de este tipo se convierte además en extremadamente vulnerable ante situaciones de crisis sanitaria como la que estamos viviendo, tal y como se ha podido constatar.

La OIT ha situado el trabajo de cuidados en el centro de sus iniciativas en los últimos años (OIT, 2018). Para ello, se sostiene que la vía óptima hacia el trabajo de cuidados decente debe apoyarse en políticas transformadoras en cinco ámbitos de la política pública: políticas de cuidado, macroeconómicas, de protección social, laborales y migratorias. Estas políticas tendrán un impacto transformador en la medida que se apoyen en lo que la OIT denomina la *triple R*—reconocer, reducir y redistribuir el trabajo de cuidados—. La OIT recomienda una serie de medidas, entre las que se incluyen la especificidad de las personas empleadas de origen migrante: i) regular y poner en práctica condiciones de empleo decentes y lograr la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor para todos los trabajadores y trabajadoras del cuidado; ii) velar por un entorno de trabajo seguro, atractivo y estimulante para todos los trabajadores y trabajadoras del cuidado; iii) promulgar leyes y adoptar medidas para proteger a los trabajadores y trabajadoras de los cuidado migrantes (OIT, 2018).

No cabe duda de que no existe otro camino para que las palabras del sociólogo Alain Touraine (2020) con las que hemos iniciado este capítulo, (“esta crisis va a empujar hacia arriba a los cuidadores”) se conviertan en una realidad que nos permita gozar de un presente y de un futuro con trabajo *decente* en torno a los cuidados. Y para terminar, una reflexión final a modo de sentencia: tal y como sostienen Karina Fulladosa-Leal *et al.* (2020: 8), “no podrá haber un proyecto justo que no tenga en cuenta el cuidar de aquellas que cuidan”.

Bibliografía

ALMENA COOPERATIVA FEMINISTA. *Tras la puerta. Cómo informan los medios sobre el trabajo del hogar y los cuidados*. Barcelona: Almena Cooperativa Feminista/Oxfam Intermón, 2019.

BECK, U. *La sociedad del riesgo global*. Madrid: Siglo XXI, 1986.

CARRILLO, S. (coord.) *Abordant la crisi de les cures: polítiques, treballs i experiències locals*, Barcelona: Instituto de Ciencias Políticas y Sociales, 2018.

CONSEJO MUNICIPAL DE INMIGRACIÓN DE BARCELONA. *Propuestas para la dignificación y sensibilización en el ámbito del trabajo del hogar y el cuidado de las personas*. Barcelona: Dirección de Servicios de Derechos de Ciudadanía y Diversidad, Ayuntamiento de Barcelona, 2017. https://ajuntament.barcelona.cat/consell-municipal-immigracio/sites/default/files/documents/doc.gt_llar_00.es_pdf.

DOWLING, E. *The Care Crisis*. Londres: Verso, 2021.

EZQUERRA, S. "Cartografiant la crisi de les cures en l'àmbit català: polítiques públiques, famílies i mercat". S. CARRILLO (coord.). *Abordant la crisi de les cures: polítiques, treballs i experiències locals*, 2019, pp. 10-45.

FEDERICI, S. *Revolución en punto cero. Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas*. Madrid: Traficante de Sueños, 2013.

FULLADOSA-LEAL, K., ET AL. "Sobre drets, reivindicacions i polítiques amoroses entorn de les feines de la llar i les cures". *Revista Idees*, vol. 47, 2020.

HOCHSCHILD, A. R. "Global Care Chains and Emotional Surplus Value", en. W. HUTTON, W.; A. GIDDENS (eds.), *On The Edge: Living with Global Capitalism*. Londres: Jonathan Cape, 2000, pp. 130-146.

LUTZ, H. "Care migration: The connectivity between care chains, care circulation and transnational social inequality". *Current Sociology*, vol. 66:4, 2018, pp. 577-589.

MARTÍNEZ BUJÁN, R. "¡El trabajo doméstico cuenta! Características y transformaciones del servicio doméstico en España". *Migraciones*, vol. 36, 2014, pp. 275-305.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). *Trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado. Para un futuro con trabajo decente*. Ginebra: 2018. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_737394.pdf.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). "La COVID-19 pone en jaque el sustento de más de 55 millones de personas dedicadas al trabajo doméstico". *OIT Noticias*, 16 de junio de 2020. www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_748117/lang--es/index.htm

OTXOA, I. "El subsidio que no llega: una promesa incumplida". *El Salto*, julio 2020. <https://www.elsaltodiario.com/opinion/subsidio-trabajadoras-hogar-no-llega-promesa-incumplida-devaluacion-condiciones>.

PÉREZ-OROZCO, A. *Cadenas globales de cuidados*. Santo Domingo: UN-INSTRAW, 2007.

PÉREZ-OROZCO, A. *Cadenas globales de cuidados. ¿Qué derechos para un régimen global de cuidados justo?* Santo Domingo: UN-INSTRAW, 2010.

PÉREZ-OROZCO, A.; LÓPEZ-GIL, S. *Desigualdades a flor de piel. Cadenas globales de cuidados. Concreciones en el empleo de hogar y articulaciones políticas*. Santo Domingo: ONU Mujeres, 2016.

REYES, L., BERTRÁN, C. *Condicions de vida de les treballadores de la llar i les cures centreamericanes a Barcelona*. Barcelona: Centro de Información para Trabajadores Extranjeros, (CITE), 2020.

SILVER, B. *Forces of labor*. Nueva York: Cambridge University Press, 2003.

TOURAINÉ, A. "Alain Touraine, sociólogo: 'Esta crisis va a empujar hacia arriba a los cuidadores'". *El País*. 2020. <https://elpais.com/ideas/2020-03-28/alain-touraine-esta-crisis-va-a-empujar-hacia-arriba-a-los-cuidadores.html>.

TRONTO, J. *Riesgo o cuidado*. Buenos Aires: Fundación Medifé, 2020.

UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT). *Trabajo doméstico y de cuidados para empleadores particulares*. 2019. <https://www.ugt.es/informe-trabajo-domestico-y-de-cuidados-para-empleadores-particulares>.

WORD ECONOMIC FORUM (WEF). 'Buurtzorg'. *The Dutch word that could revolutionize healthcare*, 2017. <https://www.weforum.org>.