

LAS TRABAJADORAS DE HOGAR EN ANDALUCÍA: UN ANÁLISIS DE SENTENCIAS

DOMESTIC WORKERS IN ANDALUSIA: AN ANALYSIS OF COURT RULINGS

Vanesa Hervías Parejo¹ y Desirée Marín Zurita^{2,3}

Hervías Parejo, Vanesa y Marín Zurita, Desirée (2026). Las trabajadoras de hogar en Andalucía: un análisis de sentencias. *Asparkia. Investigació feminista*, 48, 1-25.
<https://doi.org/10.6035/asparkia.8140>

Recepción: 07/06/2024 || Aceptación: 29/11/2024

RESUMEN

El objetivo de este trabajo es indagar en cómo, a pesar de los avances normativos, el sistema judicial tiende a reproducir las desigualdades que enfrentan las trabajadoras de hogar en Andalucía. El método utilizado ha consistido en el análisis de jurisprudencia. Los resultados revelan que el sistema judicial rearma y reactualiza las discriminaciones y violencias contra las trabajadoras de hogar, a partir de su situación migratoria; perpetuando la indefinición de tareas, jornadas extenuantes y salarios bajos y legitimando la invisibilidad de los espacios donde trabajan y la ambivalencia en sus relaciones con las personas empleadoras, así como con el no reconocimiento de enfermedades profesionales asociadas y la insuficiente prevención y protección frente a riesgos laborales.

Palabras clave: Andalucía, condiciones laborales, jurisprudencia, sistema de protección, trabajadoras de hogar

ABSTRACT

The aim of this paper is to examine how, despite regulatory advances, the judicial system continues to reproduce the inequalities faced by domestic workers in Andalusia. The method employed was case law analysis. The findings show that the judicial system not only reaffirms but also updates forms of discrimination and violence against domestic workers, particularly based on their migratory status. This includes perpetuating the lack of clear task definitions, excessively long working hours, and low wages; legitimizing the invisibility of their workspaces; maintaining ambivalence in the relationships between workers and employers; and failing to recognize professional illnesses associated with the

¹ Universidad de Cádiz, vanesa.hervias@uca.es. <https://orcid.org/0000-0001-7031-5401>

² Universidad de Cádiz, desiree.marinzurita@gmail.com. <https://orcid.org/0009-0003-5240-3602>

³ Este trabajo forma parte del proyecto de investigación «Violencias de género en un contexto de cambios: retos y desafíos para un análisis desde la perspectiva de género» (VIDEGRA). Entidad financiadora: Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad, Junta de Andalucía. Duración: 1 de julio 2021/30 de junio de 2023. Financiación: 30.000 euros. IP: Ana Alcázar Campos. Las autoras formamos parte de la unidad de trabajo dedicada al estudio del trabajo de hogar en Andalucía junto con Ana Alcázar Campos, Carmen Gregorio Gil, Samuel Rubio Coronado, María del Pilar Tudela Vázquez y Jesús Martínez Sevilla.

job, as well as providing inadequate prevention and protection against occupational hazards.

Keywords: Andalusia, working conditions, case law, protection system, domestic workers

1. Introducción

El trabajo de hogar muestra la debilidad del sistema de cuidados y la carencia de políticas sociales que protejan esta realidad y a las personas involucradas (Pérez y López, 2016; Organización Internacional del Trabajo, 2019). Así, el trabajo de hogar viene siendo un sector marginado en el Derecho del Trabajo y uno de los motivos principales está en su ambivalencia (Ayala, 2023, pp. 293-310). Dicho sector se desarrolla en el ámbito privado e informal, donde los derechos y competencias profesionales pueden quedar dibujadas, difusamente, bajo el marco de contextos íntimos y en el desempeño de labores tradicionalmente no retribuidas (Anderson, 2000). El trabajo de hogar, además, está excluido de la negociación colectiva y sus avances se deben, mayoritariamente, a las presiones de asociaciones de trabajadoras y grupos feministas. Todo lo anterior ha venido dificultando el reconocimiento y ampliación de derechos y su protección, así como propiciando espacios de violencia y discriminación.

La precariedad estructural, la inestabilidad y la incertidumbre son otras características del trabajo de hogar, en todos los lugares del mundo (Sánchez y Jiménez, 2018). Como sector de ocupación inminentemente feminizado, tiene escaso reconocimiento social y económico. Las condiciones laborales bajo las que se regula quedan, en gran medida, en manos de las personas empleadoras, al negociarse en desigualdad de condiciones y poder. De esta manera, el trabajo de hogar se viene debatiendo entre tareas que son esenciales para el sostenimiento de la vida (Rodríguez, 2019) y que, empero, económicamente no son rentables, por el tiempo invertido, la idea de que pueden ser desempeñadas por cualquier persona, su invisibilidad.

Las condiciones laborales de las trabajadoras de hogar vienen justificándose en causas estructurales que perpetúan los roles de género, a través del sistema patriarcal. En este contexto, las violencias contra las trabajadoras de hogar pueden definirse como acciones que limitan sus potencialidades y oportunidades, lo cual genera desigualdad frente a otros sectores de producción (Galtung, 2016, pp. 147-168). Dichas violencias también se entienden como menoscabos que provocan ausencias de igualdad y oportunidades. Las violencias que sufren las trabajadoras de hogar están atravesadas por tres sistemas: el patriarcal, el capitalista y el institucional de poder legítimo. Sus causas pueden ser estructurales, directas, culturales, pueden retroalimentarse entre sí y estar interrelacionadas.

Las violencias estructurales son las que se generan en el sistema y se reproducen desde las instituciones, dando lugar a discriminaciones y trato desigual (Sabater, 2017). Las violencias directas son aquellas que incluyen los actos más visibles, como son la violencia verbal y física (Segato, 2013). Las violencias culturales son las que se ejercen a partir de falsas creencias y de roles y estereotipos de género (Nussbaum, 2006; Bello, 2012). Dichas violencias, además, son interseccionales y los diferentes sistemas de dominación desencadenan situaciones de discriminación específicas que superan la simple suma de opresiones múltiples (Crenshaw, 1989; Viveros Vigoya, 2016; Rodó-Zárate, 2021; Coll-Planas, Solà-Morales y García-Romeral, 2021).

En Andalucía, al sur de España, las trabajadoras del hogar representan una de las principales fuerzas de trabajo asalariado (EAPN Andalucía, 2023). Sin embargo, se encuadran en un mercado laboral irregular y altamente feminizado, que queda excluido de protección social y laboral y que se caracteriza por la precariedad y la pobreza (Martínez y Martínez, 2016). Así, el 99 % son mujeres y 1 de cada 5 es migrante. Además, casi el 40 % son contratadas con carácter temporal y, más del 45 % a jornada parcial (Observatorio Argos, 2019). En el caso de las trabajadoras migrantes la temporalidad se eleva al 95 %. En cuanto al salario, las migrantes cobran el 30 % menos, con un diferencial de menos de 6.500 € de salario anual. Asimismo, las trabajadoras de hogar están sobrecualificadas, si se relacionan los niveles de estudios con el grupo de ocupación al que acceden. Y las trabajadoras migrantes están 26 puntos más cualificadas que las de origen español (García Serrano, 2021). A partir de lo anterior, el objetivo de este trabajo es indagar en cómo, a pesar de los avances normativos, la jurisprudencia tiende a reproducir las desigualdades que enfrentan las trabajadoras de hogar en Andalucía.

2. Método

Para dar respuesta al objeto de la investigación, hemos obtenido datos primarios a través de la búsqueda y análisis de jurisprudencia. La consulta de jurisprudencia se ha realizado en las bases de datos Iberley, CENDOJ, EUR-Lex y Aranzadi. Los mejores resultados los hemos obtenido con las palabras claves y operadores booleanos siguientes: *Trabajadoras de hogar e Inmigrantes AND trabajadoras de hogar*. Las sentencias seleccionadas han sido 130. En el proceso de selección y exclusión, se han incluido sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Orden social, del periodo de enero de 2004 a diciembre de 2020 y relacionadas con condiciones de trabajo, discriminaciones, desigualdades y/o violencias.

En las sentencias seleccionadas, se han descrito los ítems siguientes: 1) Identificación de registro a través de ROJ para búsqueda de sentencias en la base de datos de CENDOJ, 2) Fecha del fallo, 3) Ciudad, 4) Quién inicia la denuncia, 5) Lugares en los que se desarrolla la actividad laboral, 6) Actividades laborales desempeñadas, 7) Duración de la relación laboral, 8) Enfermedades y posible vinculación con la actividad laboral, 9) Violencias expresas, 10) Violencias manifiestas y 11) Causa alegada y sentido del fallo. Junto a lo anterior, se han analizado como posibles ejes de dominación los siguientes: 12) Género, 13) Origen de la trabajadora y 14) Edad de la trabajadora. A partir de dichos registros, se han extraído dimensiones, categorías y variables de estudio que se han organizado en una base de datos en Excel.

En cuanto a las limitaciones del método utilizado, el Tribunal Superior de Justicia no siempre puede publicar sus sentencias y el proceso de publicación es lento, lo que impide acceder a sentencias más actuales. Por otra parte, dicho tribunal conoce de apelaciones y revisiones de decisiones tomadas en tribunales inferiores a cuyas sentencias no suele tener acceso la ciudadanía y este obstáculo nos ha impedido conocer algunos detalles en las sentencias analizadas. Por último, el ámbito de actuación del Tribunal se limita a Andalucía, lo que dificulta que los resultados obtenidos puedan ser extrapolados a otros territorios.

En cuanto al análisis realizado, los resultados han revelado que las trabajadoras migrantes apenas usan la vía judicial para reivindicar mejoras en sus condiciones laborales o denunciar situaciones de desigualdad y violencias. Esto último nos ha llevado a completar el método utilizado mediante búsquedas, no exhaustivas, de sus reclamos en redes sociales y en prensa, entre enero de 2021 y junio de 2023. Las notas de prensa se han obtenido en periódicos nacionales con soporte digital. El acceso al discurso en redes sociales se ha logrado visitando sitios web, en concreto Facebook y Twitter, de organizaciones de ámbito nacional, tales como la plataforma nacional de empleadas de hogar en España Grupo Turín, el sindicato Sintrahocu,⁴ y asociaciones que lideran su trabajo en red en dicho ámbito: Colectivo de trabajadoras de hogar Sanlúcar de Barrameda, Cádiz; Asociación Nosotras de Granada (ASAD); Asociación de Trabajadoras de Hogar de Sevilla; Territorio doméstico de Madrid; Sindillar de Zaragoza; Sedoac de Madrid y Ath-Ele de Bilbao.

⁴ Para más información sobre el primer sindicato nacional de trabajadoras de hogar y cuidados en España, Sintrahocu: <https://sintrahocu.org/#documentos>

3. Marco jurídico

3.1. Los cimientos reglamentarios del trabajo de hogar

El marco jurídico del trabajo de hogar se sustenta en la Constitución Española de 1978 y en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. El artículo 35.1 de la Constitución establece que todas las personas, en España, tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda haber discriminación por razón de sexo.

Junto a lo anterior, la regulación del trabajo de hogar también se sustenta en el Real Decreto 1620/2011 que regula la relación de carácter laboral del servicio de hogar, el Real Decreto 16/2022 que regula las mejoras de las condiciones de trabajo y seguridad social de las trabajadoras de hogar y en el Real Decreto 893/2024 que regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio de hogar familiar.

La inclusión del trabajo de hogar en el Régimen General ha estado impulsada por el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos aprobada en 2011, a pesar de que en España no ha sido ratificado hasta el 28 de febrero de 2023 y no ha entrado en vigor hasta el 29 de febrero de 2024.⁵

En cuanto a las partes de la relación contractual, se identifican dos, con poder desigual, estas son, la persona empleadora y la persona que, dependiente y por cuenta de aquella, presta sus servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar. El hecho de que el trabajo se realice en el hogar familiar da lugar a que los derechos se apliquen con flexibilidad, al primar la protección de la intimidad personal y familiar (artículo 1.2, RD 1620/2011).

Respecto al objeto y ámbito de aplicación, las tareas que le son propias se relacionan mediante una enunciación de carácter abierto, lo que permite incluir casi cualquier actividad. Así, se incluyen las tareas domésticas, la dirección y el cuidado del hogar, el cuidado y atención de las/os miembros de la familia o de quienes convivieran en el domicilio y los trabajos de guardería, jardinería y conducción de vehículos, así como otros análogos que puedan atribuirse al conjunto de tareas domésticas (artículo 1.4, RD 1620/2011).

⁵ La inclusión en el Régimen General ha sido posible en el marco del Real Decreto, Ley 16/2022 para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras en el servicio de hogar, aprobado el 6 de septiembre de 2022.

También pueden incluirse, siempre que tengan carácter esporádico respecto al trabajo puramente de hogar, otros servicios ajenos al hogar familiar, en actividades o empresas de cualquier carácter y de la persona empleadora. En cuanto a las exclusiones, no se consideraban labores propias del trabajo de hogar las relaciones concertadas por personas jurídicas, cuidados profesionales y no profesionales, las relaciones entre familiares sin vinculación contractual y los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad (artículo 2, RD 2011).

Respecto a la modalidad contractual, se establece que en los casos en que no se haya formalizado por escrito se presumirá indefinido el contrato y a jornada completa (artículo 5, RD 2011). El salario debe ajustarse al mínimo interprofesional e incluir dos pagas extra. En los casos de jornadas parciales, se abonará en proporción a las horas trabajadas. El salario se puede mejorar a través de pacto individual o colectivo (artículo 8, RD 2011). La jornada laboral ordinaria se fija en 40 horas, sin perjuicio de los tiempos de presencia a disposición de la persona empleadora, que puedan acordarse entre las partes. Por otra parte, se establece que si la empleada no pernoctaba en el domicilio deben mediar 12 horas entre una jornada y otra. En cambio, si la empleada pernocta en el domicilio el mínimo son 10 horas (artículo 9, RD 2011).

Un avance es que se establece la obligación de documentar el pago mediante recibo justificativo, lo cual permite a la trabajadora acreditar la relación laboral. Entre los estancamientos, se mantiene que no será obligatorio llevar a cabo un registro diario de las horas de trabajo por parte de la empleadora y su entrega a la trabajadora (el artículo 9.3 bis, RD 2011). La no aplicación de dicho registro supone que las trabajadoras no puedan acreditar su horario laboral, ni la distinción entre horas de trabajo, horas de presencia y extraordinarias, en su caso.

En cuanto al descanso semanal se establecen 36 horas consecutivas, incluyendo, preferiblemente, el domingo completo (artículo 9.5, RD 2011). Respecto a la extinción del contrato, a partir del Real Decreto 16/2022, ya no es posible el despido por desistimiento. El despido por desistimiento permitía la extinción por voluntad de la persona empleadora, antes del tiempo acordado y sin alegar causa alguna (Díaz y Fernández, 2016). A partir de 2022, la decisión de extinguir el contrato debe comunicarse por escrito, debiendo constar de modo claro e inequívoco la voluntad de la persona empleadora de dar por finalizada la relación laboral y la causa por la que se adopta dicha decisión (Ayala, 2022).

La inclusión en el Régimen General también ha supuesto beneficios en el ámbito de la protección social, como el reconocimiento del derecho a prestaciones de la Seguridad Social tales como incapacidad temporal y permanente, riesgo durante el embarazo y durante la lactancia, cuidado de menores y a favor de familiares, jubilación y otras pensiones, indemnizaciones y otras como la protección por desempleo. Así, a partir del 1 de octubre de 2022, las trabajadoras de hogar tienen derecho a la prestación por desempleo siempre que al finalizar su contrato hayan cotizado 360 días como mínimo. Sin embargo, este derecho no se reconoce con carácter retroactivo.

A partir del Real Decreto de 2022, las empleadoras han de estar de alta y cotizar por las personas que realizan tareas en su hogar, cualquiera que sea el número de horas y aunque presten servicios en otros hogares. Otro de los avances es que, a partir de las modificaciones del Real Decreto 2022, el Fondo de Garantía Salarial, FOGASA, se hace cargo de las indemnizaciones correspondientes, cuando las personas empleadoras no puedan hacerles frente.

Las trabajadoras de hogar también tienen derecho a las prestaciones que deriven de enfermedades profesionales, a partir de la Guía de valoración profesional y del Cuadro de enfermedades profesionales vinculadas a su profesión (Instituto Nacional de Estadística, 2022). Lo anterior tiene la intención de concretarse, especialmente, en el ámbito de la prevención de la violencia contra las trabajadoras de hogar. Así, la norma establece que se habrán de tener en cuenta las características específicas del trabajo de hogar a fin de garantizar la salud y seguridad de las trabajadoras.

En cuanto al Real Decreto 893/2024 que regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio de hogar familiar, todavía es pronto para valorar cómo se va a llevar a cabo y el impacto que va a tener, dado que las nuevas obligaciones se van a aplicar a partir de enero de 2026. No obstante, se prevén dificultades para conjugar lo siguiente: 1) La norma mantiene el principio de la inviolabilidad del domicilio, tanto para la evaluación como para el posterior posible control de la Inspección de Trabajo; 2) La parte empleadora es la que estará obligada a la evaluación inicial de riesgos en el puesto de trabajo concreto, a actualizarla cuando cambien las circunstancias y a proporcionar a la trabajadora medios adecuados de protección; 3) A la parte empleadora le puede faltar voluntad y/o capacidad para realizar dichas evaluaciones y para proporcionar medios de protección adecuados.

3.2. La confluencia del empleo de hogar y la Ley de extranjería

La legislación española en materia de extranjería está contenida en la Constitución Española (artículo 13.1), la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros en España y su Integración Social (artículo 32) y en el Reglamento de la LO 4/2000, aprobado por el RD 557/2011, de 20 de abril (artículos 147 a 150) y reformado por LO 8/2000, LO 14/2003, LO 2/2009, LO 10/2011, RDL 16/2012 y RDL 629/2022.

La confluencia de la ley de extranjería y la regulación del trabajo de hogar ha favorecido el establecimiento de un sector precario e invisible que, en muchos casos, se desarrolla en la economía sumergida y donde se vulneran derechos humanos y laborales. Así, en gran medida, el trabajo de hogar en España se desarrolla por mujeres migrantes que no están dadas de alta en la Seguridad Social y que se encuentran en situación administrativa irregular, por lo que trabajan en condiciones de incertidumbre, informalidad y flexibilidad.

En cuanto a la entrada y permanencia en situación administrativa regular, las trabajadoras de hogar migrantes tienen dos formas de entrada a España, la vía ordinaria y la extraordinaria. Junto a las anteriores, las figuras de arraigo, social y laboral, permiten regularizar su situación cuando están en territorio español.

La vía ordinaria se centra en la contratación desde los países de origen y en función de la situación nacional de empleo. La ocupación de trabajadora de hogar no se encuentra en el Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura desde el año 2008. Para las trabajadoras de hogar esto ha venido siendo una gran dificultad, que gracias al movimiento asociativo y feminista se ha logrado flexibilizar con el real decreto ley de 2022, de 24 de julio. De este modo, partir de su entrada en vigor, la oferta de empleo debe estar publicada tan solo 8 días en el portal Empléate. Pasado dicho plazo, se podrán contratar a trabajadoras fuera de dicha lista.

La vía de entrada extraordinaria conlleva un proceso de regularización a través de autorizaciones de trabajo y residencia. Las trabajadoras de hogar habrán de demostrar que tienen capacidad para desarrollar dicha actividad laboral, que no se encuentran en territorio español de manera irregular, que carecen de antecedentes penales, que no figuran como rechazables en otros países y que han pagado la tasa para que se pueda gestionar su solicitud de autorización. Las empleadoras habrán de presentar un contrato de trabajo, firmado por ambas partes, que garantice a las trabajadoras una actividad continuada durante el periodo de vigencia de la autorización.

Para poder mantener esas primeras autorizaciones temporales, es necesario cumplir con una serie de requisitos, tales como: 1) demostrar continuidad laboral, 2) tener un nuevo contrato o una oferta de empleo, 3) haber trabajado como mínimo 3 meses por año y 4), en el caso de pérdida del trabajo, demostrar estar en búsqueda activa de empleo. Si las trabajadoras no cumplen con alguno de dichos requisitos, durante alguno de los momentos de la renovación, incurren en situación de irregularidad administrativa.

El Convenio 189 de la OIT, ratificado por España en 2023, plantea un consenso de mínimos sobre el trabajo decente de las trabajadoras del hogar. Dicho convenio, en su artículo 5, establece que todo Estado miembro deberá adoptar medidas para asegurar que las trabajadoras de hogar gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia. A este respecto, España tiene una asignatura pendiente si no quiere seguir incurriendo en su incumplimiento a partir de la entrada en vigor de dicho convenio en febrero de 2024. Una de las recomendaciones mencionadas es el establecimiento de medidas adicionales para la protección de las trabajadoras migrantes mediante fondos de asistencia jurídica, servicios sociales y servicios consulares especializados, así como la articulación del derecho de repatriación.

Otras recomendaciones del Convenio 189 contra el abuso, acoso y violencia es la articulación de mecanismos que permitan la denuncia y la reubicación y readaptación de las trabajadoras víctimas de los delitos antes enunciados. Algunas recomendaciones más proponen el establecimiento de inspecciones de trabajo periódicas y medidas para respetar la confidencialidad y la privacidad en los reconocimientos médicos, así como estrategias para promover la cooperación entre los Estados miembros.

4. Resultados y discusión

Como adelantamos, las trabajadoras de hogar que interponen demandas judiciales en Andalucía tienen, mayoritariamente, origen español. Así, de las 130 sentencias analizadas, 115 cumplen dicho perfil, 12 corresponden a trabajadoras migrantes y 3 a trabajadores sin que se determine su nacionalidad. Respecto al origen de las trabajadoras migrantes, son, sobre todo, de Marruecos y, en segundo lugar, de Colombia. A partir de lo anterior, cabe deducir que las trabajadoras migrantes no consideran el ámbito judicial un espacio seguro para reivindicar sus derechos (Jaramillo Fonnegra, 2019). Lo anterior es debido, en parte, a que muchas de ellas están en situación administrativa irregular porque no pueden acreditar vinculación laboral. Algunas de las trabajadoras en cuestión sí han podido expresarse a través de redes sociales y en el contexto asociativo.

Los resultados también revelan que el sistema judicial rearma y reactualiza las discriminaciones y violencias contra las trabajadoras de hogar a partir de su situación migratoria: perpetuando la indefinición de tareas, jornadas extenuantes y bajos salarios; legitimando la invisibilidad de los espacios donde trabajan y la ambivalencia en las relaciones con las personas empleadoras y mediante el no reconocimiento de enfermedades profesionales asociadas y la insuficiente prevención y protección frente a riesgos laborales.

4.1. Cómo el sistema judicial en Andalucía refuerza la indefinición de tareas propias del trabajo de hogar y su menosprecio

En las sociedades patriarcales y capitalistas las mujeres migran, sobre todo, por motivos familiares y sus factores de expulsión y atracción no son neutros en materia de género (Parella, 2020). Asimismo, en los sistemas patriarcal y capitalista, las mujeres se incorporan a un mercado laboral restringido y estructurado en función del género, la clase, la situación económica, la raza y la edad (Hernández y Gentile, 2022). En el trabajo de hogar, la ausencia de definición y concreción de tareas ocasiona un vacío legal que genera, en las trabajadoras, inseguridad jurídica e institucional (Sánchez y Jiménez, 2018).

Las tareas que desarrollan las trabajadoras de hogar son similares a las que desempeñan los equipos de limpieza de los centros públicos y privados. Sin embargo, mientras dichos equipos de limpieza se regulan a través del régimen general, las trabajadoras de hogar han de acogerse a un sistema especial dentro del régimen general, lo que limita y menoscaba el ejercicio de derechos (Zaguirre Altuna, 2019). Respecto a las tareas que pueden desempeñar, la regulación se caracteriza por ser amplia e inconcreta, de modo que cabe casi cualquier tarea siempre que su desempeño tenga el carácter de puntual.

Las trabajadoras de hogar en Andalucía pueden ocuparse de tareas de mantenimiento y de las reparaciones en general, así como ser responsables de la seguridad y limpieza de la casa, la piscina y las zonas comunes. Además, pueden asumir el cuidado y aseo de niños/as y del resto de las personas que vivan en el hogar familiar. En este sentido, el sistema judicial refuerza dicha indefinición al considerar que también pueden ser chóferes y estar al cuidado y mantenimiento de vehículos (Sentencia STSJ AND 14503/2020). Asimismo, pueden ocuparse de la limpieza de los negocios, de cualquier tipo, de la persona empleadora. Por ejemplo, bares, gasolineras (STSJ AND 772/2004), taller de prótesis dentales (Sentencia STSJ AND 7194/2007).

En cuanto a la inseguridad jurídica relacionada con la indefinición de tareas y su menosprecio, una trabajadora de hogar declaraba en prensa:

A muchas nos costó ver que lo que hacíamos, los cuidados, eran un trabajo importante. La gestión de la vida, como me gusta también llamarlo. En un inicio solo queríamos mejorar nuestras condiciones laborales, pero poco a poco también ampliamos el discurso y reclamamos un sistema público de cuidados de calidad. (Oñas, 2022)

Por su parte, la inseguridad institucional se materializa en limitaciones al ejercicio de derecho y en recortes en el gasto público para la prevención de la violencia y la protección social de dichas trabajadoras (Ayala, 2022). Además, la falta de definición de las tareas conlleva sobrecargas y desprecios y que todas las tareas tengan el mismo valor o no se puedan valorar convenientemente (Díaz, 2016). También conlleva que no puedan establecerse límites a la competencia y ambigüedad, lo que provoca insatisfacción, desgaste psicológico y emocional y un impacto negativo en la motivación de las trabajadoras (Anderson, 2000). En dicho contexto, no es complicado que contra las trabajadoras de hogar puedan reproducirse desigualdades de género y que proliferen otras violencias.

Junto a la indefinición de tareas, el sistema judicial refuerza el menosprecio a la profesión y a las tareas que le son propias: «[...] creemos que no le estarán impedidas aquellas profesiones que se caracterizan por su sedentarismo, facilidad, ausencia de grandes y moderados esfuerzos y sencillez, permitidas por sus limitaciones físicas y psíquicas» (STSJ AND 7372/2007). Con igual argumento, las sentencias: STSJ AND 3299/2007; STSJ AND 7433/2007; STSJ AND 13578/2007; STSJ AND 13646/2007; STSJ AND 13677/2007; STSJ AND 7564/2007; STSJ AND 4051/2007; STSJ AND 11291/2007; STSJ AND 15054/2007; STSJ AND 10920/2015.

Otras veces el menosprecio del sistema judicial se materializa cuando alude a la escasa capacidad que han de tener las trabajadoras para su desempeño: «[...] tienen aptitud para ciertos trabajos, cuales son los sedentarios, sencillos o aquellos que solo requieran un esfuerzo físico pequeño o liviano o una responsabilidad mínima o atenuada aun dentro del régimen de organización y disciplina que implica el vínculo laboral» (STSJ AND 14/2019).

La indefinición de tareas conlleva, entre otras cuestiones, que las y los magistrados tomen decisiones entorno a la salud y a la capacidad de las trabajadoras con limitaciones físicas y/o psíquicas sobrevenidas (STSJ AND 3288/2006; STSJ AND 6506/2007). En el mismo sentido:

[...] su astigmatismo bilateral con mala visión es desde la infancia, siendo su agudeza visual con corrección de 0,3 en cada ojo y, no le impide el desarrollo de su actividad de empleada de hogar, pues es evidente que una visión del 30 %, aunque dificulta, no anula las tareas fundamentales de tal profesión. (STSJ AND 11926/2007)

En estas tres últimas sentencias, los magistrados optan por anteponer los informes del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), el Equipo de Valoración de Incapacidades (EVI) y el Servicio de Medicina Física y Rehabilitación del hospital, a los informes que aportan las trabajadoras, lo que también menoscaba su capacidad de defensa.

La indefinición de tareas antes descrita conlleva que las y los magistrados no reconozcan las dolencias propias de la profesión. Así, en varias sentencias, las y los jueces desestiman las solicitudes al considerar que «aun cuando la trabajadora pueda sufrir molestias durante el desarrollo de sus tareas laborales, según “manifiesta sufrir...”, ello no le impide o inhabilita para la realización de todas las tareas o de las fundamentales de su profesión» (STSJ AND 7415/2004). Y es que «[...] el síndrome del túnel carpiano bilateral, la afectación dolorosa de la cadera, la limitación funcional de las rodillas y de los hombros y las tarsalgias son compatibles con la actividad laboral sedentaria» (STSJ AND 12803/2007). Con contenido similar, las sentencias: STSJ AND 9787/2017; STSJ AND 6828/2006; STSJ AND 4950/2007; STSJ AND 6565/2007; STSJ AND 14131/2007; STSJ AND 6715/2018.

4.2. Cómo el sistema judicial en Andalucía legitima jornadas extenuantes, bajos salarios y la inestabilidad del trabajo de hogar

Las condiciones laborales de las trabajadoras de hogar se negocian en una situación de desigualdad, con lo que suele prevalecer la voluntad de las personas empleadoras. De tal forma, las condiciones laborales se caracterizan por la precariedad, los salarios bajos, el exceso de horas de trabajo, la escasez de descansos y de reconocimientos y la imposible conciliación (Lebrusán y Cáceres, 2017). Con frecuencia, las condiciones precarias y la inseguridad son aceptadas a partir de situaciones de necesidad (Arango, Díaz y Djaouida, 2013). El miedo y la sujeción suele darse en esta relación laboral donde la pérdida de confianza en la trabajadora es un motivo legítimo de despido. Por otra parte, al no contemplarse la negociación colectiva, las posibles mejoras quedan al arbitrio de las personas empleadoras (Fernández, Meixide y Simón, 2006, pp. 177-197).

En cuanto a las condiciones laborales, los magistrados refieren que este sector tiene una regulación especial y que se caracteriza por su flexibilidad. Lo anterior se resuelve en una protección muy laxa. Así, por ejemplo, los magistrados aluden a que el contrato acostumbra a tener la forma oral, algo que no suele contemplarse en otros sectores de producción (STSJ AND 7194/2007; STSJ AND 206/2016).

En cuanto al salario, al no haber convenios colectivos, las mejoras quedan exclusivamente en manos de la voluntad de la familia empleadora. El sistema judicial legitima que las trabajadoras estén como internas por 650 € al mes (STSJ AND 10759/2012) y que su hora de trabajo cueste 2 o 3 €, respectivamente (STSJ AND 15701/2018; STSJ AND 13067/2019). A este respecto, en redes, las trabajadoras reclaman la existencia de alguna institución que ejerza de intermediaria entre la empleada y la familia empleadora, para que la capacidad negociadora se traslade a una institución garantista con los derechos de las trabajadoras del hogar.

El trabajo de hogar es, sin duda, un pilar básico para el sostenimiento de la vida en las sociedades. La mejora de las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar también mejoraría la vida y el bienestar de las sociedades y evitaría violencias (Pérez y López, 2016). Sin embargo, la jurisprudencia normaliza las jornadas extenuantes a partir de situaciones de necesidad, donde las retribuciones son muy bajas: STSJ AND 5606/2019; STSJ AND 10920/2019; STSJ AND 2317/2020; STSJ AND 9991/2020. Dichas situaciones de necesidad se ven reflejadas también en los testimonios de trabajadoras migrantes en prensa: «Si se erradica como tal, ese trabajo se va a hacer en negro, sin contrato firmado, sin alta en seguridad social, sin cobertura por desempleo, sin jubilación» (Velasco, 2023).

Por otra parte, la no obligación de un registro diario de horas de trabajo dificulta que las trabajadoras puedan visibilizar su trabajo, reclamar las horas de trabajo realizadas y/o el cumplimiento de sus derechos como trabajadoras (Díaz, 2016, pp. 97-112). Lo anterior dificulta el ejercicio de derechos tales como: el pago de atrasos por días trabajados (STSJ AND 14991/2016; STSJ AND 2317/2020), el reconocimiento de la antigüedad en puesto de trabajo (STSJ AND 4724/2010) o la reincorporación al puesto de trabajo tras una enfermedad (Sentencia STSJ AND 6516/2007).

La negociación colectiva es un instrumento fundamental para conseguir mejoras laborales (Fernández, Meixide y Simón, 2006, pp. 177-197). A este respecto, la escasa protección frente a los despidos es otra de las causas más recurridas y, en ningún caso, se contempla la readmisión dado que las/os jueces presuponen que se ha roto la confianza: STSJ AND 13996/2007; STSJ AND 1256/2015; STSJ AND 12595/2019. Así, por ejemplo, la Sentencia STSJ AND 13067/2019 ante despido improcedente «condena a los demandados de forma solidaria a que abonen a la actora la indemnización correspondiente aún sin abono de salarios de tramitación, y al no ser posible la readmisión».

Todo lo expuesto tiene un impacto mayor cuando las trabajadoras se encuentran en situación administrativa irregular. Así lo expresa una trabajadora migrante en prensa cuando reclama que la situación administrativa es determinante, tanto para proteger sus condiciones laborales como la vida de las mujeres migrantes en el trabajo de hogar: «Es imprescindible una regularización inmediata de las trabajadoras que no tienen papeles. Si no hay contratos llega la explotación. Somos imprescindibles, pero nos quieren sin derechos» (Sen Barcelona, 2020).

4.3. Cómo el sistema judicial en Andalucía no rompe con la invisibilidad del espacio familiar y la ambivalencia en las relaciones con empleadoras/es

La actividad laboral del trabajo de hogar se lleva a cabo en el espacio familiar, lo que da lugar a situaciones de invisibilidad y ambivalencia (Monteros y Eijo, 2020). La consideración de que el hogar es un espacio privado e íntimo conlleva un mayor riesgo que facilita la proliferación de violencias. Dicho riesgo aumenta cuando las trabajadoras son migrantes y concurren en ellas las situaciones de irregularidad administrativa y necesidad económica (Merino, 2012).

Respecto al contexto donde se desarrolla la relación laboral y el vínculo que se establece con las personas empleadoras, se producen violencias de tipo verbal, emocional, psicológico, económico y físico. Algunas de dichas violencias tratan de justificarse por parte de las/os jueces a favor de la protección de la privacidad y el derecho a la intimidad del hogar. Otras son posibles a partir de la invisibilidad, el aislamiento y las relaciones interpersonales difusas que oscilan entre el respeto, los afectos, la sujeción a jerarquías y el racismo.

La relación laboral se establece a partir de acuerdos que se negocian en situaciones de desigualdad de poder y precariedad, donde no son posibles mejoras a través de la negociación colectiva. A este respecto, una trabajadora manifiesta en prensa: «[...] Al final, la gente negocia de tú a tú con la empleada de hogar, y es ahí donde se producen los abusos y los precios bajos» (Velasco, 2023).

En cuanto a la ambivalencia, el trabajo de hogar se construye a través de un ideario lleno de referentes simbólicos que permite, a las personas empleadoras, desvalorizar la actividad y/o ponerla en alta estima, según su interés particular y circunstancias. Así, pueden darse relaciones de jerarquía y sujeción o relaciones de cercanía y afectos, así como, con frecuencia, una combinación de todas las anteriores. De este modo, la ambivalencia también puede producirse cuando las/os empleadores consideran que las trabajadoras son parte de su familia. También cuando, ante un conflicto o por interés económico las personas

empleadoras, no quieren reconocer que existe una relación laboral (Gregorio, Alcázar y Huete, 2003, pp. 215-225).

La ambivalencia provoca en las trabajadoras sentimientos contradictorios que les generan un malestar general acrecentado por el desgaste emocional propio de un trabajo con un alto grado de responsabilidad y carga emocional. En los casos en que las trabajadoras son migrantes, se observa, además, actitudes y comportamientos racistas. Así, una trabajadora migrante expresaba en redes: «No remuneran los días festivos, como debería ser. Racismo, estigmatización, no tenemos libertad de expresión y no respetan nuestras ideologías»⁶ (Asociación Nosotras Granada, 2021).

Uno de los motivos más frecuentes de ruptura de la relación laboral, en el contexto privado del hogar familiar, es la pérdida de confianza. En algunos casos, ante un conflicto y como pretexto para romper la relación laboral, las personas empleadoras alegan que la empleada ha perdido capacidad y ya no está haciendo bien su trabajo: «su quehacer profesional no era el requerido» (STSJ AND 13489/2007). En este caso particular, la defensa consigue demostrar que la relación laboral había durado más de 5 años con alta en la Seguridad Social y otros tantos sin alta y desestima la causa alegada por el empleador.

En la relación laboral, las trabajadoras sufren agresiones físicas (STSJ AND 7466/2018; STSJ AND 12687/2020). En la Sentencia STSJ AND 7466/2018, la trabajadora es amenazada con un cuchillo por no limpiar bien a la señora y el señor dependientes que cuida. En la Sentencia STSJ AND 12687/2020, el hijo de la empleadora agarró a la trabajadora con fuerza por los brazos y el cuello tras una discusión y 7 años de relación laboral. Cuando se producen peleas, insultos y/o agresiones, el pretexto que utilizan las personas empleadoras para romper la relación laboral es que se ha producido una «transgresión de la buena fe contractual» y en todos los casos las/os jueces entienden que la causa es legítima (STSJ AND 94/2004; STSJ AND 7194/2007; STSJ AND 4402/2017).

Cuando las circunstancias personales y familiares de las trabajadoras cambian, las personas empleadoras no suelen estar dispuestas a asumir costes adicionales y despiden a las trabajadoras. En concreto, en STSJ AND 13832/2016, la empleada es despedida porque tiene depresión. En STSJ AND 15701/2018, el despido se produce mientras la empleada se encuentra en incapacidad temporal por contingencias comunes derivada de cervicalgia. En otro de los casos y ante lo anterior, la empleada recurre alegando despido improcedente

⁶ En el enlace siguiente se ofrece acceso al documental de la Organización Nosotras (Asociación Solidaria Andaluza de Desarrollo, ASAD) donde se pueden ver y escuchar otros de sus reclamos: <https://asad.es/creacion/nosotras/>

porque estaba embarazada y el despido se considera nulo basado en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. No obstante, el magistrado refiere que no procede la readmisión de la trabajadora debido a las peculiares características de la relación laboral y al entender que se ha perdido la confianza (STSJ AND 12912/2017).

En el caso de las trabajadoras migrantes, para poder exigir a los poderes públicos protección, han de estar en situación administrativa regular y contar con un contrato de trabajo vigente. En situación de necesidad, dichas trabajadoras migrantes se ocupan en el trabajo de hogar aun sin contrato de trabajo y durante 3 años con el propósito de acceder a una autorización de trabajo y residencia por arraigo (Aguirre y Ranea, 2020). De todo lo anterior se deduce la necesidad de reclamar la protección desde la interseccionalidad, ya que el género, la edad, la situación administrativa, la cultura, la etnia o la clase social constituyen vectores de opresión y desigualdad que generan situaciones de discriminación específicas, a pesar de no ser factores de opresión en sí mismos (Talpade Mohanty, 2008; Lugones, 2010).

4.4. Cómo el sistema judicial en Andalucía no resuelve carencias en prevención y protección frente a riesgos laborales y para el reconocimiento de prestaciones

Las dificultades para el reconocimiento de derechos y prestaciones, así como las ausencias en la prevención y protección frente a riesgos laborales, se resuelven en trabajadoras vulneradas gravemente (Agrela, 2009), que trabajan sin protección frente a riesgos laborales, al tiempo que conviven con problemas de salud y sin contrato de trabajo, aun cuando por edad ya podrían estar jubiladas. En el caso de las trabajadoras migrantes, en situación administrativa irregular, las vulneraciones son aún más graves (Aguirre y Ranea, 2020).

Respecto a la salud, aunque algunos magistrados reconocen que las dolencias podrían ser el resultado del trabajo desarrollado, solo en casos excepcionales a las trabajadoras se les reconoce el grado de incapacidad permanente (STSJ AND 1916/2006; STSJ AND 2140/2007; STSJ AND 1751/2008; STSJ AND 4022/2015; STSJ AND 15732/2019). En varias sentencias, los magistrados desestiman la solicitud de incapacidad total al considerar que el cuadro clínico común que presentan dichas trabajadoras es residual: hernias, fibromialgias, tendinopatías y/o trastorno distímico (STSJ AND 8533/2011; STSJ AND 13674/2011; STSJ AND 2824/2012 y STSJ AND 5274/2013; STSJ AND 10962/2018; STSJ AND 14/2019).

Otra de las expresiones de negación del derecho a la protección es el no reconocimiento de prestaciones ante dolencias y enfermedades por causas profesionales tales como la discapacidad (Blázquez, 2020, pp. 27-39) y otras enfermedades menos visibles como la depresión (Matud, Guerrero y Matías, 2006, pp. 7-21) y la fibromialgia (Pujol i Llobart y Mora, 2017, p. 159-188).

En varios casos, las trabajadoras reclaman protección en materia de Seguridad Social tras baja médica (STSJ AND 2123/2020). En otros, las trabajadoras la reclaman a partir de un accidente laboral (STSJ AND 9605/2019). Hay casos en los que las trabajadoras mueren mientras desarrollan su actividad y su muerte no se considera accidente laboral (STSJ AND 11748/2007; STSJ AND 1066/2018). Lo anterior es posible porque, ante dichas circunstancias, las/os empleadores suelen negar que existiera una relación laboral y los magistrados no siempre cuestionan a las/os empleadores. Esto último concurre en las sentencias siguientes: STSJ AND 1201/2006; STSJ AND 2402/2007; STSJ AND 2014/2013; STSJ AND 5606/2019; STSJ AND 9295/2020.

En cuanto a las trabajadoras migrantes, las desigualdades de partida en el derecho a la protección se han visto intensificadas durante los últimos años por la intervención de la ley de extranjería, la normativa que regula el trabajo de hogar y la ausencia de políticas públicas de cuidado (Rodríguez, 2019). Así, las trabajadoras migrantes tienen dificultades específicas para acceder a la protección. A lo anterior se une su menor red social de apoyo, lo que conlleva un aumento de su inseguridad y más dificultades para combatir las desigualdades (Sabater, 2017).

En el caso de las trabajadoras migrantes en situación administrativa irregular, a lo expuesto se une el riesgo de ser sancionadas y el deseo y la necesidad de querer regularizar su situación. Como resultado, son más vulneradas ante condiciones laborales precarias y que no cumplen con las medidas de seguridad y protección básicas. Una trabajadora migrante expone en redes: «Sin sanidad, sin documentación, sin descansos, sin prestaciones. [...] Nos exponemos a maltrato psicológico y psíquico, es un trabajo mal remunerado, tenemos miedo a salir a la calle, falta de privacidad, ausencia de alimentación y respeto personal»⁷ (Asociación Nosotras Granada, 2021).

⁷ Para más información en torno a los reclamos y necesidades de Territorio Doméstico, pueden consultar el enlace que se facilita a continuación: https://www.facebook.com/people/Asoc-Nosotras-Granada/100064673022844/?locale=ar_AR&paipv=0&eav=AfY7Zefh6fLsDb7zaun5OVIE931jpEkzKQNQ-qgDsPOazeCatHzVLnoNMSYbdXvNvc4&_rdr

En la Sentencia STSJ AND 1201/2006, la trabajadora migrante no puede probar la relación laboral mantenida, según ella, durante 4 años con la familia empleadora. En el mismo sentido, en la Sentencia STSJ AND 2402/2007, la trabajadora migrante es despedida y no puede acreditar vinculación laboral, según el magistrado: «careciendo ésta de permisos administrativo de residencia, estancia o trabajo en España y por tanto sin estar dada de alta en la Seguridad Social». En la Sentencia STSJ AND 2014/2013, la empleadora pone en cuestión la relación laboral con la trabajadora migrante, con la pretensión de reducir la indemnización. Para ello, la empleadora alude a que «Se trata de una trabajadora extranjera sin papeles que tiene un título universitario y por tanto no aceptaría ser trabajadora de hogar». A pesar de las pruebas, el magistrado estima parcialmente las pretensiones de la empleadora y reduce la indemnización a la que la trabajadora tiene derecho.

Las medidas de protección frente a riesgos laborales, cuando se contemplan, son insuficientes y, con frecuencia, corren a cargo de las trabajadoras. En la sentencia STSJ AND 11748/2007, el magistrado resuelve que no puede considerarse accidente laboral porque la empleadora no estaba en la casa y la empleada no tenía por qué estar presionada para limpiar los cristales sin protección como alegan los familiares de la fallecida. Según el magistrado: «Las pruebas que aportan no son literosuficientes, es decir, que no son claras, concretas por sí mismas, sino que requieren de conjeturas».

Otras violencias institucionales son debidas a retrasos, impedimentos y limitaciones en el ejercicio de derechos por parte del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y/o de la Subdelegación del gobierno (STSJ AND 6051/2004; STSJ AND 9991/2020; STSJ AND 6135/2004; STSJ AND 5743/2006). Así, con frecuencia, el INSS recurre las sentencias de valoración por las que se reconoce a las trabajadoras la incapacidad permanente total (STSJ AND 6344/2005) y la incapacidad permanente absoluta (STSJ AND 6484/2005; STSJ AND 5622/2006; STSJ AND 6676/2006; STSJ AND 3288/2006). En los casos antes citados, los/as juezas desestiman la pretensión del INSS al considerar que sí que les corresponde. No obstante, las trabajadoras no lo tienen nada fácil para que se les reconozca la incapacidad y con frecuencia se les suelen denegar las revisiones de los grados (STSJ AND 3288/2006; STSJ AND 16615/2007).

El no reconocimiento del derecho a la prestación por desempleo con carácter retroactivo significa que todo lo trabajado con carácter previo al 1 de octubre de 2022 no podrá ser reclamado para acceder al sistema de protección social (Ayala, 2023, pp. 293-310). Esto repercute, grave y directamente, en la calidad de vida, presente y futura, de las trabajadoras y sus familias (García, Santos y Valencia, 2014, pp. 101-131). Así, debido a que no tienen

suficientes días cotizados, las/os magistrados, con frecuencia, les deniegan el derecho a la prestación por desempleo y a la jubilación contributiva (STSJ AND 853/2016; STSJ AND 14991/2016; STSJ AND 883/2017; STSJ AND 12491/2019).

A partir de lo anterior, encontramos necesario que los poderes públicos revisen el cuadro de enfermedades profesionales y la guía de valoración profesional y concreten aquellas que pueden asociarse a las trabajadoras de hogar (Carbajo, 2014; Lousada, 2021). Lo anterior ha de ir de la mano de la necesaria concreción de las tareas propias de la profesión, antes aludida. Estas dos actuaciones conllevarían una mejora en la prevención y protección ante riesgos y respecto al reconocimiento de prestaciones. Con lo anterior también podrían combatirse los sesgos de género que limitan el reconocimiento de la especificidad de sus dolencias y el reconocimiento de dolores invisibles pero insoportables que habrían de ser merecedores de protección social.

5. Conclusiones

El trabajo de hogar en Andalucía es un pilar básico e imprescindible para el sostenimiento de la vida de las sociedades. Dicho trabajo, sin embargo, enfrenta violencias, estructurales, directas y culturales, que están relacionadas con la condición migratoria, las duras condiciones laborales y la indefinición de tareas, la invisibilidad, la ambivalencia en las relaciones con las/os empleadoras/es, el no reconocimiento de enfermedades profesionales asociadas y la insuficiente prevención y protección frente a riesgos laborales.

Las violencias propias del trabajo de hogar en Andalucía afectan a todas las trabajadoras y, en mayor medida, cuando el género intersecciona con la raza, la etnia, la clase social, el origen, las posibilidades económicas y las situaciones de necesidad, la edad, la situación administrativa, la capacidad, la diversidad, la ideología y las creencias, entre otras.

Las violencias contra las trabajadoras de hogar pueden definirse como acciones u omisiones que provocan ausencias de igualdad y limitan sus potencialidades y oportunidades, al generar desigualdad frente a otros sectores de producción. La violencia contra las trabajadoras de hogar en Andalucía es una violencia normalizada que se ejerce a través del control económico, de la sociabilidad y de la movilidad, del menosprecio moral, estético y sexo-genérico y de la descalificación intelectual y profesional, entre otras.

Muchas trabajadoras de hogar migrantes en Andalucía están en situación de necesidad económica e irregularidad administrativa, por ese motivo aceptan condiciones laborales precarias, trabajar en la economía sumergida, salarios bajos y jornadas extenuantes. Las trabajadoras migrantes en Andalucía no consideran el ámbito judicial un espacio seguro para

elevant sus demandas, reclamar mejoras en sus condiciones laborales o denunciar situaciones de violencia. La mejora de las condiciones laborales de las trabajadoras de hogar migrantes pasa por un replanteamiento de los poderes públicos respecto a la posición en que se coloca a las personas migrantes.

La dotación de recursos en políticas sociales, de cuidado y conciliación, así como para la prevención de situaciones de violencia, es clave para reducir la precariedad estructural del trabajo de hogar en Andalucía. El análisis interseccional del trabajo de hogar es determinante para poder detectar y combatir todas las formas de violencia a las que las trabajadoras de hogar están expuestas. Lo anterior habrá de venir acompañado de un cambio de paradigma que modifique los sistemas, patriarcal, capitalista e institucional que mantienen, perpetúan y reproducen la desigualdad, la injusticia y las violencias que sufren las mujeres.

6. Referencias

- Agrela, Belén (2009). De los significados de género e inmigración (re)producidos en las políticas sociales y sus consecuencias para la acción e integración social en Cachón, Lorenzo y Laparra, Miguel (Comps.), *Inmigración y políticas sociales* (pp. 239-267). Bellaterra.
- Aguirre, Estela y Ranea, Beatriz (2020). *Investigación Mujer inmigrante y empleo de hogar: situación actual, retos y propuestas*. Federación de Mujeres Progresistas de Madrid.
- Anderson, Bridget (2000). *Doing the Dirty Work? The Global Politics of Domestic Labour*. Zed Books.
- Arango, Joaquín; Díaz, Magdalena y Djaouida, Gorfinkiel (2013). *Promover la integración de las trabajadoras y trabajadores domésticos migrantes en España*. Organización Internacional del Trabajo.
- Asociación Nosotras Granada (2021). *Sin sanidad, sin documentación, sin descansos, sin prestaciones. Nos exponemos a maltrato psicológico y psíquico, es un trabajo mal remunerado*.
- Ayala, Cristina (2022). La prevención de riesgos laborales en la relación laboral especial de servicio del hogar familiar tras la aprobación del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 12(2), 1-33.
- Ayala, Cristina (2023). La reciente ratificación del Convenio 189 de la OIT por España. *Yachaq: Revista de Derecho*, (14), 293-310.

- Bello, Ana (2012). *El contexto migratorio como determinante de la violencia de género en mujeres inmigrantes*. Universidad de Alicante.
- Blázquez, Eva María (2020). Empleo y discapacidad. Un análisis en perspectiva de género. *Documentación Laboral*, 2(120), 27-39.
- Carbajo, María Dolores (Coord.) (2014). *Guía de Valoración Profesional (3.ª Edición)*. Instituto Nacional de la Seguridad Social.
- Coll-Planas, Gerard; Solà-Morales, Roser y García-Romeral, Gloria (2021). *Aplicación de la interseccionalidad en las políticas y servicios de igualdad y no discriminación: reflexiones críticas y recomendaciones*. Institut de Drets Humans de Catalunya.
- Crenshaw, Kimberle (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum*, 1(8), 139-167.
- Díaz, Magdalena (2016). La reconfiguración del empleo doméstico en España: impacto de los cambios legislativos en el funcionamiento del sector. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, (155), 97-112.
- Díaz, Magdalena y Fernández, Celia (2016). *Impacto de las reformas legislativas en el sector del empleo del hogar en España*. Oficina Internacional del Trabajo de Ginebra.
- EAPN Andalucía (2023). *Informe sobre el estado de la pobreza en Andalucía 2023*. Red Andaluza de Lucha Contra la Pobreza y la Exclusión Social (EAPN-A). https://eapn-andalucia.org/wp-content/uploads/2023/10/INFORME-Andalucia2023_I.pdf
- Fernández, Melchor; Meixide, Alberto y Simón, Hipólito (2006). El empleo de bajos salarios en España. *ICE. Tribuna de Economía*, (883), 177-197.
- Galtung, Johan (2016). La violencia: cultural, estructural y directa. *Cuadernos de Estrategia (Ministerio de Defensa)*, (183), 147-168. Ministerio de Defensa.
- García, Cristina; Santos, Lourdes y Valencia, Nelcy Yoly (2014). La construcción social del mercado laboral doméstico en España a comienzos del siglo XXI. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 32(1), 101-131.

- García Serrano, José Antonio (2021). *Cuidando tanto por tan poco. Guía informativa sobre la situación de las trabajadoras del hogar*. Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación. Instituto Andaluz de la Mujer. Junta de Andalucía.
- Gregorio, Carmen; Alcázar, Ana y Huete, Margarita (2003). ¿Muchacha, chacha, una más de la familia? Mujeres inmigrantes en el servicio doméstico en la Ciudad de Granada en Andreo, Juan Carlos, III en Andreo Tudela, Juan Carlos (Coord.), *Seminario sobre la Investigación de la Inmigración Extranjera en Andalucía* (pp. 215-225). Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias de la Junta de Andalucía.
- Hernández, Ana Lucía y Gentile, Alessandro (2022). Trabajo doméstico en tiempos de coronavirus: la precariedad de las trabajadoras de hogar migrantes en España. *Revista Interdisciplinaria da Mobilidade Humana: REMHU*, 30(65), 57-72.
<https://doi.org/10.1590/1980-85852503880006505>
- Instituto Nacional de Estadística (2022). *Clasificación Nacional de Ocupaciones 2011 (CNO-11)*. Instituto Nacional de Estadística de Madrid.
- Jaramillo Fonnegra, Verónica (2019). Acceso a la justicia: trabajadoras domésticas migrantes en la ciudad de Buenos Aires. *Estado & Comunes*, 1(8), 131-159.
https://doi.org/10.37228/estado_comunes.v1.n8.2019.103
- Lebrusán, Irene y Cáceres, Pierina (2017). *Estudio la mujer inmigrante en el servicio doméstico. Análisis de la situación laboral e impacto de los cambios normativos*. Asociación AD los Molinos de Madrid.
- Lousada, José Fernando (2021). *Enfermedades profesionales en perspectiva de género*. Bomarzo.
- Lugones, María (2010). Toward a decolonial feminism. *Hypatia*, 25(4), 742-759.
- Martínez, David y Martínez, Manuel (27-30 de enero de 2016). *Migración rural, trabajo femenino y servicio doméstico en Andalucía (Granada, 1890-1930)*. Old and New Worlds: The Global Challenges of Rural History. International Conference. ISCTE-IUL Instituto Universitario de Lisboa, Lisboa, Portugal.
- Matud, María del Pilar; Guerrero, Kenya y Matías, Roberto (2006). Relevancia de las variables sociodemográficas en las diferencias de género en depresión. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 6(1), 7-21.

- Merino, Víctor Manuel (2012). *Mujer, inmigración y violencia(s). La violencia de género sobre mujeres extranjeras en situación administrativa irregular en el ordenamiento jurídico español*. Institut de Drets Humans de la Universitat de València.
- Monteros, Silvina y Eijo, Antía (2020). *Mujeres migrantes víctimas de violencia de género en España*. Asociación de Investigación y Especialización sobre Temas Iberoamericanos (AIETI) de Madrid.
- Nussbaum, Martha (2006). *Las fronteras de la justicia: Consideraciones sobre la exclusión*. Paidós.
- Observatorio Argos (2021). *La Mujer en el Mercado de Trabajo Andaluz, 2020*. Sistema de Prospección Permanente del Mercado de Trabajo de Andalucía. Servicio Andaluz de Empleo. Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo. Junta de Andalucía.
- Olías, Laura (10 de septiembre de 2022). *La lucha de las trabajadoras del hogar para acceder al paro: Estábamos solas y eso les convenía a muchos*. elDiario.es. https://www.eldiario.es/economia/lucha-trabajadoras-hogar-acceder-paro-estabamos-solas-les-convenia_1_9303286.html [Fecha de última consulta: 02/06/2024].
- Organización Internacional del Trabajo (16 de junio de 2011). *Convenio n.º 189 sobre el trabajo de las trabajadoras y trabajadores domésticos*. Organización Internacional del Trabajo, Suiza.
- Organización Internacional del Trabajo (1 de julio de 2019). *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*. Organización Internacional del Trabajo, Suiza.
- Parella, Sònia (2021). El sector del trabajo del hogar y de cuidados en España en tiempos de COVID-19. *Anuario CIDOB de la Inmigración*, 102-114. doi.org/10.24241/AnuarioCIDOBInmi.2020.102
- Pérez, Amaia y López, Silvia (2016). *Desigualdades a flor de piel: Cadenas globales de cuidados. Concreciones en el empleo del hogar y articulaciones políticas*. ONU Mujeres, Madrid.
- Pujol i Llombart, Margot y Mora, Enrico (2017). Contextualizar la vulnerabilidad: el diagnóstico psicosocial de género. El caso de la fibromialgia en Montesó, Pilar y Roselló i Aubach, Lluís (Coords.), *Compartir experiencias, combatir el dolor: Una visión de la fibromialgia desde el ámbito «bio-psico-social»* (pp. 159-188). Publicacions Universitat Rovira i Virgili.
- Rodó-Zárate, M. (2021). *Interseccionalidad. Desigualdades, lugares y emociones*. Editorial Bellaterra.

- Rodríguez, María Luisa (2019). Conciliación y trabajo doméstico: un reto para las políticas socio-laborales del siglo XXI. El decisivo papel de los tribunales de justicia. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 9(2), 212-249. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.4214>
- Sabater, Marlene (2017). *Violencia de género y diversidad: la situación de la mujer extranjera*. Universidad de Zaragoza.
- Sánchez, Raquel y Jiménez, Gemma (2018). Las trabajadoras de hogar: régimen jurídico y de Seguridad Social en Vázquez Bermúdez, Isabel et al. (Coords.), *Investigación y Género. Reflexiones desde la investigación para avanzar en igualdad: VII Congreso Universitario Internacional Investigación y Género*. Universidad de Sevilla.
- Segato, Rita Laura (2013). *La escritura en el cuerpo de las mujeres asesinadas en Ciudad Juárez: Territorio, soberanía y crímenes de segundo estado*. Tinta Limón Ediciones.
- Sen Barcelona, Cristina (3 de abril de 2020). *Las trabajadoras del hogar: Somos tan imprescindibles como precarias*. La Vanguardia. <https://www.lavanguardia.com/vida/20200403/48278795889/trabajadoras-del-hogar-prestaciones-coronavirus-situacion-testimonio.html> [Fecha de última consulta: 02/06/2024].
- Talpade Mohanty, Chandra (2008). De vuelta a “Bajo los ojos de Occidente”: la solidaridad feminista a través de las luchas anticapitalistas en Hernández Castillo, Rosalva Aída y Suárez Navaz, Liliana (Coords.), *Descolonizando el feminismo teorías y prácticas desde los márgenes* (pp. 404-467). Cátedra Editores.
- Tribunal Superior de Justicia de Andalucía. Sala de lo Social. Sentencia 7415/2004 (9 de diciembre).
- Tribunal Superior de Justicia de Andalucía. Sala de lo Social. Sentencia 12803/2007 (18 de enero).
- Tribunal Superior de Justicia de Andalucía. Sala de lo Social. Sentencia 11926/2007 (13 de febrero).
- Tribunal Superior de Justicia de Andalucía. Sala de lo Social. Sentencia 2402/2007 (9 de abril).
- Tribunal Superior de Justicia de Andalucía. Sala de lo Social. Sentencia 7372/2007 (9 de mayo).

Tribunal Superior de Justicia de Andalucía. Sala de lo Social. Sentencia 13489/2007 (13 de septiembre).

Tribunal Superior de Justicia de Andalucía. Sala de lo Social. Sentencia 11748/2007 (20 de noviembre).

Tribunal Superior de Justicia de Andalucía. Sala de lo Social. Sentencia 2014/2013 (17 de enero).

Tribunal Superior de Justicia de Andalucía. Sala de lo Social. Sentencia 14/2019 (10 de enero).

Tribunal Superior de Justicia de Andalucía. Sala de lo Social. Sentencia 13067/2019 (18 de septiembre).

Velasco, Marina (1 de abril de 2023). *La esclavitud moderna de ser interna en España, siglo XXI: Si sobraba, yo comía*. elDiario.es. https://www.eldiario.es/economia/esclavitud-moderna-interna-espana-siglo-xxi-si-sobraba-comia_1_10082397.html [Fecha de última consulta: 02/06/2024].

Viveros Vigoya, Mara (2016). La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación. *Debate Feminista*, 52, 1-17. <https://doi.org/10.1016/j.df.2016.09.005>

Zaguirre Altuna, Arantxa (2019). Empleadas de hogar: un caso evidente de discriminación indirecta. *Zoom Social Educación. Laboratorio de Alternativas*, (03/2019), 1-16.