

# TODA UNA VIDA CUIDANDO

EL DERECHO A UNA JUBILACIÓN DIGNA PARA  
LAS TRABAJADORAS DE HOGAR Y CUIDADOS



**OXFAM**  
Intermón

*“Toda una vida cuidando. El derecho a una jubilación digna para las trabajadoras de hogar y cuidados”* nos adentra en la intersección de la historia de nuestros días. Nos pone frente al espejo de una realidad que supimos construir ignorando la importancia de las acciones cotidianas que sostienen la vida y sin prestar atención a las vidas, los deseos y los dolores de las mujeres trabajadoras del hogar y los cuidados que, con su trabajo diario, hacen posible el desarrollo de los sueños y las vidas de innumerables mujeres y hombres en este país.

Como si de un juego de dados se tratara, cuando hemos transitado los primeros 25 años del mítico siglo XXI aflora lo invisible, aquello que fuimos tachando porque “no era el momento”. Así, entre jugada y jugada emerge, como nunca antes, el lugar que la sociedad tiene reservado para todas las mujeres trabajadoras del hogar y los cuidados que realizaron toda su vida un trabajo esencial para el sostenimiento de la vida y que hoy, al final de su vida laboral, se enfrentan a una jubilación marcada por la incertidumbre, la precariedad y la soledad.

Es en este momento cuando confluyen dos circunstancias y únicas. La primera es que, aunque se trata de un sector de trabajo donde las mujeres trabajadoras extranjeras y de origen migrante son mayoría (69 %), cuando fijamos la atención en el último tramo de la vida laboral y observamos la franja de mayores de 55 años, la distribución se equilibra: un 53 % son extranjeras o de origen migrante y un 47 % son españolas.

La segunda es que, en una sociedad envejecida, el empleo de hogar y cuidados se sostiene en buena medida gracias a un contingente significativo de mujeres en las franjas de mayor edad de la población activa. Las trabajadoras del hogar y los cuidados mayores de 55 años representan el 30 % del sector, muy por encima de cualquier otro ámbito laboral. Así, cuando el cuerpo empieza a pedir descanso, muchas de estas mujeres se ven obligadas a seguir trabajando para poder garantizar una pensión.

Con esta fotografía, transitar la lectura de este informe nos llevará por caminos de datos numéricos y estadísticas, pero sobre todo nos permitirá conocer, a través de sus trayectorias laborales, las vidas de esas mujeres trabajadoras del hogar que, en la naciente democracia y por su clase social, se incorporaron al trabajo doméstico y tuvieron que esperar cuarenta años para atisbar el reconocimiento de algún derecho.

También las vidas de las trabajadoras migradas que, al comienzo de este siglo, llegaron con sus mochilas cargadas de responsabilidades familiares y deudas, y fueron entrando en el trabajo de hogar bajo el manto de invisibilidad que durante años les impuso la Ley de Extranjería. Asomarse a este universo desde este enfoque ayuda a entender que el tema que se aborda en estas páginas: el derecho a una jubilación digna para las trabajadoras del hogar y los cuidados es una cuestión de políticas públicas y de justicia social pero, sobre todo, es una cuestión urgente.

La situación que enfrentan las trabajadoras del hogar y los cuidados al final de su vida laboral es consecuencia de un sistema de organización social que históricamente se desentendió del trabajo reproductivo, desvalorizando su importancia y relegando su responsabilidad sobre las mujeres. Así, a lo largo de sus vidas, estas trabajadoras fueron cumpliendo años dando saltos en un escenario de precariedad, temporalidad y parcialidad que hoy moldea su jubilación en un corsé hecho a la medida de un “régimen especial” que nunca llega a ser de igualdad frente al resto de las trabajadoras y trabajadores del país.

En este nuevo informe, Oxfam Intermón recuerda que la cuestión de las pensiones de las trabajadoras del hogar y los cuidados debe ir unida a políticas de reparación y reconocimiento de las desigualdades acumuladas y de la falta de derechos a lo largo de las trayectorias laborales, para así garantizar una salida digna del mercado de trabajo para todas estas mujeres. También señala la necesidad de pensar políticas de vivienda pública que incorporen a este sector de trabajo por sus características específicas, favoreciendo la autonomía personal y la seguridad residencial, tal como demandamos las redes de organizaciones de trabajadoras del hogar y los cuidados en todas las comunidades autónomas. Todo ello sin olvidar la acuciante necesidad de avanzar hacia un modelo de cuidados público y universal, socialmente justo y corresponsable, donde el bienestar y la autonomía de las personas dependientes se correspondan con un trabajo decente, reconocido y remunerado de acuerdo con el valor profesional y esencial que tiene para el sostenimiento de la vida.

**Silvia Carrizo Fernández**  
*Asociación Malen Etxea, mujeres inmigrantes*

UN SECTOR INVISIBLE EN UN MERCADO LABORAL QUE NO GARANTIZA UNA VIDA DIGNA.....	04
RESUMEN EJECUTIVO .....	06
<b>1. PRECARIEDAD, ENVEJECIMIENTO Y RELEVO MIGRATORIO: ESTRUCTURA Y DINÁMICAS DEL SECTOR .....</b>	<b>15</b>
1.1. RADIOGRAFÍA DEL EMPLEO DE HOGAR Y CUIDADOS EN ESPAÑA: DERECHOS A CUENTAGOTAS FRENTE A UNA PRECARIEDAD ESTRUCTURAL .....	15
1.2. ENVEJECIMIENTO PROGRESIVO Y RELEVO MIGRATORIO EN EL SECTOR DEL HOGAR Y LOS CUIDADOS .....	17
<b>2. EL UMBRAL DE LOS 55 AÑOS EN LA TRAYECTORIA LABORAL DE LAS TRABAJADORAS DE HOGAR Y CUIDADOS.....</b>	<b>19</b>
2.1. EL TRIÁNGULO DE LA PRECARIEDAD: INFORMALIDAD, TEMPORALIDAD Y PARCIALIDAD.....	19
2.2. CUIDAR HASTA ROMPERSE: DESGASTE ACUMULADO Y ENFERMEDADES NO RECONOCIDAS .....	23
2.3. VIDA EN EL ALAMBRE: RENUNCIAS COTIDIANAS, SIN VIVIENDA Y SIN AHORROS.....	26
<b>3. DE AQUELLOS BARROS ESTOS LODOS: LA JUBILACIÓN EN EL EMPLEO DE HOGAR Y CUIDADOS.....</b>	<b>33</b>
3.1. LLEGAR A LA JUBILACIÓN: TRES POSIBLES ESCENARIOS.....	34
3.2. IMAGINAR LA JUBILACIÓN: ENTRE EL MIEDO Y LA ESPERANZA.....	40
3.3. DIGNIFICAR LA JUBILACIÓN: DERECHOS BÁSICOS PARA UN SECTOR ESENCIAL.....	50
<b>4. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>54</b>
<b>METODOLOGÍA Y ANEXOS .....</b>	<b>64</b>

# UN SECTOR INVISIBLE EN UN MERCADO LABORAL QUE NO GARANTIZA UNA VIDA DIGNA



En los últimos años, los principales indicadores macroeconómicos de nuestro país apuntan a una tendencia de mejora constante en la actividad económica<sup>1</sup>. Sin embargo, cuando el foco se desplaza a los hogares, el relato cambia: **una parte significativa de la población en España sigue atrapada en situaciones de precariedad**, con salarios insuficientes y empleos que no garantizan una vida digna<sup>2</sup>.

Esta precariedad, además, no afecta por igual a todas las personas. **Las carencias estructurales del mercado laboral español** -empleos de bajos salarios y baja cualificación, con altas tasas de trabajo parcial- golpean con más fuerza a determinados perfiles, como las mujeres y las personas migrantes<sup>3</sup>.

Según datos de *Vivir la Desigualdad*, segunda encuesta de desigualdades múltiples de Oxfam Intermón (2025)<sup>4</sup>; un **32,7 % de las mujeres considera que sus ingresos no le permiten desarrollar una vida digna**, 6 puntos por encima de los hombres (26,6 %). Este porcentaje asciende al **42,28 %** entre las **mujeres de origen extranjero**.

A las **limitaciones salariales se suma una crisis de vivienda** que en los últimos años ha reducido drásticamente la capacidad de ahorro de numerosos hogares. Según datos de Oxfam Intermón (2025), **esta crisis afecta ya al 45 % de la población española, y con especial intensidad a quienes viven de alquiler**<sup>5</sup>. De nuevo, mujeres y personas migrantes figuran entre los grupos más expuestos a este problema pues son quienes viven de alquiler en mayor medida<sup>6</sup>.

**En este contexto, el empleo de hogar y cuidados por contratación directa concentra varias desigualdades.** Se desarrolla en el ámbito de los hogares particulares, un espacio donde la desprotección se ha normalizado históricamente a través de una normativa específica —el Sistema Especial de Empleo de Hogar— que establece condiciones más desfavorables que las del resto de personas asalariadas. Además, es un sector fuertemente feminizado, con una alta presencia de trabajadoras migrantes, muchas de ellas racializadas, en el que operan de forma entrecruzada la discriminación racista y sexista.

El informe *Trabajo invisible y cuerpos rotos: una radiografía del empleo de hogar y cuidados en España*, de Oxfam Intermón (2025)<sup>7</sup> señala que, pese a los avances normativos recientes<sup>8</sup>, las más de medio millón de personas que integran este sector desarrollando tareas de cuidado directo e indirecto esenciales, continúan enfrentando **salarios bajos, elevada parcialidad, trabajo informal y una protección social débil**.

No es casual que **tres de cada diez trabajadoras del hogar vivan en hogares pobres**, muy por encima del 12 % del total de sectores<sup>9</sup>. Incluso trabajando largas jornadas sin debidos descansos ni vacaciones, sus ingresos no alcanzan para cubrir necesidades básicas como comprar productos frescos, pagar desahogadamente la factura de la luz o ir al dentista.

El presente informe añade una nueva capa al análisis poniendo el **foco sobre el extremo superior de edad laboral: las trabajadoras de hogar y cuidados mayores de 55 años**. Para las trabajadoras de esta franja, la precariedad laboral y material acumulada empieza a condicionar de forma decisiva las posibilidades de futuro. Además, es a partir de este momento vital

cuando el desgaste físico se hace más visible, a la vez que aparecen nuevos obstáculos laborales como la discriminación por edad.

Para ello se ha llevado a cabo un proceso de investigación mixto que combina, por un lado, una primera fase cualitativa en la que se realizaron **4 grupos focales y 9 entrevistas en profundidad** con trabajadoras de hogar y cuidados mayores de 55 años y jubiladas. Por otro lado, una fase cuantitativa basada en el análisis de **datos estadísticos secundarios** (Muestra Continua de Vidas Laborales, Sala Segura de la Seguridad Social y la Encuesta a la Población Activa-INE) así como de los datos generados por una **encuesta online propia** dirigida a 205 empleadas del sector mayores de 55 años.

El informe se organiza en **cuatro grandes bloques**. En primer lugar, se ofrece una **radiografía del empleo de hogar y cuidados** en su conjunto. El segundo bloque pone el **foco en las trabajadoras mayores de 55 años** y en cómo, a partir de esta edad, las malas condiciones de trabajo, el deterioro de la salud y la precariedad material se intensifican. El tercer bloque analiza las trayectorias y expectativas **de acceso a la jubilación**. Finalmente, el informe cierra con un conjunto de **recomendaciones orientadas a garantizar condiciones dignas de trabajo y de jubilación** para las trabajadoras de hogar y cuidados.

Los resultados muestran que la **precariedad y las desigualdades que atraviesan el empleo de hogar y cuidados se trasladan directamente al momento de la jubilación**. Aunque existen trayectorias diversas dentro del sector, en España la norma entre las trabajadoras mayores de 55 años sigue siendo la inestabilidad laboral. El retraso en la edad de jubilación, la expectativa de pensiones bajas o inexistentes y los cuerpos agotados de trabajar en condiciones extenuantes son la “recompensa” por su desempeño.

En Oxfam Intermón defendemos que hacer frente a estas desigualdades no es solo una cuestión de **justicia social para quienes sostienen o han sostenido los cuidados de nuestro país**. Es también una cuestión central para pensar el sistema público y universal de cuidados que necesita una sociedad que envejece.

# RESUMEN EJECUTIVO



## RADIOGRAFÍA DEL EMPLEO DE HOGAR Y CUIDADOS EN ESPAÑA

565.718 PERSONAS TRABAJADORAS DE HOGAR Y CUIDADOS

EL 87 % SON MUJERES

EL 69 % TIENE NACIONALIDAD EXTRANJERA O DOBLE NACIONALIDAD



UNA DE CADA CUATRO TIENEN SITUACIÓN ADMINISTRATIVA IRREGULAR

AL MENOS 38.143 SON TRABAJADORAS INTERNAS

TRES DE CADA DIEZ VIVEN EN HOGARES POBRES

El empleo de hogar y cuidados es clave para el sistema de cuidados en España, **pero se sostiene sobre una fuerte precariedad**: tres de cada diez trabajadoras del hogar viven en hogares pobres<sup>10</sup> y casi cuatro de cada diez tienen serias dificultades para llegar a fin de mes<sup>11</sup>.

En 2024 emplea a 565.718 personas, de las cuales el 87 % son mujeres y el 69 % tiene nacionalidad extranjera o doble nacionalidad; dentro de este grupo, el 87,4 % es de origen extracomunitario. Además, **una de cada cuatro trabajadoras extranjeras se encuentra en situación administrativa irregular**, lo que equivale aproximadamente a **70.000 trabajadoras**<sup>12</sup>.

Este empleo se organiza mayoritariamente a través de la contratación directa entre un particular y la persona trabajadora que presta servicios retribuidos en el domicilio. Este informe se centra específicamente en esta modalidad de contratación, bajo la cual se desarrollan tareas muy diversas, como la limpieza del hogar, la compra, el acompañamiento y atención a personas mayores o dependientes, el cuidado de menores o incluso labores de jardinería.

Cuando esta relación se formaliza mediante contrato, se encuadra en una figura jurídica específica: el Sistema Especial de Empleo de Hogar. Este sistema sigue funcionando con reglas y limitaciones propias que, en la práctica, sitúan a estas trabajadoras en una **posición de discriminación y menor protección en comparación con el resto de las personas asalariadas: figuras específicas de despido, indemnizaciones más bajas, imposibilidad de inspección en domicilio, entre otras.**

En este sector destaca una modalidad de jornada excepcional: el trabajo interno. Se trata de personas que viven y trabajan en el domicilio donde prestan su servicio, con jornadas legalmente permitidas de hasta 60 horas semanales. En España hay al menos 38.143 trabajadoras internas, con jornadas extremadamente largas y una práctica imposibilidad de desconexión laboral.

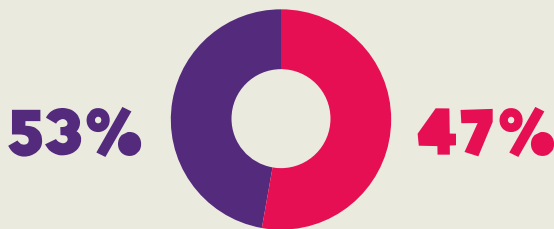
## ENVEJECIMIENTO PROGRESIVO Y RELEVO MIGRATORIO



EL 30% DE LAS TRABAJADORAS DEL SECTOR TIENE 55 AÑOS O MÁS (158.330 EN TOTAL)



DESDE 2012, EL NÚMERO DE AFILIADAS MAYORES DE 55 AÑOS SE HA MÁS QUE DUPLICADO, Y EL DE MAYORES DE 65 AÑOS SE HA MULTIPLICADO POR SEIS



EL 53% DE LAS TRABAJADORAS MAYORES DE 55 AÑOS SON DE ORIGEN MIGRANTE Y EL 47% SON DE ORIGEN ESPAÑOL



EL 20% DE LAS TRABAJADORAS DE ORIGEN MIGRANTE TIENEN 55 AÑOS O MÁS, FRENTE AL 49% DE LAS TRABAJADORAS DE ORIGEN ESPAÑOL

El empleo de hogar y cuidados presenta un envejecimiento significativamente más acusado que el conjunto del mercado laboral. En la actualidad, el 30 % de las trabajadoras del sector tiene 55 años o más (un total de 158.330 trabajadoras), frente a aproximadamente el 21 % en el total de sectores. Este diferencial evidencia que el sector se sostiene, en gran medida, sobre trabajadoras en las franjas más avanzadas de la vida laboral<sup>13</sup>.

Desde 2012, el número de afiliadas mayores de 55 años se ha más que duplicado (pasando de ser 21.035 a 44.573), mientras que el de afiliadas mayores de 65 años se ha multiplicado por seis (pasando de 3.795 a 22.073)<sup>14</sup>. Este patrón indica que una parte creciente de las trabajadoras se ve obligada a prolongar su vida laboral más allá de la edad legal de jubilación.

En términos de origen, aunque las mujeres migrantes representan actualmente la mayoría del sector, entre las trabajadoras mayores de 55 años la distribución se equilibra: un 53 % son extranjeras o de origen migrante y un 47 % españolas<sup>15</sup>.

Este dato evidencia un proceso de relevo migratorio en el sector: las incorporaciones más recientes corresponden principalmente a mujeres migrantes. Esto se refleja en la estructura por edad según origen: solo el 20 % de las trabajadoras de origen migrante tiene 55 años o más, frente al 49 % entre las trabajadoras de origen español<sup>16</sup>.

**EL 15,7% DE LAS TRABAJADORAS MAYORES DE 55 AÑOS LO HACEN SIN ALTA EN LA SEGURIDAD SOCIAL**

**EL 24% DE LAS TRABAJADORAS MAYORES DE 55 AÑOS TIENEN CONTRATO TEMPORAL**

**EL 62% DE LAS TRABAJADORAS MAYORES DE 55 AÑOS TIENEN CONTRATO PARCIAL**



Pese a los avances normativos logrados en los últimos años, las condiciones laborales en el empleo de hogar y cuidados continúan caracterizándose por la **falta de reconocimiento formal de determinados derechos y el incumplimiento de aquellos derechos que sí tienen reconocidos**.

Las trayectorias laborales del sector se estructuran en torno a un **triángulo de precariedad** —informalidad, temporalidad y parcialidad— cuyos efectos **se acumulan a lo largo de toda la vida laboral** y que pueden intensificarse a partir de los 55 años.

### INFORMALIDAD

En el conjunto del sector, **en torno al 32 % de las trabajadoras desarrolla su actividad sin alta en la Seguridad Social<sup>17</sup>**, una tasa que **duplica ampliamente la media del mercado laboral<sup>18</sup>**. Esta elevada informalidad implica la exclusión de derechos laborales presentes y futuros.

Entre las trabajadoras mayores de 55 años, la informalidad desciende hasta situarse en **15,7 %**, un nivel similar al del total de sectores<sup>19</sup>. No obstante, este dato debe interpretarse con cautela: **se trata de una fotografía estática y no longitudinal**.

La mayor formalización en edades avanzadas no implica necesariamente y en todos los casos que las trayectorias de estas mujeres estén completamente protegidas. En ocasiones, responde a **estrategias tardías** para intentar cumplir los requisitos mínimos de acceso a una pensión tras una vida laboral marcada por la discontinuidad y los vacíos de cotización.

En este contexto, la **regularización de la situación administrativa de las personas migrantes** —como la que se plantea en el actual proceso de regularización extraordinaria<sup>20</sup>— permite el acceso a un contrato laboral y genera fuertes expectativas de mejora a medio y largo plazo, ya que constituye una condición necesaria para cotizar de manera continuada y, con ello, para poder ejercer efectivamente el derecho a una jubilación futura.

## TEMPORALIDAD

La **temporalidad** constituye otro rasgo característico del sector. En torno al **24 % de las trabajadoras de hogar y cuidados tiene contratos temporales**<sup>21</sup>, una proporción que **se mantiene prácticamente idéntica entre las mayores de 55 años**. Esta tasa supera en casi **ocho puntos porcentuales** la temporalidad del conjunto del mercado laboral.

La elevada rotación, históricamente asociada a la mayor facilidad de despido en el sector, **genera interrupciones recurrentes en las cotizaciones** y una marcada inestabilidad de ingresos, con efectos directos sobre el acceso a la jubilación.

## PARCIALIDAD

La **parcialidad** es uno de los principales mecanismos de empobrecimiento futuro. **Más del 58 % de las trabajadoras del sector trabaja a tiempo parcial**, frente al **13,6 % del total del mercado laboral**. Entre las mayores de 55 años, la parcialidad se eleva hasta el **62 %**, reflejando una creciente concentración de jornadas reducidas y fragmentadas<sup>22</sup>.

Esta situación **penaliza doblemente el acceso a la jubilación**: dificulta alcanzar los años mínimos de cotización exigidos y reduce de forma significativa las bases sobre las que se calcula la cuantía final de la pensión.

### DESGASTE FÍSICO Y EMOCIONAL ACUMULADO A PARTIR DE LOS 55 AÑOS

EL 73% HA PADECIDO DOLOR DE ESPALDA

EL 23,13 % HA TENIDO PROBLEMAS RESPIRATORIOS

EL 32,1 % HA TENIDO PROBLEMAS EN LA PIEL

EL 65,6 % HA SUFRIDO ESTRÉS

EL 59,2 % HA SUFRIDO ANSIEDAD

EL 40 % HA PADECIDO SÍNTOMAS DE DEPRESIÓN



El empleo de hogar y cuidados es un trabajo **físicamente exigente y emocionalmente intenso**, históricamente excluido de los sistemas ordinarios de prevención de riesgos laborales y del reconocimiento de enfermedades profesionales. Como resultado, **el deterioro de la salud es generalizado** y se intensifica con la edad.

Los datos de la encuesta realizada en el marco de este informe muestran que **el 73 % de las trabajadoras mayores de 55 años declaran haber padecido dolor de espalda y un 70,9 % dolor articular en el último año**<sup>23</sup>. A ello se suman problemas circulatorios, respiratorios y dermatológicos asociados al esfuerzo físico continuado, la exposición a productos químicos y las posturas forzadas.

En el plano de la salud mental, los niveles de malestar son igualmente elevados: **el 65,6 % de las trabajadoras mayores de 55 años encuestadas sufre estrés, el 59,2 % ansiedad y el 40 % síntomas de depresión**. Solo un **12 %** afirma no presentar ningún problema de salud mental.

Este deterioro tiene **consecuencias directas sobre el empleo y la jubilación**. Dos de cada tres trabajadoras declaran haber ido a trabajar estando enfermas; más de ocho de cada diez toman medicación para poder afrontar la jornada, y cerca de **una de cada diez ha sido despedida o penalizada por coger una baja médica**.



**2 DE CADA 3** TRABAJADORAS MAYORES DE 55 AÑOS DECLARAN HABER IDO A TRABAJAR ESTANDO ENFERMAS



**8 DE CADA 10** TRABAJADORAS MAYORES DE 55 AÑOS TOMAN MEDICACIÓN PARA PODER AFRONTAR SU JORNADA LABORAL



**1 DE CADA 10** TRABAJADORAS MAYORES DE 55 AÑOS HA SIDO DESPEDIDA O PENALIZADA EN SU TRABAJO POR COGER UNA BAJA MÉDICA

De este modo, la **combinación de edad y enfermedad** actúa como un **doble factor de expulsión del mercado laboral**, precisamente cuando las cotizaciones resultan más necesarias.

## CONDICIONES MATERIALES DE VIDA: INGRESOS BAJOS, SIN AHORROS Y CON ALTA VULNERABILIDAD RESIDENCIAL



**940€ INGRESAN DE MEDIA AL MES** LAS TRABAJADORAS MAYORES DE 55 AÑOS



**SIETE DE CADA DIEZ** TRABAJADORAS MAYORES DE 55 AÑOS RECONOCEN HABER RENUNCIADO IR AL DENTISTA POR FALTA DE RECURSOS



**UN 87%** DE LAS TRABAJADORAS MAYORES DE 55 AÑOS DECLARA NO PODER AFRONTAR UN GASTO SUPERIOR A 600€



**EL 64,92%** VIVE DE ALQUILER Y DESTINA DE MEDIA **EL 40%** DE SUS INGRESOS MENSUALES AL PAGO DE LA VIVIENDA

Según los datos de la encuesta, **el ingreso medio mensual de las trabajadoras de hogar y cuidados mayores de 55 años se sitúa en torno a los 940 € de media**, por debajo del salario mínimo interprofesional y del umbral de la pobreza<sup>24</sup>.

Como consecuencia, **las renuncias cotidianas son generalizadas**: casi la totalidad de las trabajadoras encuestadas reduce el gasto en alimentación, ropa y ocio (el 97 %) y **más del 88 % no puede permitirse vacaciones**, ni siquiera una semana al año.

Las renuncias en salud son también frecuentes, el dato más extremo es el de la atención dental: **más de siete de cada diez trabajadoras encuestadas reconocen haber renunciado a ir al dentista por falta de recursos**.

La vivienda se configura como **el principal factor de empobrecimiento**. La mayoría de las trabajadoras mayores de 55 años encuestadas vive en régimen de alquiler: el 64,92 % vive de alquiler frente a un 12,65 % que dispone de vivienda en propiedad. Además, **destina en torno al 40 % de sus ingresos mensuales al pago de la vivienda**.

Las trabajadoras de origen español o comunitario disponen de vivienda en propiedad casi 8 veces más que aquellas de origen extracomunitario (46,85 % frente a un 6,37 %). Por lo tanto, cuentan con **cierto desahogo económico** y unas expectativas de futuro más estables en comparación con las trabajadoras de origen extranjero.

Además, un **87 % de las trabajadoras mayores de 55 años encuestadas declara no poder afrontar un gasto imprevisto superior a 600 €**, y cerca de la mitad (46,15 %) ha tenido que endeudarse o pedir ayuda a familiares o entidades sociales para llegar a fin de mes. Esta fragilidad material sitúa a muchas trabajadoras en una situación de vulnerabilidad residencial persistente, con riesgo de exclusión, convivencia forzada en habitaciones compartidas y ausencia de alternativas estables de cara a la vejez.

## JUBILACIÓN: ACCESO DESIGUAL Y PENSIONES INSUFICIENTES



UN **45,9%** DE LAS TRABAJADORAS DE HOGAR Y CUIDADOS ACCEDERÍAN A UNA PENSIÓN CONTRIBUTIVA



EN 2024, LA CUANTÍA MEDIA RECIBIDA POR UNA TRABAJADORA DE HOGAR JUBILADA CON ESTE TIPO DE PENSIÓN FUE DE 710€



UN **40,1%** DE LAS TRABAJADORAS DE HOGAR Y CUIDADOS ACCEDERÍAN A UNA PENSIÓN NO CONTRIBUTIVA



EN 2024, LA CUANTÍA MEDIA RECIBIDA POR UNA TRABAJADORA JUBILADA CON ESTE TIPO DE PENSIÓN ERA DE 517,90€



UN **14%** DE LAS TRABAJADORAS DEL SECTOR LLEGARÍA A LA EDAD DE JUBILACIÓN SIN PRESTACIÓN



UNA PROPORCIÓN QUE ASCIENDE AL **25,4%** ENTRE LAS TRABAJADORAS EXTRANJERAS

La jubilación en el empleo de hogar y cuidados es el **resultado acumulado de trayectorias laborales marcadas por la precariedad**. Los datos muestran **tres posibles escenarios**:

### PENSIÓN CONTRIBUTIVA

Se estima que un **45,9 % de las trabajadoras de hogar y cuidados accederían a una pensión contributiva**<sup>25</sup>. En 2024, la **cuantía media recibida por una trabajadora de hogar y cuidados con este tipo de pensión fue de 473,56 €**, antes de complementos, aproximadamente **la mitad de lo que perciben las mujeres trabajadoras del resto de sectores (946,59 euros) y tres veces menos de lo que perciben los hombres (1.278,88 euros)**<sup>26</sup>.

El **49,5 % de las pensiones contributivas de las trabajadoras de hogar y cuidados** requieren complemento de mínimos; es decir, el doble que entre las mujeres del resto de sectores (26,14 %) y 3,5 veces más que entre los hombres (14,04 %).

Incluso tras aplicar el complemento de mínimos, las trabajadoras jubiladas del sector **apenas alcanzan unos 710 € mensuales de media (la mitad que la media de personas jubiladas en España)**, una cantidad que **no cubre ni el 40 % del gasto medio anual** de una persona mayor que vive sola<sup>27</sup>.

Las carreras contributivas son notablemente más cortas: las trabajadoras del hogar jubiladas **han cotizado de media 21 años a lo largo de su vida laboral**, frente a 25 años en el conjunto de mujeres y 33 años en los hombres.

Además, **acumulan un volumen significativo de vacíos o lagunas de cotización (16,8 % del total de su vida laboral)**, más del doble que los hombres (8,0 % del total de su vida laboral).

## PENSIÓN NO CONTRIBUTIVA

Se estima que un 40,1 % de las trabajadoras de hogar y cuidados jubiladas accederían a una pensión no contributiva<sup>28</sup>. Para quienes no alcanzan los requisitos mínimos de cotización, la pensión no contributiva actúa como red de seguridad. Sin embargo, **su cuantía media en 2024 era de 517,90€ mensuales<sup>29</sup>** una cantidad que solo cubriría el **32,8 % del gasto medio anual** de un hogar unipersonal de una persona mayor de 65 años en España en 2024.<sup>30</sup>

**Esta cantidad no permite cubrir los gastos básicos ni llevar una vida autónoma**, y la situación se agrava especialmente para quienes viven de alquiler, donde una parte muy elevada de los ingresos se destina únicamente a pagar la vivienda.

Además, **los requisitos que tienen en cuenta los ingresos de toda la unidad de convivencia generan situaciones paradójicas**: basta con que otra persona del hogar tenga unos ingresos mínimos para superar el umbral y que se deniegue la prestación. El resultado es que personas en contextos de precariedad severa ven bloqueado el acceso a este tipo de pensión.

## LLEGAR SIN PENSIÓN

El escenario más extremo es el de aquellas trabajadoras que alcanzan la edad de jubilación **sin acceso a ningún tipo de pensión**.

Las estimaciones realizadas por Oxfam Intermón apuntan que **en torno al 14 % de las trabajadoras del sector se jubilaría sin prestación alguna**, una proporción que asciende al **25,4 % entre las trabajadoras extranjeras**, frente al **4,6 % entre las españolas<sup>31</sup>**.

Esta brecha refleja el impacto acumulado de la informalidad, la irregularidad administrativa y las trayectorias laborales fragmentadas y anticipa que, si no se producen cambios en la estructura del mercado laboral y concretamente, en el sector de hogar y cuidados, esta exclusión tenderá a reproducirse en el futuro, afectando de forma desproporcionada a las trabajadoras de origen migrante.

### EXPECTATIVAS Y ESTRATEGIAS ANTE LA JUBILACIÓN



**EL 65,9% ANTICIPA QUE TENDRÁ QUE RETRASAR LA JUBILACIÓN MÁS ALLÁ DE LOS 65 AÑOS**



**EL 78,3% CONSIDERA PROBABLE SEGUIR TRABAJANDO EN LA ECONOMÍA INFORMAL DESPUÉS DE JUBILARSE**



**EL 65% DE LAS TRABAJADORAS MIGRANTES SE PLANTEAN REGRESAR A SU PAÍS TRAS LA JUBILACIÓN**

Las expectativas de las trabajadoras mayores de 55 años encuestadas confirman este diagnóstico. **Un 63 % de las trabajadoras mayores de 55 años encuestadas cree que tendrá acceso a algún tipo de pensión (contributiva o no contributiva)**, un **15 % piensa que no tendrá pensión** y un **22 % no lo sabe<sup>32</sup>**.

La **incertidumbre es especialmente elevada entre las trabajadoras migrantes de origen extracomunitario** (un 25 % cree que no tendrá acceso a ninguna pensión y un 15 % no lo sabe) **y aquellas en situación administrativa irregular** (un 60 % cree que no tendrá pensión y un 30 % no lo sabe).

Ante este escenario, **el 65,9 % de las encuestadas anticipa que tendrá que retrasar la jubilación más allá de los 65 años, y el 78,3 % considera probable seguir trabajando en la economía informal** incluso después de alcanzar la edad legal de jubilación.

El retorno al país de origen aparece como **una estrategia forzada** para una parte de las trabajadoras migrantes, condicionada por la imposibilidad de sostenerse en España con pensiones tan bajas y sin vivienda propia: **el 14,3 % de las trabajadoras migrantes mayores de 55 años encuestadas desean regresar a su país tras la jubilación y el 51 % se lo plantean.**

## **LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORAS DE HOGAR Y CUIDADOS ANTE LA JUBILACIÓN**

En las últimas décadas, las trabajadoras del hogar y de los cuidados se han autoorganizado de forma creciente en asociaciones, colectivos y sindicatos cuestionando de forma explícita las **bases patriarcales y coloniales** sobre las que se sostiene el actual modelo de cuidados, articulando una agenda política propia y promoviendo avances normativos.

Desde esta experiencia colectiva, **han puesto en el centro la situación de precariedad con la que muchas trabajadoras llegan a la jubilación**, señalando que no se trata de trayectorias individuales fallidas, sino del resultado de desigualdades acumuladas a lo largo de la vida laboral en un sector feminizado, precarizado y racializado.

Desde estas organizaciones existe un amplio consenso en que garantizar una jubilación digna exige intervenciones estructurales a lo largo de todo el ciclo laboral y vital. Las demandas abordan diferentes ejes: la **equiparación de derechos y cotizaciones del Sistema Especial de Empleo de Hogar con el Régimen General**; la **regularización administrativa plena de las trabajadoras migrantes**, garantizando el acceso efectivo a derechos laborales y de protección social; el **reconocimiento del desgaste físico y emocional** del sector; la **garantía de ingresos suficientes en la jubilación** y el **aseguramiento de condiciones materiales básicas en la vejez, especialmente el acceso a una vivienda digna y a cuidados adecuados.**

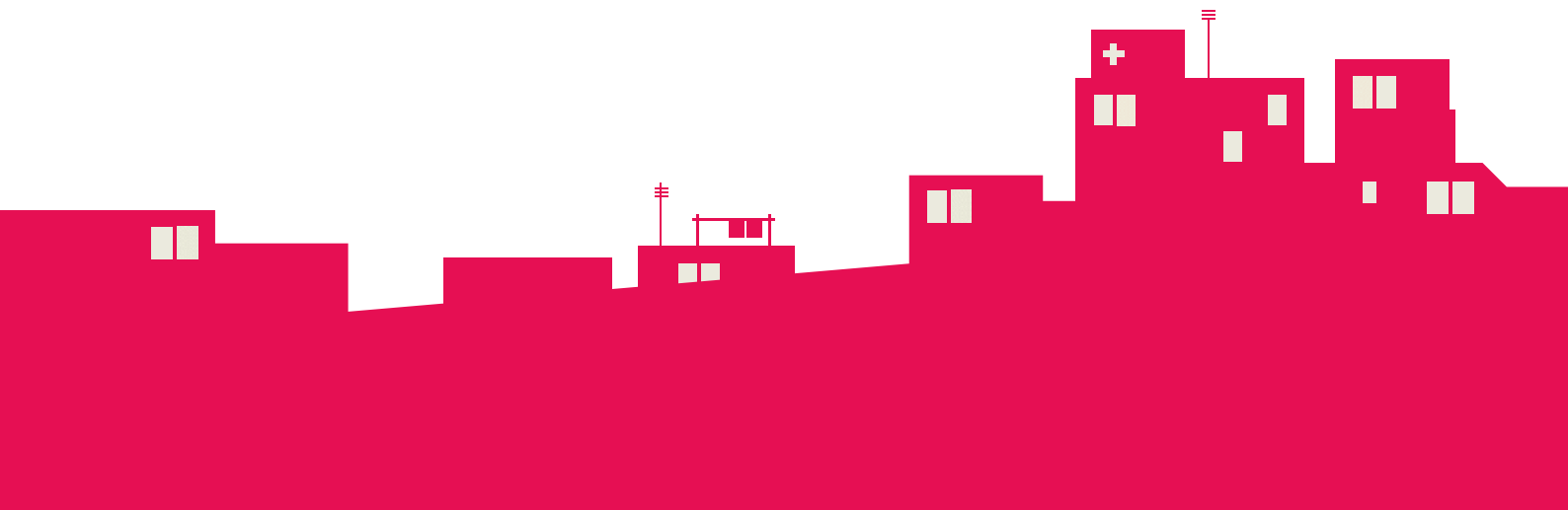
Esta agenda, construida desde la experiencia y la organización colectiva, sitúa la jubilación de las trabajadoras del hogar y de los cuidados como una cuestión de **derechos, dignidad y justicia social**, y demuestra que la autoorganización no solo impulsa conquistas normativas, sino que genera conocimiento imprescindible para diseñar políticas públicas ajustadas a la realidad del sector.

## **RECOMENDACIONES Y EJES PRIORITARIOS DE ACTUACIÓN**

Desde Oxfam Intermón señalamos la **necesidad de un compromiso inmediato y sostenido por parte de las instituciones públicas, los agentes sociales y las familias empleadoras.** Estas medidas no son meras recomendaciones, sino **responsabilidades ineludibles** para avanzar hacia un modelo de cuidados justo, sostenible y respetuoso con los derechos laborales y humanos. De forma sintética, las líneas prioritarias de actuación se articulan en torno a **seis grandes ejes:**

- **Garantizar una salida digna del mercado laboral y el acceso efectivo a una jubilación adecuada y suficiente**, mediante el reconocimiento de la penosidad del sector, la adopción de mecanismos excepcionales de reparación de trayectorias laborales discontinuas, la flexibilización de la jubilación para trabajadoras mayores, el acceso a una vivienda digna en la vejez y el refuerzo de las pensiones mínimas adaptadas al coste real de la vida.
- **Reforzar los derechos laborales y la protección social a lo largo de toda la vida laboral**, mediante la plena equiparación de derechos del Sistema Especial de Empleo de Hogar con el Régimen General, la eliminación de discriminaciones históricas en cotización, despido y desempleo, el fortalecimiento de la inspección de trabajo, la reforma de la normativa de extranjería, la regulación de la intermediación a través de agencias y plataformas y la garantía de cotización sobre salario real.
- **Reconocer y prevenir el desgaste físico y emocional propio del sector**, mediante políticas específicas de salud laboral y prevención de riesgos, el reconocimiento de enfermedades profesionales y la erradicación de la discriminación por edad en el acceso y mantenimiento del empleo.

- **Promover prácticas de contratación responsables por parte de familias empleadoras y agentes intermediarios**, erradicando prácticas abusivas normalizadas, reforzando la información y formación en derechos laborales, y fomentando modelos de empleo dignos, estables y transparentes.
- **Transformar las percepciones sociales que invisibilizan y desvalorizan el trabajo de cuidados**, reconociendo públicamente su valor social y económico, combatiendo el edadismo y la racialización del sector y desnormalizando el dolor y el desgaste como parte “inevitable” del trabajo.
- **Reforzar el sistema público de cuidados**, con el fin de reducir la dependencia del empleo de hogar por contratación directa y precarizado.



# 01 PRECARIEDAD, ENVEJECIMIENTO Y RELEVO MIGRATORIO: ESTRUCTURA Y DINÁMICAS DEL SECTOR



Para entender la situación de las trabajadoras del hogar y los cuidados mayores de 55 años es necesario situar primero el sector. **Aunque en los últimos años se han logrado avances normativos, persisten importantes déficits y desigualdades** que siguen impidiendo el reconocimiento pleno de derechos para estas trabajadoras.

A esto se suma una **transformación demográfica clara: cada vez más trabajadoras -españolas y extranjeras- se acercan a la edad de jubilación** en situación precaria, con carreras fragmentadas y cotizaciones bajas, a la vez **que aumenta el número total de trabajadoras de origen migrante** con trayectorias aún más vulnerables.

## 1.1. RADIOGRAFÍA DEL EMPLEO DE HOGAR Y CUIDADOS EN ESPAÑA: DERECHOS A CUENTAGOTAS FRENTE A UNA PRECARIEDAD ESTRUCTURAL

El empleo de hogar y cuidados constituye un pilar fundamental para sostener las necesidades cotidianas y de cuidados de numerosos hogares en España, pero lo hace desde una base extremadamente frágil.

En 2024, el **empleo de hogar y cuidados estaba compuesto por 565.718 personas trabajadoras**, en su mayoría mujeres (87 %) y migrantes. Del total del sector, el 69 % corresponde a personas con nacionalidad extranjera o doble nacionalidad, de las cuales el 87,4 % es de origen extracomunitario. Además, **una de cada cuatro trabajadoras extranjeras se encuentra en situación administrativa irregular**, lo que equivale aproximadamente a 70.000 trabajadoras<sup>33</sup>.

Este perfil se inserta en un sector donde la precariedad es la norma: el salario medio ronda los 1.000 € mensuales, insuficiente para cubrir necesidades básicas; **tres de cada cuatro trabajadoras trabajan a jornada parcial y casi cuatro de cada diez tienen serias dificultades para llegar a fin de mes**<sup>34</sup>.

En la base, el sistema de cuidados está cada vez más tensionado por el envejecimiento de la población y la **falta de alternativas públicas suficientes**<sup>35</sup>. Esta situación impulsa a muchos hogares a recurrir a la contratación privada de servicios de cuidados, especialmente a través de la contratación directa, que es la modalidad en la que se centra este informe.

La normativa define la contratación directa en el empleo de hogar como **una relación individual entre un miembro del hogar empleador y la persona trabajadora que presta servicios retribuidos en ese domicilio**, con un amplio margen para la autonomía de las partes. Por este motivo, es una categoría de empleo bajo la que **se desarrollan tareas muy diversas**: la limpieza del hogar, la compra, el acompañamiento y atención a personas mayores o dependientes, el cuidado de menores o incluso labores de jardinería<sup>36</sup>.

España concentra el 34,5 % de todas las empleadas de hogar por contratación directa de la UE<sup>37</sup> y se estima que casi dos millones y medio de hogares (12,8 % del total) destinan recursos a este fin<sup>38</sup>, lo que refleja el **peso significativo de la contratación directa de este tipo de trabajadoras en la organización social de nuestro actual modelo de cuidados**.

Muchas veces, esta relación laboral entre hogares particulares y trabajadoras se da de manera informal: **aproximadamente un 32 % de las trabajadoras trabaja sin alta en la Seguridad Social**<sup>39</sup> frente al 15,8 % en el total de sectores<sup>40</sup>, porcentaje que permanece más o menos estable desde hace una década y que las deja fuera derechos básicos presentes y futuros.

No obstante, cuando esta relación laboral directa se formaliza a través de un contrato, se articula a través de una figura jurídica específica: **el Sistema Especial de Empleo de Hogar**<sup>41</sup>. Este marco regulatorio, formalmente integrado en el Régimen General desde 2012, continúa operando con reglas y limitaciones propias que, en la práctica, **sitúan a estas trabajadoras en una posición de discriminación y menor protección que el resto de las personas asalariadas de nuestro país** (Anexo II).

El primer elemento diferenciador es que el Sistema Especial funciona en un espacio —el hogar privado— donde **la inspección laboral no puede garantizar plenamente el cumplimiento de la ley**, lo que limita que muchos derechos básicos reconocidos se cumplan efectivamente. Esto favorece que **abusos y violencias de todo tipo estén muy presentes**: la mitad de las trabajadoras del sector declaran haber sufrido algún tipo de violencia o abuso a lo largo de su trayectoria laboral, afectando en mayor medida a las trabajadoras extranjeras y a aquellas con cargas familiares<sup>42</sup>.

En este sentido, destaca la modalidad de **trabajo en régimen interno**, una figura laboral única de este sector, con jornadas de 60 horas legalmente permitidas que, en la práctica, enmascara el abuso y la explotación más extrema<sup>43</sup>. Se calcula que en España hay al menos 38.143 personas trabajando en esta modalidad, es decir, personas que viven en el mismo lugar en el que trabajan, con jornadas que legalmente pueden alcanzar las 60 horas semanales<sup>44</sup>.

El origen y la edad son factores determinantes en esta modalidad de empleo. Según datos Oxfam Intermón (2025), las trabajadoras de origen extracomunitario trabajan casi 5 veces más de internas que las de origen español y casi 2 veces más que las trabajadoras de origen comunitario. Esta modalidad, también aumenta en los polos de edad, concentrando un **mayor porcentaje de trabajadoras internas entre las mayores de 67 años (60 %), mayores de 51 años (42,60 %) y menores de 35 años (39,70 %)**.<sup>45</sup>

A todo esto, se suma que, históricamente, el Sistema Especial de Empleo de Hogar ha contado con **derechos más reducidos**: hasta 2022, las trabajadoras del hogar **no tenían acceso a la prestación por desempleo**, un reconocimiento que llegó sin retroactividad hasta su rectificación en noviembre de 2025<sup>46</sup>.

Además, **persisten modalidades de extinción de contrato específicas** —como la reorganización interna del hogar o la “pérdida de confianza”— que no existen en el Régimen General y que **facilitan despidos con menores garantías y con indemnizaciones más bajas**<sup>47</sup>, que ni siquiera se hacen efectivas en muchos casos<sup>48</sup>.

**La prevención de riesgos laborales también sigue siendo insuficiente: la normativa se aplica solo parcialmente** y el reconocimiento de enfermedades profesionales es limitado, a pesar de la enorme prevalencia de lesiones físicas e impactos psicosociales en el sector derivadas de tareas físicamente exigentes que se realizan **sin dispositivos protectores ni evaluaciones reales de riesgos**<sup>49</sup>.

**Las trabajadoras extranjeras son aquellas que más sufren la vulneración de derechos**. La normativa en materia de extranjería<sup>50</sup> las obliga a permanecer durante largos periodos en situación administrativa irregular para lograr la residencia por la vía de arraigo<sup>51</sup>. Además, una vez regularizada su situación siguen siendo la pieza más vulnerable de la estructura laboral. Su falta de ahorros, redes de apoyo y las cargas familiares o deudas en sus países de origen hacen que dispongan de **menor capacidad de negociación** y de mayor urgencia por mantener sus ingresos. De esta manera, acaban **ocupando los empleos más duros y con peores condiciones laborales**.

En este sentido, la radiografía es clara: **el sector avanza en derechos sobre un terreno que se erosiona más rápido de lo que se legisla**, y las mujeres que lo sostienen siguen atrapadas entre un reconocimiento material y simbólico que llega a cuentagotas y una precariedad que se acumula a lo largo de toda la vida laboral.

Los avances normativos de los últimos años han empezado a equilibrar la balanza: el reconocimiento del derecho al desempleo, la supresión del despido por desistimiento o la normativa de prevención de riesgos laborales son conquistas relevantes que responden a demandas históricas del sector (Anexo III). Sin embargo, estos avances, **están funcionando**

más como parches que como palancas de cambio: llegan tarde, no logran corregir la informalidad, no pueden aplicarse en domicilios donde no entra la inspección y, sobre todo, no reparan las décadas en las que estas trabajadoras han quedado fuera del sistema de protección social, por lo que sus efectos sobre la jubilación siguen siendo muy reducidos<sup>52</sup>.

## 1.2. ENVEJECIMIENTO PROGRESIVO Y RELEVO MIGRATORIO EN EL SECTOR DEL HOGAR Y LOS CUIDADOS

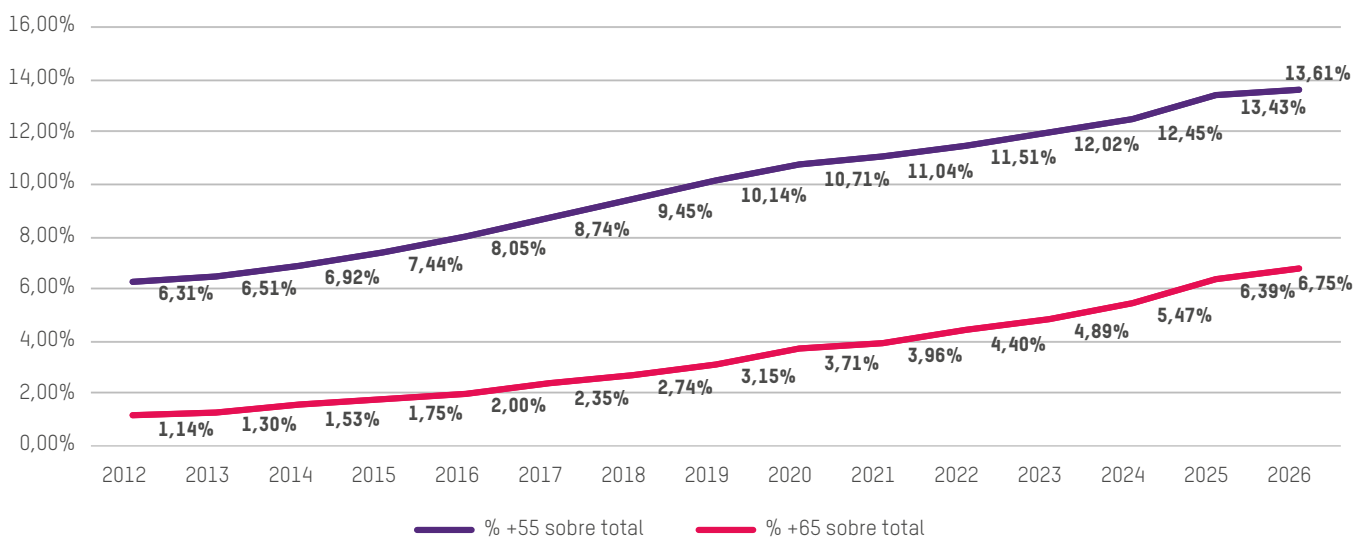
A la precariedad estructural del empleo de hogar y cuidados se superponen dos dinámicas que están redefiniendo el presente y el futuro del sector: por un lado, un **aumento sostenido del número de trabajadoras en las franjas de mayor edad** —un grupo en el que **las mujeres españolas y las migrantes tienen un peso muy similar**—. Por otro, un **relevo migratorio cada vez más evidente en las cohortes de menor edad**.

En España hay unas 158.330 mujeres trabajadoras de hogar y cuidados mayores de 55 años y representan el 30 % del sector<sup>53</sup>. La proporción supera casi un 10 % al total de sectores, donde la proporción de personas trabajadoras mayores de 55 años se encuentra en torno al 21 %<sup>54</sup>. Esto quiere decir que el empleo de hogar y cuidados se sostiene por un contingente significativo de mujeres de **las franjas de mayor edad** de la población activa.

Los datos de afiliaciones en el Sistema Especial de Empleo de Hogar<sup>55</sup> confirman también un envejecimiento de quienes trabajan en el empleo de hogar y cuidados, con un **crecimiento sostenido de las afiliadas mayores de 55 años en la última década, frente al estancamiento e incluso descenso de la afiliación total**<sup>56</sup>.

Mientras que entre 2012 y 2026, **las afiliadas totales bajan de 333.471 a 327.224** en total, las trabajadoras **mayores de 55 años aumentan de 21.035 a 44.537**, pasando de ser el 6,3 % al 13,6 % de las afiliadas. **Las mayores de 65 años crecen de 3.795 a 22.073**, multiplicando por seis su peso relativo (del 1,1 % al 6,7 %) (Gráfico 1).

**GRÁFICO 1. EVOLUCIÓN DEL PESO DE TRABAJADORAS DE HOGAR AFILIADAS +55 Y +65 (2012-2026).**



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Seguridad Social (2012-2026)

Las variaciones acumuladas refuerzan esta tendencia: **el número de afiliadas +55 se ha más que duplicado desde 2012 (+111,7 %)** y el de **afiliadas +65 se ha multiplicado por seis (+481,6 %)**. Mientras tanto la afiliación total registra una leve caída del **-1,9 %**.

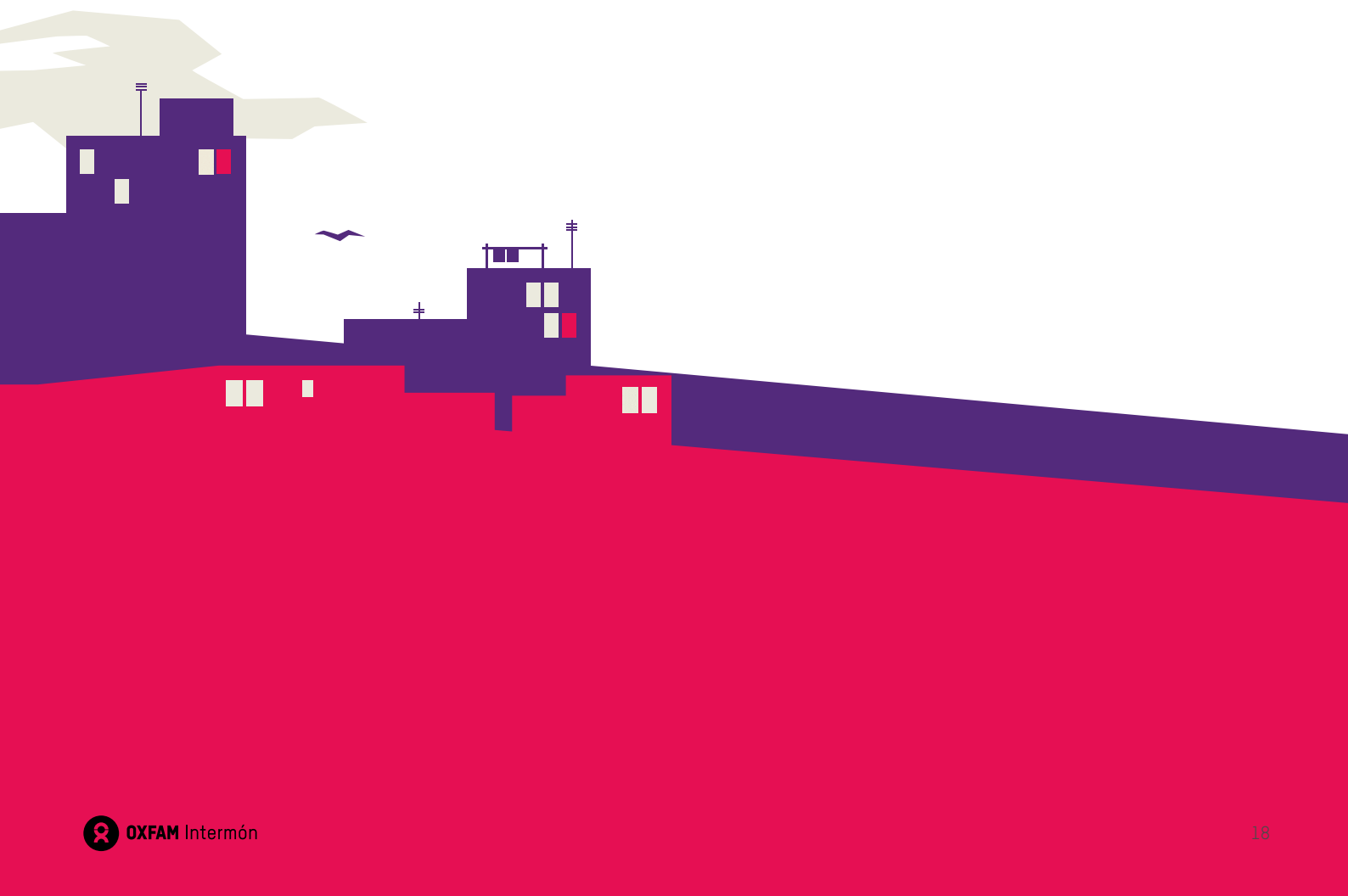
Esto significa que mientras que el total de trabajadoras afiliadas disminuye, las trabajadoras de mayor edad afiliadas crecen año tras año. Esta divergencia revela un mayor peso **de las trayectorias laborales más allá de los 55 años, en muchos casos, más allá de los 65 años.**

En este proceso tiene especial relevancia la composición por origen. Aunque en el conjunto del sector las mujeres extranjeras y de origen migrante son mayoría (un 69 %) <sup>57</sup>, **entre las mayores de 55 años la distribución se equilibra: un 53 % son extranjeras o de origen migrante y un 47 % españolas** <sup>58</sup>.

Este equilibrio se explica por la distinta estructura por edades de ambos colectivos. **Casi la mitad de las trabajadoras españolas del sector, un 49 %, tienen 55 años o más, mientras que entre las trabajadoras de origen extranjero esta proporción es del 20 %** <sup>59</sup>.

Estos datos encuentran su explicación en el hecho de que, **durante las últimas décadas, el empleo de hogar y cuidados ha sufrido un proceso de relevo** que ha transformado el sector: mientras que las trabajadoras españolas fueron durante años el grupo mayoritario, las **incorporaciones más recientes corresponden sobre todo a mujeres migrantes** <sup>60</sup>.

Este cambio puede explicarse tanto por la incorporación de **las mujeres españolas a otros sectores que demandan niveles formativos más altos**, como por el crecimiento de la demanda de cuidados y las **limitaciones de inserción laboral que encuentran muchas mujeres migrantes para acceder a otro tipo de empleos cualificados** <sup>61</sup>.



# 02

## EL UMBRAL DE LOS 55 AÑOS EN LA TRAYECTORIA LABORAL DE LAS TRABAJADORAS DE HOGAR Y CUIDADOS



Que el sector del hogar y cuidados esté envejeciendo no es baladí. Cuando una trabajadora alcanza los 55 años, todo aquello que no estuvo protegido en etapas previas empieza a pesar con más fuerza. La **precariedad laboral no solo persiste, sino que se le añaden nuevos obstáculos como la discriminación por edad.**

Los **problemas de salud se intensifican**, dificultan seguir trabajando y dan lugar a **condiciones materiales cada vez más severas** marcadas por renunciadas cotidianas y ajustes económicos constantes.

### 2.1. EL TRIÁNGULO DE LA PRECARIEDAD: INFORMALIDAD, TEMPORALIDAD Y PARCIALIDAD

Las condiciones laborales del empleo de hogar y cuidados presentan una serie de **patrones que se intensifican con la edad** y que operan como mecanismos acumulativos de desprotección.

**La informalidad, la temporalidad y la parcialidad** conforman un triángulo que produce, reproduce y profundiza la precariedad a lo largo de toda la vida laboral, pero con efectos especialmente severos a partir de los 55 años.

Este conjunto de factores no actúa de manera aislada: su interacción genera **trayectorias fragmentadas, discontinuas y difícilmente compatibles con los requisitos de acceso a pensiones dignas.**

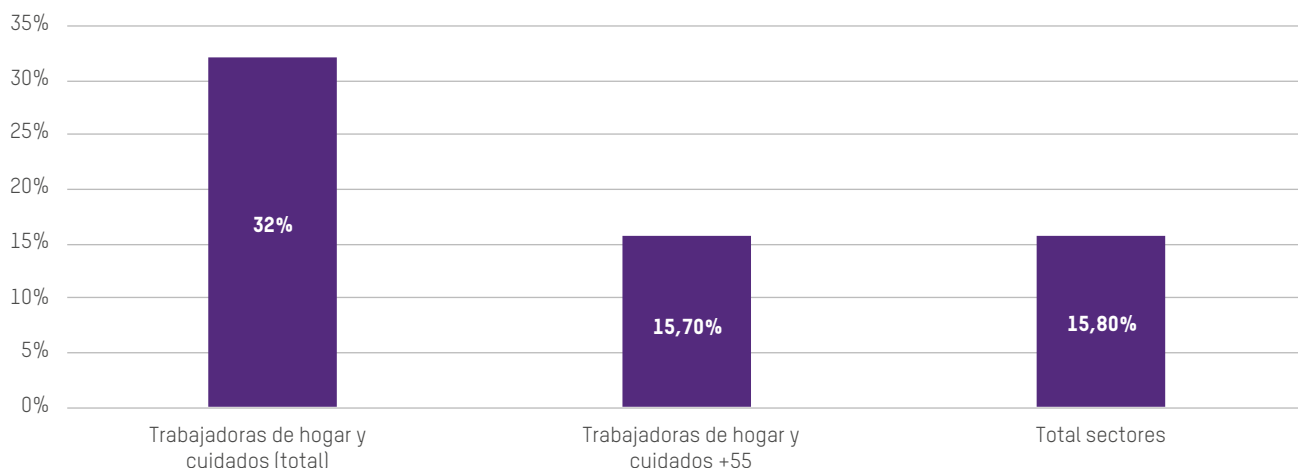
Para las trabajadoras de hogar y cuidados mayores de 55 años estos patrones se convierten en **barreras casi insalvables para completar los años de cotización necesarios, consolidar ingresos estables o planificar la transición hacia la jubilación.**

#### LA INFORMALIDAD DESCENDE, PERO YA ES DEMASIADO TARDE

La informalidad —total o parcial<sup>62</sup>— constituye uno de los rasgos más persistentes del empleo de hogar y cuidados. Se estima que **el 32 % de las trabajadoras del sector se encuentra en situación informal<sup>63</sup>**, un porcentaje que **duplica ampliamente la media nacional**, situada en torno al **15,8 %<sup>64</sup>**. Esta sobrerrepresentación refleja la fragilidad del sector y su histórica desvinculación de los marcos formales de protección.

Si observamos únicamente a las trabajadoras mayores de 55 años, el patrón parece distinto: la **informalidad desciende hasta situarse en torno al 15,7 %**, prácticamente el mismo valor que la media del total de sectores (Gráfico 2).

## GRÁFICO 2. INFORMALIDAD, POR EDAD Y SECTOR (%).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE y Seguridad Social.

Es fundamental señalar que se trata de un dato estático y no longitudinal. En otras palabras, ofrece una fotografía de la situación actual, pero no permite reconstruir la trayectoria laboral previa de estas mujeres. Por ello, el hecho de que las trabajadoras de mayor edad aparezcan hoy en mayor medida formalizadas no debe interpretarse automáticamente, ni en todos los casos, como indicativo de carreras laborales estables o plenamente cotizadas a lo largo del tiempo.

Los resultados cualitativos apuntan de hecho a que, **a partir de esta franja de edad, suelen producirse cambios en las estrategias laborales**. Al acercarse la etapa de jubilación, muchas trabajadoras toman conciencia de los requisitos necesarios para acceder a una pensión contributiva y comienzan a dar prioridad a empleos con contrato y alta en la Seguridad Social.

“En mi caso, por ejemplo, son 7 años perdidos... cuando regresé hace unos años de mi país ahí sí me puse las pilas y empecé a cotizar todo.”

*Estela, en activo, Perú, 62 años (Grupo Madrid)<sup>65</sup>*

Algunas buscan activamente hogares que ofrezcan una contratación regular, aceptando incluso peores condiciones laborales. Otras, especialmente cuando han reducido sus cargas familiares en España o en sus países de origen, destinan parte de sus ingresos a **pagar ellas mismas sus cotizaciones a la Seguridad Social** en un intento de alcanzar el mínimo exigido para la pensión contributiva de jubilación. Esa formalización tardía refleja una **estrategia de última etapa para tratar de cerrar una vida laboral marcada por vacíos y discontinuidades**.

“No se está respetando mi derecho si yo tengo que pagar hasta mi propia seguridad social para llegar, aunque sea a los años mínimos.”

*Valeria, en activo, Paraguay, 72 años (Entrevista Madrid).*

Muchas mujeres migrantes pasaron por etapas prolongadas de informalidad en los primeros años tras su llegada —antes de regularizar su situación y acceder al circuito formal de empleo— y algunas continúan trabajando sin alta. Estas **lagunas contributivas son especialmente graves a partir de los 55 años**, cuando apenas queda margen para reconstruir una carrera de cotización suficiente para la jubilación.

“Una compatriota me dijo: “No, no, yo dos años y me vuelvo”. Entonces, ¿Qué ha pasado? [...] quizás desde el desconocimiento eso ha sido y también un poco el descuido. Trabajadoras que se iban, pero al final han pasado diez, quince, y se han quedado. Y claro, hay un trecho de cinco, seis años sin cotizar y entonces, claro, ahora eso lo tienen que afrontar para la jubilación.”

*Estela, en activo, Perú, 62 años (Grupo Madrid).*

En este contexto, **el proceso de regularización extraordinaria<sup>66</sup> genera fuertes expectativas de mejora a medio y largo plazo**, ya que el acceso a una situación administrativa regular es condición necesaria para cotizar de forma continuada y, con ello, para poder ejercer efectivamente el derecho a una jubilación futura. Al mismo tiempo, estas expectativas conviven con la incertidumbre sobre las dificultades que muchas trabajadoras pueden encontrar para acceder a contratos en alta laboral, en un sector que depende en gran medida de la voluntad, la capacidad económica y el compromiso de los hogares empleadores para formalizar la relación laboral.

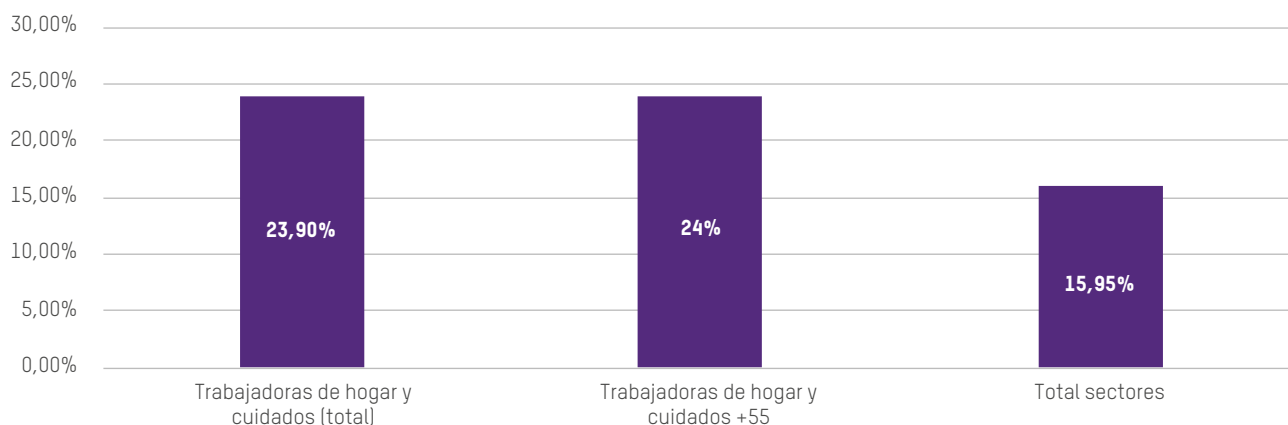
## LA TEMPORALIDAD SE MANTIENE, PERO LAS CONSECUENCIAS SE INTENSIFICAN

**El empleo de hogar se caracteriza por una elevada rotación y por contratos de duración reducida**, muchas veces asociados a necesidades puntuales del hogar, sustituciones o cuidados a personas dependientes con carácter temporal, por la longevidad o enfermedad de la persona a la que se cuida. Esta temporalidad genera interrupciones constantes en las cotizaciones, periodos recurrentes de inactividad y una **inestabilidad en los ingresos** que repercute directamente en la capacidad de ahorro, entre otras.

Los datos refuerzan esta realidad: **la temporalidad en el sector de trabajadoras de hogar y cuidados se sitúa en torno al 23,9 %**, prácticamente idéntica en el grupo de **mayores de 55 años (24 %)**<sup>67</sup>. Este paralelismo evidencia que las trabajadoras de mayor edad **no solo arrastran la temporalidad acumulada de trayectorias previas**, sino que siguen expuestas a las mismas dinámicas de contratación precaria que el resto de las franjas de edad.

La comparación con el conjunto del mercado laboral es aún más reveladora: **la temporalidad total en España es del 15,95 %**<sup>68</sup>, casi **ocho puntos por debajo** de la registrada en el empleo de hogar, lo que confirma que, a pesar de los impulsos y reformas recientes por reducir la tasa de temporalidad en nuestro país<sup>69</sup>, este sector continúa siendo más inestable (Gráfico 3).

**GRÁFICO 3. TEMPORALIDAD, POR EDAD Y SECTOR (%).**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE (2024).

Este patrón de elevada temporalidad está estrechamente vinculado a la **facilidad de despido históricamente asociada al Sistema Especial del Empleo de Hogar**, donde la extinción del contrato ha sido y sigue siendo más flexible y menos costosa que en el Régimen General.

En el sector, persisten **causas específicas de despido procedente como la disminución de ingresos/aumento de gastos en el hogar, cambios en las necesidades familiares o la pérdida de confianza que implican indemnizaciones más bajas**<sup>70</sup>. Además, estas indemnizaciones, ni siquiera se hacen efectivas en muchos casos: según datos de Oxfam Intermón (2025), solo 2 de cada 5 trabajadoras con derecho a cobrar indemnización por despido en el último año, la recibieron<sup>71</sup>.

Este **marco incentiva contrataciones cortas**, dificulta la estabilidad laboral y normaliza dinámicas de elevada rotación que afectan por igual a todas las edades, pero que penalizan especialmente a las trabajadoras mayores de 55 años, cuya capacidad de recuperación laboral es menor.

A partir de los 55 años, las consecuencias de esta rotación se intensifican. **Las trabajadoras de esta franja de edad tienen mayor dificultad para acceder a nuevas oportunidades laborales cuando finaliza un contrato**, según diferentes estudios<sup>72</sup>. Una de las causas que se señalan es el aumento de la discriminación por edad que produce una caída considerable en la empleabilidad de estas trabajadoras<sup>73</sup>.

“He venido de Paraguay hace 20 años ya, ya estoy familiarizada, estuve trabajando mucho tiempo sin contrato **y ahora llego a la edad de que no quieren cogerte**. Me dicen que tengo que jubilarme, pero no tengo los años cotizados. Tengo los papeles ya recién, pero **ahora que ya tengo cierta edad que ya no me quieren coger en los trabajos.**”

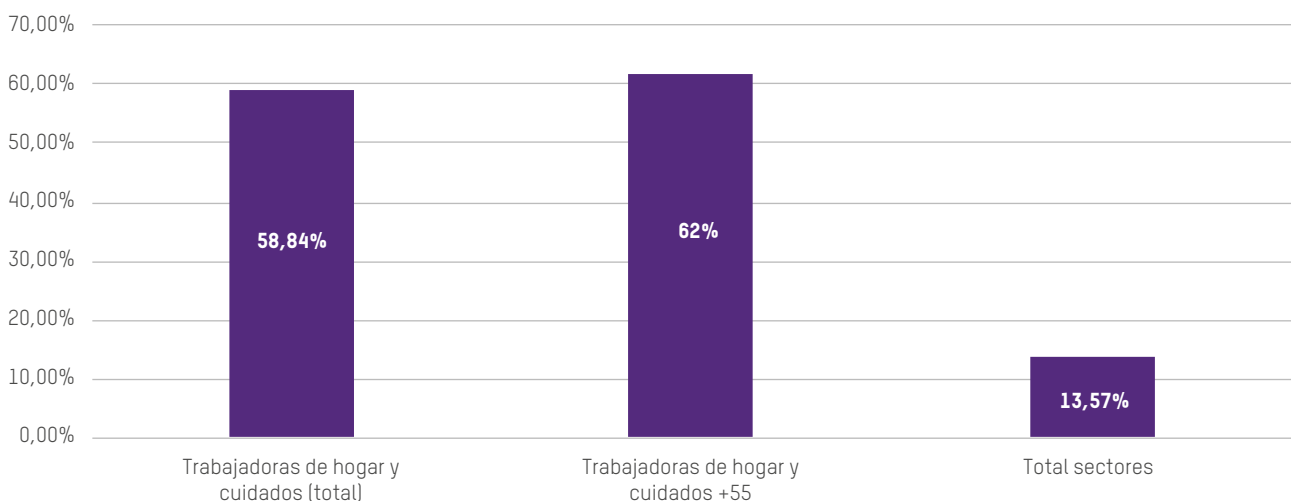
*Carla, desempleada en activo, Paraguay, 68 años (Grupo Bilbao).*

## MAYOR PARCIALIDAD, SALARIOS BAJOS Y VIDAS PARTIDAS

La **parcialidad es una constante en el sector**, especialmente en el empleo de hogar por horas. La fragmentación de la jornada —a menudo distribuida entre varios hogares y con horarios discontinuos— limita el número de horas cotizadas y genera ingresos insuficientes para sostener una vida digna.

Mientras que **la parcialidad en el mercado laboral total es del 13,57 %**, entre las trabajadoras de hogar y cuidados asciende hasta el **58,84 %**, lo que supone más del **cuádruple** de la media general. La situación es todavía más intensa **entre las mayores de 55 años: un 62 % trabaja a tiempo parcial**, lo que indica que la parcialidad se profundiza con la edad<sup>74</sup> (Gráfico 4).

**GRÁFICO 4. PORCENTAJE DE PARCIALIDAD, POR EDAD Y SECTOR (%).**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE (2024).

Este incremento sugiere una segmentación interna del propio sector, donde **las trabajadoras mayores quedan especialmente concentradas en jornadas reducidas y fragmentadas**. Por ello, para las trabajadoras mayores de 55 años, la parcialidad adquiere una doble dimensión.

Por un lado, **dificulta alcanzar los años mínimos de cotización requeridos**, ya que reduce de forma considerable las bases aportadas. Por otro lado, los salarios reducidos asociados a la parcialidad —especialmente en empleos por horas, donde las bases son bajas— **arrastran a la baja la base reguladora**, afectando directamente a la cuantía final de la pensión<sup>75</sup>.

“Yo tengo contratos parciales. Trabajo por horas, una casa trabajo tres horas, en otra hago veinte horas al mes y es lo único que ya tengo. Claro, y como nos consuelan, nos dicen que **si son contratos parciales igual sirve para la jubilación. Sirven para el tiempo cotizado, pero no para la cuantía.**”

*Elisa, en activo, Bolivia, 66 años (Grupo Madrid).*

Esto implica que **la parcialidad golpea dos veces el derecho a una jubilación digna**: impide reunir suficiente tiempo de cotización y, simultáneamente, deteriora el valor de las bases de cotización computadas en los últimos años, que son precisamente las que determinan el importe de la pensión que se percibirá.

La **parcialidad, además, suele interactuar con la informalidad**. Sobre todo, en el caso de aquellas que trabajan pocas horas en un domicilio. Es en esta modalidad de empleo y de jornada donde son más frecuentes los acuerdos informales o de pagos sin alta, reforzando un círculo vicioso de desprotección que se agrava con la edad y que dificulta aún más la acumulación de derechos laborales y de pensión.

## 2.2. CUIDAR HASTA ROMPERSE: DESGASTE ACUMULADO Y ENFERMEDADES NO RECONOCIDAS

Históricamente, el empleo de hogar y cuidados ha quedado **fuera de la prevención de riesgos laborales**: sin evaluaciones, formación, ni vigilancia de la salud comparables a otros sectores. Este vacío preventivo ha empezado a corregirse muy recientemente, aunque todavía presenta barreras para la plena equiparación de derechos respecto al resto personas asalariadas.

El Real Decreto 893/2024 regula por primera vez la protección de seguridad y salud en el hogar familiar, pero sigue sin aplicarse la Ley de prevención de riesgos laborales (Ley 31/1995) ni se garantiza su cumplimiento mediante la inspección laboral.

En paralelo, el cuadro oficial de enfermedades profesionales<sup>76</sup> y la Guía de valoración del Instituto Nacional de la Seguridad Social siguen basándose en listados de agentes y exposiciones pensados para otros sectores y no adaptados a los riesgos reales del trabajo en el hogar. Esto **dificulta que las dolencias derivadas de estas tareas sean reconocidas como enfermedades profesionales** y provoca que la mayoría se declaren enfermedades comunes.

Cuando una dolencia se clasifica como enfermedad común, **el vínculo entre el daño y el trabajo no se reconoce**, y esto tiene consecuencias directas para las trabajadoras: cobran menos durante la baja, la prestación llega más tarde y encuentran más dificultades para acceder a una incapacidad permanente, porque administrativamente no consta que el daño derive del trabajo.

Por todo lo anterior, **la salud deteriorada es una constante en el empleo de hogar y cuidados**. Mucho antes de los 55 años, las trabajadoras ya arrastran lesiones y dolencias acumuladas por esfuerzo físico repetido, movilización de personas dependientes, limpiezas intensivas y exposición continuada a químicos domésticos, entre otros<sup>77</sup>. **A partir de los 55 años, ese deterioro se intensifica**: aumentan los diagnósticos, se agravan los síntomas y la recuperación es más lenta<sup>78</sup>.

### PRINCIPALES PROBLEMAS DE SALUD FÍSICA Y MENTAL A PARTIR DE LOS 55 AÑOS

Los datos de la encuesta realizada por Oxfam Intermón<sup>79</sup> muestran que **la salud física de las trabajadoras de hogar y cuidados mayores de 55 años se encuentra profundamente deteriorada** y que este desgaste es generalizado.

El dolor aparece como un elemento habitual en el día a día de las trabajadoras de esta franja de edad. Más de **siete de cada diez informan dolor de espalda (72,39 %)** y una proporción prácticamente idéntica, el **70,9 %, sufre dolor articular**, mientras que el **60,45 % convive con dolor muscular habitual**.

“Estamos quemadas porque el cuerpo duele mucho, porque es un trabajo físico de estar limpiando todo el día. Al ratito tiene que ir a la cocina, después la plancha, te moja las manos y comiendo mal [...] **Tengo artrosis, mírame los dedos, y me duelen a morir.** Todo eso se busca lavando y planchando, mojándote. Primero planchas y después a limpiar la nevera [...] La espalda vuelta, yo estoy operada de columna”

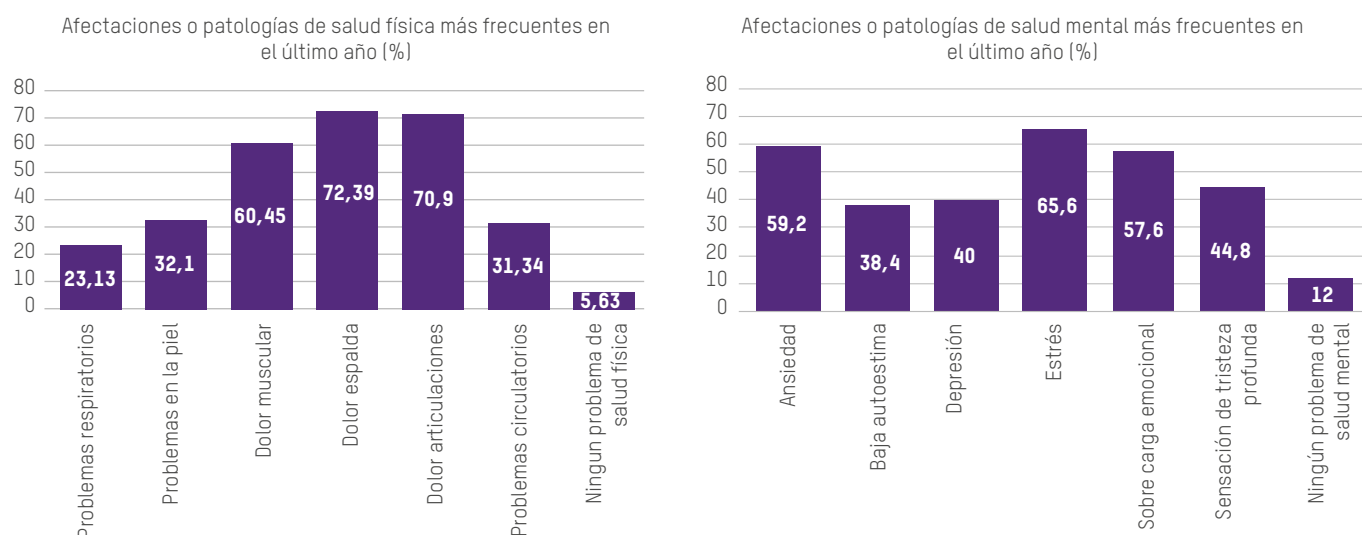
*Brenda, desempleada, Colombia, 67 años (Entrevista Madrid).*

“Hoy he estado quitando cortinas y limpiando las partes altas de la casa y luego coge a la señora, llévatela que se te cuelga del brazo y llegas a casa que dices, **“dios mío, las lumbares de quién serán, mías o del vecino del quinto”.**”

*Eduarne, en activo, España, 66 años (Entrevista Bilbao).*

A ello se suman otras afecciones asociadas al uso continuado de productos de limpieza, la exposición prolongada a humedad y químicos y las posturas forzadas: **un 32,1 % de las encuestadas presenta problemas en la piel, un 31,34 % complicaciones circulatorias y un 23,13 % dificultades respiratorias.** La magnitud de este deterioro físico es tal que únicamente un 5,63 % de las encuestadas afirma no tener ningún problema de salud física, lo que confirma que el desgaste corporal es prácticamente universal en el sector (Gráfico 5).

### GRÁFICO 5. AFECTACIONES O PATOLOGÍAS DE LAS TRABAJADORAS DE HOGAR +55 MÁS FRECUENTES EN EL ÚLTIMO AÑO (%).



*Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta online de Oxfam Intermón (2025).*

El plano emocional reproduce esta misma lógica de sobrecarga (Gráfico 5). Las cifras de la encuesta evidencian **niveles muy elevados de malestar psicológico en el último año: el estrés afecta al 65,6 % de las trabajadoras mayores de 55 años encuestadas y la ansiedad al 59,2 %**, mientras que un 57,6 % señala experimentar sobrecarga emocional y un 44,8 % tristeza profunda. Cuatro de cada diez mujeres, el 40 %, manifiestan haber padecido síntomas de depresión y sólo un 12 % indica no tener afectaciones en su salud mental.

Estas cifras se entienden mejor a la luz del trabajo cualitativo donde aparecen relatos de **acompañamiento constante a personas con enfermedades crónicas o en fases de deterioro** y final de vida, vivencias de **humillación y violencia en algunos hogares**, el impacto acumulado del **duelo migratorio y la soledad sostenida**.

Todo ello configura un entorno emocionalmente exigente **donde el sufrimiento de otras personas queda asumido como parte del trabajo diario**, sin marcos preventivos que amortigüen su impacto y sin que exista un debido respeto a los periodos de descanso.

“Gracias a Dios que tengo la cabeza todavía. Yo trato de hacerme yo misma como dicen catarsis de “bueno hoy estoy bien, tengo que estar bien. Estoy sola y tengo que cuidarme [...] A veces de rabia me pongo a llorar. Pero cuento hasta diez porque también necesito ese trabajo y eso es así. El trabajo es a veces así. Y más este tipo de trabajos, **son trabajos que te implican emocionalmente. No trabajas con un papel, con un ordenador. Trabajas con una persona.**”

*Valeria, en activo, Paraguay, 72 años (Entrevista Madrid).*

“La experiencia laboral que yo tengo con el trabajo que tengo, el empleo, para mí es muy duro. Es muy complicado. **Hay que tener mucha psicología, mucha fortaleza y tener la cabeza bien puesta, porque no todo el mundo lo aguanta. Hay que madrugar, trasnochar, te tratan mal, te discriminan. O sea, pasa de todo.**”

*Brenda, desempleada, Colombia, 67 años (Entrevista Madrid).*

## EDAD Y SALUD: DOBLE IMPACTO SOBRE EL EMPLEO Y LA JUBILACIÓN

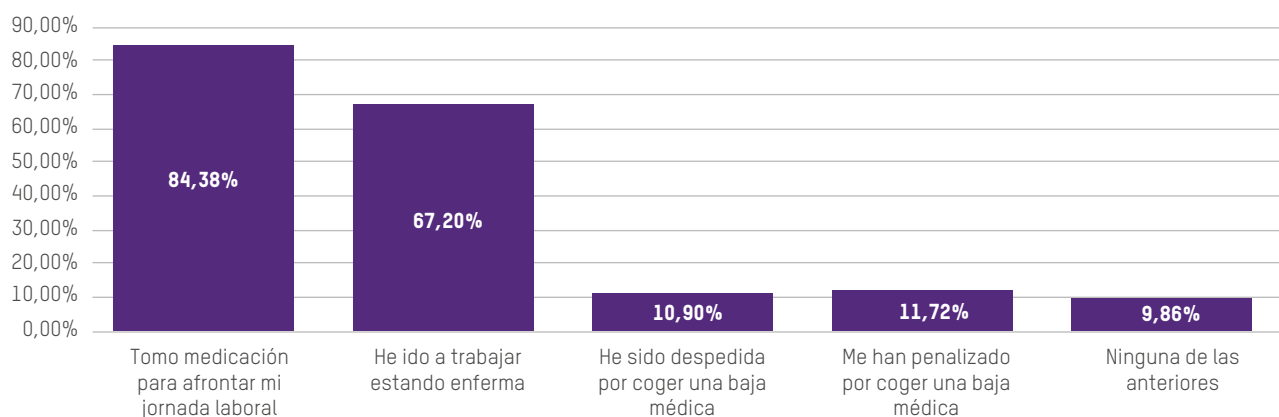
A partir de los 55 años, **la combinación de edad y enfermedad actúa como un doble estigma** que dificulta la entrada al empleo justo cuando más falta suelen hacer las cotizaciones.

En los grupos y entrevistas se repiten las mismas escenas: **agencias que rechazan candidaturas por la fecha de nacimiento, empleadores que desconfían** y frases que se convierten en barrera de acceso: “ya no te quieren coger” o “ya no dan trabajo a esa edad”.

El resultado es una puerta que se hace cada vez más angosta para las trabajadoras que, **además de enfrentar un estigma por su edad, arrastran problemas de salud** crónicos o diagnosticados de forma tardía. Incluso cuando logran un contrato, enfermar sigue teniendo consecuencias laborales inmediatas.

La encuesta realizada por Oxfam Intermón (2025)<sup>80</sup> retrata un patrón de auto explotación y penalización por enfermedad: en el último año, **dos de cada tres trabajadoras encuestadas fueron a trabajar estando enfermas y más de ocho de cada diez tomaron medicación para poder afrontar la jornada**; a la vez, **cerca de una de cada diez declara haber sido despedida por una baja médica** y una proporción similar haber sido penalizada por cogerla (Gráfico 6).

**GRÁFICO 6. EXPERIENCIAS RELACIONADAS CON SALUD Y TRABAJO, ÚLTIMO AÑO (%).**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta online de Oxfam Intermón (2025)

Estas cifras no son un dato aislado, sino la traducción numérica de experiencias muy reales: trabajadoras que relatan haber sufrido **presiones para renunciar a su trabajo durante tratamientos oncológicos o despidos tras haberse cogido la baja** por fibromialgia o lumbociáticas. Por este motivo, la **ocultación deliberada de patologías** en entrevistas o en el propio puesto de trabajo se vuelve algo habitual.

“Me cogió un cáncer. [...] **Me iban a echar del trabajo por enfermar** [...] yo estaba en una casa por medio de una agencia. El dueño de la casa también, pues, se puso muy nervioso y me dijo que me iba a apoyar en todo, que me iba a dar todos los permisos para los exámenes. Bueno, cuando ya la empresa se dio cuenta de eso, me dijo por teléfono: “tú tienes que renunciar y nosotras te vamos a cuidar el puesto hasta que vuelvas”.

*Brenda, desempleada, Colombia, 67 años (Entrevista Madrid).*

La planificación de la jubilación queda atrapada en esta pinza. El deterioro de la salud coincide con el momento del ciclo laboral en el que cada mes cotizado cuenta. La paradoja es cruel y cotidiana: **cuando el cuerpo pide descanso deben seguir trabajando para garantizar una pensión** y cuando la enfermedad obliga a parar, el empleo se resiente de inmediato.

En la práctica, **enfermedad y edad funcionan como multiplicadores de riesgo**, empujando a estas trabajadoras a una esquina del mercado de trabajo con menos ofertas, más fragilidad contractual y peores horizontes de pensión.

## 2.3. VIDA EN EL ALAMBRE: RENUNCIAS COTIDIANAS, SIN VIVIENDA Y SIN AHORROS

Las condiciones de vida de las trabajadoras de hogar y cuidados mayores de 55 años reflejan de forma directa las **precariedades acumuladas del sector**.

Décadas con salarios bajos y empleos inestables se traducen en **ingresos muy ajustados, ausencia de ahorros y una fuerte dependencia del alquiler**, haciendo que cualquier gasto imprevisto ponga en riesgo su bienestar o proyecto de futuro.

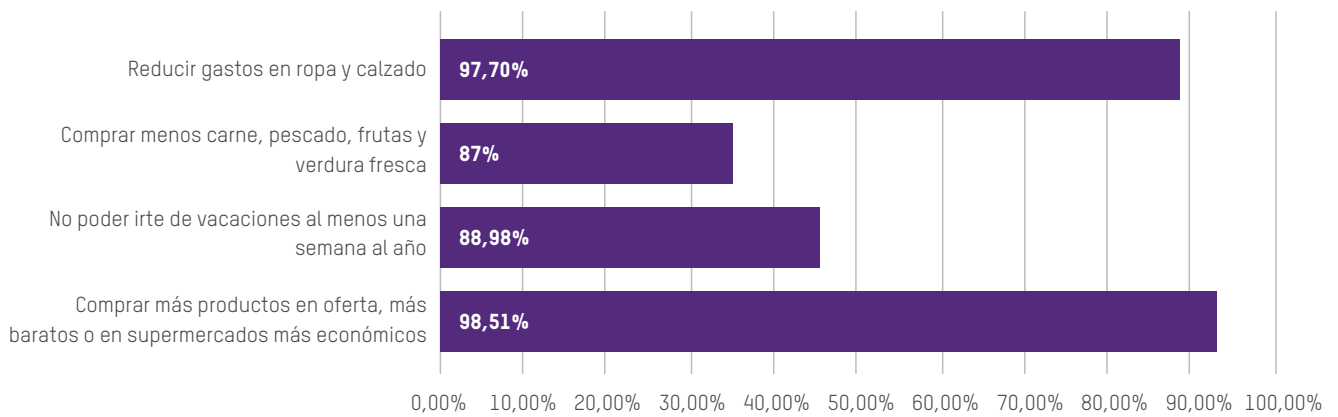
**Las renuncias cotidianas, los recortes en alimentación o salud y los problemas para sostener la vivienda** no son episodios aislados, sino la consecuencia material de una precariedad laboral que se arrastra toda la vida y que se agrava con el paso de los años.

### RENUNCIAS COTIDIANAS Y AJUSTES ECONÓMICOS MÁS FRECUENTES

**La vida cotidiana de las trabajadoras de hogar y cuidados mayores de 55 años se sostiene sobre carencias constantes.** Las trabajadoras de hogar y cuidados mayores de 55 que contestaron a la encuesta de Oxfam Intermón (2025)<sup>81</sup> obtienen un salario medio de 938,5€, una cuantía muy por debajo del salario mínimo interprofesional y del umbral de la pobreza<sup>82</sup>.

Como consecuencia, todas las trabajadoras que respondieron a la encuesta **admiten verse obligadas a realizar ajustes severos en su presupuesto**: la inmensa mayoría de las encuestadas compra productos más baratos y reduce su consumo de carne, pescado, fruta y verdura fresca hasta niveles que comprometen su bienestar; **casi todas recortan en ropa o calzado** y reconocen **no poder permitirse unas vacaciones ni por una semana al año**. (Gráfico 7)

## GRÁFICO 7. RENUNCIAS EN ALIMENTACIÓN VESTIMENTA Y OCIO, ÚLTIMO AÑO (%).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta online de Oxfam Intermón (2025).

Estas cifras, cercanas a la totalidad en algunos casos, muestran que las **renuncias no son excepciones** sino el modo habitual de organizar la supervivencia económica. Muchas trabajadoras describen cómo **afinan cada gasto hasta el extremo**: reorganizan su alimentación para abaratar la cesta de la compra, posponen el reemplazo de prendas básicas como abrigo o calzado y evitan cualquier actividad de ocio que implique un desembolso.

**“Yo lo organizo siempre. Lo primero, el alquiler, la medicina... Tengo cajas de medicina que cuestan 20 euros ya con el descuento. O sea, yo me gasto 100 y pico en medicina. Y hay que pagarlas. O sea, tengo que tener todo muy correcto [...] Claro que hay que cortar. [...] Yo me quiero comprar unas botas ahora para el invierno, pero hay que pensar un poquito en cuánto van a costar las botas”.**

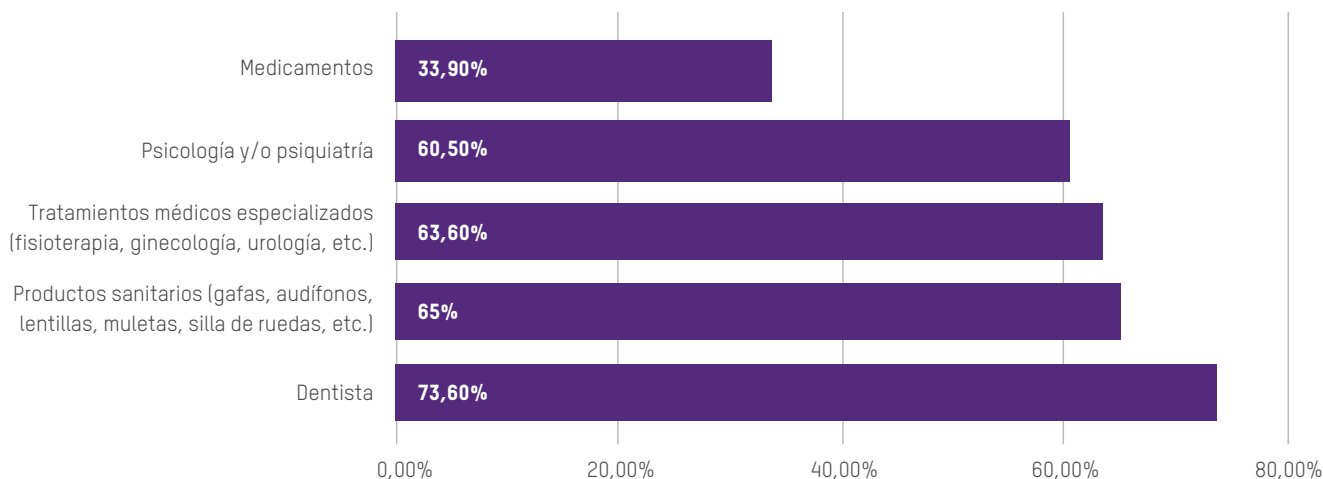
*Brenda, desempleada, Colombia, 67 años. (Entrevista Madrid).*

**“A nuestra edad yo hoy no me puedo pegar el lujo de pagar 30 euros para irme a pasar el día de excursión a Toledo. No me puedo pegar el lujo”.**

*Valeria, en activo, Paraguay, 72 años (Entrevista Madrid).*

Las renuncias tienen una relación directa con el empeoramiento de la salud y calidad de vida. Según datos de la encuesta realizada por Oxfam Intermón (2025)<sup>83</sup>, **más de la mitad de las trabajadoras encuestadas reconocen haber realizado algún tipo de renuncia en salud durante el último año**, desde tratamientos especializados hasta productos sanitarios básicos como gafas o audífonos, pasando por consultas de psicología que no se pueden permitir (Gráfico 8).

## GRÁFICO 8. RENUNCIAS EN SALUD, ÚLTIMO AÑO (%).



Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta online de Oxfam Intermón (2025).

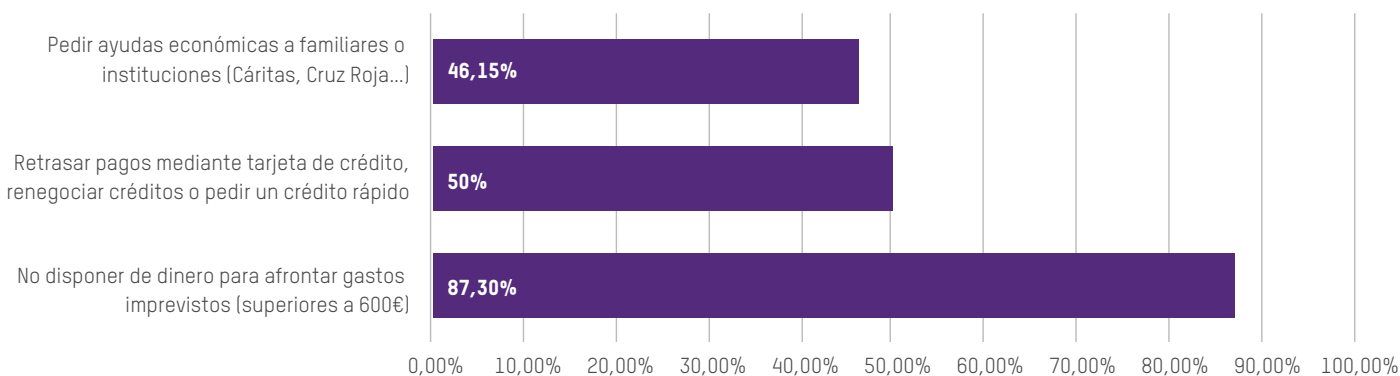
El dato más extremo es el de la atención dental: **más de siete de cada diez trabajadoras encuestadas** reconocen haber **renunciado a ir al dentista por falta de recursos**. Estas renuncias en salud no solo afectan a su bienestar presente, sino que repercuten en su capacidad para mantener el empleo y en su estado de salud futura, generando un ciclo de deterioro que se retroalimenta a sí mismo.

“Si no hubiera tenido que pagar tanto a la Seguridad Social, ya me hubiera puesto los dientes que me faltan. Y me lo estoy pensando... **A mí me preocupa mi boca, realmente**. Es que eso también es salud. Porque una come mal cuando te faltan, te cuesta masticar. Si mañana me duele la espalda, me da el lumbago, voy al médico y me va a recetar una pastilla. Pero **me duele una muela o me sale una caries y tengo que apoquinar un dineral**. Pues bueno, hay que ir apartando para el día de la cita. Este país te enseña a hacer las cosas por partes.”

*Vicenta, en activo, 72 años, Paraguay (Entrevista Madrid).*

Esta realidad dialoga con otro dato revelador de la encuesta: **un 87,3 % de las trabajadoras encuestadas afirma que no podría afrontar un gasto inesperado superior a 600 euros**, lo que significa que la mayoría vive en una economía sin colchón, a un paso de la deuda o de la imposibilidad de mantener el hogar actual. Además, **la mitad de las trabajadoras encuestadas (50 %) han tenido que recurrir a alguna forma de endeudamiento y casi la mitad (el 46,15 %) ha solicitado ayuda a familiares, instituciones o entidades de la beneficencia** para poder llegar a final de mes. (Gráfico 9).

## GRÁFICO 9. RENUNCIAS Y AJUSTES POR PROBLEMAS ECONÓMICOS, ÚLTIMO AÑO (%).

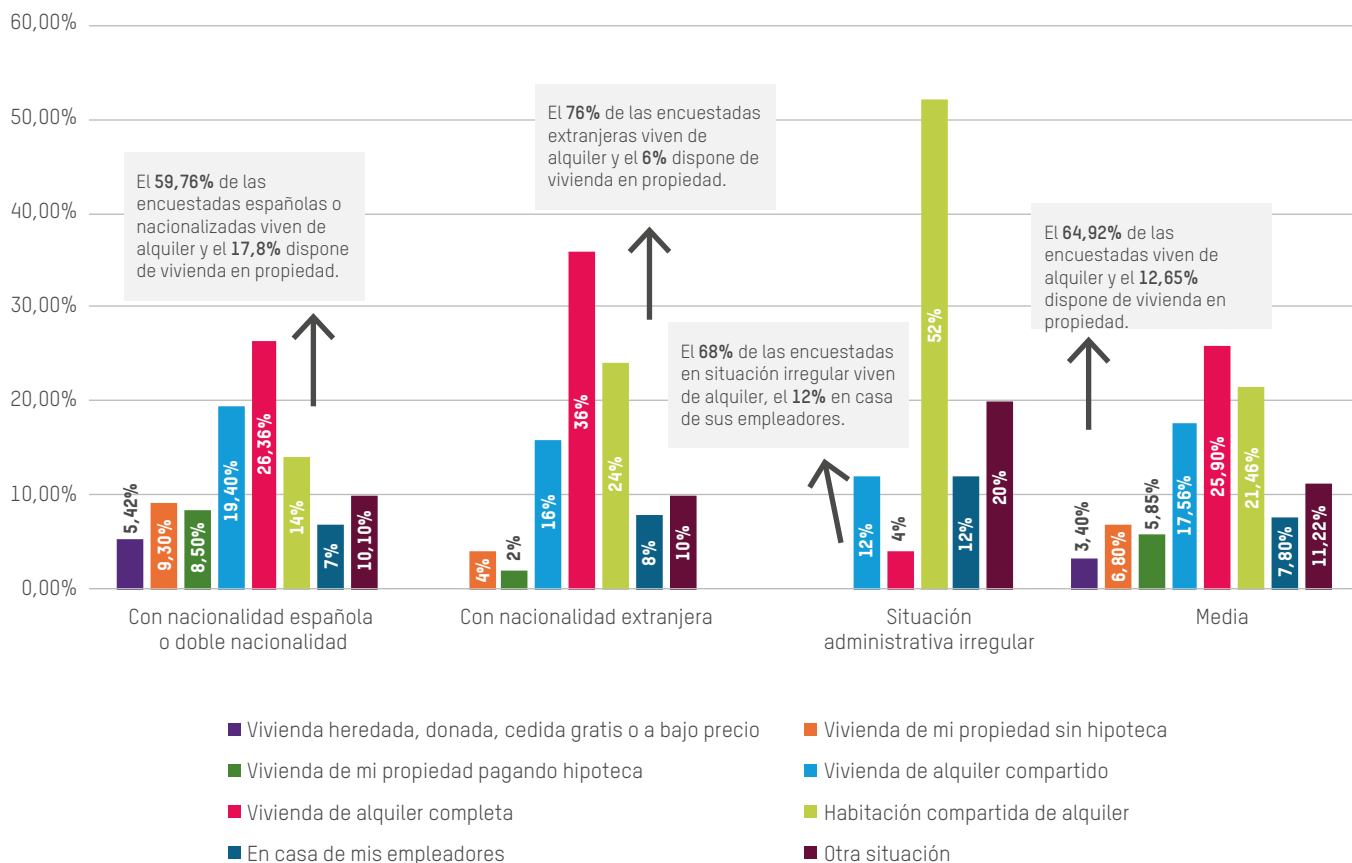


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta online de Oxfam Intermón (2025).

## VIVIENDA: EL GRAN SACO ROTO DE RENTAS Y AHORROS

La vivienda es uno de los principales mecanismos de empobrecimiento. Según datos de la encuesta de Oxfam Intermón (2025), la mayoría de las trabajadoras mayores de 55 años encuestadas viven en régimen de alquiler: el 64,86 % vive de alquiler frente a un 12,65 % que dispone de vivienda en propiedad. (Gráfico 10).

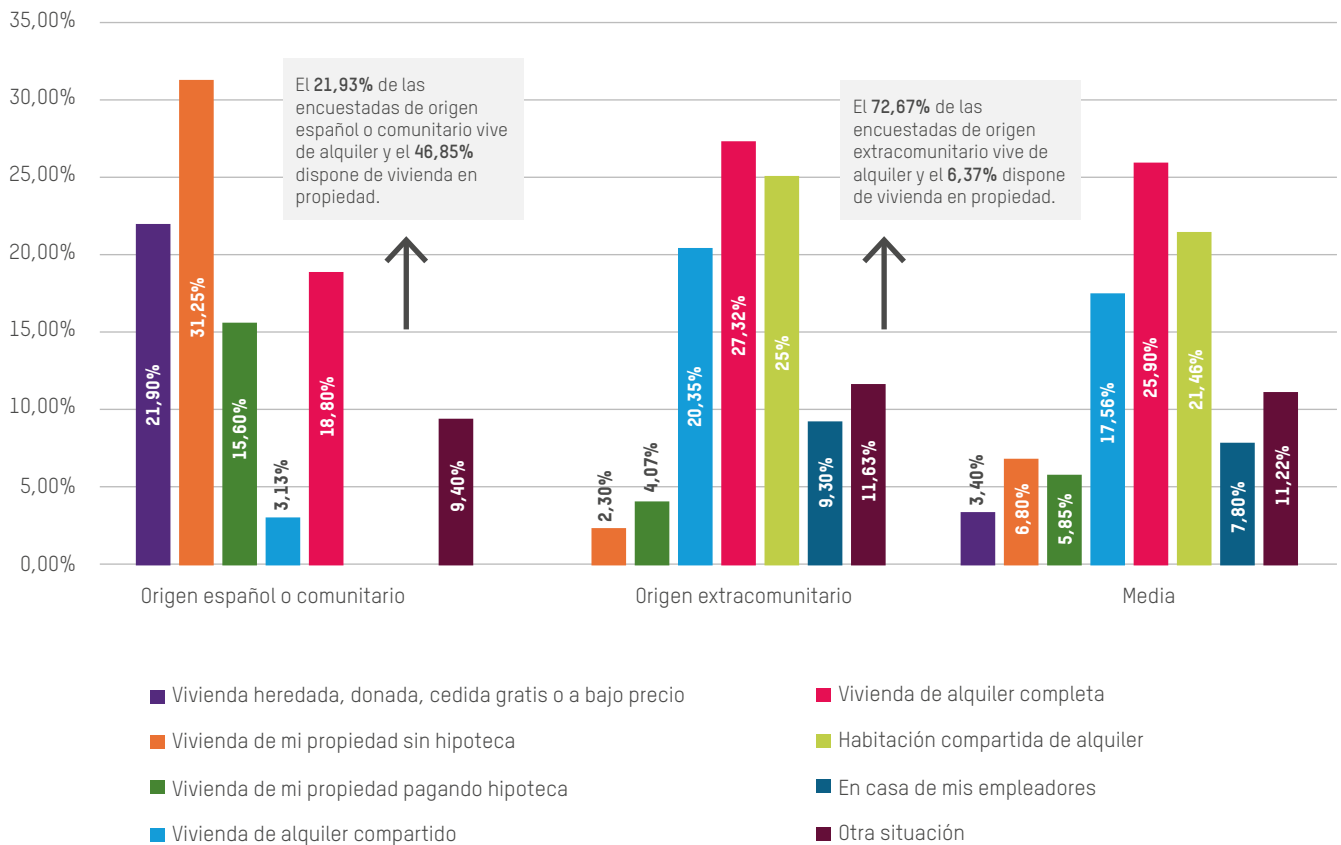
GRÁFICO 10. VIVIENDA HABITUAL, SEGÚN SITUACIÓN ADMINISTRATIVA (%).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta online de Oxfam Intermón (2025).

Las trabajadoras mayores de 55 años españolas disponen de vivienda en propiedad en mayor medida que las extranjeras. Esta diferencia es especialmente pronunciada si tenemos en cuenta el país de origen. Las trabajadoras de origen español o comunitario cuentan con vivienda en propiedad casi 8 veces más que aquellas de origen extracomunitario (46,85 % frente a un 6,37 %) (Gráfico 11).

## GRÁFICO 11. VIVIENDA HABITUAL, SEGÚN PAÍS DE ORIGEN (%).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta online de Oxfam Intermón (2025).

Por lo tanto, aquellas nacionales o nacionalizadas, especialmente las personas nacidas en España, cuentan con **cierto desahogo económico** y unas expectativas de futuro más estables en comparación con las trabajadoras de origen extracomunitario. Contar con una casa pagada —muchas veces heredada o compartida con familiares— reduce la presión económica presente y futura, especialmente ante la incertidumbre de la jubilación y las pensiones.

“Yo tengo casa con mi hermana. Yo no estoy de alquiler. [...] Estoy viviendo con mi hermana y tenemos las dos la casa compartida y pagada. [...] Era de mis padres. Entonces en ese sentido estoy tranquila”

*Margarita, jubilada, España, 76 años (Entrevista Valencia).*

“Yo no tengo hijos, yo no espero que nadie me cuide ni nadie se ocupe de mí. Entonces, de cara al futuro, **me compré un apartamento tutelado cuando pude**”

*Edurne, España, 66 años (Entrevista Bilbao).*

Según la encuesta de Oxfam Intermón (2025) aquellas trabajadoras encuestadas que pagan alquiler o hipoteca, **invierten de media 380,12€**. Esta cuantía supone que un **40,5 % de sus ingresos mensuales se dedican a pagar el alquiler**, muy por encima de la regla del 30 % aconsejado por el propio Banco de España y que coloca a estas personas en una situación de vulnerabilidad<sup>84</sup>.

“Porque **una habitación a mí me la cobran 500. Una habitación. Entonces digo, es que yo solamente trabajo para esa habitación**, digo. Y a veces se pone, ¿no?, de mal humor. Todos los días salía a trabajar solo para la vivienda. Pero bueno, pero me contento por tener un techo.”

*Elisa, en activo, Bolivia, 66 años (Grupo Madrid).*

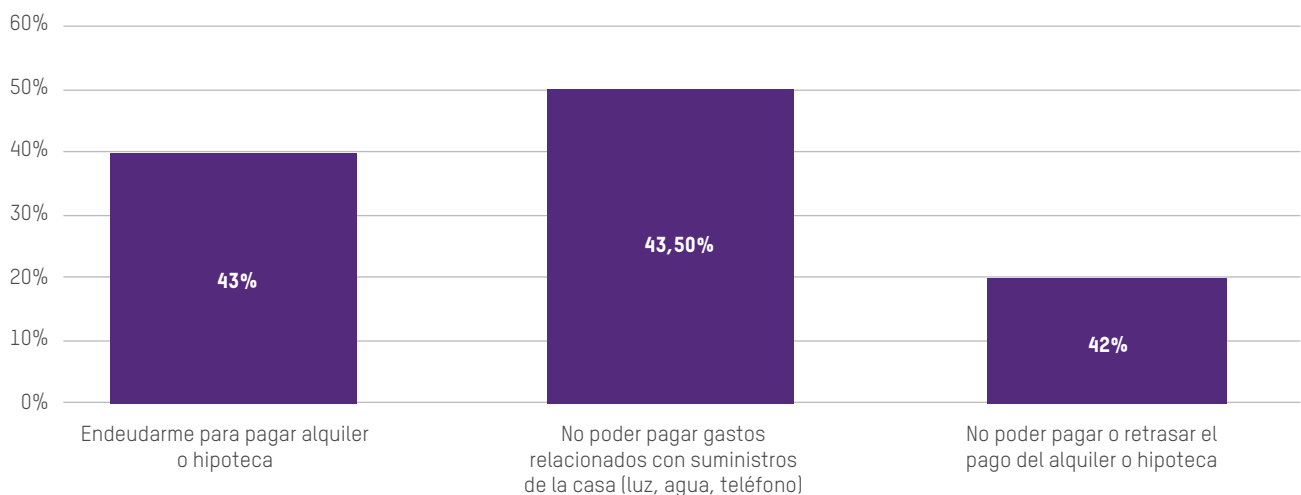
Muchas trabajadoras mayores de 55 años relatan situaciones en las que **el salario apenas cubre el alquiler de una habitación y los suministros**, obligándolas a vivir con un margen prácticamente nulo, sin posibilidad de reacción ante cualquier imprevisto.

“Nosotras **sobrevivimos con el salario que nos dan**. Porque, como dicen actualmente, son 600 euros de piso. **¿Qué te queda? Para pagar la luz, el agua, el internet y la comida. Yo pago 750. Y acabas recortando en la comida**. Generalmente en la comida, porque la luz no la podemos recortar, el internet tampoco. Y más que todo en la vivienda, que es lo que hacemos por tal de que nos llegue un poco eso, alquilar solo una habitación. Y compartir un piso entre tres, cuatro compañeras para que nos pueda llegar.”

*Juana, en activo, Colombia, 64 años (Grupo Zaragoza).*

Entre aquellas personas que cuentan con alquiler o hipoteca, **un 42 % de las encuestadas declara haber tenido que retrasar pagos de alquiler o hipoteca en el último año y otra proporción similar reconoce no poder asumir los gastos básicos de luz, agua o teléfono**. La necesidad de endeudarse para conservar la vivienda es frecuente (43 %), lo que acentúa aún más la vulnerabilidad (Gráfico 12).

**GRÁFICO 12. RENUNCIAS EN VIVIENDA ÚLTIMO AÑO (%).**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta online de Oxfam Intermón (2025)

El acceso a una vivienda digna **se agrava con la multitud de requisitos que muchas trabajadoras no pueden cumplir**, como nóminas elevadas, antigüedad laboral o avales, lo que las empuja hacia alojamientos inestables, infraviviendas o habitaciones donde conviven con personas desconocidas.

“**Encontrar piso fue muy difícil, muy complicado, por el número de personas y por no haber un contrato**, por no haber una nómina, por no tener papeles al día.”

*Elisa, jubilada, Colombia, 68 años (Entrevista Valencia).*

“Casas hay a montones en alquiler. Lo que no hay es el dinero para pagar los alquileres. [...] Le piden a uno 3 nóminas de 1.500€ cada una. Le piden a uno mínimo un año de antigüedad. [...] **Entonces, es imposible. Si va a tomar uno el piso mínimo, tiene que tener unos 5.000 euros en el bolsillo.** [...] La agencia se queda con una tajada grande. Que el mes de alquiler, que dos meses de fianza, que el mes de depósito...

*Brenda, desempleada, Colombia, 67 años (Entrevista Madrid).*

Las voces recogidas en los grupos y entrevistas ponen rostro y experiencia a esta precariedad residencial. **Aparecen mujeres de 60, 65 o 70 años que se ven obligadas a compartir piso —o incluso habitación— con personas desconocidas** o trabajadoras internas que, para poder descansar en sus días de libranza, alquilan habitaciones a precios desorbitados. En este contexto, la vejez se proyecta no como un tiempo de seguridad, sino como un horizonte atravesado por el temor a quedarse sin espacio propio, sin un lugar donde estar y descansar en condiciones de dignidad.

**“A partir de este mes voy a compartir habitación [...] Y todavía no asimilo. Voy a probar y a ver cómo asimilo. El alquiler es de 200€ porque yo solamente duermo sábado. Es inasumible, pero es lo que toca.”**

*Valeria, en activo, Paraguay, 72 años (Entrevista Madrid).*

En este contexto, **muchas trabajadoras expresan la sensación de vivir “en el alambre”**. La encuesta muestra que la percepción de tener una vida digna es muy baja, con una puntuación media de 2,63 sobre 10. Las trabajadoras externas por horas son quienes valoran mejor su situación (4,6 sobre 10), mientras que las internas con jornada completa presentan la valoración más baja (1,35 sobre 10). Estos resultados contrastan claramente con la media del conjunto de la población que, según *Vivir la desigualdad*, la encuesta de desigualdades múltiples de Oxfam Intermón (2025) fue, de 5,5 sobre 10<sup>85</sup>.

La vida cotidiana de las trabajadoras mayores de 55 años en el empleo de hogar y cuidados está atravesada, por tanto, por **una precariedad económica persistente que no se alivia con la edad, sino que se intensifica**. Las renunciadas acumulan efectos sobre la salud, la vivienda absorbe la mayoría de los ingresos, el endeudamiento amenaza y la falta de ahorro convierte cualquier imprevisto en una crisis. **Esta suma de factores empuja a muchas a mirar hacia el futuro con más temor que esperanza**, atrapadas entre un presente que exige resistencia y un futuro que se presenta sin garantías mínimas.

# 03 DE AQUELLOS BARROS ESTOS LODOS: LA JUBILACIÓN EN EL EMPLEO DE HOGAR Y CUIDADOS



La jubilación no constituye un momento aislado ni un corte limpio en la vida laboral, sino el **resultado acumulado de las condiciones laborales y de vida que se han ido sedimentando** a lo largo de décadas.

Las posibilidades reales de acceder a una pensión están profundamente determinadas por la calidad, continuidad y reconocimiento del trabajo desarrollado durante la vida activa (Tabla 1).

Sin embargo, una **jubilación digna no se limita a la percepción de una prestación económica, sino que implica la garantía de poder envejecer con autonomía, estabilidad material y reconocimiento social**. Se trata de un derecho que conecta el cierre de la vida laboral con las condiciones de existencia en la vejez.

En el ámbito del empleo de hogar y cuidados, estas garantías se ven seriamente erosionadas. Las trayectorias laborales analizadas configuran **un horizonte de jubilación marcado por la inseguridad económica, la precariedad habitacional y el deterioro de la salud**, fruto de años de trabajo intensivo y escasamente protegido.

Los datos muestran que las trabajadoras mayores de 55 años alcanzan la última etapa de su vida laboral en una **posición claramente desventajosa**: con carreras de cotización insuficientes, derechos frágiles o inexistentes, y cuerpos y economías domésticas profundamente impactados por una precariedad sostenida en el tiempo.

**TABLA 1. FACTORES QUE CONDICIONAN LAS COTIZACIONES Y EL ACCESO Y CUANTÍA DE LAS PENSIONES.**

CAUSAS	CONSECUENCIAS EN LAS COTIZACIONES Y EN EL ACCESO Y CUANTÍA DE PENSIONES
Discontinuidad en el empleo, periodos en la informalidad o situación administrativa irregular.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Menor número total de años cotizados.</li><li>• Dificultad para alcanzar los años mínimos de acceso a una pensión contributiva.</li><li>• Reducción en la base reguladora, disminuyendo la cuantía final de la pensión.</li></ul>
Parcialidad o trabajo por horas con bases reducidas.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Cotizaciones fragmentadas e insuficientes para alcanzar pensiones completas.</li><li>• Reducción de la base reguladora, disminuyendo la cuantía final de la pensión.</li></ul>
Sistema de cotización por tramos (no salario real).	<ul style="list-style-type: none"><li>• Se trabajan más horas de las que se cotizan (es frecuente el alta por hora con bases mínimas, independientemente de las horas de jornada).</li></ul>

CAUSAS	CONSECUENCIAS EN LAS COTIZACIONES Y EN EL ACCESO Y CUANTÍA DE PENSIONES
Salarios bajos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salarios bajos equivalen a bases de cotización bajas, disminuyendo la cuantía final de la pensión.</li> </ul>
Riesgos ergonómicos y desgaste físico y mental.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reducción de la empleabilidad</li> <li>• Salidas anticipadas del mercado laboral sin cotización suficiente.</li> <li>• Mayor dependencia de bajas, incapacidades o periodos de inactividad no cubiertos que dejan lagunas en la cotización.</li> </ul>

### 3.1. LLEGAR A LA JUBILACIÓN: TRES POSIBLES ESCENARIOS

Cuando una trabajadora de hogar y cuidados llega a la edad de jubilación, acceder a una pensión no es algo automático, su trayectoria laboral condiciona directamente sus posibilidades (Tabla 2).

Solo quienes han conseguido mantener cierta estabilidad y reunir suficientes cotizaciones **acceden a una pensión contributiva**, aunque generalmente de cuantía muy baja.

Para quienes no alcanzan los requisitos de cotización mínima **existe la pensión no contributiva**, diseñada como red de seguridad para personas sin ingresos suficientes pero que difícilmente cubre las necesidades básicas.

Un tercer grupo **llega a la edad de jubilación sin acceso a una pensión**: mujeres que han trabajado toda su vida sosteniendo hogares ajenos, a menudo sin contrato, llegan a la vejez sin ningún tipo de protección.

**TABLA 2. TIPOS DE PENSIÓN, REQUISITOS Y DIFICULTADES DE ACCESO.**

TIPO DE PENSIÓN	REQUISITOS	RETOS
PENSIÓN CONTRIBUTIVA	Pensión contributiva de jubilación Haber alcanzado la edad legal de jubilación y disponer de al menos 15 años de cotización (37 años para cobrar una pensión completa), además de haber cotizado dos años dentro de los quince previos a la jubilación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La precariedad del sector dificulta acumular los requisitos de cotización.</li> <li>• Aun cumpliéndose los requisitos, las pensiones suelen ser bajas.</li> </ul>
	Pensión contributiva de incapacidad Si deriva de enfermedad común: acreditar periodo mínimo de cotización (según edad).  Si deriva de accidente laboral/no laboral o enfermedad profesional: no se exige cotización previa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La infradeclaración de accidentes y falta de reconocimiento de enfermedades derivadas del trabajo de hogar y cuidados dificulta demostrar su origen laboral.</li> <li>• Los periodos sin alta en la Seguridad Social dificultan cumplir cotización exigida por enfermedad común.</li> </ul>

TIPO DE PENSIÓN		REQUISITOS	RETOS
PENSIÓN NO CONTRIBUTIVA	Pensión no contributiva de jubilación	Tener más de 65 años, haber residido legalmente en España durante 10 años (2 de ellos consecutivos y anteriores a la solicitud) y disponer de ingresos inferiores a 8.803,20€ (en 2026).	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mujeres migrantes con historial de irregularidad administrativa tienen dificultad para acreditar los 10 años.</li> <li>La baja cuantía difícilmente cubre necesidades básicas y dificulta la vida independiente.</li> <li>La convivencia con familiares aumenta el umbral de ingresos por encima del máximo.</li> </ul>
	Pensión no contributiva de invalidez	Tener discapacidad igual o superior al 65 %, haber residido legalmente en España durante 10 años (2 de ellos consecutivos y anteriores a la solicitud) y disponer de ingresos inferiores a 8.803,20€ (en 2026).	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mujeres migrantes con historial de irregularidad tienen dificultad para acreditar los 10 años.</li> <li>La baja cuantía difícilmente cubre necesidades básicas ni cuidados derivados de la discapacidad.</li> </ul>

## PENSIÓN CONTRIBUTIVA: UNA EXCEPCIÓN ENTRE LAS TRABAJADORAS DE HOGAR Y CUIDADOS

Las trabajadoras del hogar y los cuidados con acceso a una pensión contributiva de jubilación percibían en 2024 una cuantía media de 473,56 euros mensuales, antes de aplicar el complemento de mínimos y la revalorización anual. Esta cantidad es la mitad de lo que perciben las mujeres trabajadoras del resto de sectores (946,59 euros) y tres veces menos de lo que perciben los hombres (1.278,88 euros)<sup>86</sup>.

Cuando la pensión reconocida no alcanza el umbral legal, puede activarse el **complemento de mínimos**, condicionado al nivel de rentas y no exportable en caso de residir fuera de España. La dependencia de este mecanismo es especialmente elevada en el sector: **el 49,5 % de las pensiones contributivas de las trabajadoras del hogar y cuidados** requieren complemento de mínimos; es decir, el doble que entre las mujeres del resto de sectores (26,14 %) y 3,5 veces más que entre los hombres (14,04 %).

El importe medio del complemento que garantiza mínimos también es más alto entre las trabajadoras de hogar y cuidados, reflejando la debilidad de la pensión base. Las trabajadoras de hogar jubiladas reciben de media 331,77€ mensuales de complemento de mínimos, frente a los 291,54€ del total de mujeres y los 253,86€ del total de hombres.

Incluso aplicando el complemento de mínimos, las trabajadoras de hogar y cuidados jubiladas en 2024 apenas alcanzaban 710€ de media, muy por debajo de las pensiones que perciben el total de mujeres jubiladas (1.192€ de media) y hombres jubilados (1.699,35 €)<sup>87</sup>. Esta cuantía tan solo cubre el 38,6 % del gasto medio anual de una persona mayor que vive sola<sup>88</sup>.

### TRABAJADORAS DE HOGAR Y CUIDADOS JUBILADAS

MEDIA DE AÑOS COTIZADOS  
**21 AÑOS**

VACÍOS DE COTIZACIÓN  
**16,8 % DE SU VIDA LABORAL**

**49,5 % COBRAN COMPLEMENTO DE MÍNIMOS**

PENSIÓN MEDIA  
**710€**

### TOTAL MUJERES JUBILADAS

MEDIA DE AÑOS COTIZADOS  
**25 AÑOS**

VACÍOS DE COTIZACIÓN  
**19,7 % DE SU VIDA LABORAL**

**EL 26,14 % COBRAN COMPLEMENTO DE MÍNIMOS**

PENSIÓN MEDIA  
**1.192€**

### TOTAL HOMBRES JUBILADOS

MEDIA DE AÑOS COTIZADOS:  
**33 AÑOS**

VACÍOS DE COTIZACIÓN  
**8 % DE SU VIDA LABORAL**

**EL 14,04% COBRAN COMPLEMENTO DE MÍNIMOS**

PENSIÓN MEDIA  
**1.699€**

La profunda diferencia entre las pensiones percibidas por las trabajadoras del hogar y cuidados y el total de hombres y mujeres del resto de sectores responde a **tres factores**: los **años de cotización acumulados** a lo largo de la vida laboral, **las lagunas o vacíos de cotización**<sup>89</sup> y **las bases de cotización**<sup>90</sup>.

Cotizar la mayor parte de la vida laboral en el Sistema Especial de Empleo de Hogar articula simultáneamente estos tres factores en sentido negativo, con un impacto directo sobre la pensión futura. El sector se caracteriza por salarios bajos, elevada parcialidad y alta discontinuidad laboral y, hasta fechas recientes, por un sistema de cotización basado en tramos y no en el salario real<sup>91</sup>. Esta configuración produce, por un lado, **bases de cotización sistemáticamente más bajas, carreras más cortas y acumulación de vacíos o lagunas contributivas**.

En lo que respecta a los años de cotización, las trabajadoras de hogar y cuidados con pensión contributiva en 2024<sup>92</sup> tienen carreras más cortas que el total de personas jubiladas de todos los sectores. Mientras que las primeras **cotizan 21 años de media a lo largo de toda su vida laboral**, las mujeres y hombres jubilados del total de sectores cuentan con 25 y 33 años cotizados de media, respectivamente<sup>93</sup>.

En el caso de las trabajadoras de hogar y cuidados jubiladas vemos además que, de los años cotizados de media, solo 17 años corresponden específicamente al empleo de hogar y cuidados<sup>94</sup>. Esto confirma que **acceder a una pensión contributiva exclusivamente con cotizaciones del empleo de hogar es prácticamente inviable**. Por ello, la mayoría de las trabajadoras que sí alcanzan este derecho lo logran gracias a cotizaciones acumuladas también en otros sectores.

Aunque se cotice también en otros sectores, las trabajadoras del hogar y cuidados con pensión contributiva pasan la mayor parte de su vida laboral en el sector del hogar (71,8 % del tiempo). Además, **acumulan un volumen significativo de vacíos o lagunas de cotización (16,8 %), más del doble que los hombres (8,0 %)** aunque inferior al del total de mujeres con pensión contributiva (19,7 %)<sup>95</sup>

Por su parte, en **el conjunto de mujeres de todos los sectores, la proporción de periodos sin cotizar es incluso superior a la registrada entre las trabajadoras del hogar y cuidados (19,7 % frente al 16,8 %)**<sup>96</sup>. Sin embargo, estas mujeres presentan **carreras laborales más largas** —con una media de cuatro años más de cotización— y desarrolladas mayoritariamente en el Régimen General.

Este régimen se caracteriza por **bases de cotización más altas y más estables** a lo largo del tiempo, lo que permite que, pese a la existencia de lagunas, el nivel medio de cotización acumulado sea suficiente para acceder a pensiones claramente superiores a las de las empleadas de hogar y cuidados.

Esta diferencia se acentúa aún más en el caso de los hombres jubilados de todos los sectores. Aunque **también registran periodos sin cotizar (8 %)**, sus trayectorias laborales son mucho más extensas —doce años más de media que las trabajadoras de hogar y ocho más que el conjunto de mujeres— y se concentran igualmente en el Régimen General.

Además, lo hacen con **salarios más elevados y continuos**, lo que se traduce en bases de cotización altas y sostenidas en el tiempo. Estas condiciones permiten compensar con mayor facilidad los periodos de no cotización y acceder, en consecuencia, a pensiones significativamente más altas<sup>97</sup>.

## **PENSIONES NO CONTRIBUTIVAS: ÚLTIMO RECURSO PARA TRAYECTORIAS SIN COTIZACIONES SUFICIENTES**

Frente a la gran dificultad que muchas trabajadoras de hogar y cuidados, especialmente las de origen migrante, encuentran para acceder a una pensión contributiva, **la pensión no contributiva se convierte en muchos casos en la última opción de protección para la jubilación.**

Según datos del IMSERSO, en 2024, **las mujeres representaban el 63,5 % de las personas beneficiarias totales de este tipo de pensión.** Mientras solo el 0,4 % de quienes reciben una pensión contributiva de jubilación son extranjeras, estas suponen casi el **8 % del total de pensiones no contributivas**<sup>98</sup>.

Además, **la pensión no contributiva media fue de 517,90€ mensuales (7.250,60€ anuales)**<sup>99</sup>, una cantidad que solo cubriría el **32,8 % del gasto medio anual** de un hogar unipersonal de una persona mayor de 65 años en España<sup>100</sup>



**LA PENSIÓN NO CONTRIBUTIVA MEDIA EN 2024 FUE DE 517,90€ MENSUALES (7.250,60€ ANUALES)**

**ESTA PENSIÓN SOLO CUBRIRÍA EL 32,8% DEL GASTO MEDIO ANUAL DE UN HOGAR UNIPERSONAL DE UNA PERSONA MAYOR DE 65 AÑOS EN ESPAÑA.**

Esto significa que, incluso cuando se logra el acceso, la cuantía de la pensión no contributiva **apenas permite sostener la supervivencia económica más básica.** La pensión no contributiva funciona como una **red mínima de protección, pero no garantiza autonomía económica en la jubilación** ya que no deja margen real para cubrir necesidades esenciales como el alquiler, los suministros, una alimentación adecuada o disfrutar de actividades de ocio.

“La no contributiva es la que le dan a unos 550, eso. (...) **Pero yo quiero irme para mi país. (...) Porque aquí con 550 no puedo vivir yo sola.** (...) Entonces me dice, pues si no llegas a nada (...) tendrías que trabajar tres años más para llegar a los 15 años. Y ahí sí te dan la pensión. (...) Porque los 550 no me los dejan sacar a mi país.”

*Juana, en activo, Colombia, 64 años (Grupo Zaragoza).*

Además, hay **que tener en cuenta que la pensión no contributiva exige residencia en España y que la unidad de convivencia no supere el límite de ingresos establecido**<sup>101</sup>. Por eso, cuando la solicitante convive con familiares (cónyuge y/o parientes hasta segundo grado: hijos/as, nietos/as, hermanos/as, padres, abuelos), el cálculo suma los ingresos de todas las personas convivientes. Si dicho total supera el umbral, la pensión no contributiva se deniega, aunque la solicitante individualmente no tenga ingresos.

La paradoja es evidente: la **pensión no contributiva aporta una cuantía muy reducida que no permite a muchas trabajadoras sufragar un alquiler propio**. Esto las empuja a vivir con familiares, pero, a la vez, esa convivencia puede situar los ingresos agregados del hogar por encima del límite, impidiéndoles cumplir el requisito económico para su acceso. En este sentido, convivir con familiares puede bloquear el acceso a este ingreso mínimo incluso en situaciones de precariedad severa.

“Sí, claro, querer queremos jubilarnos todas. Queremos llegar, pero depende ya de las cartas que hay encima de la mesa, ¿sabes? Depende cuántos años estamos cotizando también. **Yo he pedido ayuda no contributiva dos veces y me la han denegado también porque vivo con mi hijo.**”

*Marta, en activo, Bolivia, 63 años (Grupo Bilbao).*

## LLEGAR SIN PENSIÓN: LA CARA EXTREMA DE LA PRECARIEDAD

El tercer escenario es el más invisible: el de aquellas que llegan a la edad de jubilación sin acceso a ninguna pensión. Esto ocurre cuando no se logran alcanzar los 15 años mínimos de cotización para la pensión contributiva, pero tampoco se cumplen los requisitos de residencia legal y continuada y bajo nivel de ingresos exigidos para la pensión no contributiva.

Es difícil dimensionar el número de trabajadoras de hogar y cuidados que se encuentran en esta situación en España, ya que muchas de estas mujeres han trabajado décadas en un entramado de empleos sin contrato, horas no declaradas, cambios frecuentes de empleador, entradas y salidas en el sector y largos períodos en situación administrativa irregular.

Los datos disponibles sobre el total de sectores apuntan a que la vulnerabilidad se intensifica entre las trabajadoras de origen extranjero: **solo el 36,6 % del total de mujeres extranjeras en España acceden a una pensión contributiva, frente al 53,7 % de las españolas**<sup>102</sup>.

Esta diferencia no es casual, responde a vidas laborales más inestables, mayor presencia en la economía informal, lagunas de cotización más extensas y, en muchos casos, un ingreso tardío al sistema de Seguridad Social debido a los propios procesos migratorios. Todo ello contribuye a que **muchas mujeres migrantes lleguen a la vejez con menos garantías y más incertidumbre**.

Por su parte, las **trabajadoras de origen español tienen también más posibilidades de cumplir los requisitos para acceder a una pensión no contributiva**, ya que el requisito de residencia mínima de diez años se cumple en la gran mayoría de los casos, salvo en trayectorias marcadas por periodos prolongados de emigración. No obstante, conviene destacar que las características demográficas de la población extranjera residente en España muestran que una parte significativa cuenta igualmente con una residencia prolongada, lo que les da acceso en muchos casos a esta protección de emergencia en la vejez.<sup>103</sup>

Combinando la información disponible sobre afiliación y trayectorias laborales en el sector, por estimaciones propias<sup>104</sup>, se calcula que aproximadamente el 86 % de las trabajadoras del hogar y los cuidados accederían a algún tipo de pensión (el 45,9 % accedería a una contributiva y el 40,1 % a una no contributiva), mientras que **en torno al 14 % alcanzaría la edad de jubilación sin prestación alguna**. La brecha por nacionalidad es especialmente significativa: **el 25,4 % de las trabajadoras de hogar y cuidados extranjeras se jubilarían sin pensión, frente a solo el 4,6 % entre las trabajadoras españolas**<sup>105</sup> (Tabla 3).



**EL 14% DE LAS TRABAJADORAS DE HOGAR Y CUIDADOS SE JUBILARÍAN SIN ACCESO A UNA PENSIÓN**

**EL 25,4% DE LAS TRABAJADORAS DE HOGAR Y CUIDADOS EXTRANJERAS SE JUBILARÍAN SIN PENSIÓN FRENTE AL 4,6% DE LAS TRABAJADORAS ESPAÑOLAS**

**TABLA 3. ESTIMACIÓN DEL ACCESO A PENSIONES TRABAJADORAS DE HOGAR Y CUIDADOS, SEGÚN NACIONALIDAD.**

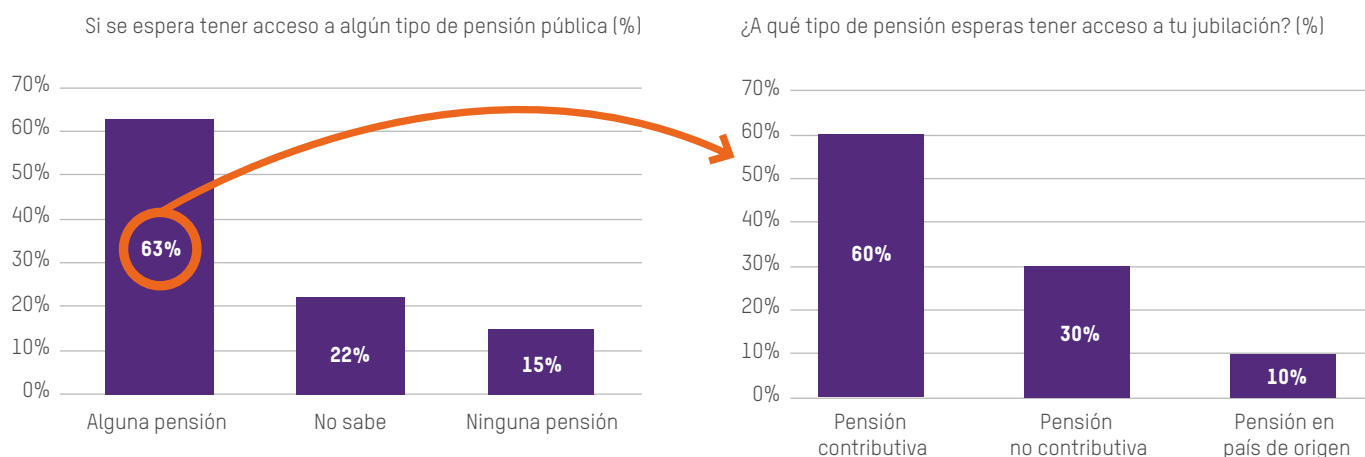
ESTADO A LA JUBILACIÓN	EXTRANJERAS (N)	EXTRANJERAS (%)	ESPAÑOLAS (N)	ESPAÑOLAS (%)	TOTAL (N)	TOTAL (%)
Con pensión contributiva	85.839	36,6 %	153.636	53,7 %	239.475	45,9 %
Con PNC (sin contributiva)	89.239	38,0 %	119.754	41,8 %	208.993	40,1 %
Sin ninguna pensión	59.492	25,4 %	13.306	4,6 %	72.798	14,0 %
Total grupo	234.570	100 %	286.696	100 %	521.266	100 %

Fuente: Elaboración propia a partir de estimaciones del tamaño del sector, porcentaje de acceso a la pensión contributiva por nacionalidad y supuestos de elegibilidad a las pensiones no contributivas.

Estas estimaciones no se desvían mucho de las propias percepciones y expectativas de las trabajadoras de hogar y cuidados mayores de 55 años que respondieron a la encuesta de Oxfam Intermón (2025)<sup>106</sup>: **el 63 % piensa que tendrá algún tipo de pensión**, un 15 % cree que no tendrá acceso a ninguna y un 22 % no lo sabe (Gráfico 12).

Entre quienes esperan recibir una pensión, la opción más mencionada es la pensión contributiva, citada por el 60 % de las encuestadas. La segunda respuesta más frecuente es la pensión no contributiva, mencionada por el 30 %, lo que revela que una parte importante ya asume que no logrará acumular una carrera contributiva suficiente. Un 10 % espera acceder a una pensión en su país de origen.

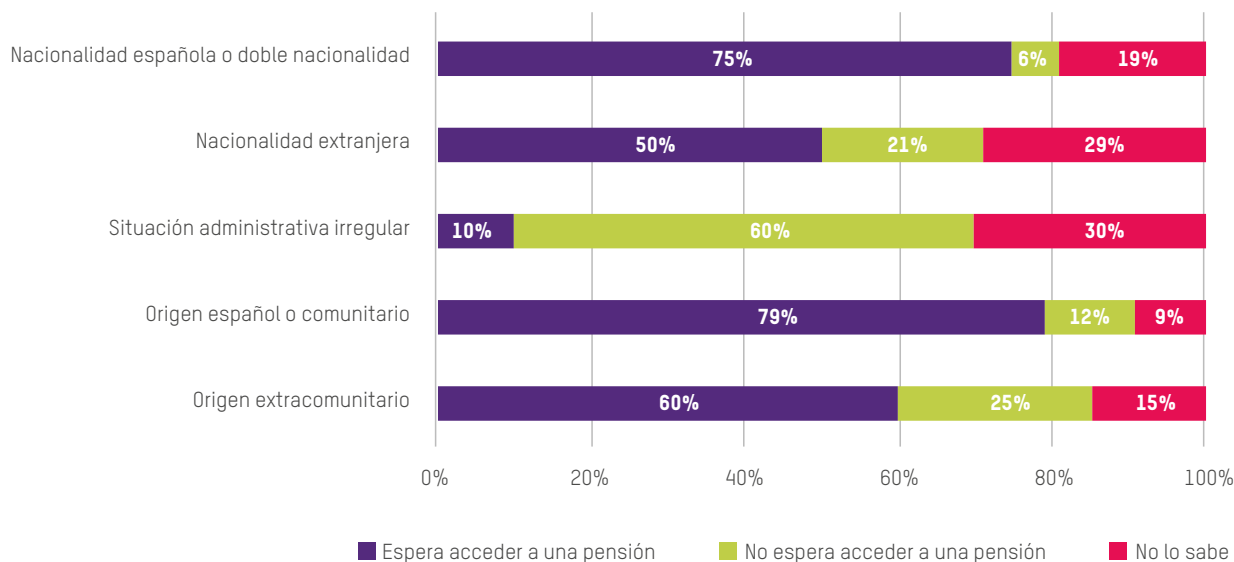
**GRÁFICO 13. PENSIÓN ESPERADA Y TIPO (%).**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta online de Oxfam Intermón (2025).

La fragilidad, lejos de ser homogénea, tiene gradientes muy claros vinculados al origen y a la situación administrativa. Hay un **mayor porcentaje de trabajadoras de origen español o comunitario encuestadas que esperan acceder a una pensión, frente a aquellas de origen no comunitario**. Lo mismo ocurre con las trabajadoras que tienen nacionalidad española o doble nacionalidad, frente a aquellas de nacionalidad extranjera (con NIE) y en situación administrativa irregular (Gráfico 14).

**GRÁFICO 14. EXPECTATIVA DE ACCESO A UNA PENSIÓN, SEGÚN PAÍS DE ORIGEN Y SITUACIÓN ADMINISTRATIVA (%).**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta online de Oxfam Intermón (2025).

El **79 % de las trabajadoras de origen español o comunitario encuestadas creen que accederán a algún tipo de pensión**, aunque persiste un 12 % que piensa que no tendrá ninguno y un 9 % que no lo sabe. Entre las **extracomunitarias, la expectativa de acceso a una pensión cae al 60 % y la incertidumbre se duplica**: un 25 % cree que no tendrá acceso a ninguna pensión y un 15 % no lo sabe<sup>107</sup>.

La situación se vuelve especialmente compleja cuando se analiza la situación administrativa. **Entre las trabajadoras con nacionalidad española encuestadas, el acceso esperado a una pensión es la opción predominante (75 %)**, mientras que entre quienes tienen nacionalidad extranjera la perspectiva se dispersa: la mitad espera acceder a algún tipo de pensión, mientras que un 21,1 % cree que no recibirá ninguna, una proporción casi cuatro veces mayor que entre quienes tienen nacionalidad española.

Para **las trabajadoras encuestadas que llegan a los 55 años o más en situación administrativa irregular**, el panorama es especialmente devastador: un 60 % cree que no tendrá pensión y un 30 % no lo sabe.

## 3.2. IMAGINAR LA JUBILACIÓN: ENTRE EL MIEDO Y LA ESPERANZA

El complejo panorama que muestran los datos sobre las pensiones de jubilación hace que, **para las trabajadoras del hogar y los cuidados mayores de 55 años, pensar en el futuro no sea un ejercicio sencillo**.

Las trabajadoras mencionan **diversas dificultades de cara a la jubilación**: la posibilidad misma de acceder a una pensión, la baja cuantía prevista, el desgaste físico acumulado y la incertidumbre sobre su autonomía futura o sobre quién podría cuidar de ellas.



El edadismo agrava esta situación: se les exige seguir trabajando porque no alcanzan los años para poder jubilarse, pero al mismo tiempo **se les cierran las puertas del empleo por su edad**. Las agencias y empleadores rechazan candidaturas de trabajadoras mayores de 55-60 años, dejándolas atrapadas entre la falta de ingresos, la imposibilidad de cotizar y la ausencia de alternativas reales.

**“Sí, la verdad que las agencias a veces a la edad que nos ven, ya nos quieren rechazar.** Por ejemplo, el otro día fui a la agencia para hacerme actualizar mi lista de espera porque aquellos años ya tengo la historia ahí. Entonces me dijo, ¿qué años tienes? Me dice ahí. Pues voy a cumplir 60 años, le digo. Pues ya no se puede. Ya no, ya no damos trabajo. Entonces, ¿qué hacemos? Le digo.”

*Mónica, en activo, 57 años, Colombia (Grupo Bilbao).*

A ello se suma la **preocupación por la cuantía de la futura pensión**. El **41,1 % de las encuestadas ni siquiera sabe calcular cuánto cobrará**. Un 15,8 % sitúa su pensión entre 701 y 1.000 €, claramente insuficiente para cubrir gastos básicos, especialmente en situaciones de vivienda inestable, y solo un 1,4 % cree que superará los 1.500 €.

Las trayectorias marcadas por el trabajo a tiempo parcial, por horas y con múltiples empleadores, generan pensiones muy bajas. Incluso cuando se alcanza una pensión, esta no permite afrontar gastos como alquiler, alimentación o suministros, lo que **vacía de contenido la promesa de una jubilación digna**.

**“Los contratos parciales sirven para el tiempo, pero no para la cuantía. [...] y con 550 euros no puedo vivir sola.”**

*Estela, en activo, Perú, 62 años, Perú (Grupo Madrid).*

Así se observa **cuando se les pregunta a las trabajadoras mayores de 55 años encuestadas cómo imaginan su vida tras la jubilación**. Las respuestas, puntuadas entre 1 (nada de acuerdo) y 4 (muy de acuerdo), muestran un panorama marcado por la precariedad económica y la falta de garantías formales de bienestar.

En coherencia con ello, **un 87 % de las encuestadas esta algo o muy de acuerdo con que tendrá que modificar hábitos por falta de recursos** y el **65 % considera poco o nada probable vivir únicamente de su pensión**. La necesidad de recurrir a ONG o instituciones como apoyo económico aparece también como una posibilidad bastante o muy real para 7 de cada 10 participantes (68 %). Esto indica que, **para la mayoría la jubilación se presenta como un periodo de reducción de ingresos**.

## LAS TRABAJADORAS DE HOGAR Y CUIDADOS MAYORES DE 55 AÑOS FRENTE A LA JUBILACIÓN



**EL 87% CREE QUE TENDRÁ QUE MODIFICAR SUS HÁBITOS POR FALTA DE RECURSOS**



**EL 68% CREE QUE TENDRÁ QUE BUSCAR APOYO EN ONGS O INSTITUCIONES**



**EL 86% CONSIDERA POCO PROBABLE VIVIR ÚNICAMENTE DE SU PENSIÓN**



**EL 55,7% NO CONFÍA EN TENER PERSONAS CERCANAS QUE PUEDAN CUIDARLAS**

“Yo tengo contratos parciales. Trabajo por horas, una casa trabajo tres horas, en otra hago veinte horas al mes y es lo único que ya tengo. Nos **dicen que si son contratos parciales igual sirve para la jubilación. Claro, pero para el tiempo, pero no para la cuantía.**”

*Estela, en activo, Perú, 62 años (Grupo Madrid).*

“La no contributiva es la que le dan a unos 550, eso. Me dijeron que yo podía coger esa. Pero, entonces yo le dije, pero yo quiero irme para mi país porque aquí con 550 no puedo vivir yo sola. **El mero arriendo vale 550, más. Y la comida, los servicios, todo, entonces no llegas a nada.**”

*Juana, en activo, Colombia, 64 años (Grupo Zaragoza).*

**La vivienda constituye otro foco central de angustia.** La mayoría llega a la edad de jubilación sin ahorros ni propiedad, tras décadas de salarios bajos destinados casi por completo al alquiler. Compartir piso o habitación se normaliza incluso en edades avanzadas, y para algunas migrantes el único margen posible parece ser el retorno al país de origen.

“Me envejecí aquí. No he ganado más que para pagar el alquiler del piso que tengo para vivir. **No tengo ni un real de ahorro y ahora ya estoy viejita y los trabajos van a empezar a fallar de aquí en adelante.**”

*Sofía, en activo, Nicaragua, 68 años (Grupo Bilbao).*

“Por eso es que, claro, la mayoría de las personas, ¿qué es lo que tenemos pensado? **Devolvernos a nuestros países de orígenes. Porque allá tenemos nuestra casa. Aunque sea pequeña,** sea lo que sea, pero ya es nuestro. Y por lo menos **vamos a eximir ese gasto de un alquiler aquí.** Porque ya, en cuanto usted va al banco y le dicen, ¿cuántos años tienes? Es la primera pregunta que el banco hace: ‘¿50 años? Ay, no, ya no le podemos dar hipoteca.’”

*Julia, desempleada, Ecuador, 56 años (Grupo Zaragoza).*

**Al miedo económico se suma el deterioro físico.** El trabajo de hogar y cuidados, físicamente exigente y sin prevención real de riesgos, deja secuelas que limitan la autonomía justo cuando se les exige prolongar su vida laboral. El miedo al **dolor, la enfermedad y a depender de familiares se agudiza.**

“**Porque llegaremos a la jubilación, pero rotas. Si es que llegamos.** Yo creo que sí llegamos, pero estropeadas, como pasa muchas veces que llegan a la jubilación, un año, dos años, y te mueres porque estás podrida por dentro, estás lastimada por dentro...malograda totalmente. **Llegar a la jubilación malogradas.**”

*Alicia, en activo, Ecuador, 63 años (Grupo Madrid).*

“**A 67 años, yo es que ya no me veo prácticamente trabajando. Porque, a ver, yo tengo un problema de las rodillas.** Yo nunca cuento eso en el trabajo porque me tengo que mover. Ahora, por ejemplo, yo me tengo que levantarme para moverme, porque si no se me queda dura la rodilla. Yo tengo implante de las células madre en las rodillas, porque no me quieren todavía colocar prótesis, porque por la edad todavía no. Quieren que espere un poquito más. Porque si no te recomiendan dejar de trabajar. Y aparte de eso, tengo que volver a operarme al cabo de un tiempo.”

*Marina, en activo, Colombia, 56 años (Grupo Madrid).*

En este sentido, **una de las preocupaciones más profundas viene de la mano de la pregunta sobre quién cuidará a quienes han cuidado.** Con pensiones bajas y redes familiares limitadas, muchas trabajadoras anticipan que no podrán pagar cuidados profesionales ni quieren convertirse en una carga para sus hijos. La falta de un sistema público de cuidados accesible proyecta una vejez vivida desde la autoexigencia de “mantenerse sanas” para no necesitar ayuda.

“A nosotras **no nos cuida nadie, estamos solas. Tenemos que estar sanas.**”

*Lucía, desempleada, Brasil, 68 años (Grupo Bilbao).*

“No voy a tener los cuidados que yo he dado.”

*Edurne, en activo, España, 66 años (Entrevista Bilbao).*

“Porque yo mañana, pasado me voy a jubilar me voy a quedar con 800 euros y si me cuesta 500 la habitación y con los 300 para medio comprar el abono, medio pagar el teléfono, medio el gas. **No voy a tener para pagar una persona que me cuide, no voy a tener para eso.** Mis hijos no se van a hacer cargo porque ellos tienen su vida y tienen sus hijos y tienen otros planes de vida. Yo o me retorno a mi país para que me atiendan mis hermanas o no sé. No vas a venir a joderle a tus hijos ni a tu familia. **No quiero tampoco ser una dependiente de otras personas el día de mañana.**”

*Alicia, en activo, Ecuador, 63 años (Grupo Madrid).*

“El problema que tenemos ahora, por ejemplo, es para pagar a alguien que me ayude a mí a limpiar mi casa, que yo no puedo limpiar mi casa porque no tengo equilibrio”

*Margarita, jubilada, España, 76 años (Entrevista Valencia).*

La soledad aparece como uno de los temores más repetidos. Un **55,7 % de las encuestadas confía poco o nada en tener personas cercanas que puedan cuidarlas si lo necesitan.** Esta vulnerabilidad es especialmente intensa en el caso de trabajadoras migrantes, con redes familiares dispersas, viviendo en habitaciones alquiladas o viviendas compartidas. Aquí se cristaliza una doble vulnerabilidad: económica (pensiones insuficientes) y relacional (falta de redes de apoyo), que se entrelazan para producir **una vejez precaria y desprotegida.**

“Entonces, **¿cómo me veo? Pues muy sola.** O sea, yo no voy a tener los cuidados que he dado, eso lo tengo claro. Me veo muy sola y prefiero no pensarlo.”

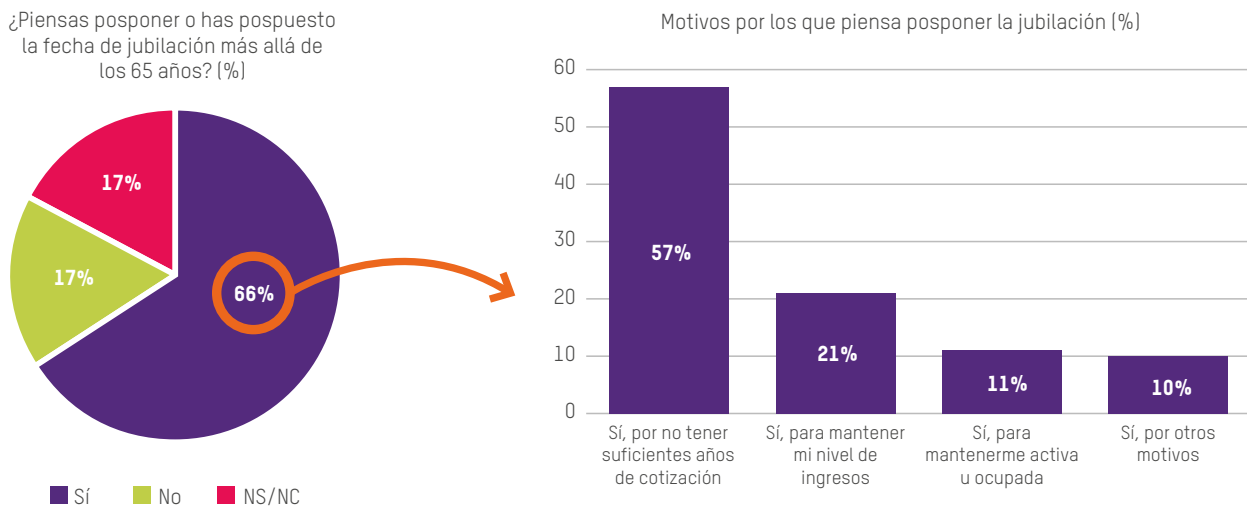
*Edurne, en activo, España, 66 años (Entrevista Bilbao).*

## ESTRATEGIAS FRENTE A LA JUBILACIÓN

Ante las dificultades que ya se anticipan, las trabajadoras del hogar y los cuidados **van elaborando un conjunto de estrategias frente a la jubilación** que les permita sostenerse llegado el momento.

La más extendida es prolongar la vida laboral más allá de la edad legal de jubilación: un **65,9 %** de las trabajadoras mayores de 55 años que respondieron a la encuesta **anticipa que tendrá que posponer la jubilación más allá de los 65 años**<sup>108</sup> (Gráfico 15).

**GRÁFICO 15. INTENCIÓN DE POSPONER LA JUBILACIÓN MÁS ALLÁ DE LOS 65 AÑOS (%).**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta online de Oxfam Intermón (2025).

Esta prolongación de la vida laboral no suele ser voluntaria, ni responde a un deseo de mantenerse activas, sino a la necesidad económica derivada de la dificultad de acceder a una pensión o a pensiones previstas que no alcanzan los mínimos vitales. Así lo confirman las respuestas a la encuesta, donde el motivo principal alegado para posponer la jubilación es **no tener suficientes años de cotización (57 %)** o **querer mantener el nivel de ingresos (21 %)**, pues se prevé que la jubilación implicará una reducción de los mismos.

Otra de las estrategias identificadas es el recurso al **apoyo familiar**. Para aquellas trabajadoras que cuentan con redes familiares en España, esta puede ser una vía para complementar ingresos, compartir vivienda o recibir cuidados en edades avanzadas. Sin embargo, no es una opción universal. Muchas mujeres migrantes llegaron solas, con sus familias en origen o sin redes familiares estables; otras trabajadoras españolas sostuvieron a sus familias durante años y no pueden esperar reciprocidad económica.

“Y yo, ahora, por ejemplo, **el hijo mío es el que paga todo**. Porque tiene un departamentito y él, gracias a Dios.”

*Katy, desempleada, Guatemala, 57 años (Grupo Bilbao).*

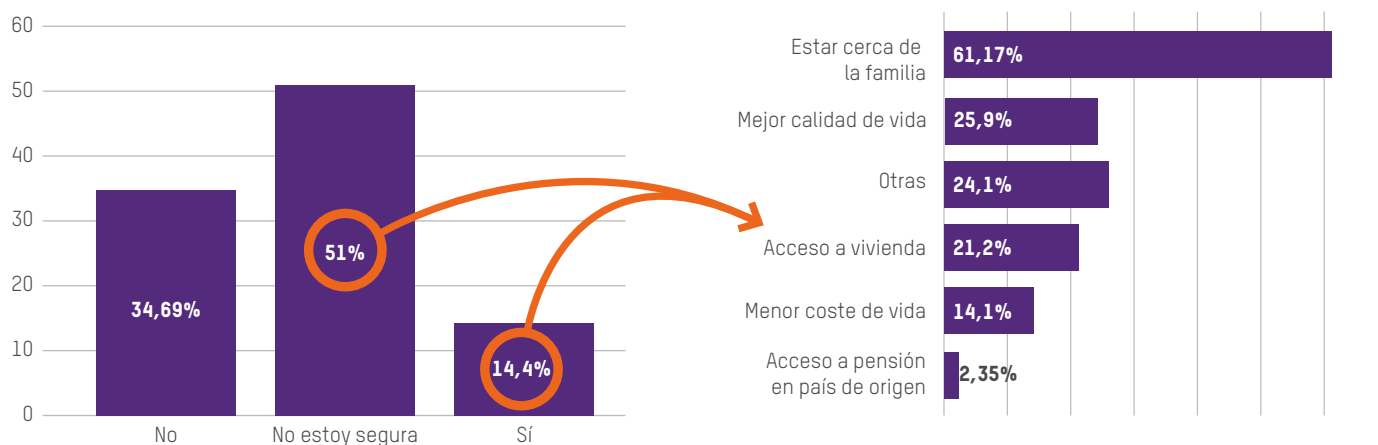
“Bueno, y a pesar de todo, he escogido esta cartita, porque me gustan las flores. Y creo que me sembraré unas flores viejitas y tendré. Y seré feliz. Pues, **porque tengo mis hijas y me quieren mucho y me apoyan**, pues creo que no estaré del todo mal. Ahora mismo, o ya un año sin trabajar, **si no hubiese sido por ellas, pues estuviera viviendo en la calle**. Pero que ellas están ahí, ahí al tanto, pagando médicos y todo. Se ven que estoy con depresión, me pagan un especialista para que esto, o sea.”

*Marcela, desempleada, Ecuador, 61 años (Grupo Zaragoza).*

Por este motivo, para algunas **trabajadoras de origen migrante, la idea de retornar al país de origen** se perfila como una estrategia viable para poder sobrevivir en la vejez. No se trata de un retorno elegido, planificado o deseado, sino de una **salida obligada por la imposibilidad de sostenerse en España** sin redes familiares sólidas, con pensiones tan bajas y en muchos casos, sin vivienda propia que les hace depender de alquileres cada vez más elevados.

El **14,3 % de las trabajadoras mayores de 55 años encuestadas está pensando en regresar a su país y el 51 % está dudando**, solo el 34,69 % está decidida a quedarse en España. Los factores más influyentes en la decisión de retornar son **estar cerca de la familia (61,17 %), mejorar la calidad de vida (25,9 %) y acceder a una vivienda (21,2 %)** (Gráfico 16).

**GRÁFICO 16. RETORNO AL PAÍS DE ORIGEN DESPUÉS DE LA JUBILACIÓN Y PRINCIPALES MOTIVOS (%).**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta online de Oxfam Intermón (2025).

El retorno, en estos casos, se convierte en una suerte de reagrupación inversa: **buscar el amparo de redes familiares, comunitarias o incluso el acceso a una vivienda**. Para quienes están en situación administrativa irregular, esta estrategia puede ser la única imaginable. Para quienes sí han cotizado, pero no alcanzan los requisitos para una pensión contributiva, la imposibilidad de exportar la pensión no contributiva bloquea incluso esta opción, generando situaciones de inmovilidad forzada en la vejez.

“Yo pago también un geriátrico que está en mi país. Es un geriátrico bastante lindo que es de la seguridad social de mi país. Y desde el día que salió la pensión de viudedad, ese día yo firmé y pago, pago poco, pero pago. [...] **Es un plan B, porque yo tengo mi casa también en mi país**”.

*Brenda, desempleada, Colombia, 67 años (Entrevista Madrid).*

Algunas trabajadoras con trayectorias laborales transnacionales contemplan la posibilidad de **combinar una pensión española con otra acumulada en su país de origen**, especialmente cuando existen convenios bilaterales de Seguridad Social con España<sup>109</sup>. Esta estrategia puede ofrecer un pequeño margen adicional, aunque solo es accesible para una minoría: requiere haber cotizado formalmente en ambos países, no haber pasado largos periodos en la informalidad y que los dos sistemas reconozcan esos años.

“Con allá la pensión por invalidez sí me puedo ir para allá y me pueden ingresar el dinero. Y ya son como 950 o 1000, que está bien para nosotros.”

*Carolina, en activo, Venezuela, 62 años (Grupo Zaragoza).*

Muchas mujeres proceden de países sin convenios, lo que reduce drásticamente esta posibilidad. En la actualidad **solamente 26 países tienen este tipo de convenios**<sup>110</sup>. Muchos de los que quedan excluidos de sus beneficios son países de habitual procedencia de trabajadoras de hogar y cuidados migrantes como: Honduras, Nicaragua, El Salvador, Guatemala o Bolivia.

“Yo tengo poco de cotizar porque me jubilé en mi país y después me vine para acá. **No hay convenio en mi país. Porque yo soy nicaragüense. O sea, que si quiero cobrar tendría que ir para allá para cobrarla**, pero no puedo juntarla con la de aquí.”

*Sofía, en activo, Nicaragua, 68 años (Grupo Bilbao).*

También en el caso de aquellas que migraron **huyendo de violencia** o aquellas que después de muchos años en España han perdido el vínculo con su país de origen o aquellas con **necesidad de atención médica y tratamientos especializados**.

“Vine acá, de mi país para acá, casi corrida. A mí, el papá de mis hijos mucho me maltrataba, intentó matarme tres veces, como ya iba a salir de la casa y me tuve que venir acá dejándote a mis hijos. Al año que vine, mi mamá falleció, mis hijos están solos allá. **No puedo regresar.**”

*Sonia, desempleada, Colombia, 55 años (Grupo Zaragoza).*

“Yo no me puedo ir, porque el tratamiento que me hacen aquí allá es muy difícil. Porque **la salud de nosotros allá es muy malita. Estamos muy mal atendidos**”

*Brenda, desempleada, Colombia, 67 años (Entrevista Madrid).*

Finalmente, **un 78,3 % de las encuestadas están de acuerdo o muy de acuerdo con que tendrán que seguir trabajando en la economía sumergida**. Esta expectativa revela un fenómeno que aparece con fuerza en los grupos focales: la jubilación para muchas no permite dejar de trabajar.



“La jubilación que sí que va un poquito más... Como que no lo tenemos tan dentro de nuestros planes. **Mi plan es ser autónoma, montar un negocio y buscarme la vida. O sea, no poner toda la esperanza en tener una pensión de jubilación**, entonces no sé si esta es así que no lo vemos como necesario o porque también, la posibilidad de un retorno me hace como que bajar muchísimo la expectativa sobre una pensión de jubilación.”

*Carla, en activo, Colombia, 55 años (Grupo Valencia).*

Esta estrategia aparece como el último recurso cuando ni los años cotizados, ni los ingresos familiares, ni la posibilidad de retorno garantizan la supervivencia. Continuar limpiando por horas, acompañando a personas mayores o realizando pequeñas tareas domésticas permite obtener ingresos adicionales, pero supone prolongar hasta el infinito la vida laboral.

## LA BRECHA ENTRE LA VEJEZ DIGNA Y LA REAL

A pesar de las preocupaciones que inicialmente despierta la jubilación, las trabajadoras de hogar y cuidados mayores de 55 años entrevistadas logran construir una **definición compartida de lo que significa una vejez digna**: la promesa de descanso, de reconstrucción personal y de acceso a unas condiciones de vida que, hasta ahora, les ha sido sistemáticamente negada.

La vejez digna se proyecta como una **etapa de agencia y reapropiación del propio tiempo**, en claro contraste con un recorrido laboral marcado por la disponibilidad permanente y la dependencia de las necesidades ajenas. Para muchas trabajadoras, representa la esperanza de dejar atrás cargas y responsabilidades, y de disponer por primera vez de tiempo propio tras una vida entera dedicada a sostener a otras personas. La expectativa de **alivio y disfrute** emerge con fuerza, junto a la posibilidad de **reconectar con deseos y actividades postergadas**.

“Quiero acabar en el campo [...] mí me encantaba ir a ver las planticas, echarles agua, abonarlas... **eso para mí era tranquilidad.**”

*Mónica, en activo, 57 años, Colombia (Grupo Bilbao).*

“Estoy **esperando que llegue esa hora para que el tiempo vuelva a ser mío**, porque tanto sacrificio... **Llega un momento en que el tiempo no es tuyo.**”

*Marina, en activo, Colombia, 56 años (Grupo Madrid).*

Para otras, la vejez digna se concibe como una **etapa activa y abierta a nuevos rumbos vitales**. No se trata necesariamente de inactividad o retirada, sino de la posibilidad de reorientarse, aprender, viajar o mantenerse activas en sus propios términos. Esta mirada desborda los imaginarios más pasivos asociados tradicionalmente al envejecimiento y sitúa **esta etapa vital como un comienzo tardío, para quienes han visto sistemáticamente pospuestos sus propios proyectos vitales**.

“**Porque no pensemos que nos vamos a jubilar y nos vamos a sentar en un sillón.** Porque hemos estado siempre activas, tenemos que seguir activas. Y hacer lo que no pudimos hacer cuando éramos jóvenes por cuidar a nuestros hijos. Porque no hemos tenido tiempo. **Y no tenemos, no hemos tenido dinero.** Nunca es tarde para aprender, para estudiar.... Así, tenga 80 años, te quiere sacar el título de maestra, bienvenido sea.”

*Juana, en activo, Colombia, 64 años (Grupo Zaragoza).*

**“Vamos a ser como los pájaros migratorios, ir y venir por temporada.”**

*Lucía, desempleada, Brasil, 68 años (Grupo Bilbao).*

No se habla de riqueza ni de abundancia, sino de una **tranquilidad material básica** que permita vivir sin la angustia constante de llegar a fin de mes. La dignidad se asocia, en primer lugar, a **dejar de contar cada gasto y poder descansar de la precariedad** sostenida a lo largo de toda la vida laboral. A ello se suma la posibilidad de tener un lugar propio, un espacio estable al que llamar hogar después de años entrando y saliendo de domicilios ajenos, de habitaciones prestadas o compartidas.

**“Mi único objetivo no es acumular dinero, sino tener una vejez tranquila. No depender, no pedir. [...] Quiero estar estable. Quiero una vejez estable. No quiero depender de mis hijos.”**

*Valeria, en activo, Paraguay, 72 años (Entrevista Madrid).*

**“Una vejez digna... es tener un lugar donde descansar, no estar pensando si mañana tendrás que salir de tu casa. Estar tranquila sin pensar en pagar, habitación, o un piso.”**

*Carla, desempleada en activo, Paraguay, 68 años (Grupo Bilbao).*

Las trabajadoras expresan el deseo de no estar solas, pero tampoco convertirse en una carga ni depender plenamente de familiares o personas cercanas. **La vejez digna se construye como un equilibrio entre autonomía y vínculos**, donde la interdependencia no se vive como dependencia forzada, sino como relación elegida.

**“Para mí, una vejez digna sería una vejez en la que hubiera personas cerca de mí. Y sería una vejez en la que pudiera realizar mis hobbies. [...] Pero sí, para mí es muy importante la relación interpersonal. A mí la soledad de las personas mayores me aterra.”**

*Eduarne, en activo, España, 66 años (Entrevista Bilbao).*

**Este horizonte deseado contrasta de forma contundente con la vejez que muchas perciben como realmente posible:** marcada por la incertidumbre, las pensiones bajas o inexistentes, la precariedad habitacional, el miedo a la soledad y a la falta de cuidados. De este choque emergen respuestas ambivalentes.

En la mayoría de los casos predomina una esperanza frágil, sostenida por estrategias de evitación que dificultan afrontar la realidad de la jubilación. Muchas trabajadoras evitan informarse sobre su situación futura para no enfrentarse a “malas noticias”, y cuando acceden a información tienden a seleccionar solo aquello que permite sostener la ilusión de una vejez mejor. En esta posición, la incertidumbre se gestiona a través de una **confianza abstracta en la suerte, en el paso del tiempo o en la fe y la espiritualidad**, que funcionan como refugios emocionales frente a un futuro incierto.

“Y vos sabés que, sinceramente, me veo como un cometa, Dios sabe dónde voy a quedar, dónde voy a afincarme para el día de mañana. **Como le digo a Dios, si él tiene la voluntad que me gane la de comprarme una casa, entonces me quedaría aquí. [...] Mejor no pensar... Va a ser hasta donde podamos llegar.**”

*Lucía, desempleada, Brasil, 68 años (Grupo Bilbao).*

“**Yo no me preocupo** porque ya tengo tiempo para la jubilación, tengo recién 55 años.”

*Sonia, desempleada, Colombia, 55 años (Grupo Zaragoza).*

Frente a esta postura mayoritaria, un grupo más reducido adopta una posición crítica y consciente de las dificultades para alcanzar la vejez que desea. Esta mirada, más frecuente entre quienes cuentan con más información sobre pensiones y cotizaciones, oscila entre la tristeza profunda ante la constatación de que la vejez soñada es difícilmente alcanzable y la **determinación de organizarse y luchar colectivamente** como única vía para disfrutar de derechos en el futuro próximo.

“Claro, **pero también tenemos que ir de realidad, porque ya son setenta años y que setenta años ya son setenta. Y que está bien también ser consciente un poco de todo, ¿no? Para tomar decisiones.**”

*Sofía, en activo, Nicaragua, 68 años (Grupo Bilbao).*

“**Pero para eso necesitamos luchar y seguir peleando y seguir avanzando en nuestra lucha** para que el Estado reconozca, el gobierno reconozca este trabajo que hacemos como sumamente importante.”

*Alicia, en activo, Ecuador, 63 años (Grupo Madrid).*

### 3.3. DIGNIFICAR LA JUBILACIÓN: DERECHOS BÁSICOS PARA UN SECTOR ESENCIAL

A lo largo de las últimas décadas ha crecido el número de **organizaciones, asociaciones, sindicatos y colectivos de trabajadoras de hogar y cuidados** autoorganizadas en todo el territorio español y en el ámbito internacional cuestionando de forma explícita las **bases patriarcales y coloniales** sobre las que se sostiene el actual modelo de cuidados.

En el caso español, estas organizaciones han logrado articular una **agenda política específica para el sector**, basada en la identificación de sus problemáticas propias y en la formulación de reivindicaciones orientadas al reconocimiento de derechos laborales históricamente negados. Su acción sostenida ha contribuido de manera decisiva a la aprobación de reformas normativas de alcance significativo (Figura 2).

FIGURA 2. ALGUNAS ASOCIACIONES, COLECTIVOS Y ORGANIZACIONES DE TRABAJADORAS DE HOGAR Y CUIDADOS EN ESPAÑA.



Entre estos avances se encuentran la **ratificación del Convenio 189** de la Organización Internacional del Trabajo, el acceso a la **prestación por desempleo** y la incorporación del sector al marco regulador de la **prevención de riesgos laborales**. Medidas que, hasta hace apenas una década, quedaban fuera de las expectativas razonables de las trabajadoras del hogar y cuidados y que hoy integran el conjunto de derechos formalmente reconocidos.

La situación de precariedad en la que llegan a la jubilación muchas trabajadoras del hogar y cuidados **tampoco ha pasado desapercibida para quienes sostienen el sector desde dentro**. Desde hace años, estas organizaciones vienen advirtiendo, analizando y denunciando la dura realidad a la que se enfrentan las trabajadoras del sector en cuanto a su salida del mercado laboral.

**La jubilación cristaliza todas las desigualdades sufridas a lo largo de la vida laboral**. La precariedad en la vejez de las trabajadoras de hogar y cuidados no es un problema individual ni una mala planificación personal, sino el resultado directo de un modelo de cuidados precarizado, feminizado y racializado.

“La mayoría de las trabajadoras llega a la edad de jubilación sin los años cotizados necesarios, no por elección, sino por un sistema que las ha excluido”

*Asociación SEDAC.*

Algunos estudios impulsados por organizaciones de trabajadoras de hogar y cuidados han puesto el foco específicamente en el **envejecimiento de las mujeres migrantes**, mostrando cómo la vejez se vive desde la inseguridad económica, la precariedad habitacional y el miedo al futuro<sup>111</sup>.

“Las más olvidadas y perjudicadas serán las trabajadoras de hogar migradas que quedarán solas con una pensión mísera”

*Asociación Malen Etxea.*

Desde los colectivos y asociaciones de trabajadoras del hogar y cuidados se insiste en una idea central: la **jubilación digna no debería ser un beneficio extraordinario**, sino un derecho básico. Además, el derecho a **una jubilación digna no se debería limitar a “llegar”, sino a poder vivir la vejez con autonomía, estabilidad y dignidad**, sin verse obligadas a seguir trabajando en la economía informal, a depender de redes asistenciales o a retornar forzosamente a los países de origen.

“Una jubilación digna es una cuestión de justicia social, reparación y reconocimiento”

*Asociación de Emplead@s de Hogar de Murcia.*

Además de la denuncia pública y la incidencia política, las organizaciones de trabajadoras de hogar y cuidados han desarrollado **prácticas concretas de acompañamiento y cuidado colectivo** frente a la vejez y la jubilación. Talleres, espacios de información, asesoría comunitaria y grupos de apoyo han sido claves para enfrentar la desinformación y la incertidumbre que rodea el acceso a pensiones.

Algunas experiencias, como los espacios impulsados por la Asociación SEDOAC o Territorio Doméstico, trabajan explícitamente la jubilación como **parte de un proyecto vital**, no solo como trámite administrativo, abordando el miedo, el duelo por el cuerpo que no rinde igual y la planificación del futuro.

“Estamos organizando talleres sobre jubilación porque muchas compañeras están llegando a esa edad sin información clara y con enormes dificultades para acceder a una pensión digna”

*Territorio Doméstico.*

Junto a estas prácticas de acompañamiento, otras organizaciones han impulsado iniciativas que responden de manera directa a problemáticas concretas que aparecen con fuerza en la vejez. Es el caso del **proyecto de vivienda para trabajadoras de hogar y cuidados desarrollado por Malen Etxea**<sup>112</sup>, que pone en el centro la necesidad de garantizar condiciones de vida dignas a mujeres trabajadoras de hogar y cuidados que llegan a edades avanzadas con dificultades para encontrar empleo, problemas de salud que les impiden seguir trabajando y sin medios para acceder a una vivienda digna.

Otras experiencias locales se centran en abrir nuevas posibilidades laborales y de contratación digna para mujeres que, a partir de los 55 años, se enfrentan al cierre de oportunidades en el mercado de trabajo. El **emprendimiento para trabajadoras de hogar y cuidados mayores de 55 años impulsado por Mes que Cures** constituye un ejemplo de cómo las organizaciones acompañan procesos de transición laboral, impulsan iniciativas de economía social y solidaria y ofrecen alternativas frente al edadismo laboral<sup>113</sup>.

Por todo lo anterior, existe un consenso amplio en que dignificar la jubilación en el empleo de hogar y cuidados exige **abordar no solo las pensiones, sino también las desigualdades acumuladas y la falta de derechos a lo largo de las trayectorias laborales y vitales**. En este sentido, las propuestas que impulsan las trabajadoras de hogar y cuidados organizadas se articulan en torno a cinco ejes fundamentales.

- **Reparar las desigualdades acumuladas a lo largo de la vida laboral**, lo que implica la equiparación de derechos y cotizaciones del Sistema Especial de Empleo de Hogar a las del Régimen General.
- **Regularizar la situación administrativa** de las trabajadoras del hogar y los cuidados migradas, garantizando plenamente sus derechos de ciudadanía.
- **Reconocer el desgaste físico y emocional del sector**, promoviendo la salud laboral y la prevención de riesgos, e incorporando el reconocimiento de enfermedades laborales y la penosidad del empleo de hogar.

- **Garantizar ingresos suficientes en la jubilación y medidas extraordinarias para las trabajadoras en situación más urgente**, especialmente aquellas ya jubiladas o cercanas a la edad de jubilación. Para ello, se propone atajar la brecha de género de las pensiones, la revisión del modelo de jubilación anticipada o el reconocimiento del perjuicio que representa la Ley de Extranjería en la vida laboral de las trabajadoras migradas, entre otras.
- **Asegurar condiciones materiales básicas**, como el acceso a una vivienda digna y el acceso a cuidados en la vejez.

Este conjunto de demandas, elaboradas desde la experiencia, la organización y la lucha colectiva, configura una agenda propia en torno a la jubilación que sitúa la vejez de las trabajadoras del hogar y cuidados como una cuestión de derechos, dignidad y justicia social.

Este trabajo demuestra que **la autoorganización de las propias trabajadoras no solo conquista derechos, sino que produce conocimiento situado**, imprescindible para diseñar políticas públicas ajustadas a la realidad del sector.

## 04 RECOMENDACIONES



A la luz del diagnóstico expuesto, y ante la constatación de que las trabajadoras del hogar y los cuidados, en particular aquellas mayores de 55 años, afrontan una precariedad acumulada que compromete su presente y su futuro, desde Oxfam Intermón presentamos un conjunto de recomendaciones que requieren **un compromiso inmediato y sostenido por parte de las instituciones públicas, los agentes sociales y las familias empleadoras.**

Estas medidas no son meras sugerencias: constituyen **responsabilidades ineludibles** para avanzar hacia un modelo de cuidados justo, sostenible y respetuoso con los derechos laborales y humanos, y así contribuir a reducir las desigualdades económicas y sociales que enfrentamos como sociedad.

**Adeuar las políticas públicas** para garantizar igualdad de derechos y dignidad, **promover prácticas de contratación responsables, transformar las percepciones sociales** que invisibilizan este trabajo y **reforzar el sistema público de cuidados** en su conjunto, son pasos esenciales para asegurar que las trabajadoras puedan acceder a una protección social efectiva, una jubilación digna y una vejez en condiciones de bienestar y autonomía.

Estas recomendaciones se han construido **incorporando de manera central los saberes, experiencias y propuestas formuladas por las propias trabajadoras del hogar y cuidados**, así como por las organizaciones sociales con las que hemos tejido una colaboración sostenida a lo largo de los últimos años. Este trabajo conjunto no solo refuerza la **pertinencia y la legitimidad social de las propuestas**, sino que nutre y fortalece nuestra capacidad de análisis, diálogo e incidencia política.

El compromiso es claro: **ninguna trabajadora del hogar debe seguir sobreviviendo en la precariedad, la informalidad o el abandono institucional.** Este informe llama a actuar con decisión, coordinación y voluntad política para cerrar una deuda histórica y construir un sistema de cuidados que no deje a nadie atrás.

## 4.1. GARANTIZAR DERECHOS: TRABAJO DIGNO Y JUBILACIÓN PARA MUJERES TRABAJADORAS DE HOGAR Y CUIDADOS MAYORES DE 55 AÑOS

### CAMBIOS EN POLÍTICAS PÚBLICAS ESPECÍFICAS PARA MAYORES DE 55 AÑOS

Es necesario garantizar una salida digna del mercado laboral para las trabajadoras de hogar y cuidados mayores de 55 años, cuyas trayectorias laborales están marcadas por la penosidad física, la feminización del sector y carreras de cotización discontinuas, corrigiendo desigualdades estructurales en el acceso a la jubilación.

#### COEFICIENTES REDUCTORES Y JUBILACIÓN ANTICIPADA

- a. **Establecer coeficientes reductores de la edad de jubilación<sup>114</sup>** para trabajadoras del hogar mayores de 55 años expuestas a desgaste físico acumulado, similar a otros sectores con elevada penosidad (limpieza, cuidados, trabajo físico intensivo).
- b. **Reconocer la penosidad<sup>115</sup>** y el carácter feminizado del sector como criterio para la jubilación anticipada sin penalización.
- c. **Permitir la jubilación parcial flexible** para trabajadoras mayores, combinando cuidados formales con cotización garantizada y bonificada.
- d. **Crear mecanismos extraordinarios que reconozcan, regularicen y compensen a trabajadoras del hogar y cuidados con carreras discontinuas**, teniendo en cuenta lagunas de cotización y periodos en la economía sumergida no atribuibles a su voluntad, como los cuidados no remunerados por maternidad o cuidados de personas dependientes; enfermedad o incapacidad temporal; desempleo involuntario o actividades informales.

Estos mecanismos deberán incluir **procedimientos excepcionales para el reconocimiento y regularización retroactiva de cotizaciones no ingresadas** correspondientes a periodos de trabajo informal acreditable, cuando dicha situación no haya sido una elección voluntaria de la trabajadora, garantizando su impacto efectivo en el acceso y cálculo de la pensión.

Esta propuesta se **alinea con tendencias internacionales** destinadas a corregir desigualdades estructurales de género en los sistemas de pensiones que abordan, aunque con diferentes medidas, la brecha de cotización acumulada por las mujeres a lo largo de su vida laboral. Un ejemplo es el **sistema de créditos de cotización y reconocimiento de interrupciones laborales<sup>116</sup>**.

- e. **Establecer bonificaciones específicas** en el cálculo de la pensión y en los requisitos de acceso a la jubilación para mujeres mayores con baja cotización acumulada, **independientes de la jubilación parcial**, derivadas de trayectorias laborales feminizadas y precarizadas.
- f. **Asegurar pensiones mínimas adaptadas al coste real de vida** que permitan una jubilación digna y prevengan situaciones de pobreza en la vejez entre las trabajadoras del hogar y de cuidados.

#### PROGRAMAS FORMATIVOS Y DE RECUALIFICACIÓN

- a. **Formación en competencias digitales básicas y adaptadas**, evitando la exclusión de trabajadoras mayores en plataformas de empleo.
- b. **Itinerarios de recualificación profesional para mayores de 55 años** en cuidados profesionales, atención centrada en la persona y apoyo domiciliario formal.
- c. **Becas, ayudas de transporte y compensaciones económicas** para garantizar que las trabajadoras mayores puedan formarse sin reducir ingresos.

## SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN ESPECÍFICA

- a. **Evaluaciones de riesgos específicas para mayores de 55 años:** ergonomía, manipulación de cargas, estrés físico y emocional.
- b. **Programas de salud preventiva accesibles:** fisioterapia, rehabilitación, seguimiento médico
- c. **Sustitución obligatoria de tareas de alto riesgo físico** por tareas compatibles con la edad y la salud.

## INSPECCIÓN Y SANCIÓN POR DISCRIMINACIÓN POR EDAD

- a. **Sancionar a empresas, agencias y plataformas digitales de empleo** que usen filtros discriminatorios por edad o que descarten sistemáticamente a mujeres mayores.
- b. **Auditorías algorítmicas obligatorias** para plataformas de búsqueda de empleo que clasifiquen o invisibilicen a personas mayores.
- c. **Campañas específicas de Inspección de Trabajo** sobre discriminación por edad en empleo de hogar y cuidados.
- d. **Prohibir expresamente** anuncios de empleo que incluyan límites de edad o requisitos encubiertos.

## VIVIENDA DIGNA Y ESTABILIDAD RESIDENCIAL PARA TRABAJADORAS DE HOGAR Y CUIDADOS MAYORES DE 55 AÑOS

- a. **Garantizar el derecho efectivo a una vivienda digna, estable y asequible** para las trabajadoras de hogar y cuidados mayores de 55 años, previniendo situaciones de exclusión residencial, dependencia económica y sinhogarismo en una etapa vital de especial vulnerabilidad.
- b. Garantizar el **acceso preferente a vivienda protegida o alquiler social** para trabajadoras mayores de 55 años que hayan desarrollado su actividad en régimen interno o que hayan vivido en **situaciones de dependencia económica respecto a sus empleadores**, especialmente cuando la pérdida del empleo implique también la pérdida de la vivienda. Esta medida debe articularse mediante:
  - 1. la **priorización del colectivo en los cupos de vivienda pública y social;**
  - 2. la incorporación de este perfil en los **criterios de vulnerabilidad residencial** utilizados por comunidades autónomas y ayuntamientos;
  - 3. la coordinación con los servicios sociales para asegurar alternativas habitacionales inmediatas en casos de ruptura de la relación laboral.
- c. Priorizar a **mujeres mayores de 55 años** en programas de **vivienda pública adaptada**, viviendas con apoyos y **modelos de vivienda comunitaria para mujeres mayores**, que favorezcan: la autonomía personal, la seguridad residencial, la creación de redes de apoyo y cuidados mutuos.
- d. Evitar situaciones de **desahucio, pérdida de vivienda o sinhogarismo** tras el fin de la vida laboral, la jubilación o cambios en la relación laboral, mediante: la **garantía de alternativa habitacional digna** en casos de desahucio o finalización de contratos; la **prórroga excepcional de contratos de alquiler** en situaciones de vulnerabilidad residencial; y, la coordinación entre políticas de vivienda, empleo, pensiones y servicios sociales.

## CAMBIOS EN POLÍTICAS PÚBLICAS GENERALES DEL SECTOR DEL TRABAJO DE HOGAR Y CUIDADOS

Desde 2022 se han producido avances relevantes en derechos para las trabajadoras de hogar y cuidados, impulsados por la ratificación del **Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)** y concretados, entre otros, en el **Real Decreto-ley 16/2022**, que abrió el acceso a la protección por desempleo, eliminó el desistimiento como figura autónoma de extinción y amplió la acción protectora de la Seguridad Social. Más recientemente, el **Real Decreto 893/2024** ha iniciado el desarrollo específico de la **seguridad y salud laboral** en el empleo de hogar, reconociendo de forma expresa los riesgos laborales del sector.

No obstante, la aplicación práctica ha mostrado lagunas: la doctrina del **Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) (24/02/2022)** se ha utilizado en litigios para evitar la discriminación derivada de no computar determinados periodos de alta previos al **1 de octubre de 2022** a efectos de acceso a prestaciones por desempleo. Como consecuencia, el **Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)** adoptó una **instrucción administrativa** en noviembre de 2025 corrigiendo esta injusticia; es un avance, pero depende de un criterio y no de una reforma legal consolidada.

Garantizar justicia laboral en el empleo de hogar y cuidados es una decisión política inaplazable. Por eso, es imprescindible avanzar en la aplicación íntegra del Convenio 189 de la OIT, asegurando trabajo decente, una inspección real y la protección frente a los riesgos laborales; y, al mismo tiempo, culminar de una vez la equiparación entre el Sistema Especial del Empleo de Hogar y el Régimen General como condición mínima irrenunciable, eliminando discriminaciones históricas en despido, cotización, desempleo y protección social.

Este avance debe enmarcarse en un horizonte compartido de superación progresiva del Sistema Especial, mediante una transición ordenada que garantice derechos y seguridad jurídica, vinculada al refuerzo del sistema público de cuidados y de los apoyos a las familias, para que la corrección de esta desigualdad no recaiga de nuevo en la precariedad y la penalización de las trayectorias laborales de quienes sostienen los cuidados.

Con el propósito de consolidar un marco de derechos plenamente garantista, se presentan a continuación una serie de recomendaciones orientadas a fortalecer la acción pública en materia de empleo de hogar y cuidados:

- a. **Eliminar las salvedades** que amenazan una plena equiparación de las consecuencias del despido improcedente y nulo, mediante la reforma de los artículos 11.1 y 11.2 del Real Decreto 1620/2011.
- b. **Equiparar las indemnizaciones por despido**, modificando la cuantía de la indemnización y su sustitución por la establecida en el artículo 53.1.b) del Estatuto de los Trabajadores que reconoce veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.
- c. **Reconocer como causa legítima de dimisión indemnizada** del empleado/a el incumplimiento grave de las obligaciones de adopción de medidas de salud y seguridad por parte de la persona empleadora, modificando el artículo 7.2 del Real Decreto 1620/2011, garantizando así el derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente.
- d. **Garantizar el control estricto de los límites de jornada, con la supresión de los tiempos de presencia y eliminación progresiva de la modalidad de internas como único sistema que garantiza el cuidado intensivo.** En el caso de necesitar un mayor número de horas de trabajo, debe acudirse a las horas extraordinarias. Se han de **asegurar estándares mínimos obligatorios**: habitación propia, intimidad, alimentación adecuada y respeto al tiempo de descanso
- e. **Regular de forma específica la protección de las trabajadoras de hogar contratadas a través de agencias de colocación, empresas de servicios y plataformas digitales**, ya que estos intermediarios operan sin un marco claro que garantice derechos laborales básicos. Para ello, debe **reforzarse la Inspección de Trabajo**, incorporando mecanismos de supervisión y sanción aplicables a todas las formas de intermediación. Asimismo, España debe **integrar plenamente en su ordenamiento las obligaciones del artículo 15 del Convenio 189 de la OIT**, que exige controlar y regular a las agencias privadas, prohibir el cobro de comisiones a trabajadoras y prevenir abusos. Esto implica **modificar la Ley de Empleo y la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS)** para tipificar infracciones específicas y establecer responsabilidades claras, además de **regular la actuación de las plataformas digitales** que operan en el sector para evitar la autonomía simulada (falsos autónomos), la opacidad contractual y la explotación laboral.
- f. **Equiparar las prestaciones de la Seguridad Social** a las establecidas para el conjunto de personas trabajadoras del Régimen General, entre estas:

- Regular las condiciones de pernocta, los tiempos de presencia y de la modalidad de interna, la garantía del respeto a los descansos, el derecho a la salud, a la intimidad y las condiciones de alojamiento en caso de pernocta.
  - **Establecer una cotización obligatoria sobre salario real**, suprimiendo los tramos actuales y creando un mecanismo extraordinario de reconocimiento de **lagunas de cotización previas a 2018**, especialmente para trabajadoras con historial de informalidad no atribuible a su voluntad
  - **Crear un sistema público digital de trazabilidad salarial**, que registre horas, salarios y pagos en un portal único de la Seguridad Social, garantizando transparencia, control y protección ante impagos
  - **Eliminar las actuales bonificaciones y su sustitución por deducciones en el IRPF** de las personas empleadoras para que puedan hacer frente a los costes de contratación, evitando distorsiones y asegurando una financiación más progresiva de los cuidados.
- g. Actuación de la Inspección de Trabajo.** Respetando la inviolabilidad del domicilio y el derecho a la intimidad, es necesario establecer procedimientos de contacto de la inspección con las partes de la relación laboral que no impliquen necesariamente visitas al lugar de trabajo. Además, es importante maximizar las campañas de inspección laboral para luchar contra la economía sumergida; condicionar las deducciones fiscales que reciben las personas empleadoras a la participación en actividades formativas o de asesoramiento; así como realizar campañas de información y concienciación acerca de la importancia de las normas y su cumplimiento.
- h. Prevención de riesgos.** Tras la aprobación del Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar, es necesario avanzar en los siguientes aspectos que no han sido tenidos en cuenta:
1. La aplicación de la Ley General de Riesgos Laborales de manera supletoria en aquellas cuestiones que pudieran favorecer a las trabajadoras
  2. El reconocimiento de las enfermedades profesionales específicas de las trabajadoras de hogar y cuidados.
  3. La creación de un organismo público que responda de manera efectiva a la parte trabajadora que haya sufrido un daño por riesgo ante la posibilidad de que la parte empleadora o las aseguradoras no respondan de manera efectiva.
  4. La habilitación de vías de formación en prevención que no sean solo digitales para facilitar el acceso a las trabajadoras que carezcan de conocimientos tecnológicos o no dispongan de las herramientas digitales necesarias.
  5. El establecimiento de alguna medida sobre realojo ante riesgos graves o inminentes que incluyan el abandono del domicilio.
  6. La reducción de la periodicidad de los reconocimientos médicos que el real decreto establece en tres años, plazo superior al que se utiliza en otros ámbitos profesionales.
  7. La puesta en marcha de otros mecanismos no digitales para la evaluación de riesgos con el objetivo de evitar la exclusión provocada por la brecha digital y reducir el tiempo previsto para su puesta en marcha (10 meses).
  8. La reducción de los tiempos previstos para la elaboración de un protocolo de actuación frente a situaciones de violencia y acoso en el trabajo doméstico, y para la elaboración de la Guía técnica en materia de prevención de riesgos laborales en el trabajo doméstico, actualmente fijados en un año desde la publicación de la norma.
  9. El reconocimiento de las limitaciones que las personas empleadoras, titulares del hogar familiar, tienen para organizar sistemas efectivos de prevención, tanto por la ausencia de formación como por las dificultades económicas que entrañaría una posible obligación de acudir a un sistema de prevención profesional ajeno.
- i. Reconocer las enfermedades profesionales vinculadas al empleo de hogar y cuidados** e integrar protocolos preventivos adaptados a este sector y con enfoque intergeneracional.

- j. **Garantizar itinerarios de formación, acreditación y certificación profesional** para todas las trabajadoras de hogar y cuidados que incorporen competencias en prevención de riesgos laborales, atención centrada en la persona, ética del cuidado y organización de turnos. Estos procesos deben ser accesibles, gratuitos, reconocidos oficialmente y compatibles con las cargas laborales y de cuidados, de modo que contribuyan a la profesionalización del sector y a la mejora de la calidad del empleo y de los cuidados prestados.
- k. **Dotar de servicios de apoyo a las trabajadoras de hogar y cuidados en domicilios**, desarrollando servicios de conciliación, salud laboral, asesoría jurídica y mediación en varios idiomas, así como programas de aprendizaje de la lengua.
- l. **Modificar la Ley de Extranjería** para eliminar los periodos prolongados de irregularidad que empujan a aceptar empleos extremadamente precarios.
- m. **Establecer mecanismos extraordinarios de autorización de residencia y trabajo** destinados a personas extranjeras que acrediten experiencia previa en cuidados domiciliarios o atención a la dependencia, incluyendo procedimientos simplificados de reconocimiento de experiencia y vías ágiles de alta en la Seguridad Social vinculadas a la contratación en servicios regulados de cuidados. Con especial consideración para mujeres mayores atrapadas en ciclos de informalidad prolongada.

## 4.2. CAMBIOS EN LAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES Y EN LA CONTRATACIÓN POR PARTE DE LAS FAMILIAS

1. **Promover un modelo de “familia empleadora responsable”**, con compromisos claros sobre salario, contrato, descanso y registro horario.
2. **Erradicar las prácticas abusivas normalizadas**, como ampliar tareas sin compensación, exigir disponibilidad constante o negar descansos reglamentarios.
3. **Exigir a las agencias y plataformas de empleo formación obligatoria** en derechos laborales, igualdad, prevención de abusos y no discriminación por edad.
4. **Crear sellos de calidad** para empleadores que cumplen con la legislación y garantizan condiciones dignas, que incluyan criterios anti-edadistas.
5. **Fortalecer cooperativas y modelos de economía social** de trabajadoras de hogar y cuidados, diversificando la oferta laboral y reduciendo la dependencia individual de empleadores.

## 4.3. CAMBIOS LAS PERCEPCIONES SOCIALES: RECONOCER Y DIGNIFICAR EL TRABAJO DE HOGAR Y CUIDADOS

1. **Reconocer públicamente el valor social y económico del trabajo de hogar y cuidados**, visibilizando su carácter esencial para el funcionamiento del país y para la sostenibilidad de la vida.
2. **Combatir el edadismo** y promover una narrativa que valore la experiencia y las capacidades de las trabajadoras mayores de 55 años.
3. **Desracializar el imaginario social** del empleo de hogar y cuidados, evitando estereotipos que asocian estos trabajos mayoritariamente con mujeres migrantes.
4. **Desnormalizar el dolor y el desgaste** como parte inevitable del trabajo, especialmente en trabajadoras de mayor edad: ninguna ocupación debe asumir el deterioro físico como “gaje del oficio”.
5. **Fortalecer campañas de sensibilización** que promuevan el respeto, la corresponsabilidad social y la importancia de los cuidados como un derecho.

## 4.4. REFORZAR EL SISTEMA PÚBLICO DE CUIDADOS

Las grandes brechas de desigualdad y pobreza en el sistema de cuidados en España se explican por el escaso reconocimiento del derecho a cuidar y ser cuidado con dignidad. Aunque un millón y medio de personas tienen reconocida la situación de dependencia, muchas no reciben atención y, cuando llega, suele ser tardía, insuficiente y poco flexible. A esto se suma un fuerte cambio demográfico: en 2050 habrá 16 millones de personas mayores de 65 años y menos población en edad laboral, lo que implica más demanda de cuidados y menos personas disponibles para realizarlos.

El modelo actual, infradotado y asistencialista, descansa de manera desproporcionada en las familias, especialmente en las mujeres, reproduciendo desigualdades de género y de clase.

Reforzar el sistema de cuidados requiere acciones políticas urgentes que garanticen avanzar hacia un **modelo de cuidados público, corresponsable y sostenible**, donde el bienestar y la autonomía de las personas dependientes no recaigan casi exclusivamente en el trabajo invisibilizado y mal remunerado de mujeres, muchas de ellas migrantes.

Por estas razones es urgente la reforma de la Ley de Dependencia orientada a:

1. **Reducir los tiempos de espera del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD)** y garantizar la atención temprana, evitando que las familias tengan que suplir la falta de respuesta pública con contrataciones privadas urgentes y en condiciones precarias.
2. **Incrementar la financiación pública**, garantizando que los servicios de atención domiciliaria y cuidados de larga duración cuenten con recursos suficientes para cubrir la demanda real y evitar la saturación.
3. **Profesionalizar** y ampliar la oferta de servicios públicos y comunitarios, reduciendo la dependencia estructural del trabajo doméstico intensivo y, en particular, del régimen interno, y reduciendo la sobreexplotación de trabajadoras mayores.
4. **Reconocer a las trabajadoras de hogar** como parte del ecosistema de cuidados, incorporando su voz en los procesos de reforma y garantizando que las mejoras legales y presupuestarias del sistema de dependencia se traduzcan también en mejores condiciones laborales para ellas.
5. **Ampliar la oferta pública y contratada de servicios del SAAD**: servicios de ayuda a domicilio, asistencia personal, cuidados y apoyos en viviendas y centros multiservicio.
6. **Mejorar la coordinación interministerial e intergubernamental** para el establecimiento de protocolos conjuntos dirigidos a:
  - a) Incorporar en todos los contratos públicos y concertados de servicios de cuidados la exigencia de alta en la Seguridad Social, condiciones laborales dignas, prevención de riesgos laborales y el cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social para el empleo de cuidados en domicilios.
  - b) Poner en marcha planes de empleo activos sectoriales, incluyendo bolsas públicas de empleo, programas de contratación pública o subvencionada y medidas específicas destinadas a la formalización del empleo de cuidados en domicilios.
  - c) Diseñar estrategias coordinadas para la erradicación de la economía sumergida en los cuidados, la planificación del empleo en el sector, el refuerzo de la inspección de trabajo y la equiparación de derechos laborales en el empleo de cuidados.
7. **Crear incentivos económicos para la contratación formal de las cuidadoras en domicilios**. Estableciendo un sistema reforzado de bonificaciones y reducciones en las cotizaciones, desgravaciones y programas de apoyo para familias con rentas bajas que formalicen la contratación, así como líneas de financiación para entidades públicas y del tercer sector que incrementen la oferta de empleo formal en los servicios a domicilio.
  - a) **Bonificación del 90 % en la aportación empresarial por contingencias comunes** para familias con rentas bajas y medias y para todas las contrataciones vinculadas a cuidados de larga duración en el domicilio.

- b) **Bonificación del 90 % en las cotizaciones por desempleo y al Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)**, alineándose con los países europeos que han logrado niveles elevados de formalización mediante la asunción pública de buena parte del coste del empleo doméstico.
- c) **Bonificación del 90 % en las cotizaciones a la Seguridad Social durante los primeros 12 meses** para la contratación de trabajadoras cuidadoras en domicilios que acrediten experiencia previa en cuidados realizada en la economía informal, con el fin de facilitar su transición al empleo regulado.
- d) **Bonificación del 90 % en las cotizaciones a la Seguridad Social durante los primeros 24 meses** para hogares monoparentales, familias en situación de vulnerabilidad y familias que asuman cuidados de personas con dependencia severa o gran dependencia, garantizando que el empleo formal de cuidados resulte accesible y económicamente asumible.
- e) **Programas específicos de subvención y financiación dirigidos a entidades públicas**, del tercer sector y de iniciativa social que generen empleo formal en el marco del SAAD, con **bonificaciones de entre el 50 % y el 75 %** compatibles con subvenciones por plaza.

## SÍNTESIS DE RECOMENDACIONES

### 1. A. CAMBIOS EN POLÍTICAS PÚBLICAS ESPECÍFICAS PARA MAYORES DE 55 AÑOS

**OBJETIVO: GARANTIZAR UNA SALIDA DIGNA DEL MERCADO LABORAL Y EVITAR LA POBREZA EN LA VEJEZ TRAS DÉCADAS DE TRABAJO PENOSO Y FEMINIZANTE**

MEDIDAS CLAVE	IMPACTO EN LA VIDA DE LAS TRABAJADORAS
1. Garantizar derechos: trabajo digno y jubilación para mujeres trabajadoras del hogar y los cuidados mayores de 55 años.	Posibilita dejar de trabajar sin empobrecerse, reconoce el desgaste físico acumulado y corrige desigualdades estructurales de género en jubilación y pensiones.
2. Coeficientes reductores y jubilación anticipada: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reducción de la edad de jubilación por pensidad.</li> <li>▪ Reconocimiento de la pensidad y el carácter feminizado.</li> <li>▪ Jubilación anticipada sin penalización.</li> <li>▪ Jubilación parcial flexible con cotización garantizada y bonificada.</li> <li>▪ Mecanismos extraordinarios de reconocimiento y compensación de carreras laborales discontinuas.</li> <li>▪ Regularización retroactiva de cotizaciones no ingresadas.</li> <li>▪ Bonificaciones en el acceso y cálculo de la pensión.</li> <li>▪ Pensiones mínimas adaptadas al coste real de vida.</li> </ul>	
3. Programas formativos y de recualificación.	
4. Salud laboral y prevención específica.	
5. Inspección y sanción por discriminación por edad.	
6. Vivienda digna y estabilidad residencial para trabajadoras de hogar y cuidados mayores de 55 años.	

## 1.B. CAMBIOS EN POLÍTICAS PÚBLICAS GENERALES DEL SECTOR DEL TRABAJO DE HOGAR Y CUIDADOS

**OBJETIVO: ATACAR LA RAÍZ ESTRUCTURAL DE LA PRECARIEDAD QUE SE ACUMULA A LO LARGO DE LA VIDA LABORAL.**

MEDIDAS CLAVE	IMPACTO EN LA VIDA DE LAS TRABAJADORAS
<p>Aplicación íntegra del Convenio 189 de la OIT:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Equiparación plena con el Régimen General.</li><li>▪ Reforma del despido y de las indemnizaciones.</li><li>▪ Cotización sobre salario real y reconocimiento de lagunas previas.</li><li>▪ Inspección de Trabajo adaptada al ámbito domiciliario.</li><li>▪ Supresión de los tiempos de presencia y eliminación progresiva de la modalidad de internas.</li><li>▪ Regulación de forma específica de la protección de las trabajadoras de hogar y cuidados contratadas a través de agencias de colocación, empresas de servicios y plataformas digitales.</li><li>▪ Eliminación de las actuales bonificaciones y su sustitución por deducciones en el IRPF.</li><li>▪ Prevención de riesgos laborales y reconocimiento de enfermedades profesionales.</li><li>▪ Sistemas de trazabilidad salarial.</li><li>▪ Formación, acreditación y certificación profesional.</li><li>▪ Servicios de apoyo integral.</li><li>▪ Reforma de la normativa de extranjería y regularizaciones extraordinarias.</li></ul>	<p>Evita que llegar a los 55 años implique agotamiento, inseguridad económica y pérdida de derechos, corrigiendo desigualdades acumuladas durante décadas.</p>

## 2. CAMBIOS EN LAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES Y EN LA CONTRATACIÓN POR PARTE DE FAMILIAS

**OBJETIVO: TRANSFORMAR RELACIONES LABORALES BASADAS EN LA DEPENDENCIA PERSONAL, LA INFORMALIDAD Y EL ABUSO NORMALIZADO.**

MEDIDAS CLAVE	IMPACTO EN LA VIDA DE LAS TRABAJADORAS
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Modelo de “familia empleadora responsable”.</li><li>▪ Erradicación de prácticas abusivas (disponibilidad permanente, tareas no pactadas, negación de descansos).</li><li>▪ Formación obligatoria para agencias y plataformas.</li><li>▪ Sellos de calidad con criterios anti-edadistas.</li><li>▪ Impulso a cooperativas y economía social del sector.</li></ul>	<p>Reduce la vulnerabilidad cotidiana, especialmente en edades avanzadas, y favorece relaciones laborales más estables, profesionales y menos desiguales.</p>

### 3. CAMBIOS EN LAS PERCEPCIONES SOCIALES: RECONOCER Y DIGNIFICAR EL TRABAJO DE HOGAR Y CUIDADOS

#### OBJETIVO: COMBATIR LA INVISIBILIZACIÓN SOCIAL, EL EDADISMO Y LA NORMALIZACIÓN DEL DESGASTE FÍSICO

MEDIDAS CLAVE	IMPACTO EN LA VIDA DE LAS TRABAJADORAS
<ul style="list-style-type: none"><li>Reconocimiento público del valor social y económico del trabajo de hogar y cuidados.</li><li>Lucha contra el edadismo.</li><li>Desracializar el imaginario social del empleo de hogar y cuidados, evitando estereotipos que asocian estos trabajos mayoritariamente con mujeres migrantes.</li><li>Desnormalización del dolor y el deterioro físico como “parte del oficio”.</li><li>Campañas de sensibilización y corresponsabilidad social.</li></ul>	Refuerza la dignidad, el reconocimiento y la autoestima, valorando la experiencia de las trabajadoras mayores y su aportación social.

### 4. REFORMA DEL SISTEMA DE DEPENDENCIA Y DEL MODELO DE CUIDADOS

#### OBJETIVO : ABORDAR LA CAUSA ESTRUCTURAL QUE SOBRECARGA A LAS FAMILIAS Y SOBREEXPLOTA A LAS TRABAJADORAS, ESPECIALMENTE A LAS MAYORES

MEDIDAS CLAVE	IMPACTO EN LA VIDA DE LAS TRABAJADORAS
Reforma de la Ley de Dependencia: <ul style="list-style-type: none"><li>Reducción de listas de espera.</li><li>Incremento sostenido de financiación.</li><li>Ampliación y profesionalización de servicios públicos y comunitarios.</li><li>Reconocimiento de las trabajadoras de hogar y cuidados como parte del ecosistema de cuidados.</li><li>Incorporación de cláusulas laborales obligatorias en servicios públicos y concertados.</li><li>Planificación pública del empleo.</li><li>Mejora de la coordinación interministerial e intergubernamental para reforzar la contratación pública y concertada, la puesta en marcha de planes de empleo activo sectoriales, y la erradicación de la economía sumergida en los cuidados.</li><li>Creación de incentivos económicos para la contratación formal de las cuidadoras en domicilios, estableciendo un sistema reforzado de bonificaciones y reducciones en las cotizaciones, desgravaciones y programas de apoyo.</li></ul>	Evita que las carencias del sistema público se paguen con el cuerpo, la salud y la vejez empobrecida de las trabajadoras mayores.

# 05

## METODOLOGÍA Y ANEXOS

### ANEXO I. FICHA METODOLÓGICA AMPLIADA

#### OBJETO DE ESTUDIO Y JUSTIFICACIÓN DEL DISEÑO METODOLÓGICO

La población objeto-sujeto de estudio son las trabajadoras activas mayores de 55 años con al menos 5 años de experiencia en el empleo de hogar y cuidados o jubiladas con al menos 10 años cotizadas en el sector (CNAE 97 y/o sistema especial de Empleo de Hogar).

Esta población presenta dos inconvenientes principales a la hora de hacer investigación social. En primer lugar, la ausencia de censos oficiales o un registro exhaustivo que abarque a toda la población empleada en el sector y que facilite su identificación y localización.

En segundo lugar, el empleo de hogar y cuidados es un concepto impreciso que abarca una gran variedad de tareas de naturaleza diversa (cuidados, limpieza, cocina...) Esto dificulta tanto la operacionalización y delimitación de la población a investigar, como la autoidentificación de las propias personas empleadas. Por este motivo se llevó a cabo un diseño de investigación mixto por triangulación metodológica, con un enfoque inductivo.

De este modo, desde el uso de diferentes métodos (cualitativo y cuantitativo) se busca la convergencia, corroboración y correspondencia de resultados. Este abordaje metodológico se usa para incrementar la validez de constructo y los resultados de la investigación, maximizando la heterogeneidad de las fuentes para así reducir los posibles sesgos.

Los datos cuantitativos nos ofrecen una fotografía de los rasgos definitorios del sector y nos permiten establecer una comparación con otros sectores. Los materiales cualitativos permiten la interpretación de los datos y ahondar en impactos emocionales y afectivos.

#### FASE CUANTITATIVA

##### EXPLOTACIÓN DE DATOS SECUNDARIOS

- IMSERSO:

Se han utilizado los datos más recientes disponibles, correspondientes al año 2024.

- Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) y Sala Segura de la Seguridad Social:

Los cálculos relativos a pensiones se han realizado a partir de los últimos datos disponibles de la MCVL correspondientes

a 2024. Los datos procedentes de la Sala Segura de la Seguridad Social corresponden al segundo trimestre de 2024 y a marzo de 2024. Se ha seleccionado este periodo temporal por tratarse de meses con baja estacionalidad. La explotación y el análisis de los datos han sido realizados por ISEAK, mientras que la interpretación de los resultados ha sido llevada a cabo por Oxfam Intermón.

## **ADVERTENCIA METODOLÓGICA SOBRE EL USO DE LA MCVL**

Debe tenerse en cuenta que la MCVL es una muestra representativa aproximada del 4 % de la población de referencia, por lo que los resultados pueden presentar ligeros desvíos respecto a las cifras oficiales de la Seguridad Social. Además, no se dispone de información detallada sobre los criterios técnicos de elaboración de las estadísticas oficiales, lo que limita la posibilidad de reproducir o aproximar exactamente dichos resultados a partir de los microdatos disponibles y obliga a tomar diversas decisiones metodológicas en el proceso de explotación.

- En la MCVL de 2024 se selecciona a las mujeres de 55 años o más que hayan tenido, al menos durante 10 años a lo largo de su vida laboral, afiliaciones a la Seguridad Social en el Régimen Especial de Empleadas del Hogar (extinguido en 2012) y/o en actividades clasificadas bajo el CNAE 97 (empleo de personal doméstico).
- La edad de jubilación se establece como la edad que la persona tenía en la fecha de baja del contrato cuya causa es "58. Baja por pase a la situación de pensionista".
- En aquellos casos en los que no existe ninguna baja con esta causa, se consideran jubiladas a las mujeres mayores de 67 años que no presentan afiliaciones posteriores a la Seguridad Social. En estos casos, la fecha y edad de jubilación se fijan en la última baja registrada, aunque su causa no corresponda al código 58.
- En los casos en los que existen solapes entre distintos episodios de afiliación, se prioriza la afiliación en el Sistema Especial de Empleo de Hogar. Es decir, si una persona figura simultáneamente como afiliada en empleo de hogar y en otra actividad o situación asimilada, ese periodo se imputa íntegramente como tiempo trabajado en el hogar.
- Este criterio se aplica de forma consistente tanto para el conjunto de mujeres como para el de hombres.

## **ENCUESTAS DE PERCEPCIONES**

- Encuesta a la población activa -INE:  
Se han utilizado los datos del segundo y tercer trimestre de la EPA-INE
- Encuesta de condiciones de vida – INE:  
Los datos sobre pobreza laboral se calcularon tomando como referencia la Encuesta de Condiciones de Vida de 2023 fue publicada en febrero de 2024 y contiene datos de ingresos de 2022.
- Encuesta de presupuestos familiares – INE:  
Los datos empleados corresponden al año 2024.

## **ENCUESTA ONLINE DE OXFAM INTERMÓN**

- UNIVERSO: Trabajadoras de hogar y cuidados mayores de 55 años con experiencia, de al menos 5 años, en el sector del hogar y cuidados.
- MUESTRA:

**Técnica de recogida de información.** Encuesta online con cuestionario cerrado en la plataforma limesurvey (panel online).

**Tamaño de la muestra.** 205 respuestas.

**Tipo de muestreo.** Muestreo no probabilístico. El motivo por el que se optó por este tipo de muestreo es que la población objeto de estudio es una población de difícil registro y localización, lo que complica diseños muestrales probabilísticos. Este tipo de muestreo resulta menos complejo de administrar y no precisa de una lista de la población.

La muestra presenta una sobrerrepresentación de trabajadoras de origen extranjero. Dado el tamaño reducido de la muestra, se optó por no aplicar ponderaciones, ya que estas podrían introducir distorsiones adicionales en los resultados. Por este motivo, los datos agregados deben interpretarse como descriptivos de la muestra y no como una estimación representativa del conjunto del sector. No obstante, la desagregación por origen y situación administrativa permite identificar con claridad patrones y desigualdades estructurales relevantes.

**Error muestral.** Al tratarse de un muestreo no probabilístico no es posible calcular el error típico.

**Difusión de la encuesta:** La difusión de la encuesta se realizó a través de una lista de distribución de contactos de organizaciones, asociaciones, organismos de empleo y movimientos sociales de diferentes CC.AA. También se utilizó publicidad de META con segmentación por género y perfil de edad, así como publicaciones en diferentes webs de búsqueda de empleo.

- FECHA DE REALIZACIÓN: Entre los meses de diciembre de 2025 y enero de 2026.
- ANÁLISIS: Se han calculado las frecuencias absolutas y relativas ( %) para todas las variables del cuestionario. También se han calculado los promedios (excluyendo NS/NC) para las variables de escala. Se han recodificado las variables principales: edad, modalidad de empleo, nacionalidad y país de origen. Para los cruces de variables se han calculado las frecuencias absolutas y relativas ( % de columna), así como las pruebas de significatividad chi-cuadrado ( $\chi^2$ ). Se recogen, principalmente, aquellos resultados con diferencias estadísticamente significativas. El software de análisis utilizado es R Studio.

#### CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA:

GÉNERO	FRECUENCIA	%
Hombre	1	0,5
Mujer	204	99,5
TOTAL	205	100 %

PAIS DE ORIGEN	FRECUENCIA	%
ESPAÑA/UE	32	15,6 %
Extracomunitario	173	84,4 %
Total	205	100 %

EXTRANJERAS CON DOBLE NACIONALIDAD	FRECUENCIA	%
NO	73	42 %
SÍ	101	58 %
TOTAL	174	100 %

SITUACIÓN ADMINISTRATIVA	FRECUENCIA	%
DNI	133	65 %
NIE o tarjeta roja en vigor	47	23 %
Sin autorización /Situación administrativa irregular	25	12 %
TOTAL	205	100 %

## FASE CUALITATIVA

### ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD

- Entre septiembre y diciembre de 2025 se realizaron 6 entrevistas en profundidad de corte biográfico siguiendo un muestreo de casos extremos, bajo el criterio de ser mayor de 60 años o jubilada.
- Se utilizaron 3 entrevistas de archivo que cumplían con los criterios, realizadas entre octubre y noviembre de 2024.
- El muestreo se realizó a través de asociaciones y organizaciones de trabajadoras de hogar y cuidados.
- Las entrevistas fueron transcritas, debidamente mapeadas y se realizó un análisis temático, siguiendo árbol de códigos.

ENTREVISTAS				
PSEUDÓNIMO	PERFIL	PAÍS	EDAD	FECHA
VALERIA	Trabajadora en activo	Paraguay	72	Octubre 2025
MARIA	Trabajadora en activo	Colombia	63	Octubre 2025
BRENDA	Desempleada	Colombia	67	Noviembre 2025
MARGARITA	Jubilada	España	76	Diciembre 2025
ELISA	Desempleada	Colombia	68	Noviembre 2025
EDURNE	Trabajadora en activo	España	66	Diciembre 2025
ALANA	Jubilada	Colombia	73	Noviembre 2024
ELOISA	Trabajadora en activo	Bolivia	67	Noviembre 2024
JULIA	Trabajadora en activo	Venezuela	68	Octubre 2024

### GRUPOS FOCALES

- Entre octubre y diciembre de 2025 se realizaron 3 grupos focales con trabajadoras de hogar y cuidados mayores de 55 años (ocupadas o desempleadas) en tres ciudades diferentes, que hubieran trabajado en el sector que siempre o la mayor parte de su trayectoria laboral en empleo de hogar y cuidados por contratación directa.
- Se utilizó 1 grupo focal de archivo que cumplía con los criterios, realizado en octubre de 2024.
- El muestreo se realizó a través de asociaciones y organizaciones de trabajadoras de hogar y cuidados y mediante la publicación de anuncios en las principales webs de búsqueda de empleo.

- Los grupos se celebraron de manera presencial, con una media de 8 trabajadoras por grupo.
- Las sesiones fueron grabadas y posteriormente transcritas para poder ser analizadas. Se realizó un análisis temático, siguiendo árbol de códigos.

LUGAR	Nº PARTICIPANTES	FECHA
ZARAGOZA	9	Octubre 2025
MADRID	5	Noviembre 2025
BILBAO	8	Noviembre 2025
VALENCIA	4	Octubre 2024

## CUESTIONES ÉTICO-EPISTEMOLÓGICAS

La presente investigación parte de principios epistemológicos feministas y decoloniales. Entendiendo que el conocimiento siempre es situado, cabe destacar que este estudio tiene un claro compromiso político de transformación social. Estos principios se plasman en las relaciones y prácticas de investigación.

Trabajamos junto con organizaciones locales de base, buscando apartarnos de prácticas extractivistas y contribuir a la ecología de saberes compartidos desde la lógica de la intersubjetividad. Desde un punto de vista ético, se siguieron las directrices del Código ético de la International Sociological Association y el Código Ético de la FES. Se respetó el anonimato, privacidad y confidencialidad de los datos, de tal forma que todos los materiales fueron debidamente anonimizados y almacenados. Así, las personas participantes fueron debidamente informadas y se firmaron consentimientos para cada una de las entrevistas y grupos focales.

Más allá de las cuestiones éticas más elementales, con el objetivo de ajustar interpretaciones y narrativa, se realizaron diferentes procesos de escucha, devolución de resultados y contraste con una comisión de seguimiento compuesta por organizaciones aliadas de trabajadoras de hogar y cuidados de diferentes territorios.

## ANEXO II. COMPARATIVA PRINCIPALES DIFERENCIAS NORMATIVAS ENTRE EL SISTEMA ESPECIAL EMPLEO DE HOGAR Y RÉGIMEN GENERAL

DIMENSIÓN	SISTEMA ESPECIAL DE EMPLEO DE HOGAR	RÉGIMEN GENERAL
Cotización, altas y bajas	Normas propias de cotización con tramos y reglas específicas; particularidades en altas, bajas y variaciones	Cotización estándar y gestión homogénea
Inspección y prevención	Aplicación limitada de la Ley de Prevención de Riesgos; la inspección no puede entrar en domicilios	Aplicación plena
Causas de despido	Persisten causas específicas no existentes en Régimen General: despidos por disminución de ingresos/aumento de gastos, modificación de necesidades familiares, pérdida de confianza (art. 11 RD 1620/2011, tras RD ley 16/2022)	Solo causas objetivas y disciplinarias del Estatuto de los Trabajadores
Protección frente al despido / indemnización	12 días/año (tope 6 mensualidades) para causas justificadas del hogar; desaparición del desistimiento en 2022	20 días/año (objetivo, tope 12 meses) y 33 días/año (improcedente, tope 24 meses)

DIMENSIÓN	SISTEMA ESPECIAL DE EMPLEO DE HOGAR	RÉGIMEN GENERAL
Derecho a desempleo	Sin derecho a cotización por desempleo hasta 2022	Derecho garantizado históricamente mediante cotización
Formalización del contrato	Antes de 2022, la relación laboral especial del hogar familiar permitía contratos verbales, salvo en algunos casos. A partir del RD 16-2022 el contrato debe ser por escrito o se presume indefinido y jornada completa.	Contrato por escrito obligatorio con mayor control
Jornada y descansos	Régimen interno que permite jornadas por encima de las 40h semanales; no hay registro horario obligatorio en domicilios privados.	Registro horario obligatorio y límites de 40h estrictos (horas extras y complementarias limitadas).
Enfermedades profesionales	Históricamente no reconocidas.	Reconocimiento aplicable.
Integración de lagunas de cotización	Desde 01/01/2024 se integran las lagunas, solo para pensiones causadas desde esa fecha (no retroactivo)	En Régimen General se integran desde hace décadas

## ANEXO III. CAMBIOS Y AVANCES NORMATIVOS EN EL SECTOR DEL EMPLEO DE HOGAR Y CUIDADOS

AÑO	CAMBIO	CONTENIDO
2022	Ratificación del Convenio 189 de la OIT (9 de junio de 2022)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• España ratifica el Convenio 189, sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, hecho en Ginebra el 16 de junio de 2011.</li> <li>• El Convenio establece estándares internacionales: protección frente a abusos, jornadas razonables, descanso, contratos claros y acceso universal a derechos laborales básicos, incluidos desempleo y seguridad social.</li> <li>• La ratificación culmina más de una década de reivindicaciones del sector.</li> </ul>
2022	Sentencia TJUE (febrero 2022)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Declara discriminatoria la exclusión del desempleo en el empleo de hogar e impulsa reforma estatal.</li> </ul>
2022	Real Decreto Ley 16/2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconoce el derecho a cotizar por la contingencia de desempleo.</li> <li>• Derogación del despido por desistimiento, obligando a justificar causas de extinción del contrato.</li> </ul>
2024	Entrada en vigor plena del Convenio 189 (29 de febrero de 2024)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El Convenio entra formalmente en vigor para España.</li> <li>• Implica obligaciones activas: adaptar legislación, reforzar protección frente a abusos, derechos de tiempo de descanso, límite de jornada, salario justo y prevención de violencia y acoso.</li> </ul>
2024	Real Decreto 893/2024 sobre prevención de riesgos laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconoce por primera vez derechos en prevención de riesgos laborales para empleo de hogar: vigilancia de la salud, formación, protocolos de seguridad.</li> </ul>
2025	TSJ Galicia 4403/2023; TSJ Madrid 462/2023-C; TSJ País Vasco 001423/2024; TSJ Catalunya 3440/2024; TSXG 592/2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conjunto de resoluciones que declaran discriminatoria la exclusión histórica del desempleo en el empleo de hogar y reconocen el derecho a la prestación con efectos retroactivos.</li> </ul>
2025	SEPE reconoce cotización previa a 1/10/2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Permite computar periodos anteriores a la reforma para acceder al paro, corrige discriminación previa.</li> </ul>

## ANEXO IV. LISTA DE ALGUNAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORAS DE HOGAR Y CUIDADOS DE ESPAÑA

Asociación Mujeres con Voz	Bizkaia (Getxo)
Emakume migratu feministak Zaintzaile Soziosanitariak Elkartea	Bizkaia (Bilbao)
Artemisa migrante y refugiada	Badajoz (Mérida)
Asociación de Empleadas del Hogar, Cuidados y Limpieza de Cáceres.	Cáceres
Asociación de trabajadoras de hogar de Castellón	Castellón
ASSOCIACIÓ MÉS QUE CURES	Cataluña
Asociación de Movilidad Humana	Galicia
Malen Etxea	Gipuzkoa
Asociación Latinamericana Huelva Para Todos y Todas	Huelva
Observatorio Jeanneth Beltrán - Acuerpar Derechos	Madrid
Colectivo Territorio Doméstico	Madrid
Asociación SEDOAC - Servicio Doméstico Activo	Madrid
Senda de cuidados	Madrid
Asociación de mujeres cuidadoras sin papeles de Málaga	Málaga
Asociación Tierramatria, mujeres migrantes y Refugiadas	Málaga
Emplead@s de Hogar de Murcia	Murcia
Asociación de Trabajadoras de hogar y cuidados de Sevilla	Sevilla
Asociación Mujeres Sin Límites	Sevilla
Asociación Por Ti Mujer	Valencia
CASA PERÚ	Valencia
Asociación Intercultural de profesionales del hogar y de los cuidados ALPHYC	Valencia
Colectiva de Mujeres Refugiadas, Exiliadas y Migradas	Valencia
Trabajadoras del hogar y cuidados de Zaragoza	Zaragoza
SINTRAHOCU	Estatat

# 06

## NOTAS

- 1 Entre otros datos hay que destacar que: el PIB anual se muestra resistente, con un crecimiento del 2,7 en 2023, un 3,2 en 2024, un 2,9 en 2025 y una estimación de 1,9 para 2026; la tasa de paro, según la Encuesta a la Población Activa (EPA) sigue en tendencia descendiente desde 2023; aumenta el número de afiliaciones totales a la seguridad social año tras año y el IPC total se contiene, reduciéndose de 3,5 % en 2023 al 2,9 % en diciembre de 2025.
- 2 Oxfam Intermón (2026). La economía crece, pero la pobreza se cronifica y la vivienda empuja a más hogares a la precariedad. Disponible en: <https://www.oxfamintermon.org/es/nota-de-prensa/encuesta-condiciones-de-vida-2026>
- 3 Según datos de la Encuesta de estructura Salarial del INE (2022), el salario más frecuente en España fue de 14.586 euros en 2022, casi la mitad del salario medio. Este salario es “menor” que el SMI (las mujeres ganaron 5.000 euros menos de media que los hombres, una brecha salarial del 17 %). Además, según el último análisis publicado por el Servicio Público de Empleo Estatal (2025) los empleos más contratados y también los más buscados son puestos de baja cualificación, la mayoría en actividades consideradas de ‘bajo valor añadido’. La parcialidad laboral en España, según datos de la EPA (INE), ha alcanzado máximos históricos, con más de 3 millones de personas trabajando a tiempo parcial a principios de 2025, concentrándose mayoritariamente en mujeres (más del 70 % del total) y con una alta tasa de parcialidad involuntaria.
- 4 Informe Vivir la Desigualdad (2025). II Encuesta de Oxfam Intermón sobre desigualdades múltiples en España. Disponible en: <https://acortar.link/3Kd7vh>
- 5 Informe Vivir la Desigualdad (2025). II Encuesta de Oxfam Intermón sobre desigualdades múltiples en España. Disponible en: <https://acortar.link/3Kd7vh>
- 6 Las mujeres (25,5 %) y las personas de origen extracomunitario (53,2 %) viven de alquiler en mayor medida que los hombres (20,3 %) y las personas de origen español (19,1 %) o comunitario (41,3 %), según el informe de Oxfam Intermón (2026). Vivienda: cimienta de desigualdades. Disponible en: <https://www.oxfamintermon.org/es/publicacion/vivienda-cimiento-desigualdades>
- 7 Oxfam Intermón (2025). Trabajo Invisible y cuerpos rotos: una radiografía del empleo de hogar y cuidados en España. Disponible en: <https://www.oxfamintermon.org/hubfs/Oxfam-Website/oi-informes/trabajo-invisible-empleo-hogar-cuidados.pdf>
- 8 Ratificación del Convenio 189 de la OIT; aprobación del Real Decreto 16/2022 por el que se reconoce el derecho a cotización por desempleo; el Real Decreto 893/2024 por el que se integra el empleo de hogar en el sistema de Prevención de Riesgos Laborales (PRL); reiteradas subidas del Salario Mínimo Interprofesional, reconocimiento del derecho a desempleo retroactivo a 2022, entre otras.
- 9 Oxfam Intermón (2024). Pobreza laboral. Cuando trabajar no es suficiente para llegar a fin de mes. Disponible en: <https://www.oxfamintermon.org/hubfs/Oxfam-Website/oi-informes/pobreza-laboral-trabajar-no-suficiente.pdf>
- 10 Oxfam Intermón (2024). Pobreza laboral. Cuando trabajar no es suficiente para llegar a fin de mes. Disponible en: <https://www.oxfamintermon.org/hubfs/Oxfam-Website/oi-informes/pobreza-laboral-trabajar-no-suficiente.pdf>
- 11 Oxfam Intermón (2025) “Trabajo Invisible y cuerpos rotos: una radiografía del empleo de hogar y cuidados en España”.
- 12 Oxfam Intermón (2025) “Trabajo Invisible y cuerpos rotos: una radiografía del empleo de hogar y cuidados en España”.
- 13 Datos del 2T de 2024 de la Encuesta Población Activa (INE).
- 14 Datos de afiliación a la Seguridad Social (2012-2026).
- 15 Datos del 2T de 2024 de la Encuesta Población Activa (INE).

- 16 Datos del 2T de 2024 de la Encuesta Población Activa (INE).
- 17 El porcentaje de informalidad se calcula observando la diferencia entre el total de personas trabajando en el sector (es decir, la ocupación) y el total de personas afiliadas en el sector (es decir, dadas de alta en la Seguridad Social). Datos de la media de los 4T de 2024 de la Encuesta a la Población Activa y afiliación a la Seguridad Social. Es importante recordar que por su naturaleza los datos de afiliación y los de la EPA no son estrictamente comparables: la EPA es una encuesta de percepciones que clasifica a cada persona por su empleo principal, mientras que la Seguridad Social es una fuente estadística que registra todas las afiliaciones, también de trabajos secundarios. De ahí que los datos deban tomarse como una mera estimación.
- 18 Parlamento Europeo (2022). Fiscalidad de la economía informal en la UE. Disponible en: [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/es/document/IPOL\\_STU\(2022\)734007](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/es/document/IPOL_STU(2022)734007)
- 19 El porcentaje de informalidad se calcula observando la diferencia entre el total de personas trabajando en el sector (es decir, la ocupación) y el total de personas afiliadas en el sector (es decir, dadas de alta a la Seguridad Social). Datos de la media de los 4T de 2024 de la Encuesta a la Población Activa y afiliación a la Seguridad Social.
- 20 Real Decreto 316/2026, de 14 de abril de 2026, por el que se modifica el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, de derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.
- 21 Datos del 2T de 2024 de la Encuesta a la Población Activa (INE)
- 22 Datos del 2T de 2024 de la Encuesta a la Población Activa (INE)
- 23 Todos los datos de este apartado son datos propios de Oxfam Intermón (2025) obtenidos mediante encuesta online a 205 trabajadoras de hogar y cuidados mayores de 55 años, muestreo no probabilístico.
- 24 En España, este umbral para un hogar unipersonal se situó en 10.989,5 euros anuales en 2023 según datos del Instituto Nacional de Estadística.
- 25 Estimación propia de Oxfam Intermón. Ver nota 105.
- 26 Todos los datos de este apartado corresponden a la muestra de 2024 de la MCLV (Seguridad Social). Se ha considerado trabajadora de hogar y cuidados jubilada como aquellas personas que han cotizado al menos 10 años en este sector (CNAE97 y/o sistema especial de empleo de hogar).
- 27 Según los datos de 2024 de la EPF(INE), el gasto medio anual de un hogar unipersonal de más de 65 años es de 22.081 €.
- 28 Estimación propia de Oxfam Intermón. Ver nota 105.
- 29 Datos del IMSERSO (2024)
- 30 Según los datos de 2024 de la EPF(INE), el gasto medio anual de un hogar unipersonal de más de 65 años es de 22.081 €.
- 31 Estimación propia, ver nota 105.
- 32 Todos los datos de este apartado son datos propios de Oxfam Intermón (2025) obtenidos mediante encuesta online a 205 trabajadoras de hogar y cuidados mayores de 55 años, muestreo no probabilístico.
- 33 Gálvez Iniesta, I. (2020) The size, socio-economic composition and fiscal implications of the irregular immigration in Spain. Madrid: Universidad Carlos III. Disponible en: <https://e-archivo.uc3m.es/handle/10016/30643>
- 34 Todos los datos citados pertenecen al informe de Oxfam Intermón “Trabajo invisible y cuerpos rotos: una radiografía del empleo de hogar y cuidados en España”, disponible en: <https://www.oxfamintermon.org/hubfs/Oxfam-Website/oi-informes/trabajo-invisible-empleo-hogar-cuidados.pdf>
- 35 Se estima que las solicitudes presentadas al SAAD en enero de 2025 suponen tan solo un 34,41 %, de la población potencialmente dependiente en toda España, lo que significa que un 65,59 % de la población adulta necesitada de cuidados no está siendo cubierta por el sistema público de dependencia. Datos del IMSERSO (2025). Estadísticas mensuales sobre sistema de autonomía y atención a la dependencia. Disponible en: <https://surl.li/sudlwq>
- 36 La Seguridad Social utiliza de forma oficial la denominación “personas trabajadoras al servicio del hogar familiar”, integrada en el Sistema Especial de Empleados de Hogar del Régimen General. En cuanto a la clasificación ocupacional o económica, estas trabajadoras se registran bajo la categoría “empleados domésticos (CNO 9100)” o como “Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico (CNAE97)”, que agrupa a quienes realizan tareas domésticas en hogares privados. En el presente informe utilizamos la denominación “empleada/trabajadora de hogar y cuidados” con el propósito de recoger las demandas de los colectivos y organizaciones de trabajadoras, que rechazan el concepto de “domésticas” por su carga histórica de subordinación y buscan visibilizar su aporte estructural (e invisibilizado) al sostenimiento del sistema de cuidados, así como la dimensión profesional y social de su trabajo.
- 37 Todos los datos citados pertenecen al informe de Oxfam Intermón “Trabajo invisible y cuerpos rotos: una radiografía del empleo de hogar y cuidados en España”, disponible en: <https://www.oxfamintermon.org/hubfs/Oxfam-Website/oi-informes/trabajo-invisible-empleo-hogar-cuidados.pdf>

- 38 Datos de Oxfam Intermón (2025) "La cuenta de los cuidados". Disponible en: <https://www.oxfamintermon.org/hubfs/Oxfam-Website/oi-informes/desigualdad-trabajo-cuidados.pdf>
- 39 El porcentaje de informalidad se calcula observando la diferencia entre el total de personas trabajando en el sector (es decir, la ocupación) y el total de personas afiliadas en el sector (es decir, dadas de alta a la Seguridad Social). Datos de la media de los 4T de 2024 de la Encuesta a la Población Activa y afiliación a la Seguridad Social. Es importante recordar que por su naturaleza los datos de afiliación y los de la EPA no son estrictamente comparables: la EPA es una encuesta de percepciones que clasifica a cada persona por su empleo principal, mientras que la Seguridad Social es una fuente estadística que registra todas las afiliaciones, también de trabajos secundarios. De ahí que los datos deban tomarse como una mera estimación.
- 40 Parlamento Europeo (2022). Fiscalidad de la economía informal en la UE. Disponible en: [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/es/document/IPOL\\_STU\(2022\)734007](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/es/document/IPOL_STU(2022)734007)
- 41 Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar; actualizada por el Real Decreto ley 16/2022, de 6 de septiembre.
- 42 Datos de Oxfam Intermón (2025) "Trabajo Invisible y cuerpos rotos: una radiografía del empleo de hogar y cuidados en España".
- 43 Según datos de Oxfam Intermón (2025) "Trabajo Invisible y cuerpos rotos: una radiografía del empleo de hogar y cuidados en España": El 48,3 % de las trabajadoras de hogar y cuidados encuestadas declaran no recibir ningún tipo de remuneración por sus horas de presencia, a pesar de ser un derecho reconocido. Además, el 20% declara no tener ningún tipo de descanso lo que significa trabajar de manera continua: 24h los 7 días de la semana.
- 44 Datos de Oxfam Intermón (2025) "Trabajo Invisible y cuerpos rotos: una radiografía del empleo de hogar y cuidados en España".
- 45 Datos de Oxfam Intermón (2025) "Trabajo Invisible y cuerpos rotos: una radiografía del empleo de hogar y cuidados en España".
- 46 En noviembre de 2025 el SEPE y el Ministerio de Trabajo, tras varias sentencias de distintos TSJ, dictaron una instrucción interna rectificando su criterio en el que reconocían el acceso a prestaciones y subsidios (como el de desempleo o el de mayores de 52 años) a trabajadoras que habían trabajado con anterioridad a 2022 pero sin cotizar por esta contingencia porque la ley no lo permitía. Más información disponible en: [https://www.eldiario.es/economia/sepe-cambia-criterio-reconocera-desempleo-empleadas-hogar-trabajos-previos-2022\\_1\\_12780789.html](https://www.eldiario.es/economia/sepe-cambia-criterio-reconocera-desempleo-empleadas-hogar-trabajos-previos-2022_1_12780789.html)
- 47 Artículo. 11 RD 1620/2011, tras RD ley 16/2022
- 48 Según datos de Oxfam Intermón (2025) "Trabajo invisible y cuerpos rotos: una radiografía del empleo de hogar y cuidados en España": solo 2 de cada 5 trabajadoras con derecho a cobrar indemnización por despido en el último año, la recibieron.
- 49 Según datos de Oxfam Intermón (2025) "Trabajo Invisible y cuerpos rotos: una radiografía del empleo de hogar y cuidados en España"; en 2024 el 90,6% de las trabajadoras de hogar y cuidados reportó dolores musculoesqueléticos, y más de la mitad declaró sufrir estrés o ansiedad.
- 50 Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. También conocida como LOEX o Ley de extranjería.
- 51 A partir del 20 de mayo de 2025, entró en vigor un nuevo Reglamento de Extranjería. En esta regulación se unifican y acortan los plazos para solicitar el arraigo, pasando de 3 a 2 años el período exigido, con excepción del arraigo familiar que no dispone de un período mínimo. Hay que destacar que los plazos administrativos para las diferentes resoluciones son largos y el camino no suele ser lineal, ya que es frecuente que se produzcan retrocesos. Por lo que la irregularidad se puede prolongar durante muchos años más. Según datos de Oxfam Intermón (2025) en el informe "Trabajo invisible y cuerpos rotos"; las trabajadoras de hogar y cuidados de origen extranjero con doble nacionalidad que respondieron a la encuesta tardaron 9 años de media en obtener la nacionalidad española.
- 52 Diferentes informes han contribuido a análisis en esta línea, véase el informe "Cuidar con derechos. Vivir con dignidad" del Servicio Jesuita Migrante (2025), disponible en: [https://sjme.org/wp-content/uploads/2025/03/Informe\\_Cuidar-con-Derechos-Vivir-con-Dignidad.pdf](https://sjme.org/wp-content/uploads/2025/03/Informe_Cuidar-con-Derechos-Vivir-con-Dignidad.pdf)
- 53 Datos del 2T de 2024 de la Encuesta Población Activa (INE).
- 54 Datos del 2T de 2024 de la Encuesta Población Activa (INE).
- 55 Datos de afiliación a la Seguridad Social (2012-2026).
- 56 La tendencia sostenida a la baja en la afiliación al Sistema Especial de Empleo de Hogar desde 2012 ha sido explicada habitualmente por factores como el incremento del SMI, el aumento de los costes asociados al cumplimiento de los

- derechos laborales y el posible traslado de parte del empleo a la economía sumergida. No obstante, distintas voces apuntan a un proceso adicional de reorganización del empleo de cuidados, en el que una parte de la demanda estaría desplazándose desde la contratación directa hacia servicios prestados por empresas. En esta línea, el informe de AFI (2025) sobre la calidad del empleo en el SAAD muestra una caída de la afiliación en el empleo de hogar por contratación directa al mismo tiempo que crecen otras actividades vinculadas a los cuidados, lo que sugiere un posible efecto de sustitución. Disponible en: [687e275ca147808ecdff62a9\\_InvestigacioncalidadempleoSAAD.pdf](https://www.oxfamintermon.org/hubfs/Oxfam-Website/oi-informes/trabajo-invisible-empleo-hogar-cuidados.pdf)
- 57 Según datos del informe de Oxfam Intermón “Trabajo invisible y cuerpos rotos: una radiografía del empleo de hogar y cuidados en España”, disponible en: <https://www.oxfamintermon.org/hubfs/Oxfam-Website/oi-informes/trabajo-invisible-empleo-hogar-cuidados.pdf>
- 58 Datos del 2T de 2024 de la Encuesta Población Activa (INE).
- 59 Datos del 2T de 2024 de la Encuesta Población Activa (INE).
- 60 con regularizaciones y ampliaciones de la UE. Fuente: UGT (2020), TRABAJO DEL HOGAR Y CUIDADOS. Nuestro compromiso. Datos de interés sobre el servicio del hogar familiar. Disponible en: <https://l1nq.com/yifgl>
- 61 Según datos de Eurostat (2025) la sobre cualificación afecta al 55% de las empleadas extracomunitarias. También el informe de Adecco (2025) “Empleo para Todas”, sobre mujeres migrantes en el mercado laboral revela que: el 75% de las trabajadoras migrantes en España percibe rechazo o grandes barreras para acceder al empleo; un 66% señala como obstáculo clave para acceder a empleos cualificados, la falta de reconocimiento de sus títulos y experiencia; y un 55% culpa a la usencia de redes. Asimismo, según datos del Ministerio de Trabajo y Economía social (noviembre 2025), el 47% del total de permisos concedidos a personas extranjeras en 2025 corresponde a ocupaciones de baja cualificación (empleo de hogar, hostelería, construcción y agrícola).
- 62 Según el Instituto Nacional de Estadística, son aquellas actividades laborales que no están formalmente registradas, es decir, aquellas que no cumplen con los requisitos legales establecidos en cuanto a contratos de trabajo, cotizaciones a la Seguridad Social, o derechos laborales como la jornada laboral, las condiciones de seguridad y salud, y las prestaciones sociales. Puede afectar a la totalidad de la jornada (total) o a una parte (parcial).
- 63 El porcentaje de informalidad se calcula observando la diferencia entre el total de personas trabajando en el sector (es decir, la ocupación) y el total de personas afiliadas en el sector (es decir, dadas de alta a la Seguridad Social). Datos de la media de los 4T de 2024 de la Encuesta a la Población Activa y afiliación a la Seguridad Social. Es importante recordar que por su naturaleza los datos de afiliación y los de la EPA no son estrictamente comparables: la EPA es una encuesta de percepciones que clasifica a cada persona por su empleo principal, mientras que la Seguridad Social es una fuente estadística que registra todas las afiliaciones, también de trabajos secundarios. De ahí que los datos deban tomarse como una mera estimación.
- 64 Parlamento Europeo (2022). Fiscalidad de la economía informal en la UE. Disponible en: [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/es/document/IPOL\\_STU\(2022\)734007](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/es/document/IPOL_STU(2022)734007)
- 65 Las citas literales que aparecen a lo largo del informe corresponden a trabajadoras de hogar y cuidados que prestan o han prestado sus servicios en España. Para garantizar el anonimato, los nombres que aparecen son ficticios. Se indican algunos datos que ayudan a caracterizar a la persona hablante: situación laboral actual (en activo, desempleada o jubilada), país de origen, edad y lugar de la entrevista o grupo de discusión.
- 66 Real Decreto 316/2026, de 14 de abril de 2026, por el que se modifica el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, de derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.
- 67 Datos del 2T de 2024 de la Encuesta a la Población Activa (INE).
- 68 Datos del 2T de 2024 de la Encuesta a la Población Activa (INE).
- 69 Antes de la aprobación de la última reforma laboral que limita los escenarios en que las empresas pueden usar contratos temporales, el 25,6% de los contratos eran de este tipo. Véase: <https://elpais.com/economia/2024-05-10/la-comision-europea-destaca-la-mejora-significativa-de-la-temporalidad-por-la-reforma-laboral-y-de-la-desigualdad-por-la-subida-del-smi.html>.
- 70 Artículo. 11 RD 1620/2011, tras RD ley 16/2022.
- 71 Oxfam Intermón (2025) “Trabajo Invisible y cuerpos rotos: una radiografía del empleo de hogar y cuidados en España”.
- 72 El 57,9 % de las personas desempleadas de más de 55 años lleva más de un año buscando trabajo (frente al 36,1 % en 25–54 y 17,8 % en 16–24). Fuente: Fundación BBVA. Esenciales, nº08/2025.
- 73 Según datos de la EPA (INE) 2025T4, la tasa de paro de las personas de 55 y más años (9,24 %) superó de nuevo a la del grupo de 25–54 años (8,84 %). La brecha es mayor en mujeres: 10,72 % entre las de 55+ frente a 10,22 % entre 25–54 años.
- 74 Todos los datos del 2T de 2024 de la Encuesta a la Población Activa (INE).
- 75 El sistema vigente toma como referencia para el cálculo de la pensión, las bases de los últimos 25 años y, desde 2026,

- las mejores bases dentro de un periodo ampliado de 25 años y 4 meses, ampliándose progresivamente hasta 27 años en 2037.
- 76 Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.
- 77 Ver Informes: Oxfam Intermón (2025) Trabajo Invisible y Cuerpos Rotos: una radiografía del empleo de hogar y cuidados en España; o la Encuesta sobre salud laboral en el empleo de hogar y cuidados de la Plataforma por un Empleo de Hogar y de cuidados con plenos derechos de Madrid (2024).
- 78 Según la guía del INSST el deterioro fisiológico relevante (pérdida de fuerza, capacidad de recuperación y capacidades sensoriales) comienza a evidenciarse estadísticamente a partir de los 55 años, mientras que la literatura internacional (OMS y revisiones en ergonomía laboral) confirma que, desde esa edad, aumentan la prevalencia de lesiones y trastornos musculoesqueléticos y la exposición a entornos poco adaptados.
- 79 Todos los datos de este apartado son datos propios de Oxfam Intermón (2025) obtenidos mediante encuesta online a 205 trabajadoras de hogar y cuidados mayores de 55 años, muestreo no probabilístico.
- 80 Todos los datos de este apartado son datos propios de Oxfam Intermón (2025) obtenidos mediante encuesta online a 205 trabajadoras de hogar y cuidados mayores de 55 años, muestreo no probabilístico.
- 81 Datos propios de Oxfam Intermón (2025) obtenidos mediante encuesta online a 205 trabajadoras de hogar y cuidados mayores de 55 años, muestreo no probabilístico.
- 82 En España, este umbral para un hogar unipersonal se situó en 10.989,5 euros anuales en 2023 según datos del Instituto Nacional de Estadística.
- 83 Todos los datos de este apartado son datos propios de Oxfam Intermón (2025) obtenidos mediante encuesta online a 205 trabajadoras de hogar y cuidados mayores de 55 años, muestreo no probabilístico.
- 84 Véase: [La regla del 30 % en vivienda: ¿Qué es y cómo nos afecta?](#)
- 85 Informe Vivir la Desigualdad (2025). II Encuesta de Oxfam Intermón sobre desigualdades múltiples en España. Disponible en: <https://acortar.link/3Kd7vh>
- 86 Datos de 2024 de la MCLV (Seguridad Social). Se ha considerado trabajadora de hogar y cuidados jubilada como aquellas personas que han cotizado al menos 10 años en este sector (CNAE97 y/o sistema especial de empleo de hogar).
- 87 Datos de 2024 de la MCLV (Seguridad Social). Se ha considerado trabajadora de hogar y cuidados jubilada como aquellas personas que han cotizado al menos 10 años en este sector (CNAE97 y/o SE empleo de hogar).
- 88 Según los datos de 2024 de la EPF(INE), el gasto medio anual de un hogar unipersonal de más de 65 años es de 22.081 €.
- 89 Las lagunas de cotización son periodos en la vida laboral sin aportaciones a la Seguridad Social (desempleo sin prestación, excedencias, periodos de inactividad, etc.), lo que reduce la base reguladora para la pensión. Para mitigar esto, la ley permite la "integración de lagunas", rellenando estos meses con bases mínimas, afectando menos a la cuantía final. Desde 2022, las trabajadoras de hogar y cuidados tienen derecho a la integración de lagunas, pero este derecho no aplica a las que estuvieran jubiladas con anterioridad a esta fecha.
- 90 La base de cotización es la remuneración bruta mensual de una persona trabajadora, incluyendo el prorrateo de pagas extras y otros complementos, sobre la cual se calculan las cuotas que empresa y empleado pagan a la Seguridad Social. Las bases de cotización de las trabajadoras de hogar se determinan según tramos salariales mensuales, no por el sueldo exacto, oscilando desde 296 € hasta la retribución real si se supera 1.381,21 €/mes.
- 91 Las bases de cotización de las trabajadoras de hogar se determinan según tramos salariales mensuales, no por el sueldo exacto, oscilando desde 296 € hasta la retribución real si se supera 1.381,21 €/mes.
- 92 Datos de 2024 de la MCLV (Seguridad Social). Se ha considerado trabajadora de hogar y cuidados jubilada como aquellas personas que han cotizado al menos 10 años en este sector (CNAE97 y/o sistema especial de empleo de hogar).
- 93 Datos de 2024 de la MCLV (Seguridad Social).
- 94 Además, si tenemos en cuenta la mediana la mitad tiene menos de 19 años cotizados en total y menos de 15 años dentro del sector del hogar y los cuidados.
- 95 Datos de 2024 de la MCLV (Seguridad Social). Se ha considerado trabajadora de hogar y cuidados jubilada como aquellas personas que han cotizado al menos 10 años en este sector (CNAE97 y/o sistema especial de empleo de hogar).
- 96 Según el Instituto de las Mujeres (2025), la brecha de género en las pensiones se explica por factores estructurales como las trayectorias laborales más discontinuas de las mujeres, la mayor asunción de cuidados no remunerados y su mayor presencia en empleos a tiempo parcial y precarios, lo que genera menores cotizaciones y pensiones más bajas. Véase: [https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/AreaEstudiosInvestigacion/docs/Estudios/analisis\\_brecha\\_genero\\_pensiones\\_246p.pdf](https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/AreaEstudiosInvestigacion/docs/Estudios/analisis_brecha_genero_pensiones_246p.pdf)

- 97 Otros informes han documentado ya las causas de la brecha de género en las pensiones, más información véase el Informe “Análisis de la brecha de género en las pensiones” (Instituto de las Mujeres, 2025). Disponible en: <https://slink.com/woPnW>
- 98 Datos del IMSERSO (2024).
- 99 Datos del IMSERSO (2018-2024).
- 100 Según los datos de 2024 de la EPF(INE), el gasto medio anual de un hogar unipersonal de más de 65 años es de 22.081 €. En 2026 se sitúa en 8.803,2 € mensuales.
- 101 UGT (2025) Trabajar en los extremos de la edad laboral. Disponible en: [https://www.ugt.es/sites/default/files/poblacion\\_migrante\\_trabajar\\_extremos\\_edad\\_UGT2025.pdf](https://www.ugt.es/sites/default/files/poblacion_migrante_trabajar_extremos_edad_UGT2025.pdf)
- 102 Según datos del Informe del Ministerios de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, basado en datos del INE (2023): la mitad de las personas extranjeras (54 %) que residen en España lo hacen desde hace más de 13 años, casi 1 de cada 3 reside desde hace más de 18 años y un 8 % lleva más de 24 años de residencia. Disponible en: [https://www.inclusion.gob.es/documents/3976301/4202266/0B01ES\\_accesible.pdf/644b84dc-56f7-81e3-f328-5a0657d18a41?t=1700122596632](https://www.inclusion.gob.es/documents/3976301/4202266/0B01ES_accesible.pdf/644b84dc-56f7-81e3-f328-5a0657d18a41?t=1700122596632)
- 104 La estimación combina: (1) el tamaño real del sector (trabajadoras formales e informales) a partir de la afiliación al Sistema Especial de Empleo de Hogar y una informalidad del 32 %; (2) las tasas de acceso a pensión contributiva por nacionalidad (36,6 % extranjeras y 53,7 % españolas, según datos de UGT (2025)); y (3) supuestos de elegibilidad a la PNC basados en los requisitos del IMSERSO y en datos sobre residencia migrante en España, por lo que se asumió que el 60 % de las extranjeras y el 90 % de las españolas sin contributiva cumplen las condiciones para acceder a la Pensión no contributiva.
- 105 Dado que no existen datos directos sobre acceso a pensión en el sector del hogar, se ha realizado una estimación indirecta a partir de tasas de cobertura por sexo y nacionalidad en la población general. La estimación combina: (1) el tamaño real del sector (trabajadoras formales e informales) a partir de la afiliación al SEEH y una informalidad del 32 %; (2) las tasas de acceso a pensión contributiva por nacionalidad (36,6 % extranjeras y 53,7 % españolas, según datos de UGT (2025)); y (3) supuestos de elegibilidad a la pensión no contributiva basados en los requisitos del IMSERSO y en datos sobre residencia migrante en España, por lo que se asumió que el 60 % de las extranjeras y el 90 % de las españolas sin contributiva cumplen las condiciones para acceder a la pensión no contributiva.
- 106 Datos propios de Oxfam Intermón (2025) obtenidos mediante encuesta online a 205 trabajadoras de hogar y cuidados mayores de 55 años, muestreo no probabilístico.
- 107 Datos propios de Oxfam Intermón (2025) obtenidos mediante encuesta online a 205 trabajadoras de hogar y cuidados mayores de 55 años, muestreo no probabilístico.
- 108 Todos los datos de este apartado son datos propios de Oxfam Intermón (2025) obtenidos mediante encuesta online a 205 trabajadoras de hogar y cuidados mayores de 55 años, muestreo no probabilístico.
- 109 Los convenios bilaterales de seguridad social con España permiten sumar los años trabajados y cotizados en ambos países para que la persona alcance los requisitos de acceso a una pensión (cada país paga la parte proporcional según cotizado). También se reconocen las prestaciones por incapacidad permanente y coordinan las pensiones de viudedad y orfandad. Estos convenios permiten cobrar las pensiones de un país, aunque vivas en el otro (exportación de pensiones) y evita las dobles cotizaciones en el caso de trabajadores extranjeros temporales.
- 110 Los países que si disponen de Convenio en 2026 son: Andorra, Argentina, Australia, Brasil, Cabo Verde, Canadá, Chile, China, Colombia, Corea (del Sur), Ecuador, Estados Unidos, Filipinas, Japón, Marruecos, México, Paraguay, Perú, República Dominicana, Rusia, Senegal, Túnez, Ucrania, Uruguay, Venezuela, Moldavia.
- 111 Véase: Carizo, Silvia (2023). El envejecimiento en mujeres migrantes en Gipuzkoa. (Diagnóstico sobre la situación de las mujeres migrantes, realidad, demandas y necesidades de cara a políticas públicas inclusivas). Disponible en: [https://malenetxea.org/wp-content/uploads/2024/05/Emakume-migratzailen-zahartzea-Gipuzkoan\\_EUS\\_CAS\\_2-1-5.pdf](https://malenetxea.org/wp-content/uploads/2024/05/Emakume-migratzailen-zahartzea-Gipuzkoan_EUS_CAS_2-1-5.pdf)
- 112 Véase: <https://malenetxea.org/2025/01/15/apoyamos-las-casas-de-acogida-de-malen-extea-el-lugar-donde-las-mujeres-migrantes-pueden-hacer-realidad-su-proyecto-de-vida/>
- 113 Véase: <https://mesquecures.cat/cura-persones-grans-i-o-dependents/>
- 114 Los coeficientes reductores son mecanismos que ajustan la edad de jubilación o la cuantía de la pensión para reconocer el desgaste acumulado derivado de condiciones de trabajo especialmente duras. En la práctica, estos coeficientes podrían permitir adelantar la jubilación o compensar ese mayor desgaste en el cálculo de la pensión.

- 115 La penosidad se refiere a aquellas condiciones laborales que, por su especial dureza o exigencia sostenida, comportan un nivel significativo de desgaste físico, mental o emocional, susceptible de ser considerado a efectos de protección social, compensación o reconocimiento de derechos laborales específicos.
- 116 1. Los créditos de cotización y reconocimiento de interrupciones laborales son mecanismos a través de los cuales un sistema de pensiones otorga periodos computables de cotización a personas que, por razones no voluntarias, han tenido interrupciones en su vida laboral. Su objetivo es evitar que determinadas circunstancias, que afectan de manera desproporcionada a las mujeres, reduzcan o impidan el acceso a una pensión digna. Estos créditos funcionan como si la persona hubiera cotizado realmente durante esos periodos, añadiendo semanas, meses o años al historial contributivo, y permitiendo alcanzar los requisitos mínimos para la jubilación ordinaria o anticipada. Francia destaca por un sistema de pensiones que incorpora créditos compensatorios específicos para mujeres, que reconocen interrupciones laborales por maternidad y por el ejercicio de tareas de cuidado. Estos créditos permiten que los periodos no trabajados cuenten en el cómputo de la pensión, lo que reduce significativamente la penalización derivada de carreras discontinuas. Los mecanismos franceses son permanentes y estructurales e incluyen beneficios como la asignación de puntos adicionales en el sistema contributivo que mejoran la pensión futura de las madres o cuidadoras. Si bien no están directamente vinculados al empleo doméstico o a la economía sumergida, sí representan una vía consolidada para compensar las interrupciones laborales típicamente feminizadas. Dependiendo del país o el diseño normativo, pueden adoptar varias formas: 1. Añadir periodos computables. Por ejemplo: X meses por cada hijo o hija, X años por cuidado de personas dependientes. 2. Elevar la base reguladora durante periodos de baja cotización. Útil para mujeres que trabajaron pocos años con salario muy bajo. 3. Permitir completar la carrera laboral mínima para pensionarse. Ejemplo: si se exigen 15 años cotizados y una mujer tiene 12, pero ha dedicado varios años a cuidados, los créditos le permiten llegar al umbral contributivo. 4. Reemplazar ausencias con "cotización ficticia". Se incorporan a la vida laboral como cotizaciones equivalentes al salario base promedio o a un porcentaje del salario real previo.

© Oxfam Intermón, mayo 2026

Este documento ha sido elaborado por Nerea Boneta, Sofía Marroquín y Ximena Medina con la participación de Raquel Checa, Alejandro García-Gil, Beatriz Novales y Carmen García Guerrero y la contribución de Silvia Carrizo Fernández.

El análisis de la Muestra Continua de Vidas Laborales, encuesta a la población activa del INE y la Sala Segura de la Seguridad Social ha sido realizado por el equipo de Fundación Iseak.

Queremos expresar nuestro profundo agradecimiento a todas las personas que han contribuido participando en los grupos y entrevistas, respondiendo a la encuesta y/o aportando sus conocimientos y experiencia en los diferentes encuentros de trabajadoras de hogar y cuidados.

En la elaboración y la difusión de la encuesta, la realización de grupos focales y entrevistas han colaborado 24 organizaciones de trabajadoras de hogar y cuidados.

Estas páginas no habrían sido posibles sin el tiempo, la generosidad, la trayectoria de lucha y la inteligencia colectiva de la Asociación de Empleadas del Hogar, Cuidados y Limpieza de Cáceres, la Asociación de Movilidad Humana, la Asociación de Mujeres Cuidadoras sin Papeles de Málaga, la Asociación de Trabajadoras del Hogar de Castellón, la Asociación Intercultural de Profesionales del Hogar y de los Cuidados (AIPHYC), la Asociación Latinoamericana Huelva Para Todos y Todas, la Asociación Mujeres con Voz, la Asociación Por Ti Mujer, la Asociación SEDOAC – Servicio Doméstico Activo, la Asociación Tierramatria, Mujeres Migrantes y Refugiadas, la Asociación Més que Cures, Artemisa Migrante y Refugiada, Casa Perú, la Colectiva de Mujeres Refugiadas, Exiliadas y Migradas, el Colectivo Territorio Doméstico, Emakume Migratu Feministak Zaintzaile Soziosanitariak Elkarte, la Asociación de Emplead@s del Hogar de Murcia, Malen Etxea, el Observatorio Jeanneth Beltrán – Acuerpar Derechos, Senda de Cuidados, el Sindicato SINTRAHOCU, la Asociación de Trabajadoras del Hogar y Cuidados de Zaragoza, la Asociación de Trabajadoras del Hogar y Cuidados de Sevilla y la Asociación Mujeres Sin Límites.

Diseño y maquetación: Elvira Rojas.

Para más información sobre los temas tratados en este documento, por favor, póngase en contacto con [administracion.dpci@oxfam.org](mailto:administracion.dpci@oxfam.org)

Esta publicación está sujeta a copyright, pero el texto puede ser utilizado libremente para la incidencia política y campañas, así como en el ámbito de la educación y el de la investigación, siempre y cuando se indique la fuente de forma completa. El titular del copyright solicita que cualquier uso de su obra le sea comunicado, con objeto de evaluar su impacto. La reproducción del texto en otras circunstancias o su uso en otras publicaciones, así como en traducciones o adaptaciones, podrá hacerse después de haber obtenido permiso y puede requerir el pago de una tasa. Para cualquiera de estos asuntos, por favor, póngase en contacto con [administracion.dpci@oxfam.org](mailto:administracion.dpci@oxfam.org)

## OXFAM

Oxfam es una confederación internacional compuesta por 21 afiliadas que trabajan con organizaciones socias y aliadas para apoyar a millones de personas en todo el mundo.

Juntas, abordamos las desigualdades para poner fin a la pobreza y las injusticias, en el presente y a largo plazo, con el objetivo de construir un futuro basado en la igualdad. Para más información, póngase en contacto con cualquiera de las organizaciones o visite la página [www.oxfam.org](http://www.oxfam.org)

Oxfam Alemania ([www.oxfam.de](http://www.oxfam.de))  
Oxfam Aotearoa ([www.oxfam.org.nz](http://www.oxfam.org.nz))  
Oxfam América ([www.oxfamamerica.org](http://www.oxfamamerica.org))  
Oxfam Australia ([www.oxfam.org.au](http://www.oxfam.org.au))  
Oxfam Brasil ([www.oxfam.org.br](http://www.oxfam.org.br))  
Oxfam Canadá ([www.oxfam.ca](http://www.oxfam.ca))  
Oxfam Colombia ([lac.oxfam.org/countries/colombia](http://lac.oxfam.org/countries/colombia))  
Oxfam en Bélgica ([www.oxfamsol.be](http://www.oxfamsol.be))  
Oxfam Francia ([www.oxfamfrance.org](http://www.oxfamfrance.org))  
Oxfam Francia ([www.oxfamfrance.org](http://www.oxfamfrance.org))  
Oxfam Gran Bretaña ([www.oxfam.org.uk](http://www.oxfam.org.uk))  
Oxfam Hong Kong ([www.oxfam.org.hk](http://www.oxfam.org.hk))  
Oxfam IBIS (Dinamarca) (<https://oxfamibis.dk>)  
Oxfam India ([www.oxfamindia.org](http://www.oxfamindia.org))  
Oxfam Intermón ([www.oxfamintermon.org](http://www.oxfamintermon.org))  
Oxfam Irlanda ([www.oxfamireland.org](http://www.oxfamireland.org))  
Oxfam Italia ([www.oxfamitalia.org](http://www.oxfamitalia.org))  
Oxfam México ([www.oxfammexico.org](http://www.oxfammexico.org))  
Oxfam Novib (Países Bajos) ([www.oxfamnovib.nl](http://www.oxfamnovib.nl))  
Oxfam Quebec ([www.oxfam.qc.ca](http://www.oxfam.qc.ca))  
Oxfam Sudáfrica ([www.oxfam.org.za](http://www.oxfam.org.za))  
KEDV ([www.kedv.org.tr](http://www.kedv.org.tr))

Esta publicación ha sido elaborada con el apoyo de:

 **Bizkaia**  
foru aldundia  
diputación foral



**OXFAM** Intermón