ESTADÍSTICAS 2025 (ATH-ELE)

Los datos de estas estadísticas se han recogido entre el 1/1/2025 y el 31/12/2025 durante la asesoría realizada semanalmente por la Asociación de Trabajadoras de Hogar de Bizkaia en Bilbao.

Las trabajadoras que han pasado por la asesoría han sido 524 y los casos recogidos, un total de 671[1].

El 97,17 % de las personas atendidas eran mujeres; los hombres fueron un 2,83 %.

El 61,55 % de las consultas se realizaron por trabajadoras externas, el 38,45 % por trabajadoras internas.

Tabla 1. Total trabajadoras, según nacionalidad

Nacionalidad	Porcentaje
Extranjeras no comunitarias	50,22 %
Doble nacionalidad	37,56 %
Autóctonas	10,13 %
Extranjeras comunitarias	2,09 %

De las extranjeras no comunitarias el 57,57 % tenía papeles, y el restante 42,43 % se encontraba en situación administrativa irregular; los países de origen más frecuentes de estas últimas fueron, por este orden, Paraguay, Colombia, Nicaragua y Bolivia. De quienes no tenían papeles, el 50,35 % trabajaba en régimen interno, y el 49,65 % eran externas.

[1]La cifra 524 se refiere al número de trabajadoras atendidas y 671 son los casos recogidos, ya que una misma trabajadora puede tener más de una relación laboral durante el año, sucesiva o simultánea.

ATH-ELE

TRABAJO INTERNO

Los casos de trabajadoras internas fueron un total de 258; 248 mujeres y 10 hombres.

Tabla 2. Trabajadoras internas, según nacionalidad

Nacionalidad	Porcentaje
Extranjeras no comunitarias	60,85 %
Doble nacionalidad	37,98 %
Autóctonas	0,78 %
Extranjeras comunitarias	0,39 %

A destacar que el 45,86 % de las trabajadoras no comunitarias internas estaba en situación administrativa irregular, lo que supone un 27,91 % del total de las trabajadoras internas. Este último porcentaje es parecido, un poco superior, al del año 2024.

En las tablas que siguen, en ocasiones vamos a distinguir las internas de fin de semana de las internas de entresemana. Cuando el título diga "internas", estamos refiriéndonos al total de los 258 casos. Si dice "internas de entresemana" estamos considerando todas menos los 30 casos que nos llegaron de "internas de fin de semana".

En este régimen de trabajo, en el que se está al cargo de una persona mientras la trabajadora de entresemana disfruta su descanso, algunas condiciones son bastante diferentes. Son pocas, un 11,63 % del total, pero crean una distorsión en los datos globales, por ejemplo, al hablar del salario, la jornada semanal y otros.

Jornada semanal

La ley de empleo de hogar prevé un máximo de 60 horas semanales de prestación de servicios, que comprende todo el tiempo a disposición del empleador. Aclaramos que medimos la jornada según lo que la ley actual define como tal y por tanto no estamos computando el tiempo de acompañamiento nocturno.

En esta tabla no están computadas las horas de la noche en las que se atiende a la persona, que según la legislación actual son tiempo de trabajo y habría que sumar a la jornada del cuadro. Esta parte de la jornada aparece en la tabla 7 como "Atención nocturna frecuente".

Tabla 3. Trabajadoras internas de entresemana, según jornada semanal

Horas semanales trabajadas	Porcentaje sobre el total de trabajadoras internas de entresemana	Jornada si tienen situación administrativa regular	Jornada si tiene situación administrativa irregular
39 y menos	0,44 %	0,63%	0,00 %
40	0,88 %	0,63%	1,47 %
41-50	3,51 %	2,50 %	5,88 %
51-59	22,81 %	25,63 %	16,18 %
60	4,82 %	5,63 %	2,94 %
61-70	26,75%	28,75 %	22,06%
71-80	19,74 %	18,75 %	22,06 %
81-89	13,16 %	10,63 %	19,12 %
90 o más	7,89 %	6,88 %	10,29 %

A través del análisis de las jornadas y descansos, diarios y semanales, se deduce que el 67,54 % del total de las internas de entresemana trabajaba más de las 60 horas. Este porcentaje es prácticamente idéntico al de 2024.

En el caso de las trabajadoras regularizadas, el porcentaje es del 65%, que asciende al 73,53 % en el caso de las trabajadoras sin papeles. Este último porcentaje es cinco puntos inferior al de 2024, aunque refleja una situación que se repetirá en todas las condiciones de trabajo: son peores en el caso de las trabajadoras en situación irregular.

Descansos

Descanso diario

La Ley no fija un descanso diario concreto, entendido como tiempo libre en el que se puede salir de la vivienda, pero el derecho a disfrutarlo se deduce de los límites legales de la jornada semanal (60 horas). En la tabla 4 se muestran los descansos diarios, con los respectivos porcentajes. A destacar que un 14,47 % no tiene permiso diario para salir de la vivienda.

Tabla 4. Trabajadoras internas de entresemana, disfrute de descanso diario

Descanso diario	
Nada	14,47 %
Menos de 2h	3,07%
2h	60,53 %
Más de 2h	21,93 %

La situación de las trabajadoras internas de fin de semana es distinta: en un 36,67 % de los casos no tenían ningún descanso, y un 63,34% tenía dos o más horas diarias. En relación al año 2024, es mucho más frecuente que tengan descanso de dos horas.

Descanso semanal

La ley sobre el empleo de hogar establece como obligatorio un descanso semanal de, por lo menos, 36 horas continuadas. En la tabla 5 destaca que el 28,29 % no tiene ningún descanso semanal, y que solo el 42,64 % tiene las horas legalmente obligatorias. Todos los indicadores de disfrute de descanso semanal son peores a los del año 2024.

Tabla 5. Trabajadoras internas de entresemana, disfrute de descanso semanal

Descanso semanal	
Nada	28,29 %
No 24h seguidas	10,85%
Menos de 36h seguidas	18,21%
36h o más	42,64%

Descanso nocturno

Legalmente, el descanso entre jornadas tiene que ser al menos de 12 horas, aunque puede pactarse que sea de 10, siempre que las dos horas restantes se compensen con otros periodos de descanso. Las cifras de este apartado, se refieren a internas que trabajan día y noche, no a quienes solamente están contratadas para hacer noches, que están clasificadas como externas con jornada nocturna.

A destacar el 46,12 % que tiene que prestar atención dos o más veces cada noche, y el otro 0,78 %, que puede dormir de seguido, pero no llega a tener 8 horas de descanso nocturno; hacen un total del 46,90 %. Se trata de trabajadoras que cuidan personas en situaciones de dependencia importante, de las que también se ocupan a lo largo del día. La atención nocturna ha aumentado en 5 puntos respecto a 2024.

Hemos calificado de atención nocturna frecuente la que se producía dos o más veces cada noche, cinco o más días semanales (normalmente se daba todas las noches), sin incluir en el cómputo la situación excepcional que se suele vivir en los uno o dos meses anteriores al fallecimiento por enfermedad de la persona atendida, periodo en el que la atención se multiplica.

Tabla 6. Trabajadoras internas, según descanso nocturno

Atención nocturna frecuente	46,12 %
Menos de 8 horas	0,78 %
Entre 8 y menos de 10	9,30 %
Entre 10 y 12	39,92 %
Más de 12	3,88 %

Festivos

Los festivos retribuidos son 14 al año, y hay derecho a disfrutarlos. De mutuo acuerdo, pueden trabajarse como horas extraordinarias o compensarse con otro tiempo de descanso. Las trabajadoras que no disfrutan los festivos normalmente están cuidando a personas enfermas que viven solas y no cuentan con la atención de sus familiares o de otras personas.

Un 32,17 % de las trabajadoras de entresemana no tiene libres los festivos, sin obtener a cambio una compensación ni en tiempo de descanso ni en remuneración. El año 2024, el porcentaje quienes ni disfrutaban ni cobraban festivos era 4 puntos inferior. El porcentaje de quienes ni disfrutan ni cobran los festivos es 26 puntos superior entre las trabajadoras en situación irregular con respecto a las que sí tienen papeles.

Tabla 7. Trabajadoras internas de entresemana, según disfrute de festivos

Festivos	Total trabajadoras	Regularizadas	No regularizadas
Sí disfruta	42,25 %	47,54%	29,33%
No disfruta y no los cobra	32,17%	24,59%	50,67%
No disfruta, pero los cobra	24,81 %	26,78%	20%
Contratada para festivos	0,39%	0,55%	0,00%
No consta	0,39 %	0,55%	0,00%

Vacaciones

Según la Ley, hay derecho a 30 días de vacaciones retribuidas. Son un 20,54 % quienes ni disfrutan ni cobran las vacaciones. Esta situación afecta más frecuentemente a quienes no tienen papeles.

Tabla 8. Trabajadoras internas, según vacaciones

Las disfrutaban, pagadas	63,57 %
No las disfrutaban, y las cobraban aparte	14,73 %
No las disfrutaban y tampoco las cobraban	20,54%
No consta	1,16 %

Tabla 9. Trabajadoras internas que no disfrutan ni cobran vacaciones, según regularización

No tienen vacaciones ni las cobran	Porcentaje sobre total de cada grupo
Regularizadas	8,06%
No regularizadas	37,50%

Salario y su pago documentado

Los salarios de la tabla 10 tienen incluido el prorrateo de pagas extras, y son siempre netos: es lo que recibe la trabajadora una vez hechos los descuentos de Seguridad Social, en caso de que esté de alta.

Sobre el conjunto de todas las internas de entresemana, el 100 % no cobraba en metálico el salario mínimo que le correspondía por sus horas de trabajo. El porcentaje es 4 puntos superior al de 2024.

Incluso sin considerar el salario que hubiese correspondido por la totalidad de la jornada, un 36,08% del total de internas de entresemana no cobraba el salario mínimo de las 40 horas (un 12,05% de estas no llegaba por menos de 30€). En 2024, el porcentaje de quienes no llegaba tan siquiera al smi de 40 horas, era del 42,97%, 7 puntos superior.

Entre quienes no alcanzan el smi de 40 horas, estaban el 51,38 % de quienes no tenían papeles y el 19,35 % de quienes tenían una situación regular.

Tabla 10. Trabajadoras internas de entresemana, según salario mensual neto recibido

Salarios Internas	Porcentaje sobre todas	En situación Regular	En situación Irregular
800 a 950 €	3,51%	3,16 %	3,51 %
951 a 1050 €	7,02 %	4,43 %	7,02 %
1051 a 1150 €	4,39 %	1,26 %	4,39 %
1151 a 1250 €	15,35 %	13,92 %	15,35%
1251 a 1293 €	12,72 %	12,03 %	12,72 %
1294 a 1400 €	27,63 %	34,17 %	27,63 %
1401 a 1500 €	7,46 %	9,49 %	7,46 %
1501 a 1600	7,46 %	6,96 %	7,46 %
Más de 1600	14,47 %	14,56 %	14,47%

ATHEA

En el trabajo de fin de semana, un 6,67 % de las trabajadoras internas sí alcanzaban el salario mínimo en relación con su jornada. En 2024, el porcentaje de quienes alcanzaban el smi era 6 puntos superior.

Es obligatorio el abono documentado del salario. El 37,60% de las internas recibían el dinero en mano, sin ningún rastro documentado de los pagos. Un pequeño porcentaje de quienes cobraban en mano, tenía nómina. La forma de pago mayoritaria era la transferencia bancaria, en un 56,59 % de los casos.

La cifra baja respecto al año 2024 (el pago por transferencia lo situamos entonces en un 63,96%), porque este año hemos computado como pago en mano aquél que se realizaba de manera combinada, parte por banco y parte en mano. Es frecuente que el dinero que se recibe por prolongar la jornada en fin de semana se entregue en mano, sin declarar a efectos de cotización.

El 48,06 % de las trabajadoras tenía nómina.

Seguridad Social

El 27,91 % de todas las internas estaban en situación administrativa irregular, y por este motivo no estaban dadas de alta en la Seguridad Social.

Tabla 11. Trabajadoras internas entresemana, alta en la Seguridad Social

Alta en la Seguridad Social en situación regular	Porcentaje
Si	96,13%
No	3,87%

Cuando los contratos para trabajo interno eran de fin de semana, el 53,33 % estaba dada de alta, el 23,33 %, no lo estaba por no tener papeles.
Cuando la trabajadora de fin de semana estaba en situación regular, estaba de alta en el 69,57% de los casos. Este porcentaje es 11 puntos inferior al de 2024. La falta de alta pudiendo estarlo se da normalmente en trabajadoras pluriempleadas. Aunque la muestra ha sido pequeña (30 trabajadoras) vuelve a revelar una tendencia: es menos frecuente dar de alta en el trabajo de fin de semana.

Contrato escrito

El 67,83 % de las internas tenían contrato escrito, aunque casi nunca reflejaba las verdaderas condiciones laborales en relación jornada y salario. Los contratos para trabajo interno establecen por sistema una jornada de 40 horas semanales, y son excepcionales los que fijan horas de presencia. Tampoco aparece la distribución horaria de la jornada ni concreción alguna sobre las condiciones del pacto de pernocta.

Tareas

De los datos recogidos resulta que casi el 100 % de las trabajadoras internas realizaba principalmente tareas de cuidado a personas que no se valen por sí mismas en un grado variable.

Tabla 12. Trabajadoras internas, según tareas contratadas

Tareas	Porcentaje
Cuidado como actividad principal	97,29 %
Solo tareas domésticas	1,55 %
No consta	1,16%

Del grupo de cuidadoras como actividad principal, el 1,19 % atendía criaturas. El restante 98,81 % se encargaba de personas en situación de dependencia por edad avanzada, diversidad funcional o enfermedad, De la tabla 10 se extrae que las personas necesitadas de cuidado son mujeres en su gran mayoría.

Tabla 13. Trabajadoras internas cuidando a adultos, según el sexo de la persona atendida

A quién cuidaban	Porcentaje
Mujeres	68,27 %
Hombres	18,47 %
A mujeres y hombres	12,45 %
No consta	0,80

En el 84,74 % de los casos la trabajadora de hogar vivía sola con la persona o personas atendidas. De las personas atendidas que vivían solas, el 66,82 % eran mujeres; un 18,48% eran hombres, y el restante 14,22 % eran parejas de mujer y hombre.

Todas las cuidadoras realizaban también las tareas domésticas.

Persona contratante en el trabajo interno

Quien contrata para cuidar y quien va a recibir la atención con frecuencia son personas distintas. Con independencia de que la persona atendida aparezca formalmente como empleadora, las gestiones anteriores de selección y establecimiento de condiciones de trabajo pueden haberse realizado por sus familiares.

En el 18,33% de los casos, la propia persona atendida fue la que se había ocupado de contratar su cuidado. Esta situación suele corresponderse con el caso de trabajadoras con años de antigüedad, a las que la empleadora contrató cuando tenía una mejor condición de salud.

Cuando la persona atendida no se valía por sí misma, y fue una tercera persona la que realizó la gestión, en el 35,29 % de los casos es un hombre, en un 60,78 % es una mujer, mientras que en un 3,93 % realizan la tarea conjuntamente una mujer y un hombre.

Tabla 14. Trabajadoras internas, cuando el contratante es un familiar

Mujeres	Hombres	Mujeres y hombres
60,78 %	35,29 %	3,93 %

Ceses por fallecimiento o ingreso en residencia

El 24,03 % de los ceses de las trabajadoras internas en 2025 se produjo por muerte o ingreso en residencia de la persona atendida.

El cese por ingreso de la persona atendida en residencia tiene una indemnización de 12 días por año; la indemnización del cese por fallecimiento se mantiene en un mes, con total independencia de los años de servicios prestados.

ATH-LE

TRABAJO EXTERNO

Los casos de trabajadoras externas han sido en total 413; 404 mujeres y 9 hombres.

Tabla 15. Trabajadoras externas, según nacionalidad

Nacionalidad	Porcentaje
Extranjeras no comunitarias	43,58 %
Autóctonas	15,98 %
Doble nacionalidad	37,29 %
Extranjeras comunitarias	3,15 %

El 39,44 % de las trabajadoras no comunitarias externas tenía una situación administrativa irregular; son el 17,19 % de todas las externas.

Jornada semanal de las externas

La jornada máxima legal en el trabajo externo son también 60 horas, 40 de trabajo efectivo y 20 de presencia. La casi totalidad de quienes realizan más de 40 horas de manera habitual (son el 10,89 %) trabajan durante toda la jornada; no están en la posición que teóricamente es propia del tiempo de presencia, en el que se debería estar en espera sin especial actividad.

Tabla 16. Trabajadoras externas, según jornada semanal

Horas	Porcentaje
De 1 a 5	18,89 %
De 6 a 10	16,46 %
De 11 a 15	12,59 %
De 16 a 20	13,80 %
De 21 a 39	21,31 %
40	6,05 %
De 41 a 50	7,26 %
De 51 a 59	2,18 %
60	0,24 %
Más de 60	1,21 %

Las jornadas laborales entre las 21 y 39 horas semanales resultaron las más frecuentes, con un 21,31%, seguida por las de 1 a 5 horas, con un 18,89%. Estos datos son muy similares a los de 2024.

ATHLE

El 83,05 % de las trabajadoras externas están a tiempo parcial; es un porcentaje parecido en los últimos años.

Es frecuente el trabajo para varios domicilios.

Tabla 17. Trabajadoras externas a tiempo parcial (menos de 40 horas), según categoría nacional

<table>
<tr><th></th><th>Total trabajadoras externas</th><th colspan="2">Total a tiempo Parcial</th><th colspan="2">Porcentaje a tiempo parcial de externas según nacionalidad</th></tr>
<tr><td>Extranj. comunitarias</td><td>13</td><td colspan="2">13</td><td colspan="2">100 %</td></tr>
<tr><td>Autóctonas</td><td>66</td><td colspan="2">62</td><td colspan="2">93,94 %</td></tr>
<tr><td>Doble nacionalidad</td><td>154</td><td colspan="2">128</td><td colspan="2">83,12 %</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Extranj. no comunitarias</td><td rowspan="2">180</td><td rowspan="2">140</td><td>De ellas, con papeles, 52</td><td rowspan="2">77,78%</td><td>De ellas, con papeles, 49,29 %</td></tr>
<tr><td>De ellas, sin papeles, 71</td><td>De ellas, sin papeles, 50,71 %</td></tr>
<tr><td>Totales</td><td>413</td><td colspan="2">343</td><td colspan="2">83,05 %</td></tr>
</table>

Festivos

Los festivos retribuidos son 14 al año, y hay derecho a disfrutarlos. De mutuo acuerdo, pueden trabajarse como horas extraordinarias. Del cuadro se desprende que las trabajadoras sin papeles se ven obligadas mucho más frecuentemente a trabajar en días festivos sin ninguna compensación, hay 13 puntos de diferencia.

Tabla 18. Trabajadoras externas, según disfrute de días festivos

	TOTAL	No regularizadas	Resto externas
Sí los disfrutan	74,58 %	63,38 %	76,90 %
No los disfrutan ni los cobran	21,07 %	32,39 %	18,71%
No los libran pero los cobran	2,18 %	1,41 %	2,34 %
Contratada para festivos	1,69%	1,41%	1,75%
No consta	0,48 %	1,41 %	0,29 %

Vacaciones

Las trabajadoras externas, también las que trabajan pocas horas semanales, tienen derecho a 30 días de vacaciones. En el precio hora, a veces está incluido el salario de las vacaciones.

Tabla 19. Trabajadoras externas, según disfrute de las vacaciones

	TOTAL	No regularizada	Resto de externa
Sí, pagadas	69,73%	43,66%	75,15%
No, pagadas	3,39%	5,63%	2,92%
No, no pagadas	26,63%	50,70%	21,64%
No consta	0,24%	0,00%	0,29%

El 69,73 % disfrutaba de vacaciones pagadas. El 26,63 % no tiene vacaciones ni las cobra.

Entre las que ni disfrutan ni cobran las vacaciones están el 50,70 % de todas las externas no regularizadas, mientras que el resto de las externas que sufre esta situación es el 21,64%. Aún así, también aumenta en 4 puntos el porcentaje de trabajadoras regularizadas sin derecho a vacaciones.

Salario y su pago documentado

El salario mínimo bruto por las 40 horas en 2025, era de 1.381,33 € con el prorrateo de pagas. Cada hora de más, debía percibirse como mínimo a razón de 9,26 €. En un 21,55 % de los casos no se llegaba a cobrar el salario mínimo en relación con la jornada. Este año, un 8,72 % de quienes no cobran el SMI, no llegan por diferencias inferiores a los 30 € al mes.

Tabla 20. Trabajadoras externas, cumplimiento del SMI y regularización

Cumple SMI	Porcentaje trabajadoras	Porcentaje de las regularizadas	Porcentaje de las no regularizadas
SI	69,49%	71,05%	61,97%
NO	21,55%	19,30%	32,39%
No por 30€ o menos	8,72%	9,36%	5,63%
No consta	0,24%	0,29%	0,00%

El año 2024, quienes no llegaba a salario mínimo eran un 35,36%, por lo que la situación ha mejorado, aunque el año pasado un porcentaje del 27,40% no alcanzaba el salario mínimo por menos de 30€ al mes.

En relación a la situación administrativa, casi un tercio de las que no tenían papeles no recibían el smi según su jornada. Entre las que estaban en situación regular, el porcentaje es algo inferior a un quinto.

Quienes trabajaban en varios domicilios alcanzaban un salario mensual bastante superior al mínimo legal en relación con sus horas de trabajo.

También las externas deben recibir el salario de manera documentada, pero quienes recibían el pago en mano sin ninguna clase de documentación eran un 43,34 %, frente al resto, que cobraba mediante transferencia bancaria y/o tenían nómina.

Hemos considerado que cobraban en mano, quienes cobraban una parte por el banco y otra en efectivo. Esto se produce normalmente porque se paga en mano la parte del salario que corresponde a la jornada no declarada en el contrato. Había nómina en un 29,05 % del total.

Seguridad social

Con el sistema especial de hogar, el alta en la Seguridad Social es obligatoria desde la primera hora de trabajo.

El 39,44% de las extranjeras no comunitarias externas no tenían papeles, y por tanto no estaban dadas de alta en la Seguridad Social; son el 27,52 % de todas las externas.

En el trabajo externo, las trabajadoras las trabajadoras autóctonas estaban de alta en un 80,30 % (suben 8 puntos desde 2024); si tenían doble nacionalidad el porcentaje de alta era un 79,87 % (bajan 6 puntos desde 2024); el de las no comunitarias en situación regular era un 79,82 %, y las extranjeras comunitarias estaban de alta en un 84,61 %.

Hay que aclarar que quienes trabajan en varios domicilios, pueden no estar de alta en todos, sobre todo si trata de contratos de pocas horas semanales; la cifra que damos tiene en cuenta la situación de cada domicilio por separado, al considerar cada uno de los contratos de trabajo.

Tabla 21. Trabajadoras externas, según alta en la Seguridad Social

Alta en la Seguridad Social en situación regular	Porcentaje
Si	80,40%
No	19,60 %

ATTELE

Tabla 22. Trabajadoras externas regularizadas, según horas semanales de trabajo y alta en la Seguridad Social

Seguridad social/horas	Si	No, siendo obligatoria
1-5 h	58,46 %	41,54 %
6-10 h	70,90 %	29,10 %
11-15 h	86,67%	15,53 %
16-20 h	80 %	20 %
21-39 h	90,79%	9,21%
40	95,46 %	4,54 %
41-50	100 %	0,00 %
51-59	100 %	0,00 %
60	0,00 %	0,00 %
Más de 60	66,67 %	33,33 %

En la jornada de 1 a 5 horas semanales, generalmente se produce una sobrecotización (se cotiza por más de lo que se cobra), porque la base mínima del Sistema de SS de hogar en 2025 era de 296 € al mes. A pesar de esto, un 58,46% en situación regular estaban de alta.

Contrato escrito

A pesar de que el contrato escrito es obligatorio, lo tenían sólo el 61,26 % del total de las externas que han pasado por la asesoría. Este porcentaje ha descendido 6 puntos. En este caso, a diferencia de lo que ocurre en el trabajo interno, los contratos suelen reflejar la verdadera jornada.

Tareas

Algo más de la mitad de las trabajadoras externas se ocupaba solamente de realizar trabajo doméstico sin responsabilidad sobre ninguna persona. Las demás estaban contratadas para tareas que incluían cuidado.

Tabla 23. Trabajadoras externas, según tareas contratadas

Tareas	Porcentaje
Solo tareas domésticas	54,24 %
Cuidado como actividad principal	45,76 %

Del grupo de cuidadoras como actividad principal, el 20 % atendía criaturas. El restante 80% se encargaba de personas en situación de dependencia por edad avanzada, diversidad funcional o enfermedad.

Tal como sucedía en el caso del trabajo interno (tabla 10), son mujeres las más frecuentes receptoras de los servicios.

Tabla 24. Trabajadoras externas cuidando a personas adultas, según el sexo de la persona atendida

A quién cuidaban	Porcentaje
Solo a mujeres	52,84 %
Solo a hombres	35,23 %
Mujeres y hombres	11,36 %

En el 63,07 % de los casos en los que existía cuidado de adultos, la persona o personas atendidas vivían solas, el porcentaje ha bajado en un 10% respecto a 2024.

Por sexo, cuando la persona vivía sola, en un 38,74% de los casos era un hombre, un 45,95 % era mujer y una pareja de mujer y hombre, 15,32 %.

Persona contratante en el trabajo externo de cuidado

En la contratación del trabajo externo de cuidado también participan familiares cuando la persona a atender no puede hacerlo por sí misma. El porcentaje de personas que contrata su propio cuidado externo es del 47,09 %.
Cuando la persona atendida no se vale por sí misma, y es una tercera persona la que realiza la gestión, en el 37 % de los casos es un hombre, en un 56 % es una mujer y en el resto de los casos son una mujer y un hombre. En casi todos los casos, las cuidadoras realizaban también las tareas domésticas.

Ceses por fallecimiento o ingreso en residencia

El 14,19% de los ceses de las trabajadoras externas que cuidaban como actividad principal, se produjo por muerte o ingreso en residencia de la persona atendida. El comentario que se hace respecto al trabajo interno es válido para el externo.

ATHEL

CONCLUSIONES

La estadística anual de la ATH-ELE se basa en la información recogida sobre las condiciones laborales de las trabajadoras que acuden a la asesoría. Esa misma información será la que luego se utilice en las reclamaciones ante la parte empleadora, lo que creemos que asegura la fiabilidad de los datos que manejamos. Sin embargo, insistimos, los datos se refieren solamente a quienes acuden a la asesoría.

TRABAJO INTERNO

1. **La práctica totalidad de las internas eran mujeres migradas, son un 99,22%; del total de internas un 37,98 % tenía doble nacionalidad.**

   Un 27,91 % del total de las trabajadoras internas tenía una situación administrativa irregular; cifra que asciende hasta el 45,86% % si se consideran solo las extranjeras de origen no comunitario.

   Se trata de un sistema de provisión de cuidados en la que el hecho de que una tercera parte de las cuidadoras no tengan permiso de trabajo es conocido por las instituciones. Las condiciones laborales de estas trabajadoras son peores en todos los aspectos analizados.

2. **La gran mayoría de las internas realiza su trabajo en condiciones que no cumplen las normas en materia de jornada y descansos.**

   El 67,54 % del total de las internas de entresemana (es decir, no computamos aquí las contratadas solo para el fin de semana) está a disposición de la parte empleadora más de las 60 horas semanales de jornada máxima legal, cifra que asciende al 73,54 % si se consideran solo las trabajadoras que no tiene papeles.

   El 42,64% disfruta del descanso semanal legal, que son 36 horas seguidas o más. Pero un 28,29% no tiene ningún descanso semanal.

   El 14,47% no tiene ningún descanso diario, entendido como la libertad de salir de la vivienda para dedicarse a sus propios asuntos, el 60,53% tiene solo dos horas diarias de tiempo libre.

3. **El porcentaje de las internas que no descansa por la noche de manera continuada es del 46,12%, porcentaje cada año más alto; están atendiendo personas en situación de dependencia a las que también cuidan de día. La falta habitual de descanso nocturno es un problema grave de salud laboral.**

   El 46,12 % tiene que prestar atención nocturna frecuente (dos o más veces cada noche, cinco o más veces semanales) y otro 0,78 %, puede dormir de seguido, pero no llega a tener 8 horas de descanso nocturno; hacen un total del 46,90%. Se trata de trabajadoras que cuidan personas en situaciones de dependencia importante, que necesitan cuidados diversos por la noche (tranquilizarlas, acompañarlas al baño, movilizarlas, suministrarles medicación, etc.), de las que también se ocupan a lo largo del día.

4. **Las agencias de colocación intermedian en el trabajo interno promoviendo condiciones ilegales y no hay control de la Inspección de Trabajo de este fraude masivo.**

   En casi todos los casos, el servicio de las agencias autorizadas consiste en la puesta en contacto de las dos partes, trabajadora y empleadora y la posterior realización del contrato y las nóminas mensuales. Estos contratos y nóminas se hacen por 40 horas, ocultando la existencia y obligación de pago de las llamadas "horas de presencia", que forman parte de la jornada laboral que debe remunerarse.

   Y en ocasiones, las agencias son la verdadera empleadora. La Inspección de Trabajo tampoco controla esto.

   Las cantidades mensuales que algunas empleadoras abonan a la agencia (la trabajadora no suele conocer la cifra aunque sabe que existe), son uno de los elementos que permiten afirmar esto. Se da sobre todo en el cuidado de personas mayores que no cuentan con familiares en la localidad en la que viven.
   En estos casos, es la agencia quien gestiona la relación laboral, funcionando como un verdadero empleador: trata con la trabajadora para la concesión de permisos, fechas de vacaciones, comunicación de despidos… La empleadora que aparece en el contrato y en el alta de la Seguridad Social, es solo formal, pero con esto se evita que la trabajadora aparezca como contratada por la agencia, y la consiguiente aplicación de las normas del Estatuto de los Trabajadores, que obligarían a computar como horas de trabajo todas las que la norma especial de Hogar, el RD 1620/2011, llama de "pernocta" y en realidad son una guardia nocturna.

5. **El 100% de los salarios de las internas de entresemana no se ajustan al mínimo en relación a todas las horas de jornada; el abuso salarial es mucho mayor en el caso de las trabajadoras sin papeles.**

   El 100 % de las internas de entresemana no recibía el salario que les correspondía por sus horas de trabajo. Y considerando solamente el salario mínimo por 40 horas, sin tener en cuenta que hacían muchas más, el 19,35 % de quienes estaban en situación regular y el 51,38 % de quienes no tenían papeles no llegaban a percibirlo. Las cifras de incumplimiento del smi de 40 horas fueron aún superiores en 2024.

   De las internas de fin de semana, sólo un 6,67% percibía el salario mínimo correspondiente a su jornada.

6. **En un 37,60% de los casos persiste la entrega del sueldo en mano sin ningún tipo de documentación.**

   Esto, además de problemas para conseguir créditos, becas, contratos de alquiler… tiene como consecuencia que las interesadas más de una vez no tienen información sobre lo más elemental de la relación laboral, como los datos de identidad completa de sus empleadores.

   El 56,59% recibían el salario mediante transferencia bancaria, y el 48,06% recibía nómina.

Este último dato sobre la nómina tiene relación con la existencia de una agencia de colocación que está cobrando cada mes a la familia, teóricamente por la elaboración de la nómina, y en la realidad por ocuparse de gestionar la relación laboral (permisos, vacaciones, sustituciones ágiles, despidos…).

7. Casi todas las trabajadoras internas entresemana en situación regular estaban de alta en la SS, son un 96,13 %. Entre las internas de fin de semana en situación regular estaba de alta un 69,57%.

8. En el 84,74% de los casos, la trabajadora vive sola con la persona o personas atendidas. Estas personas que vivían solas, eran mujeres en un 66,82 % de los casos. Estas cifras son muy similares todos los años.

9. Debido al fallecimiento o ingreso residencial del empleador, un 24,03% de las internas quedó en paro de un día para otro.

De acuerdo con la norma sobre empleo de hogar, en caso de fallecimiento solo tuvieron derecho a un mes de indemnización por cese, independientemente de su antigüedad en el puesto.

ATH-EE

TRABAJO EXTERNO:

1. En el trabajo externo, el 17.19 % de todas las trabajadoras estaba en situación administrativa irregular; eran el 39,44 % de las trabajadoras no comunitarias externas.

El porcentaje de trabajadoras sin papeles se incrementa cada año también en el trabajo externo.

2. La gran mayoría de las externas están a tiempo parcial: son el 83,05 % de todas.

La jornada más frecuente ha sido la del tramo entre 21 a 39 horas, semanales (21,31% del total), seguida de la de 1 a 5 horas (18,89%).

3. En un 21,55% de los casos en el trabajo externo no se alcanzaba el SMI correspondiente a la jornada.

Este dato cambia mucho dependiendo de la situación administrativa: casi un tercio de quienes no tienen papeles no reciben el smi, cifra que baja hasta algo menos de un quinto en el caso de quienes sí los tienen.
También en el trabajo externo es obligatorio documentar el pago del salario, pero el 43,34% % cobraba en mano, sin ningún tipo de recibo. Recibe nómina casi un 30% de las trabajadoras.

4. La cobertura de Seguridad Social en el empleo externo ha descendido.

De todas las trabajadoras externas en situación regular, están dadas de alta el 80,40%; las que pueden tener seguridad social y no la tienen son un 19,60%.

En hogar en salarios inferiores al mínimo de las 40 horas, no se cotiza por los salarios reales sino por tramos de salario, aunque el compromiso incumplido del gobierno era haber pasado a cotizar por salarios reales hace ya años.

Así, el mayor grado de falta de alta se da en las jornadas entre 1 y 5 horas semanales (el 41,54% no cotizan, aunque tengan situación regular), porque el salario que se percibe suele ser inferior a 296€ mensuales, que es la base mínima sobre la que es obligatorio cotizar en 2025, independientemente del salario que se cobre.

5. El 54% de las externas realizan solamente tareas domésticas. El restante 45% cuidaba también a personas adultas o criaturas.

Cuando el cuidado es la tarea principal, el 20 % se dedicaba a atender criaturas.

En la atención a personas adultas, el 63,07% vivían solas. Hay más mujeres que hombres atendidos.

6 El 14,19 % de los ceses de externas que cuidaban adultos, se habían producido por muerte o ingreso en residencia de la persona atendida.

En caso de cese por fallecimiento, la indemnización es de un mes con independencia de la antigüedad.

BALANCE DE LOS CAMBIOS LEGALES DEL AÑO 2025

A) PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

A partir de noviembre de 2025, el SEPE cambió su política y comenzó a reconocer las cotizaciones anteriores a 1/10/2022 para calcular las prestaciones de desempleo. Como es sabido, hasta entonces estaba computando únicamente las posteriores a 1/10/2022, que es la fecha a partir de la que en Hogar pudieron cotizar para el paro.

Las trabajadoras que reclamaron judicialmente están recibiendo cartas reconociéndoles el derecho y pagándoles atrasos sin esperar a que se celebre el juicio. Las que no reclamaron, han perdido la prestación, a pesar de que el SEPE reconoce ahora que actuó con ellas ilegalmente.

A día de hoy, el SEPE continúa negando en Hogar el subsidio de mayores de 52 años, al exigir a las trabajadoras sin ninguna. justificación condiciones que no se exigen al resto: sólo admite para el subsidio las cotizaciones de hogar de los últimos 6 años. Les obliga a ir a juicio, aunque cuando lo hacen, lo ganan, porque la doctrina de los tribunales tanto con la prestación como con el subsidio de mayores de 52 es que la prohibición de cotizar para el desempleo fue discriminatoria y se resuelve computando los periodos anteriores como cotizados.

B) PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

En septiembre de 2024 se publicó el RD 893/2024, sobre prevención de riesgos laborales en el empleo de hogar; las obligaciones que establecía entraban en vigor a partir de 2025. Las nuevas obligaciones de la parte empleadora, y correlativo derecho de las trabajadoras, eran:

1) **Formación en materia preventiva en el momento de la contratación**, por medio de una plataforma de Fundación estatal para la formación en el empleo (FUNDAE), en horario laboral o con compensación horaria. El SEPE tenía un plazo hasta marzo de 2025 para activar esta medida. No se ha cumplido.

2) **Guía técnica de prevención de riesgos en el trabajo de Hogar**, a cargo del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo (INSST), a publicar en la página web del Ministerio de Trabajo. El plazo para hacerla terminaba en septiembre de 2025. No se ha cumplido.

3) **Revisiones médicas voluntarias para la trabajadora, al menos trienales**. Pendiente de que se siga el procedimiento para incorporar nuevas prestaciones a la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud. Sin plazo de ejecución.

4) **Realización de un protocolo de actuación frente a la violencia y acoso en el trabajo,** a cargo del INSST. El plazo terminaba en septiembre de 2025. No se ha cumplido.

5) **Creación de una herramienta para evaluación de riesgos.** Se publicó en mayo de 2025, antes de que se cumpliera el plazo de 10 meses que existía para ello. Es un cuestionario que tiene que rellenar la parte empleadora o la persona de su entorno que ella designe (la propia trabajadora, un familiar, una amiga…) o un servicio de prevención externo que contrate. El plazo para cumplimentarlo terminaba el noviembre de 2025.

Cumplir formalmente la obligación era muy sencillo: consistía en rellenar un cuestionario cuyas respuestas no iban a sufrir ningún control administrativo. No había obligación de remitir el cuestionario a la autoridad laboral una vez

cumplimentado. A falta de una Guía Técnica de prevención de riesgos, las respuestas sobre la existencia o no de medidas adecuadas no estaban sujeta a ninguna indicación concreta, quedando al criterio de la empleadora.

La obligación de la empleadora de evaluación de riesgos y adopción de medidas de prevención, choca de frente con la realidad de quién es la parte empleadora, sobre todo en el trabajo interno.
Según nuestra estadística de este año, **solamente el 18% de las internas** habían sido contratadas por quien luego figuraba como empleador en el contrato y en el alta de Seguridad Social. Este 18%, eran trabajadoras con 6 y más años de antigüedad, que al acudir a la asesoría referían que con el tiempo la capacidad mental de la empleadora había ido empeorando y ya no tenía autonomía para gestionar la relación laboral.
Nos referimos sobre todo al trabajo interno porque es el que está sometido a mayor penosidad y es en el que vemos más frecuentemente lesiones físicas y síquicas derivadas de la atención de personas en situación de dependencia sin medidas de seguridad: movilización de personas, falta de descanso…
En el trabajo externo, cuando su objeto es el cuidado, el porcentaje de personas que contrata su propio cuidado es algo menos de la mitad: un 47%.

C) CONTROL DE LA JORNADA LABORAL

En diciembre de 2024 fue noticia que el TJUE declaró ilegal la exclusión española del empleo de hogar de la obligación de registro de jornada que ya existía para todo el resto de la gente trabajadora.

A lo largo de 2025 el Ministerio de Trabajo ha sometido a consulta pública un Real Decreto sobre registro de jornada, que pretende garantizar de forma efectiva que el registro se realiza y que es verdadero. Para ello, se propone obligar a todas las empresas a controlar la jornada por medios electrónicos accesibles a la Inspección de Trabajo en tiempo real. Excepto en el empleo de hogar, sector para el que la norma ordena que el control se realice de acuerdo con las capacidades de la persona empleadora y la trabajadora. Es decir, se le excluye de la obligación general, y no se le ordena ninguna manera específica de control.

AITEE

FUNCIONAMIENTO DE LAS INSTITUCIONES

En 2025 continúa la lentitud de los juzgados de lo social y la tardía actuación de la Inspección de Trabajo.

El 13% de las demandas judiciales presentadas en 2025 se citaron para entre 19 meses y un año después. El 45% de los casos oscilaban entre 7 y 11 meses de espera.

Hay que tener en cuenta para valorar este dato, que todas las demandas que van parar al juzgado, son de trabajadoras que han cesado por despido, fallecimiento del empleador, ingreso en residencia… es decir, se hacen desde la situación de desempleo. Una parte, sin derecho a la prestación.

El no dotar de más medios a Juzgados y a Inspección obliga a las trabajadoras a renunciar a derechos reconocidos formalmente en las leyes, aceptando recortar sus reclamaciones económicas y renunciando a la pretensión de recibir el amparo de la Inspección.

Ha terminado 2025 y siguen llegándonos noticias de las consecuencias del desastre de la falsa cooperativa Darucama y la agencia de servicios La Cruz Azul.

Las organizaciones de trabajadoras se han dirigido varias veces al Ministerio de Trabajo, al Defensor del Pueblo para que se tomen medidas colectivas para resolver el problema de los impagos a la Seguridad Social de la falsa cooperativa, pero **la Tesorería de la Seguridad Social** sigue actuando individualmente contra algunas de las trabajadoras estafadas, embargando sin contemplaciones sus cuentas bancarias con el objeto de cobrarles las cuotas del Régimen de Autónomos que la falsa cooperativa **Darucama** no había pagado por ellas.

Manuel Gordillo Gómez, denunciado ante el Ministerio de Trabajo por las organizaciones de trabajadoras de hogar, sancionado una y otra vez por la Inspección de Trabajo en los múltiples territorios en los que se ha dedicado a estafar trabajadoras durante años, continúa a día de hoy como agencia autorizada en el listado del SEPE.

AHEL

EVOLUCIÓN DEL ALTA EN SS DE TRABAJADORAS/ES DE HOGAR DE DICIEMBRE DE 2011 A DICIEMBRE 2025

	Diciembre 2011		**Diciembre 2024**		**Diciembre 2025**	
CAPV	**Total**	**Total**	**Total**	**Población extranjera**	**Total**	**Población extranjera**
	15.850	27.039	27.039	10.444 38,62%	26.938	9.986 37%
Navarra	**Total**	**Total**	**Total**	**Población extranjera**	**Total**	**Población extranjera**
	4.731	6.523	6.523	2.569 39,38%	6.197	2.342 37,79%
Estado Español	**Total**	**Total**	**Total**	**Población extranjera**	**Total**	**Población extranjera**
	296.951	352.760	352.760	152.731 43,29 %	342.676	143.837 41,97%

Las personas con doble nacionalidad aparecen como españolas, por lo que el cuadro no refleja más que parcialmente el hecho migratorio.
En la estadística del Sistema de Hogar, una persona que esté de alta en más de una relación laboral de hogar se computa como una sola unidad. Elaboración de la ATH. Fuente, Estadísticas de la S.S.

4 de febrero de 2026

ATH·ELE

ATH·ELE