

ENCUESTA SOBRE EL IMPACTO DE LA PANDEMIA POR COVID 19 EN LAS TRABAJADORAS DE HOGAR Y CUIDADOS



▶▶▶ **Marzo 2022**

ÍNDICE

- 1** Introducción
- 2** Impacto de la pandemia en las trabajadoras de hogar y cuidados. Análisis de la encuesta y comparativa con otros estudios
 - 2.1** Perfil de las personas participantes en la encuesta
 - 2.2** Condiciones de vida. Vivienda
 - 2.3** Impacto en las condiciones laborales
 - 2.4** Consecuencias en la salud
 - 2.5** Atención de la Administración Pública y papel de las organizaciones sociales
- 3** Conclusiones
- 4** Bibliografía

INTRODUCCIÓN

La crisis sanitaria y socioeconómica provocada por la pandemia del coronavirus ha impactado fuertemente en el conjunto de la sociedad pero con mayor fuerza en los sectores en situación de mayor vulnerabilidad. Desde la Plataforma de Empleo de Hogar y de Cuidados con Plenos Derechos de Madrid nos preguntamos qué consecuencias ha tenido en las condiciones de vida y trabajo de uno de los sectores laborales más precarios y con menos derechos reconocidos.

Los testimonios de muchas trabajadoras de hogar destacan que entre las consecuencias de la pandemia:

- Se percibe mayor precarización de las condiciones laborales del sector
- Aunque también, a raíz de la visibilización del trabajo de cuidados, muchas trabajadoras se han interesado más por conocer sus derechos.
- Muchas de las trabajadoras tienen serios problemas para acceder a una vivienda (incluso a una habitación durante los fines de semana), debido a los elevados precios.
- Se percibe un aumento de problemas psicosociales (cuadros de estrés, cansancio, ansiedad...), derivados de la precariedad estructural en el sector.
- Se dan situaciones de vulnerabilidad y discriminación en el empleo del hogar y cuidados que están invisibilizadas, como formas sutiles de xenofobia cuando se trata de personas migrantes, o incluso algunas agresiones.
- Se detecta mayor interés por parte de familias empleadoras en informarse y asesorarse en los derechos del sector y en conocer las tablas salariales.

En base a estas impresiones, nos planteamos lanzar una encuesta para recabar la información de las propias trabajadoras de hogar y cuidados que pretende ser una radiografía del sector que refleje el impacto de la pandemia en un sector que se consideró esencial pero que no parece haber avanzado en la mejora de su protección social ni de sus condiciones laborales.

La encuesta que presentamos fue lanzada desde la Plataforma de Empleo de Hogar y de Cuidados con Plenos Derechos de Madrid (A.D. Los Molinos, Asociación Rumiñahui, Comunidad Hondureña en Madrid, CNT, CGT, CCOO, Fundación ADRA, Mujeres Organizadas de Paraguay en España-MOPE, Red Acoge, Senda de Cuidados, Servicio Doméstico Activo-SEDOAC, Territorio Doméstico, USO) pero han participado otras plataformas y asociaciones de otras localidades: Anem per Feina. Coordinadora per la inserció sociolaboral (Barcelona), Asociación de Emplegadas de Fogar Xiara (Galiza), Asociación de Trabajadoras de Hogar de Granada, Asociación de Trabajadoras del Hogar y Cuidados de Zaragoza, Asociación Intercultural de Profesionales del Hogar y del Cuidado-AIPHYC (Valencia), Asociación Mujeres Migrantes Diversas (Barcelona), Burgos Acoge, Ecos do Sur-Galicia, Plataforma Empleo del Hogar Digno Murcia (Asociación de Empleadas del Hogar de la Región de Murcia, Asociación Murcia Acoge, Programa Oblatas Murcia, Asociación Columbares, Asociación Rumiñahui, Fundación Fade, Hogar Sí, Fundación Cepaim, UGT Región de Murcia), Rioja Acoge, Trabajadoras No Domesticadas/Etxekotu Gabeko Emakume Langileak (Bilbao), Trabajadoras del hogar y Limpiadoras de Edificios de CCOO-Valencia, Valencia Acull, Valladolid Acoge.

METODOLOGÍA

La encuesta se ha realizado con un formulario on line con 45 preguntas que abarcaban 5 ámbitos distintos. Recibimos 151 respuestas a lo largo del mes de febrero de 2022.

Los márgenes de error muestral para cada respuesta han sido calculados con un grado de confianza del 95%, que suele ser el valor que se toma en la mayoría de los estudios estadísticos, lo que da altas garantías de verosimilitud (en concreto, un 95% de probabilidad) de que los resultados que mostramos se hallen comprendidos entre los valores mínimo y máximo obtenidos para cada una de las respuestas dadas.

Sin embargo, es necesario tener en cuenta que el formulario on line de la encuesta llega a través de asociaciones de trabajadoras de hogar, entidades sociales vinculadas a este sector o centros de atención a personas migrantes de diversos puntos de España y por tanto el modelo de encuesta realizado se ajusta al modelo "no probabilístico por aglomeraciones", de uso muy común en muchos estudios de carácter social como este.

Los márgenes de error muestral para cada respuesta han sido calculados con un grado de confianza del 95%

1. IMPACTO DE LA PANDEMIA EN LAS TRABAJADORAS DE HOGAR Y CUIDADOS

ANÁLISIS DE LA ENCUESTA Y COMPARATIVA CON OTROS ESTUDIOS

2.1. PERFIL DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES EN LA ENCUESTA

Las personas que han contestado a la encuesta propuesta que trabajan o han trabajado en Empleo de hogar son por amplia mayoría, mujeres, en concreto, el 96% (cifra que coincide con las estadísticas oficiales). La media de edad está en los 44 años, y existen dos segmentos diferenciados: entre los 33 y los 39 años y entre los 49 y los 58 años.


Los países de procedencia mayoritarios entre las encuestadas son de Latinoamérica, y existe un escaso número de participantes procedentes de otros países de otros continentes. (Este sesgo, como comentábamos, puede estar determinado por los colectivos sociales que han participado en la difusión de la encuesta).

En cuanto a la situación administrativa de las participantes nos encontramos que aproximadamente el 21% de la población extranjera tiene la nacionalidad española y un 7% se halla con un permiso de trabajo como solicitantes de asilo o refugiadas. Pero una cifra superior, el 35% no tiene autorización de trabajo y ello a pesar de que más del 76,6% tiene más de 3 años de residencia en España.

Por lo que, de los datos sobre el perfil de las personas participantes en la encuesta, observamos que es un sector de empleo claramente feminizado, donde la mayoría de las participantes se encuentran en edad ocupacional, y proceden de otros países, en su gran mayoría de Latinoamérica.

Por tanto, un elevado porcentaje de personas que trabajan en el empleo del hogar y de los cuidados son mujeres migradas, que encuentran en este sector una posibilidad de empleo ante la segregación y precariedad actual del mercado de trabajo.

Las trabajadoras extranjeras pueden encontrarse en diferentes situaciones jurídico administrativas en función de si tienen una autorización de trabajo o residencia. Las políticas de extranjería en España, dificultan la posibilidad de obtener una autorización de residencia, debido a la incoherencia de la normativa con la realidad existente.



Cuando la vía excepcional de obtener una autorización de residencia en España, según la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, que regula la situación de las personas extranjeras en España, se convierte en la forma habitual, y no se toman medidas para solventarlo, nos encontramos con un sistema inoperativo, y de este sistema depende la vida de muchas personas migradas en España. Es decir, la vía normalizada, venir a España desde el país de origen con un contrato de trabajo (habitual, según la LO de extranjería) es totalmente residual, y la obtención de una autorización de residencia por circunstancias excepcionales de arraigo (familiar, social y laboral), protección internacional, razones humanitarias, por colaboración con autoridades, seguridad nacional o interés público, es la vía habitual.

Esta situación coloca a muchas personas extranjeras en una situación de inseguridad y precariedad y, como observamos durante la pandemia, motivó dificultades añadidas: por la imposibilidad de acreditar su situación laboral durante las restricciones de movilidad, aceptar condiciones laborales de semiesclavitud como internas, ser despedidas sin ningún tipo de indemnización, etc.

Según la encuesta, destaca la alta tasa de irregularidad, es decir, el alto número de participantes que se encuentra en situación administrativa irregular (35%), a pesar del número de años de residencia en España (casi el 77% de las encuestadas tiene más de 3 años de residencia en el país).

Este análisis coloca a las mujeres empleadas de hogar en una situación de extrema vulnerabilidad y desprotección, a pesar de que ocupan un lugar crucial y esencial en los cuidados, como así se visibilizó durante la pandemia, por el papel de cuidadoras de niñas y niños, personas enfermas y dependientes, y el mantenimiento de los hogares, incluyendo la prevención del contagio del virus.

2.2. CONDICIONES DE VIDA. VIVIENDA

Para realizar el análisis de datos relativos a la situación residencial de las trabajadoras de hogar y cuidados tomamos de referencia las variables definidas en el Informe “Vivienda y vulnerabilidad: Mujeres inmigrantes en el servicio doméstico” de la Universidad Complutense de Madrid, publicado en junio de 2021. [1]

En este informe se reflejan tres situaciones residenciales diferenciadas: trabajadoras internas, trabajadoras externas o por horas que residen en una habitación en un piso compartido y trabajadoras externas o por horas que residen en una vivienda en régimen de alquiler.

Trabajadoras internas

Entre las diferentes opciones residenciales, sin duda, la situación de las trabajadoras internas se erige como el contexto residencial más vulnerable al constituir su centro de trabajo también su vivienda habitual de lunes a sábado o incluso de forma permanente (modelo que se acentuó con la explosión de la COVID-19 y la época del confinamiento estricto).

En el caso de estas trabajadoras parecieran difuminarse los límites del lugar de trabajo y el espacio de vida. (...) La nula o escasa adecuación de los espacios para el confort de la trabajadora o el limitado acceso a recursos básicos como internet pueden interpretarse como una clara intención de remarcar esos límites difusos que los/as empleadores/as establecen para que dicho espacio no sea interpretado ni asumido como propio de la trabajadora doméstica. [2]

Especifican que trabajan en régimen interno un 22,5% de las personas que han contestado la encuesta, de ellas, el 35% se encuentra en situación administrativa irregular.


A la pregunta referida a si las personas que trabajan en régimen interno cuentan con una vivienda alternativa para los días de descanso, un 22% contesta que no posee una vivienda alternativa, el 7% posee una vivienda alternativa cedida por familiares o amigos, el 34% contesta que tiene una habitación alquilada en piso compartido y el 37,5% comenta que tiene una vivienda alternativa en régimen de alquiler.

De las personas que trabajan en régimen interno y refieren poseer una vivienda alternativa en alquiler, el 14% la califica como regular, el 3% la califica como mala y el restante 83% la califica como buena o muy buena.

De las personas que trabajan en régimen interno que refieren poseer una vivienda alternativa en una habitación alquilada en un piso compartido, el 23% la califica como regular y el restante 77% la califica como buena o muy buena.

[1] Vivienda y vulnerabilidad: Mujeres inmigrantes en el servicio doméstico. Universidad Complutense de Madrid (UCM). Junio de 2021.

[1] Ibidem



A continuación, se muestra la valoración de las personas que trabajan en régimen interno que refieren tener una vivienda alternativa al trabajo, independientemente de si se trata de una habitación en piso compartido o una vivienda en alquiler.

Características de la vivienda:

- Iluminación 20% regular 80% buena o muy buena
- Ventilación y climatización: 19% regular, 2,7% mala, 1,3% muy mala, 77% buena o muy buena.
- Tamaño: 23% regular, 1,3% mala, 75,7% buena o muy buena
- Conexión a internet independiente del móvil: 18% regular, 6,7% mala, 1,3% muy mala, 74% buena o muy buena.
- Habitabilidad (buenas condiciones de uso, accesibilidad): 20% regular, 80% buena o muy buena.

Uso de los espacios:

- Habitación: 26% uso compartido y 74% uso propio.
- Baño: 68% uso compartido, 32% uso propio.
- Cocina: 57% uso compartido, 43% uso propio.
- Salón: sin acceso 13,5%, 63,5% uso compartido, 23% uso propio
- Otras estancias: terraza, balcón, patio, jardín: 23% sin acceso, 58% uso compartido, 19% uso propio

Trabajadoras externas o por horas en habitación de piso compartido

De las personas que han contestado la encuesta, tan sólo 10,6% indica que no está trabajando en régimen interno y está viviendo en una habitación en un piso compartido. Las condiciones que señalan de su vivienda son:

Características de la vivienda:

- Privacidad, intimidad e higiene: 57% la califica como regular y el restante 43% buena o muy buena
- Iluminación 29% regular 71% buena o muy buena
- Ventilación y climatización: 50% regular, 50% buena o muy buena.
- Tamaño: 50% regular, 50% buena o muy buena
- Conexión a internet independiente del móvil: 36% regular o muy mala, 64% buena o muy buena.
- Habitabilidad (buenas condiciones de uso, accesibilidad): 36% regular o muy mala, 64% buena o muy buena

Uso de los espacios:

- Habitación:7% compartido, 97% uso propio.
- Baño: 93% uso compartido, 7% uso propio.
- Cocina:100% uso compartido.
- Salón: 43% sin acceso, 57% uso compartido,
- Otras estancias: terraza, balcón, patio, jardín: 50% sin acceso, 50% uso compartido.

Trabajadoras externas con vivienda propia en régimen de alquiler

Características de la vivienda:

- Privacidad, intimidad e higiene: 97% la califica como buena o muy buena, el restante 3% regular o mala.
- Iluminación: 9% regular, 91% buena o muy buena
- Ventilación y climatización: 21% regular, 79% buena o muy buena.
- Tamaño: 32,5% regular, o mala 67,5% buena o muy buena
- Conexión a internet independiente del móvil: 19% regular o muy mala, 81% buena o muy buena.
- Habitabilidad (buenas condiciones de uso, accesibilidad): 12% regular, 88% buena o muy buena.

Uso de los espacios:

- Habitación:84 % uso propio, 16% uso compartido.
- Baño:46,5 % uso compartido, 53,5% uso propio.
- Cocina:42% uso compartido, 58% uso propio.
- Salón:46,5 % uso compartido, 53,5% uso propio.
- Otras estancias: terraza, balcón, patio, jardín: 16 % sin acceso, 35% uso compartido,49 % uso propio.

El informe de la Universidad Complutense señala que se puede concluir que las trabajadoras de hogar y cuidados pueden pasar por las tres situaciones señaladas a nivel residencial. En el caso de trabajadoras con poco tiempo de estancia en España serían más proclives a aceptar un trabajo en régimen interno incluso sin vivienda alternativa (en este caso, 22% de las encuestadas) para optimizar gastos, pero con las consecuencias negativas que conlleva como la ausencia de privacidad y espacio propio o las restricciones en el acceso a espacios comunes y servicios dentro de la vivienda en la que se trabaja. En la mayor parte de los casos optarán por alquilar una habitación en un piso compartido (37% de las encuestadas) y otras tendrán la posibilidad de alquilar una vivienda (34%) recuperando de este modo su propio espacio, el poco tiempo libre que les deja su jornada como internas.

Por otra parte, nos encontramos a las trabajadoras externas o por horas cuyos bajos salarios apenas permiten otra opción que no sea la de alquilar una habitación en un piso compartido para poder optimizar gastos y mantener en muchos casos a su familia en el país de origen.

Uso de los espacios:

- Habitación:7% compartido, 97% uso propio.
- Baño: 93% uso compartido, 7% uso propio.
- Cocina:100% uso compartido.
- Salón: 43% sin acceso, 57% uso compartido,
- Otras estancias: terraza, balcón, patio, jardín: 50% sin acceso, 50% uso compartido.

Trabajadoras externas con vivienda propia en régimen de alquiler

Características de la vivienda:


- Privacidad, intimidad e higiene: 97% la califica como buena o muy buena, el restante 3% regular o mala.
- Iluminación: 9% regular, 91% buena o muy buena
- Ventilación y climatización: 21% regular, 79% buena o muy buena.
- Tamaño: 32,5% regular, o mala 67,5% buena o muy buena
- Conexión a internet independiente del móvil: 19% regular o muy mala, 81% buena o muy buena.
- Habitabilidad (buenas condiciones de uso, accesibilidad): 12% regular, 88% buena o muy buena.

Uso de los espacios:

- Habitación:84 % uso propio, 16% uso compartido.
- Baño:46,5 % uso compartido, 53,5% uso propio.
- Cocina:42% uso compartido, 58% uso propio.
- Salón:46,5 % uso compartido, 53,5% uso propio.
- Otras estancias: terraza, balcón, patio, jardín: 16 % sin acceso, 35% uso compartido,49 % uso propio.

El informe de la Universidad Complutense señala que se puede concluir que las trabajadoras de hogar y cuidados pueden pasar por las tres situaciones señaladas a nivel residencial. En el caso de trabajadoras con poco tiempo de estancia en España serían más proclives a aceptar un trabajo en régimen interno incluso sin vivienda alternativa (en este caso, 22% de las encuestadas) para optimizar gastos, pero con las consecuencias negativas que conlleva como la ausencia de privacidad y espacio propio o las restricciones en el acceso a espacios comunes y servicios dentro de la vivienda en la que se trabaja. En la mayor parte de los casos optarán por alquilar una habitación en un piso compartido (37% de las encuestadas) y otras tendrán la posibilidad de alquilar una vivienda (34%) recuperando de este modo su propio espacio, el poco tiempo libre que les deja su jornada como internas.

Por otra parte, nos encontramos a las trabajadoras externas o por horas cuyos bajos salarios apenas permiten otra opción que no sea la de alquilar una habitación en un piso compartido para poder optimizar gastos y mantener en muchos casos a su familia en el país de origen.



Por último, están las trabajadoras externas que alquilan una vivienda. Normalmente se trata de trabajadoras con más tiempo de estancia en España y con su familia (o parte de esta) en España. Esta recuperación de su propio espacio y privacidad se vuelve fundamental en caso de que sus hijos/as convivan con ellas.

Es decir, podemos concluir que las condiciones residenciales de las trabajadoras de hogar dependen fuertemente del régimen de trabajo y de la situación administrativa en la que se encuentren y como otros estudios señalan, podemos afirmar que la situación residencial de las mismas mejorará el día que también lo hagan las precarias condiciones laborales que entraña el empleo de hogar y los cuidados.

2.3. IMPACTO EN LAS CONDICIONES LABORALES

En el Real Decreto Ley 10/2020, de 29 de marzo, por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19, se reconocía como personas que desarrollaban una actividad esencial a aquellas que atendieran mayores, menores, personas dependientes o personas con discapacidad y a las que prestaran servicios de limpieza, tareas que son realizadas, entre otros sectores, por las trabajadoras de hogar y cuidados.


A pesar de ello, quedaron fuera de las primeras medidas de protección social. Un mes y medio más tarde que para otros sectores se aprobó un subsidio extraordinario por cese de actividad que, si bien constituyó un paso histórico al ser la primera prestación de este tipo reconocida para esta actividad (recordemos que es el único sector sin derecho al desempleo), tuvo niveles de protección muy inferiores a los de otras medidas adoptadas para otros colectivos: el subsidio reconocido fue parcial (70% de la base de cotización y en un sector en el que es habitual que se cotice por tramos inferiores a las jornadas reales); corta duración temporal, cubriendo solo 4 meses. Además su alcance nació muy limitado al dejar fuera a las trabajadoras más desprotegidas, las casi 200.000 que no están afiliadas a la Seguridad Social. Tampoco se tuvo en consideración la brecha digital de un número importante del colectivo que supuso una auténtica barrera para poder tramitarlo. El resultado fue que apenas el 10% de las trabajadoras afiliadas pudo beneficiarse del subsidio extraordinario.

A todo ello hay que añadir que, a pesar de ser uno de los sectores con mayor índice de contagio, el COVID19 no fue reconocido como enfermedad profesional para estas trabajadoras, con las consecuencias negativas derivadas en cuanto a protección y prestaciones.

Los datos de empleo en este sector antes de la pandemia, según la Encuesta de Población Activa (EPA), mostraban que en el último trimestre de 2019 había 580.500 personas ocupadas en actividades del hogar como personal doméstico [3]. Si comparamos estos datos con los de personas afiliadas a la Seguridad Social, a finales de enero de 2020, contamos con 391.456 personas afiliadas al Sistema Especial de Empleadas de Hogar dentro del Régimen General [4], lo que indica que aproximadamente un tercio de las trabajadoras no estaba dada de alta, es decir 189.000 personas tenían su empleo en la economía sumergida. El 96% de las personas afiliadas al sistema de empleo de hogar son mujeres y un 41% son extranjeras.

[3] Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Población Activa. Cuarto trimestre 2019

[4] Base de datos Estadísticas Tesorería General de la Seguridad Social. Afiliación media mensual Enero 2020



Durante la pandemia, el número de personas afiliadas se vió reducido, alcanzando las 372.654 altas a finales de junio de 2020, lo que supone un descenso de afiliación del 4,8%.

Si comparamos estos datos con los resultados de la encuesta que hemos realizado encontramos una fuerte diferencia. Las respuestas recogidas indican que durante el confinamiento un 25% de las trabajadoras de hogar perdieron sus empleos, de las cuales el 95% quedó desempleada y el resto empezó a trabajar en otras ocupaciones.

Teniendo en cuenta que en nuestra muestra el 30,5% de las encuestadas se encuentra en situación administrativa irregular y que el 4% solo tiene autorización de residencia, podemos concluir que el impacto del desempleo fue mucho mayor entre las trabajadoras sin contrato, en situación mucho más vulnerable.

Una vez pasado el confinamiento y la etapa dura de la pandemia, los datos muestran una recuperación en el empleo aunque sin alcanzar los datos existentes antes de la crisis del coronavirus (381.000 personas afiliadas en diciembre de 2021). Disminuye el porcentaje de personas ocupadas como trabajadoras del hogar y cuidados y aumenta el número de personas que trabaja en otra ocupación. Los índices de empleo informal crecen, aumentando casi un 9% respecto al período anterior al confinamiento (594.000 según la EPA en el cuarto trimestre de 2021, por tanto 213.000 personas no registradas en la afiliación a la Seguridad Social).


Perfil laboral de las trabajadoras de hogar y cuidados

En cuanto a las condiciones laborales, las respuestas recogidas indican que el 74% de las trabajadoras tienen como funciones principales la limpieza y cuidado del hogar y también el cuidado de personas mayores o que se encuentran en situación de dependencia (56%) o están al cuidado de niñas y niños (18%). Las personas que únicamente realizan funciones de limpieza y cuidado del hogar representan un 17%, mientras que las que únicamente realizan funciones de cuidado de personas representan el 9%.

Respecto a la jornada laboral, un 52% de las personas con empleo que responden tienen una jornada completa y un 48% a tiempo parcial.

Un 60% de ellas realiza su trabajo como externa y un 40% lo hace como interna, durmiendo en el domicilio donde trabaja bien sea a tiempo completo o parcial (interna fin de semana).

Si lo comparamos con los datos de población asalariada en general, según el INE, en el último trimestre de 2021, a nivel estatal la tasa de empleo a tiempo completo era del 86% y a tiempo parcial un 14%.



Es decir, en el empleo de hogar la tasa de empleo parcial es más del triple que la del conjunto de sectores laborales, y su consecuencia es que las trabajadoras de hogar deben buscar empleo en varios domicilios para lograr alcanzar el salario mínimo.

De hecho, el 52% de las respuestas indican que antes del confinamiento trabajaban para varios empleadores, cifra que desciende de forma llamativa a más de la mitad durante el período de confinamiento (21%), pero se vuelve a recuperar una vez pasada esta etapa, aunque con menor intensidad (47%).

El uso generalizado del tiempo parcial, además de la precariedad en el momento presente, agudiza la desigualdad en el futuro en lo relativo al acceso a las pensiones por jubilación.

Con relación a la afiliación a la Seguridad Social hemos analizado la situación en tres momentos diferentes, antes de la crisis del coronavirus (marzo 2020), durante el confinamiento (marzo - junio 2020) o después del confinamiento (julio 2020).

El porcentaje de personas que trabajan con alta en la Seguridad Social se resintió ligeramente en el periodo del confinamiento, donde disminuyó en 4 puntos porcentuales, pasando del 41,5% al 37,5% y luego se recupera a cifras idénticas en el periodo tras el confinamiento, alcanzando al 43% las personas ocupadas sin afiliación a la Seguridad Social. A ello hay que sumarle un 14% que señala que su base de cotización es inferior a su jornada real de trabajo.

Estos datos reflejan resultados superiores a las estadísticas oficiales que arrojan cifras de alrededor de un tercio sin afiliación a la Seguridad Social.

Otro de los indicadores que refleja la desprotección del sector es el cobro de las horas extras. En los tres periodos analizados el porcentaje de trabajadoras que no cobra las horas extras es superior a las que sí lo cobran, siendo especialmente alto en el periodo de confinamiento, donde el 61% de las trabajadoras que hicieron horas extras no recibieron compensación alguna y casi un 6% la recibieron parcialmente, es decir, casi un 70% de las mujeres no recibieron la remuneración justa por su trabajo.



Consecuencias del confinamiento en las condiciones de trabajo

A la pregunta sobre cómo se vieron afectadas las condiciones de trabajo durante el confinamiento (marzo-junio 2020), un 20% indica que tuvo cambios en su horario laboral, un 19% sufrió un aumento de la carga de trabajo y un 16% vio reducida su jornada de trabajo. A continuación, con porcentajes similares, se dieron situaciones de vacaciones forzadas (12%), permiso con sueldo (13%) y permiso sin sueldo (12%).

Por último, 25% de las trabajadoras fueron despedidas, un 9% con indemnización y hasta un 16% fue despedida sin ningún tipo de indemnización.

Además, un 17% reporta otras situaciones significativas como: la imposibilidad de salir de la casa donde trabajaban en los periodos de descanso o días libres durante los meses de confinamiento, la comunicación de denegación de la solicitud de asilo durante este período y la pérdida del permiso de trabajo o la realización de horas extras que no fueron retribuidas ni cotizadas.

Si comparamos estos datos con los resultados de otros informes publicados sobre el impacto del confinamiento, como el del Ayuntamiento de Madrid de mayo de 2020 [5], el dibujo de la desprotección del Empleo de hogar alarma aún más:

Entre las personas encuestadas por el Ayuntamiento de Madrid, un 21% indica que estaba acogida a un ERTE, protección no contemplada para el sector que analizamos; solo 5,6% señala que fue despedida frente al 25% en empleo de hogar; un 6,8% vio su horario reducido frente al 16%; un 5,5% indicaba que trabajó más durante el confinamiento frente al 19% de las trabajadoras de hogar; un 3% tuvo vacaciones forzadas frente al 12%; un 2,5% tuvo permiso retribuido recuperable y un 1,8% un permiso sin sueldo frente al 12% y un 1,4% tuvo un permiso con sueldo frente al 13% del empleo de hogar.

[5] Estudio del impacto de la situación de confinamiento en la población de la ciudad de Madrid tras la declaración del Estado de Alarma por la Pandemia COVID-19. Informe de principales resultados. Mayo 2020



Contagio por COVID-19

El 24% de las trabajadoras que contestan a la encuesta refieren que sufrieron contagio por coronavirus durante el confinamiento.

La cuarta entrega del estudio de seroprevalencia del Ministerio de Sanidad destacaba varios colectivos con una prevalencia mayor que la media estatal: el personal sanitario (16,8%) y las mujeres que cuidan a personas dependientes en el domicilio (16,3%). También las personas de nacionalidad no española (el 13,1%). Y señalan que algunos de los trabajos altamente feminizados son los que más exposición al virus experimentan, por ello junto a sanitarios y cuidadoras, los sectores que tienen más prevalencia son el de tareas de limpieza (13,9%) y las residencias (13,1%) [6].

El informe del Instituto de la Mujer, La perspectiva de género, esencial en la respuesta a la COVID-19, señala la especial exposición de las empleadas de hogar, “especialmente aquellas que trabajan como cuidadoras internas de personas mayores o dependientes, donde la situación de confinamiento ha hecho que deban permanecer en el hogar en el que trabajan, en ocasiones sin la protección adecuada”. [7]


Entre las trabajadoras contagiadas, un 59% se reincorporó al trabajo después de la enfermedad pero hay que destacar que un 15,5% indica que continuó trabajando a pesar de estar contagiada, con los riesgos que ello conllevaba para su propia salud y para las personas a las que cuidaba o atendía. Un 17% perdió su empleo a causa del contagio y a un 8,6% le redujeron el horario y por tanto sus ingresos.

Entre las trabajadoras contagiadas por COVID destaca que más del 55% no estaban dadas de alta en la Seguridad Social y, por tanto, a pesar de haberse contagiado y encontrarse trabajando no pudieron tener acceso al reconocimiento de la baja médica.

Entre las que estaban afiliadas a la Seguridad Social un 24% pudo tramitar la baja médica personalmente o a través de sus empleadores, pero casi un 17% no pudo hacerlo porque o bien no sabía que tenía derecho, desconocía cómo realizar la tramitación o no tenía acceso a los medios informáticos para realizar la solicitud en la Seguridad Social (única manera posible de tramitarla en ese momento). Hay que destacar que en el 3,5% de los casos los empleadores no les facilitaron la documentación necesaria para solicitar la baja.

[6] Estudio ENE-COVID: Cuarta ronda estudio nacional de seroepidemiología de la infección por SARS-COV-2 en España. 15 de diciembre de 2020. Ministerio de Sanidad. Ministerio de Ciencia e Innovación. Consejo Interterritorial Sistema Nacional de Salud, Instituto de Salud Carlos III.

[7] La perspectiva de género, esencial en la respuesta a la COVID-19. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. 2020



Estos datos evidencian la situación de precariedad laboral que tiene el colectivo. En primer lugar, se hace patente que, ante la alta informalidad del sector, el porcentaje que puede acceder a bajas laborales es escaso. Pero aún aquellas mujeres que están afiliadas y por lo tanto podrían solicitarlo, no lo hacen. En comparativa con otras investigaciones observamos en los discursos de las trabajadoras que, ante el contagio, se quedaban en sus domicilios y se les descontaba los días que no iban a trabajar o bien se hacía a cuenta de sus días libres o de vacaciones. Destaca el difícil acceso a los servicios públicos, entre ellos los sanitarios, junto con las dificultades bien por saldo o por brecha digital para solicitar citas para acogerse a un derecho básico como es el reconocimiento de la prestación por incapacidad temporal y la protección económica y laboral que conlleva.

Subsidio extraordinario para empleo de hogar

El subsidio extraordinario por falta de actividad para las personas integradas en el Sistema Especial de Empleados de Hogar en los casos de reducción temporal de jornada o baja del Sistema requería presentar una solicitud de gran complejidad. Según respuesta escrita del Gobierno a una pregunta en el Congreso de Diputados, se presentaron 55.994 solicitudes, de las que se resolvieron favorablemente 40.349, pero lo cierto es que hasta la fecha no se ha publicado informe alguno sobre estos datos desagregados por sexo, nacionalidad, jornada completa o parcial, baja en la Seguridad Social o reducción de jornada, relaciones laborales o relaciones laborales por personas afectadas, lo que sin duda, sería esencial para medir, al menos parcialmente, el impacto de la pandemia en el colectivo que podía acceder a la prestación [8].

Las respuestas recogidas indican que el 89% de los casos no pudieron tramitar el subsidio. Entre las causas que se señalan: el 46,7% de los casos no estaban dadas de alta en la Seguridad Social, a pesar de encontrarse trabajando y ver modificadas sus condiciones por reducción de jornada o cese. El 24% de los casos no tuvo acceso a la información. Otra causa de dificultad vuelve a ser la falta de medios para presentar la solicitud on line, el 10%. Y en casi el 7% de los casos los empleadores no facilitaron la documentación necesaria para tramitar la prestación.

Solo el 18% de las respuestas recogidas refiere que no tuvo dificultades para tramitar la solicitud.

[[8] Trabajo del hogar y cuidados. Una década sin avances, otra década de precariedad. Vicesecretaria general UGT Área de migraciones confederal. Proyecto Por un trabajo digno. Junio 2021



Cambios en la situación laboral o en las condiciones de trabajo como consecuencia de la crisis por COVID-19

Planteamos la pregunta sobre los posibles cambios ocasionados por el impacto de la pandemia respecto a diferentes indicadores.

En relación con la jornada de trabajo, un 33% de las respuestas reflejan que han visto su jornada y salario reducidos. Por el contrario, en el 18% de los casos la jornada ha aumentado, pero menos del 10% indica que su salario ha aumentado.

Acercas de los tiempos de descanso, tenemos un 64% de respuestas que indica que no ha habido cambios, un 26% señala que se ha dado una reducción en los tiempos de descanso y un 10% señala un aumento.

Respecto a la realización de tareas, la mitad de las respuestas apuntan a que no se han dado cambios, pero el 39% refiere que han aumentado y solo un 11% que se han reducido.

Es importante señalar que las modificaciones en las condiciones laborales y salariales de las trabajadoras de hogar y cuidados impactan fuertemente en toda la unidad familiar ya que el 49% indica que su sueldo representa la totalidad o la principal fuente de ingresos de su unidad familiar (incluida la del país de origen en caso de que la hubiera).

2.4. CONSECUENCIAS EN LA SALUD PARA LAS TRABAJADORAS DE HOGAR Y CUIDADOS


Lo primero que observamos a la hora de analizar las consecuencias que ha tenido para la salud la COVID 19 en el colectivo de las trabajadoras de hogar y cuidados es la incidencia que la ley de extranjería tiene sobre sus vidas, y cómo este mecanismo legal expone a las personas a múltiples situaciones de vulnerabilidad y riesgos de exclusión social. Entre ellos los concernientes a su salud.

El miedo y la ansiedad que generó a toda la población enfrentarse a una situación tan novedosa y, con unas consecuencias en ese momento impredecibles como fue la COVID 19, se vivió de forma intensa en el colectivo de empleadas de hogar y cuidados debido a su situación de precariedad.

Los resultados de la encuesta nos muestran cómo predominan los sentimientos de ansiedad, miedo e incertidumbre, y si hacemos la comparativa con otras investigaciones, vemos como el hecho de ser un colectivo con una elevada tasa de empleo informal las colocó en una situación de vulnerabilidad extrema.

Durante el confinamiento casi un 45% han sentido más incertidumbre de lo habitual y un porcentaje del 41% más ansiedad y alrededor de un 13% han sentido menos incertidumbre y un 25% menos ansiedad de lo habitual. El 38% se ha sentido más deprimida y desesperanzada frente a un 25% que sintió lo contrario. Un 36% han experimentado más miedo y el 20% menos miedo, alcanzando el 35% más sensación de soledad frente al 28% que se sintió menos sola.

No poder solicitar un resguardo en el trabajo o no poder presentar un contrato para justificar su estancia en la calle, las avocó a diversas situaciones estresantes. Algunas fueron despedidas porque las familias empleadoras tenían miedo tanto al contagio como a entregarles un papel cuando las tenían trabajando de manera informal, o bien si eran internas se “las invitó” a elegir entre quedarse sin trabajo o aislarse en casa de la familia empleadora durante todo el confinamiento. Por último, hubo las que se arriesgaban a ir a su trabajo sin un justificante, con el estrés que esta situación suponía para ellas, ya que se exponían a multas y órdenes de expulsión en caso de estar en situación administrativa irregular.




Por otro lado, no debemos de olvidar el doble cuidado que ejercen estas mujeres, tanto en el país de destino (con sus trabajos y sus familias) como en el país de origen. El hecho de ser el sostén económico de la familia las colocó en una situación de incertidumbre todavía mayor. Muchas se quedaron sin empleo, la ley no reconoce a las que están dadas de alta en la Seguridad Social el derecho al desempleo y ello, unido al colapso de los servicios tanto públicos como privados de asistencia, las llevó a una situación de desprotección total, que supuso un empobrecimiento transnacional.

Otros sentimientos que subyacen de las encuestas, como son la soledad y la depresión corren la misma suerte que los expuestos anteriormente. Si bien es cierto, que han sido comunes en gran parte de la población, en el caso de las mujeres migrantes se han acentuado todavía más. Si muchas de las mujeres migrantes que desempeñan el trabajo de hogar y cuidados ya tenía antes de la pandemia situaciones de soledad debido a la falta de redes sociales y familiares en el país de destino, la COVID 19 no ha hecho sino agrandar más esos sentimientos, llevándolos, en el caso de muchas mujeres que desempeñan el trabajo en la modalidad de interna, a situaciones de verdadero aislamiento social. Si a esto le unimos la preocupación por el impacto de la pandemia en sus países de origen y la imposibilidad de ayudar a los familiares o reunirse con ellos ha supuesto en muchos casos que aumenten las depresiones dentro del colectivo.

También tenemos que menos del 17% ha presentado más sentimientos de culpa de los habituales por algo más del 51% que les ocurrió lo contrario y sorprende un poco que menos del 35% se sentían menos optimistas que lo habitual y alrededor del 15% todo lo contrario, o un 42% se sentían intranquilas frente a menos del 11% que estaban más relajadas y tranquilas.

Otro tipo de consecuencias psicológicas que siempre se encuentran en este sector y que pudieron encontrarse y, sobre todo en el confinamiento agravarse, son los derivados de comportamientos amenazadores contra la dignidad e integridad.

En cuanto a los comportamientos amenazadores contra la dignidad e integridad física los sufrían cerca del 17% de las encuestadas antes del confinamiento, subiendo después aproximadamente hasta el 22,5%. Cabe pensar que esas amenazas pasaron a las agresiones físicas con lanzamiento de objetos, pues se alcanzaron porcentajes de casi el 10% que subieron hasta el 12,4% durante o después. Alrededor del 17,6% antes, como el 19,5% después de la pandemia, mantiene que se producen manifestaciones que generan mal ambiente en el trabajo.



Respecto a las ofensas de carácter sexual, se han mantenido por debajo del 9% antes del confinamiento, para decrecer por debajo del 7% después de la pandemia, provocando represalias por el rechazo en la misma medida en la mayoría de ellas (sólo alrededor de 1 punto por debajo de las agresiones). Aunque alrededor del 10,5% de las personas considera que este tipo de situaciones han aumentado tras la pandemia, la realidad sólo se ha elevado ligeramente, de una manera no significativa e incluso las de carácter sexual han disminuido

El 24% de las trabajadoras que contestan a la encuesta refieren que sufrieron contagio por coronavirus durante el confinamiento. De ese porcentaje, a un 23,33% les han quedado efectos que les impide el desempeño de su trabajo.

Las trabajadoras del hogar y cuidados están excluidas de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales por lo que todas las medidas de prevención recaen sobre la propia trabajadora o sobre la voluntad del empleador/a. En la encuesta realizada nos encontramos que la mitad de ellas declaran que les fue facilitado el material necesario para protegerse en el trabajo, frente a la otra mitad que bien no tuvo acceso a él o corrió de su cargo esa provisión.

Casi el 75% de las que trabajaban consideran que lo hacían en las condiciones adecuadas. A casi el 60% de las empleadas, los empleadores les facilitaron material de protección para el trabajo y un 55% se lo compraban ellas y hasta un 5,5% confirma que han estado trabajando sin protección. Un 61% de las empleadas piensa que sus empleadores no se han preocupado por las condiciones en las que han trabajado.

Más del 46,5% atendieron a personas con COVID, lo que obligó a un 23,3% a permanecer confinadas en su propio domicilio y a algo más del 5% a confinarse en el lugar de trabajo. Más del 19% tuvo que dejar de ir a trabajar por ese motivo, mientras que un 13% continuó yendo a trabajar con protección. También hubo un 2% que fue despedida por esta causa.

El hecho de trabajar cuidando a población especialmente vulnerable (las personas mayores), unido a la falta de protección laboral tanto jurídica como de facto, llevó a este colectivo a un estrés adicional, ya que estaba bajo su responsabilidad no solo su propia salud, sino también la de la persona para la que trabaja. Esto se ha traducido, como veíamos anteriormente, en un aumento del estrés, la ansiedad y el miedo.

2.5. ATENCIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y PAPEL DE LAS ORGANIZACIONES SOCIALES

Como ya hemos señalado, el 17 de marzo, dos días después de iniciarse el confinamiento, se aprueban medidas urgentes frente al impacto económico de la Covid 19 para las/los trabajadoras/es en España, exceptuando las empleadas en el hogar. Dicho colectivo quedaba desprotegido hasta 45 días después, el 30 de abril, en el que el BOE publicaba las primeras medidas de protección dirigidas a este colectivo con el subsidio extraordinario por cese de actividad en empleo de hogar. No obstante, el acceso a las ayudas públicas quedó supeditado a unas condiciones laborales regularizadas.

Teniendo en cuenta que sólo dos tercios de las personas que trabajan en el empleo en el hogar tienen un contrato legalizado, el acceso a esta ayuda quedó reducido sensiblemente y un alto porcentaje se encontró fuera de la red de protección social, y por tanto en una situación de vulnerabilidad más acuciante.


Además, la propia tramitación de las ayudas se convirtió en una carrera de obstáculos. Más del 35% de las encuestadas califica entre malo y muy malo el acceso a las administraciones públicas y más del 47% como regular. Entre las principales causas destaca en más del 45% la falta de atención presencial o telefónica y para más del 31% el desconocimiento acerca de dónde acudir para solicitar la ayuda que necesitaba pedir.


Dos barreras importantes que hacían más difícil el acceso son lo que reportan en la encuesta casi el 12% porque tenía falta de conocimientos informáticos, y un poco más del 2% por barreras del idioma. Tras la pandemia, el 32% ha solicitado alguna prestación pública de otro tipo, casi el 30% ha logrado cobrarlas y casi al 62% no se las han concedido.

Es necesario destacar el despliegue de la solidaridad a través de redes sociales y vecinales durante el confinamiento y en los meses posteriores que posibilitó que un 38% recibiera diferentes tipos de ayudas y apoyo. Cerca del 21% eran de familiares o amigos. Alrededor de un 19,3% de asociaciones de empleadas de hogar, un 22% de grupos religiosos, hasta el 15,6% de colectivos de ayuda a inmigrantes y un 6,4% de asociaciones vecinales.

3. CONCLUSIONES

- N.º 01** — La encuesta que presentamos es coherente con realidad generalizada del empleo de hogar y los cuidados, **un sector feminizado, constituido en un porcentaje importante por mujeres migrantes, de las cuales más de un tercio se encuentra en situación administrativa irregular**, a pesar de superar los períodos para solicitar las autorizaciones extraordinarias por circunstancias excepcionales, como el arraigo social.
- Este análisis coloca a las mujeres **empleadas de hogar en una situación de extrema vulnerabilidad y desprotección, a pesar de que ocupan un lugar esencial en la provisión de los cuidados, como así se visibilizó durante la pandemia**
- N.º 02** — La situación más vulnerable es la de las trabajadoras en régimen interno, con el porcentaje más alto en situación irregular, con un 22% sin vivienda alternativa a la de su lugar de trabajo y que vivieron situaciones de aislamiento social durante el confinamiento, que en muchos casos ha rozado la esclavitud laboral al estar disponibles las 24hs del día sin descansos durante semanas.
- N.º 03** — Las condiciones residenciales de las trabajadoras de hogar dependen fuertemente del régimen de trabajo y de la situación administrativa en la que se encuentran y como otros estudios señalan, podemos afirmar que la situación residencial de las mismas mejorará el día que también lo hagan las precarias condiciones laborales que entraña el empleo de hogar y los cuidados.
- N.º 04**— La encuesta que presentamos arroja cifras de **trabajo informal** superiores a las estadísticas oficiales, un 43% frente alrededor de un tercio, que no hace sino confirmar las **altas tasas de irregularidad y desprotección del sector**, a lo que se suman las trabajadoras que cotizan por debajo de sus jornadas reales de trabajo, sin que existan hasta el momento mecanismos efectivos dispuestos por las instituciones que hagan frente a esta situación.
- N.º 05**— Tres cuartas partes de las trabajadoras de hogar realizan **labores de atención y cuidados de personas sin que sean reconocidas dentro del sistema público de atención a la dependencia**, situación que perjudica a las propias trabajadoras pero también a las y los empleadores que necesitan cubrir esos cuidados.

- 
- N.º 06** — Todos los datos de empleo reflejan peores condiciones laborales en trabajo de hogar que los del conjunto de la población asalariada, indicadores que se acentuaron durante el confinamiento y el tiempo de pandemia: superan en más de tres veces el porcentaje de trabajo a tiempo parcial; los índices de despido como consecuencia de la pandemia fueron mayores (25% frente al 4,8%) al no tener el colchón de los ERTE y quienes lo sufrieron en mayor medida fueron las trabajadoras sin contrato en situación mucho más vulnerable; dos terceras partes no recibieron compensación alguna por la realización de horas extra; no tienen reconocida la prestación por desempleo y las prestaciones subsidiarias...
- N.º 07** — La no existencia de la protección ante el desempleo determinó medidas tardías e ineficaces que implicaron una desvalorización del sector, así como un fuerte riesgo de vulnerabilidad para las trabajadoras. El **subsidio extraordinario por cese de actividad en Empleo de hogar** constituyó un paso histórico al ser la primera prestación de este tipo reconocida para esta actividad pero tuvo **niveles de protección muy inferiores a los de otras medidas adoptadas para otros colectivos**: el subsidio reconocido fue parcial (70% de la base de cotización y en un sector en el que es habitual que se cotice por tramos inferiores a las jornadas reales); corta duración temporal, cubriendo solo 4 meses. Además su alcance nació muy limitado al dejar fuera a las trabajadoras más desprotegidas, las casi 200.000 que no están afiliadas a la Seguridad Social. Tampoco se tuvo en consideración la brecha digital de un número importante del colectivo que supuso una auténtica barrera para poder tramitar esta prestación y otro tipo de ayudas generales. El resultado fue que apenas el 10% de las trabajadoras afiliadas pudo beneficiarse del subsidio extraordinario.
- N.º 08**— La encuesta confirma las **altas tasas de contagio por coronavirus entre las trabajadoras de hogar y cuidados** (situado como el sector profesional más afectado después del sanitario). Sin embargo, **el COVID-19 no fue reconocido como enfermedad profesional para estas trabajadoras**, con las consecuencias negativas derivadas en cuanto a protección y prestaciones. Un 17% perdió su empleo a causa del contagio. Entre las trabajadoras contagiadas por COVID, **más del 55% no estaban dadas de alta en la Seguridad Social y, por tanto, no pudieron tener acceso al reconocimiento de la baja médica.**



N.º 09 — Respecto al **impacto en la salud del colectivo de las trabajadoras de hogar y cuidados su situación administrativa, marcada por la Ley de extranjería, es determinante** ya que la irregularidad expone a las personas a múltiples situaciones de vulnerabilidad y riesgo de exclusión social, y las excluye del acceso a derechos básicos de protección como las bajas médicas por incapacidad temporal.

N.º 10 — En definitiva, la consideración del trabajo de hogar y cuidados como actividad esencial durante la pandemia no ha tenido una traslación en reconocimiento de derechos, muy al contrario, el impacto de la crisis sanitaria y sus efectos socioeconómicos han impactado duramente en el sector en todos los elementos que hemos valorado: empleo, condiciones de vida y salud. El Gobierno ha mantenido en una posición secundaria, desprotegida y precaria a un colectivo que se ha demostrado esencial e indispensable para el sostenimiento de la vida y los cuidados del conjunto de la sociedad.

BIBLIOGRAFÍA

- Base de datos Estadísticas Tesorería General de la Seguridad Social. Afiliación media mensual.
- Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Población Activa.
- Estudio del impacto de la situación de confinamiento en la población de la ciudad de Madrid tras la declaración del Estado de Alarma por la Pandemia COVID-19. Informe de principales resultados. Mayo 2020.
- Estudio ENE-COVID: Cuarta ronda estudio nacional de seroepidemiología de la infección por SARS-COV-2 en España. 15 de diciembre de 2020. Ministerio de Sanidad. Ministerio de Ciencia e Innovación. Consejo Interterritorial Sistema Nacional de Salud, Instituto de Salud Carlos III.
- La perspectiva de género, esencial en la respuesta a la COVID-19. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. 2020.
- Trabajo del hogar y cuidados. Una década sin avances, otra década de precariedad. Vicesecretaria general UGT Área de migraciones confederal. Proyecto Por un trabajo digno. Junio 2021.
- Visibilizar lo invisible. Mujeres migradas y empleo del hogar. Equipo SJM de trabajo del hogar y mujer migrada: Asociación Claver (Sevilla), Fundación Social Ignacio Ellacuría (Bilbao), Centro Pueblos Unidos-Fundación San Juan del Castillo (Madrid) y Fundación Red Íncola (Valladolid). Octubre 2018
- Vivienda y vulnerabilidad: Mujeres inmigrantes en el servicio doméstico. Universidad Complutense de Madrid (UCM). Junio 2021.

AGRADECIMIENTOS

A todas las trabajadoras de hogar y cuidados que han colaborado en este estudio; a todas las que día a día se ocupan del cuidado de la vida; a todas las que luchan colectivamente desde hace años para que este trabajo sea reconocido, valorado y tenga todos los derechos que en justicia le corresponde.

