

Revista Internacional y Comparada de

RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO



Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

Directores Científicos

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi García Viña (España), José Luis Gil y Gil (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Jorge Baquero Aguilar (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M^a José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Marina Fernández Ramírez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Maddalena Magni (Italia), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Francesco Nespoli (Italia), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

Mujeres migradas y mercado laboral: barreras jurídicas de acceso y concentración en el sector doméstico y de cuidados

Maialen ABOITIZ CAZALIS*

RESUMEN: El presente trabajo analiza la situación de las mujeres migrantes en España desde una perspectiva jurídica y de género, examinando la evolución del fenómeno migratorio y las principales dificultades que condicionan su integración en el mercado laboral. A pesar del incremento de la presencia femenina y de sus elevados niveles de cualificación, persisten obstáculos de carácter normativo, administrativo y social que limitan el acceso a empleos acordes con su formación y favorecen su concentración en sectores tradicionalmente feminizados y caracterizados por una elevada precariedad, como el trabajo doméstico y de cuidados. Asimismo, se estudia la evolución del marco regulador, así como las insuficiencias existentes en su aplicación práctica. Finalmente, se plantean diversas propuestas orientadas a promover una integración laboral más equitativa, garantizar una mayor protección de los derechos de las trabajadoras migrantes y favorecer un mejor aprovechamiento de su capital humano en la sociedad española.

Palabras clave: Mujeres migradas, mercado laboral, extranjería, trabajo de cuidados, precariedad laboral, perspectiva de género, formación.

SUMARIO: 1. La inmigración en España desde la perspectiva de género: concepto y evolución. 2. Regulación del acceso al mercado laboral de las personas extranjeras en España. 3. Barreras de acceso al mercado laboral de las mujeres migrantes cualificadas. 3.1. La problemática de los requisitos para la solicitud de autorización de trabajo y residencia. 3.2. Dificultades de la homologación de titulaciones extranjeras. 3.3. La precariedad y economía sumergida. 4. La concentración de las mujeres migradas en el sector doméstico y de cuidados. 4.1. Marco jurídico del empleo doméstico y de cuidados en España. 5. Conclusiones y propuestas. 6. Bibliografía.

* Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Euskal Herriko Unibertsitatea (España).



Migrant Women and Labour Market: Legal Barriers to Access and Concentration in the Domestic and Care Sector

ABSTRACT: This study analyses the situation of migrant women in Spain from a legal and gender perspective, examining the evolution of migration and the main challenges that affect their integration into the labour market. Despite the increasing presence of women and their high levels of qualification, they continue to face normative, administrative and social barriers that limit access to employment consistent with their training and contribute to their concentration in traditionally feminized sectors characterized by high levels of precariousness, such as domestic and care work. The study also examines the evolution of the regulatory framework and its shortcomings in practical implementation. Finally, it proposes measures aimed at promoting more equitable labour integration, strengthening the protection of migrant women workers' rights and improving the use of their human capital within Spanish society.

Key Words: Migrant women, labour market, immigration law, care work, job insecurity, gender perspective, education.

1. La inmigración en España desde la perspectiva de género: concepto y evolución

La Organización Internacional para las Migraciones (OIM) define a la persona migrante como «cualquier persona que se traslada o se ha trasladado, cruzando una frontera internacional o dentro de un Estado, a un lugar alejado de su lugar de residencia habitual, independientemente de el estatus jurídico de la persona; si el movimiento es voluntario o involuntario; cuáles sean las causas del movimiento; o cuál sea la duración de la estadía»¹. Aunque no existe una definición única universalmente aceptada, a efectos estadísticos se considera migrante internacional a quien modifica su país de residencia habitual². En este marco, se distingue entre migrante de larga duración (quien permanece en el país de destino al menos un año) y migrante de corta duración (quien reside entre tres meses y menos de un año)³.

El sistema migratorio español presenta rasgos singulares en el contexto europeo e internacional, especialmente por su rápida transición de país tradicionalmente emisor de población a receptor neto de inmigración en un período relativamente breve. En menos de tres décadas, España se consolidó como uno de los principales destinos migratorios de la Unión Europea, lo que generó profundas transformaciones demográficas, sociales, económicas y jurídicas⁴.

Históricamente, durante el siglo XIX y buena parte del XX, España fue un país de emigración. Los conflictos bélicos, la inestabilidad política, la pérdida de las colonias y las crisis económicas impulsaron importantes flujos migratorios hacia el exterior. La Guerra Civil y la posterior dictadura franquista provocaron un éxodo significativo hacia Francia y diversos países de América Latina. Posteriormente, en la década de 1960, en el contexto del desarrollismo y del crecimiento económico europeo, el Estado promovió activamente la emigración laboral hacia países como Alemania, Francia o Suiza, con el objetivo de aliviar el desempleo interno y favorecer la entrada de divisas mediante remesas⁵.

Tras la transición democrática y, especialmente, desde finales de la década de 1990 hasta 2008, el intenso crecimiento económico transformó

¹ OIM, *La migración en la Agenda 2030*, 2018, p. 13.

² *Idem*.

³ *Vid.* UNITED NATIONS, *Recommendations on statistics of international migration. Revision 1*, 1998, p. 9.

⁴ *Vid.* S. GUARECUO CORDERO, *Política migratoria española en el contexto de la migración internacional*, Tesis Doctoral, Universidad de Málaga, 2025, p. 116.

⁵ *Ibidem*, pp. 99-116.

a España en un país de inmigración. De hecho, la población extranjera aumentó de manera sostenida hasta superar el 13% del total en 2010⁶, con especial presencia de personas procedentes de Marruecos, Rumanía y Ecuador. Sin embargo, los efectos de la crisis económica iniciada en 2008 alteraron parcialmente esta tendencia, al reactivar la emigración de nacionales (particularmente jóvenes) hacia otros países europeos y americanos. No obstante, en la actualidad, el saldo migratorio se mantiene mayoritariamente positivo, consolidando a España como país receptor, si bien persisten dinámicas emigratorias asociadas a la precariedad laboral y a las crisis económicas⁷.

Según los datos provisionales del INE, en 2026 España ha superado por primera vez los 10 millones de personas nacidas en el extranjero. En los últimos años, las nacionalidades más representadas entre la población migrante residente en el país han sido la colombiana, la venezolana y la marroquí⁸. No obstante, aunque la migración procedente de América del Sur haya adquirido una creciente relevancia en los flujos migratorios recientes, los datos acumulados desde 1998 hasta enero de 2025 (últimos datos oficiales del INE) muestran que la población migrante residente en España es mayoritariamente de origen marroquí (1.165.955 personas), seguida de la procedente de Colombia (978.041) y, en tercer lugar, de Venezuela (692.316)⁹. Se estima que, en la actualidad, esta población migrante representa en conjunto el 14,6% del total de habitantes del país¹⁰.

En este proceso de transformación del sistema migratorio español, la feminización de las migraciones constituye uno de los cambios sociales más relevantes. Entre 1991 y 2001, la migración femenina experimentó un incremento del 417%¹¹, reflejando no solo un aumento cuantitativo, sino también una reconfiguración cualitativa de los flujos migratorios. En una primera etapa (1974-1975), «aparece la figura de la migrante visible, pero reducida al estereotipo de la mujer reagrupada, económicamente inactiva, acompañante y dependiente del migrante varón». Sin embargo, con el paso del tiempo, y de manera más evidente a partir de la segunda década del siglo

⁶ Cfr. S. GUARECUCO CORDERO, *op. cit.*, p. 114; A. GIL-TORRES, *Bipartidismo y pluridemocracia en España: la construcción del contexto sociopolítico español según el CIS (2011-2016)*, *Index.Comunicación*, 2018, n. 1.

⁷ *Ibid.* S. GUARECUCO CORDERO, *op. cit.*, p. 116.

⁸ Este dato ha sido elaborado a partir de las cifras totales publicadas por el INE (<https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=59586&L=0>), que indican que, de las 10.004.581 personas migrantes registradas, 5.111.724 son mujeres.

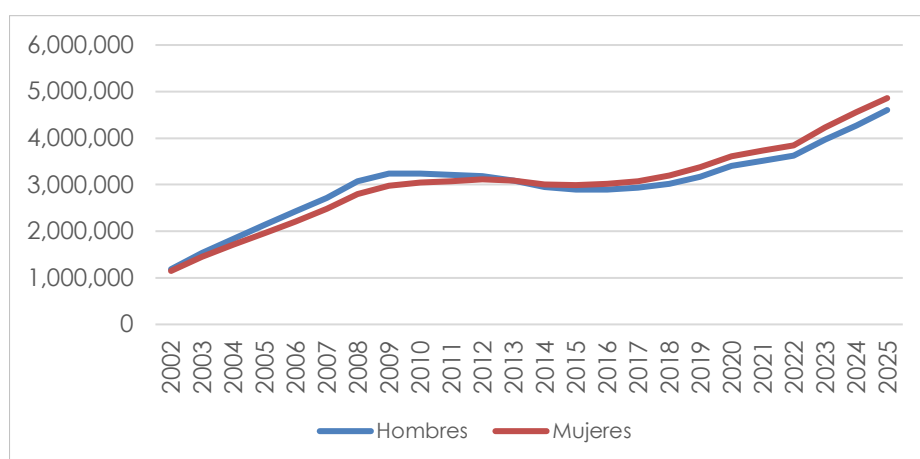
⁹ Datos INE (<https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=56937>).

¹⁰ Este dato ha sido elaborado a partir de las cifras totales publicadas por el INE (<https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=59586&L=0>, cit.).

¹¹ <https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/multiDiscriminacion/mujeresMigrantes/home.htm>.

XXI, un número creciente de mujeres (muchas de ellas cabezas de hogar) inició proyectos migratorios autónomos, motivados por la búsqueda de mejores oportunidades laborales y de una mejora sustancial de sus condiciones de vida y las de sus familias. Desde una perspectiva de género, este cambio implica reconocer a las mujeres no solo como sujetos pasivos dentro de los flujos migratorios, sino como agentes activos que participan en la toma de decisiones, en la sostenibilidad económica de sus hogares y en la transformación de las dinámicas sociales tanto en los países de origen como en los de destino¹².

Gráfico 1. Evolución de la población extranjera residente en España por sexo (2002-2025)



Fuente: elaboración propia a partir de datos INE, <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=56937>

Tal y como se refleja en el gráfico 1, se observa un crecimiento sostenido de la población extranjera residente en España entre 2002 y 2025, tanto en el caso de los hombres como de las mujeres. Durante los primeros años del periodo analizado se aprecia una ligera mayoría masculina, tendencia que se mantiene hasta 2013. No obstante, a partir de 2014 las mujeres pasan a constituir la mayoría dentro de la población extranjera residente, diferencia que se amplía progresivamente en los años posteriores. Esta evolución pone de manifiesto una creciente feminización de los flujos migratorios. Como consecuencia de esta tendencia, en la actualidad las diferencias entre hombres y mujeres dentro de la población extranjera

¹² Vid. L. OSO CASAS, *La migración hacia España de mujeres jefas de hogar*, Tesis Doctoral, Universidade da Coruña, 1997, p. 2.

residente en España son reducidas. De hecho, según los datos provisionales correspondientes a 2026, del total de más de 10 millones de personas extranjeras residentes en el país, el 51,09% son mujeres.

Si se analizan los datos correspondientes a 2025 según país de origen, se observa que, entre las mujeres extranjeras residentes en España, las nacionalidades con mayor presencia son la colombiana (551.520 personas), seguida de la marroquí (483.701) y la venezolana (375.238). Asimismo, se aprecian diferencias en los patrones de procedencia según el sexo: en el caso de las mujeres, una parte significativa procede de países de América del Sur, mientras que entre los hombres destaca una mayor presencia de población procedente de África.

La notable presencia de mujeres procedentes de América del Sur puede explicarse por diversos factores. Por un lado, influyen determinadas circunstancias económicas y políticas en los países de origen, como la crisis económica en Venezuela o la inestabilidad laboral en Colombia. Por otro lado, también debe tenerse en cuenta la existencia de acuerdos y vínculos jurídicos entre España y los países iberoamericanos, que permiten a sus nacionales solicitar la nacionalidad española tras dos años de residencia legal, frente al plazo general de diez años exigido para el resto de las personas extranjeras. De este modo, se reduce considerablemente el tiempo necesario para iniciar el proceso de naturalización.

2. Regulación del acceso al mercado laboral de las personas extranjeras en España

El acceso al mercado laboral por parte de las personas nacionales se configura, con carácter general, como un derecho de carácter universal y sin restricciones específicas. En cambio, el acceso al empleo de las personas extranjeras se encuentra condicionado y sujeto al cumplimiento de determinados requisitos legales. Esta diferenciación responde a la potestad del Estado de ordenar y proteger su mercado de trabajo, dado que ningún sistema estatal puede sostener, en la práctica, un mercado laboral completamente abierto y sin mecanismos de regulación¹³.

En este contexto, la Constitución Española (CE), en su Capítulo I, establece una diferenciación entre los derechos reconocidos a las personas nacionales y aquellos que corresponden a las personas extranjeras. Así, el art. 13.1 dispone que «los extranjeros gozarán en España de las libertades

¹³ Vid. W.R. BLUBAKER, *Immigration and the Politics of Citizenship in Europe and North America*, University Press of America, 1989, p. 6.

públicas que garantiza el presente Título en los términos que establezcan los tratados y la ley», lo que implica que el ejercicio de dichos derechos queda sujeto al marco normativo aplicable. La finalidad de esta previsión constitucional es compatibilizar el ordenamiento interno con los compromisos internacionales asumidos por España, orientados a garantizar un trato equitativo a las personas procedentes de otros países. Por tanto, «la ley de extranjería viene a convertirse en una especie de Constitución para extranjeros en España, ya que la igualdad de derechos se limita a los contemplados en dicha normativa y no en la CE, donde quedan recogidos los derechos concedidos a todos los españoles, incluidos aquellos derechos políticos vedados a los extranjeros»¹⁴.

La evolución de la normativa de extranjería en España puede sistematizarse en tres etapas principales, caracterizadas por una progresiva complejidad regulatoria y por la adaptación del ordenamiento jurídico a los cambios en los flujos migratorios y a los compromisos internacionales y europeos¹⁵.

La primera etapa, entre los años 1976-1985, se sitúa en un contexto de transición política e incipiente regulación del fenómeno migratorio. Durante este periodo se adoptaron normas orientadas a regular aspectos concretos de la presencia extranjera, como el régimen laboral de determinados colectivos o la adquisición de la nacionalidad española. El hito normativo más relevante fue la LO 7/1985, de 1 de julio, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España, primera norma general en materia de extranjería. Esta ley estableció los requisitos de entrada¹⁶, estancia¹⁷, residencia y trabajo, introduciendo una clara distinción entre personas extranjeras en situación regular e irregular, así como mecanismos de control migratorio junto al reconocimiento de determinados derechos para quienes residían legalmente en el país.

La segunda etapa normativa (1986-1999) se caracteriza por el creciente reconocimiento de la inmigración en España y la necesidad de adaptar la

¹⁴ R. SORIANO-MIRAS, *Análisis sociológico de la Ley 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. Sus reformas (8/2000, 11/2003, 14/2003, 2/2009) y su implicación social*, en *Papers – Revista de sociología*, 2011, n. 3, p. 690.

¹⁵ Vid. A. GÓMEZ JIMÉNEZ, S.E. GIMÉNEZ RODRÍGUEZ, *Evolución de la legislación de extranjería desde 1976 hasta 2023, análisis desde la óptica del trabajo social*, en *European Public & Social Innovation Review*, 2024, n. 9, pp. 8-14.

¹⁶ Según los arts. 11, 12 y 15, para la entrada en España era necesario estar identificado, disponer de medios de vida y contar con visado. En caso de realizar una actividad lucrativa, se requería además un permiso de trabajo.

¹⁷ En el art. 13 se distingue entre estancia (hasta 90 días) y residencia, sujeta a la revisión de antecedentes penales y a la acreditación de medios de vida suficientes.

legislación a esta realidad compleja y a los compromisos internacionales¹⁸. Durante este periodo se aprobaron normas como la Ley 18/1990, de 17 de diciembre, sobre reforma del Código Civil en materia de nacionalidad, la Proposición no de Ley 162/000107, de 9 de abril de 1991, y el RD 1521/1991, de 11 de octubre, sobre creación, competencias y funcionamiento de las Oficinas de Extranjeros, que establecieron medidas para ordenar los flujos migratorios, reforzar el control fronterizo, combatir la inmigración irregular y modernizar la gestión administrativa a través de las Oficinas de Extranjeros. Además, se desarrolló la regulación del derecho de asilo con el RD 203/1995, de 10 de febrero¹⁹, orientado a mejorar la tramitación de solicitudes y prevenir usos fraudulentos, y se reformó el reglamento de ejecución de la LO 7/1985, consolidando un marco legal más detallado y adaptado a los compromisos internacionales.

La tercera etapa normativa (2000-2023) se caracteriza por el aumento sostenido de la inmigración en España y por la continua adaptación del marco jurídico a esta realidad y a los compromisos internacionales. Durante este periodo se desarrolló una normativa amplia y sujeta a frecuentes modificaciones, cada vez más detallada y restrictiva, orientada a regular la entrada de personas migrantes y favorecer su integración²⁰. En esta etapa se regulo la LO 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, que establece derechos y libertades de los extranjeros, regulando entrada, estancia, residencia, integración social, igualdad y no discriminación, así como la lucha contra la inmigración irregular y el tráfico de personas. Reformas y decretos posteriores²¹ detallan permisos, visados, arraigo, protección de menores y

¹⁸ *Vid.* A. GÓMEZ JIMÉNEZ, S.E. GIMÉNEZ RODRÍGUEZ, *op. cit.*, p. 9.

¹⁹ Por el que se aprueba el Reglamento de aplicación de la Ley 5/1984, de 26 de marzo, reguladora del derecho de asilo y de la condición de refugiado, modificada por la Ley 9/1994, de 19 de mayo.

²⁰ *Vid.* A. GÓMEZ JIMÉNEZ, S.E. GIMÉNEZ RODRÍGUEZ, *op. cit.*, p. 12.

²¹ *Cfr.* LO 8/2000, de 22 de diciembre, de reforma de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social; LO 11/2003, de 29 de septiembre, de medidas concretas en materia de seguridad ciudadana, violencia doméstica e integración social de los extranjeros; RD 240/2007, de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo; Ley 12/2009, de 30 de octubre, reguladora del derecho de asilo y de la protección subsidiaria; LO 2/2009, de 11 de diciembre, de reforma de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social; RD 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009; RD 903/2021, de 19 de octubre, por el que se modifica el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos

personas vulnerables, y el sistema de asilo y protección subsidiaria, incorporando además medidas europeas sobre libre circulación.

En la actualidad, la LO 4/2000 constituye el marco normativo que regula la entrada, permanencia y el régimen de derechos de las personas extranjeras en España. Esta norma reconoce diversos derechos fundamentales, entre ellos el derecho al trabajo, a la salud, a la educación y a la tutela judicial efectiva. No obstante, el ejercicio de muchos de estos derechos queda condicionado a la situación administrativa en la que se encuentre la persona extranjera, estableciendo así una diferenciación entre quienes se encuentran en situación regular y quienes lo están en situación irregular. Asimismo, el art. 29 de la citada Ley dispone que las personas extranjeras únicamente pueden hallarse en dos situaciones jurídicas (estancia o residencia), determinadas fundamentalmente por la duración de su permanencia legal en territorio español.

En este contexto, en 2024 se aprobó el RD 1155/2024, de 19 de noviembre²², que desarrolla el reglamento en materia de extranjería. De acuerdo con el art. 47 de esta norma, la situación de estancia de las personas extranjeras puede clasificarse en corta duración o larga duración. La estancia de corta duración comprende aquellos supuestos en los que la permanencia en territorio español no supera los 90 días naturales dentro de un periodo de 180 días. Por su parte, la estancia de larga duración se refiere a quienes son titulares de un visado o autorización por estudios u otros supuestos legalmente previstos, cuya duración se corresponde con el periodo de vigencia de las actividades para las que se concede dicha estancia.

En relación con la residencia, el art. 30.2 de la LO 4/2000 establece que esta puede ser temporal o de larga duración, de acuerdo con lo dispuesto en los arts. 31.1 y 32.1. Se considera residencia temporal aquella que autoriza la permanencia en España por un periodo superior a 90 días e inferior a cinco años. Por su parte, la residencia de larga duración se define como aquella «situación que autoriza a residir y trabajar en España indefinidamente, en las mismas condiciones que los españoles», es decir, la que permite residir en el país de forma indefinida.

El derecho al trabajo de las personas extranjeras se reconoce en el art. 10 de la LO 4/2000. No obstante, conforme a lo dispuesto en el art. 36 de la misma norma, para poder ejercer una actividad laboral en España es

y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009, aprobado por el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril; RD 220/2022, de 29 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento por el que se regula el sistema de acogida en materia de protección internacional.

²² Por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

necesario contar con una autorización administrativa previa de residencia y trabajo, que, con carácter general, se concede de forma conjunta, salvo en determinados supuestos excepcionales previstos reglamentariamente. Por lo que el derecho al trabajo está condicionado a la obtención de dicha autorización.

Las autorizaciones que se pueden obtener en ese sentido, según lo establecido entre los arts. 36 y 43 de la LO 4/2000 son: la autorización de residencia y trabajo por cuenta propia; la autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena; la gestión colectiva de contrataciones en origen; la autorización de residencia temporal y de trabajo por cuenta ajena de duración determinada, régimen especial de los trabajadores de temporada; la autorización de residencia temporal y trabajo en el marco de prestaciones transnacionales de servicios.

Cabe señalar que existen otras vías de regularización que, aunque no tienen como finalidad principal el acceso al empleo, pueden llegar a permitirlo. En este sentido, una de las principales novedades introducidas por el RD 1155/2024 es la simplificación de los procedimientos de regularización, así como una mayor precisión jurídica de las figuras y situaciones que regula. Además, la norma impulsa mecanismos orientados a facilitar la inserción en el mercado laboral y redefine determinadas autorizaciones temporales de residencia y trabajo²³. Así, el art. 125 incorpora nuevas modalidades de arraigo. Asimismo, se han modificado ciertos requisitos para acceder a estas autorizaciones, favoreciendo la regularización de personas extranjeras. Un ejemplo es la reducción del tiempo de permanencia exigido en España para algunas formas de arraigo: mientras que antes se requerían tres años, ahora, según el art. 126.b, el período se reduce a dos años, salvo en el caso del arraigo familiar, que no exige permanencia mínima.

En definitiva, la evolución normativa, culminando en el RD 1155/2024, refleja un esfuerzo por simplificar procedimientos, facilitar la regularización y promover la inserción laboral, especialmente en favor de colectivos más vulnerables como las mujeres migrantes.

3. Barreras de acceso al mercado laboral de las mujeres migrantes cualificadas

Tal y como se ha señalado en el apartado anterior, en los últimos años

²³ Vid. J. DORMIDO ABRIL, *El nuevo reglamento en materia de extranjería. el empleo y la formación como ejes de la política migratoria española*, Brief AEDTSS, 2024, n. 107, p. 1.

se han producido avances que han favorecido la inserción laboral de las personas migrantes en España. Sin embargo, dicha inserción continúa concentrándose en sectores específicos, generalmente asociados a empleos de menor cualificación y, en ocasiones, a situaciones de irregularidad. En este contexto, las mujeres migrantes cualificadas se enfrentan a diversas barreras que dificultan su acceso a puestos acordes con su formación y nivel profesional, lo que evidencia un desaprovechamiento de su capital humano.

En efecto, aunque los datos de 2023 reflejan que las mujeres migrantes representan el 58,25% de las personas migrantes analfabetas (si bien este grupo apenas supone el 0,31% del total de mujeres migrantes), también muestran que presentan niveles formativos superiores a los de los hombres a partir de la segunda etapa de educación secundaria. Así, el 29,5% de las mujeres migrantes residentes en España cuenta con formación profesional o estudios universitarios, frente al 24,6% de los hombres²⁴.

Pese a ello, estas mayores cualificaciones no se traducen en una mejor integración laboral. Por el contrario, la tasa de empleo de las mujeres migrantes sigue siendo significativamente inferior a la de los hombres migrantes (50,6% frente a 65,3% en 2025)²⁵, lo que pone de manifiesto la persistencia de obstáculos específicos en su acceso y permanencia en el mercado de trabajo.

En la misma línea, los datos de sobrecualificación de Eurostat resultan especialmente reveladores. Mientras que entre la población española las tasas son similares (33,2% en hombres y 33,9% en mujeres), en el caso de las personas nacionales de terceros países se incrementan notablemente, alcanzando el 48% en hombres y el 61,4% en mujeres. Así, la sobrecualificación de las mujeres extranjeras casi duplica la de las mujeres españolas y supera en más de 13 puntos la de los hombres extranjeros, evidenciando una desigualdad particularmente acusada²⁶.

Esta situación responde, en gran medida, a la concurrencia de barreras tanto administrativas como sociales. Entre ellas, destacan las dificultades asociadas a los procedimientos de obtención de autorizaciones de residencia y trabajo, que condicionan el acceso al empleo y limitan las oportunidades de inserción laboral en condiciones de igualdad²⁷.

²⁴ <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=66596>.

²⁵ Vid. MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL, *Informe trimestral de población extranjera*, 2025, p. 11.

²⁶ Vid. UGT, *Mujeres migrantes trabajadoras en España Segregación laboral. Desigualdad y trayectorias condicionadas*, 2021, p. 22.

²⁷ *Idem*.

3.1. La problemática de los requisitos para la solicitud de autorización de trabajo y residencia

Uno de los principales obstáculos para que las personas migrantes accedan al empleo formal en España es la exigencia de contar con un contrato laboral previo como condición para su regularización. Esta situación genera una paradoja: se requiere un empleo legal para obtener la residencia, pero no se puede acceder a dicho empleo sin la autorización correspondiente.

Los procedimientos ordinarios para la obtención del permiso de residencia y trabajo por cuenta ajena requieren, por un lado, una oferta de trabajo de difícil cobertura, y por otro un contrato de trabajo firmado por el empleador con una duración mínima. La LO 4/2000, en su art. 38.1, establece la Situación Nacional de Empleo (SNE) como un requisito fundamental para la obtención de la autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena. Según esta normativa, la oferta de empleo debe figurar en el *Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura*, publicado de manera trimestral por el SEPE, tal como se señala en el art. 75 del RD 1155/2024.

La inclusión de una ocupación en este catálogo no responde únicamente a la inexistencia de demandantes con el perfil profesional requerido, sino que también se basa en criterios cuantitativos, como el número de personas inscritas como demandantes de empleo. Asimismo, determinadas ocupaciones pueden quedar excluidas del catálogo cuando, por su propia naturaleza, puedan ser cubiertas por personas inscritas como demandantes de empleo tras participar en acciones formativas programadas por los servicios públicos de empleo. De hecho, si analizamos el *Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura 1º Trimestre 2026*, se aprecia que el catálogo incorpora fundamentalmente algunas ocupaciones de carácter residual vinculadas, principalmente, al sector naval y al ámbito del deporte profesional. Cabe destacar, además, que el sector naval presenta un elevado grado de masculinización: a nivel mundial, menos del 19% de las personas empleadas en este ámbito son mujeres, una proporción que, además, ha disminuido en los últimos años²⁸. Esto implica que, además de ser limitado el número de ocupaciones incluidas en el catálogo, estas tienden a concentrarse en puestos tradicionalmente ocupados por hombres.

Por su parte, la SNE actúa como un mecanismo de ordenación del acceso al mercado laboral, priorizando sucesivamente a las personas

²⁸ *Vid.* INTERNATIONAL MARITIME ORGANIZATION & WOMEN'S INTERNATIONAL SHIPPING AND TRADING ASSOCIATION, *IMO-WISTA Women in Maritime Survey 2024*, 2024, p. 10.

trabajadoras nacionales, a las ciudadanas de la Unión Europea y, en último lugar, a las extranjeras²⁹. En la práctica, esta lógica, unida a la limitada y masculinizada oferta de ocupaciones de difícil cobertura, restringe especialmente las oportunidades de inserción laboral de las mujeres migrantes, que encuentran mayores obstáculos para acceder a estos puestos.

La SNE también permite la contratación de personas extranjeras en ocupaciones que no están incluidas en el catálogo de difícil cobertura cuando el empleador demuestra que no ha podido cubrir el puesto con trabajadores disponibles en el mercado laboral interno. Para ello, debe presentar una oferta de empleo ante el Servicio Público de Empleo correspondiente, que la gestionará durante ocho días para intentar encontrar candidatos adecuados. Si tras este proceso no se cubre el puesto, el Servicio Público de Empleo emitirá un certificado de insuficiencia de demandantes en un plazo máximo de tres días, lo que permitirá continuar con el procedimiento de contratación³⁰.

En cualquier caso, de conformidad con el art. 74.1, letras *b* y *c*, del RD 1155/2024, para la obtención de una autorización inicial de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena, el empleador deberá presentar un contrato de trabajo firmado por ambas partes, en el que se garantice a la persona trabajadora una actividad continuada durante todo el periodo de vigencia de dicha autorización. Asimismo, la fecha de inicio del contrato deberá quedar condicionada a la efectiva concesión de la autorización. Igualmente, las condiciones laborales pactadas deberán ajustarse a lo previsto en la normativa vigente y en el convenio colectivo aplicable, atendiendo a la actividad, categoría profesional y localidad correspondientes. En el supuesto de que la contratación sea a tiempo parcial, la retribución total deberá ser, en cómputo anual, igual o superior al salario mínimo interprofesional establecido para una jornada completa.

La problemática radica en que la carga de la iniciativa y la responsabilidad recae fundamentalmente en el empleador, quien activa la vía de acceso, impulsa la contratación y asume la tramitación de los procedimientos administrativos necesarios para que la persona trabajadora obtenga la autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena. Esta configuración puede dar lugar a situaciones de vulnerabilidad, en la medida en que el empleador no es el titular de los derechos derivados de dicha autorización, lo que podría dejar a la persona trabajadora en una

²⁹ Vid. L. RAMOS POLEY, *Vías legales de acceso a España de personas migrantes con el objetivo de residir y trabajar. Especial atención al Pacto Mundial sobre Migración de Naciones Unidas*, Tesis Doctoral, Universitat de Girona, 2022, pp. 155-156.

³⁰ Tal y como se regula en el art. 75 del RD 1155/2024.

situación administrativa irregular³¹.

3.2. Dificultades de la homologación de titulaciones extranjeras

Según el art. 18 del RD 889/2022, de 18 de octubre³², la resolución de los procedimientos de homologación debe dictarse y notificarse en un plazo máximo de seis meses desde la presentación de la solicitud. Asimismo, la Recomendación (UE) 2023/2611 de la Comisión Europea, de 15 de noviembre de 2023, relativa al reconocimiento de las cualificaciones de los nacionales de terceros países, en su Capítulo IV, punto 41, refuerza esta exigencia al señalar que las autoridades competentes deben tramitar estos procedimientos con la mayor celeridad posible. En concreto, establece que la decisión, debidamente motivada, debería adoptarse en un plazo razonable que, en ningún caso, debería exceder de dos meses desde la presentación de una solicitud completa.

En su día el RD 889/2022 se regulo con la intención de mejorar el funcionamiento de los procedimientos regulados anteriormente en el RD 967/2014, de 21 de noviembre³³, mejorando la digitalización y reduciendo los tiempos de espera. No obstante, las mejoras han sido limitadas en la práctica, ya que persisten retrasos significativos, incluso en expedientes tramitados bajo el nuevo marco. En este sentido, en 2024 el tiempo medio de espera era de entre 3 años y 7 meses, con casos puntuales donde se alcanzaban hasta los 8,6 años. El 69,81% llevaba entre 3 y 4 años esperando. Lo cual muestra un incumplimiento sistemático de la normativa vigente³⁴.

Uno de los principales problemas detectados es la elevada incidencia de “deficiencias” en los expedientes: casi el 87% de los solicitantes recibió

³¹ *Vid.* L. RAMOS POLEY, *op. cit.*, p. 173.

³² Por el que se establecen las condiciones y los procedimientos de homologación, de declaración de equivalencia y de convalidación de enseñanzas universitarias de sistemas educativos extranjeros y por el que se regula el procedimiento para establecer la correspondencia al nivel del marco español de cualificaciones para la educación superior de los títulos universitarios oficiales pertenecientes a ordenaciones académicas anteriores.

³³ Por el que se establecen los requisitos y el procedimiento para la homologación y declaración de equivalencia a titulación y a nivel académico universitario oficial y para la convalidación de estudios extranjeros de educación superior, y el procedimiento para determinar la correspondencia a los niveles del marco español de cualificaciones para la educación superior de los títulos oficiales de Arquitecto, Ingeniero, Licenciado, Arquitecto Técnico, Ingeniero Técnico y Diplomado.

³⁴ *Vid.* J.T. SALCEDO-DELGADO, R. AHMADI, J.M. CASAS, G. FRIAS-GOYTIA, *Estudio sobre la existencia de expedientes de Homologación y Equivalencia con tres y más años de demora*, Homologación Justa Ya!, 2024, p. 5.

requerimientos para subsanar documentación, en muchos casos en varias ocasiones. Sin embargo, una parte importante de estas deficiencias no se debe a errores de los solicitantes, sino a fallos administrativos, como la solicitud reiterada de documentos ya presentados o incluso ya subsanados. De hecho, un 32% de los participantes señala errores directos por parte de la Administración, siendo el más frecuente la repetición de requerimientos de la misma documentación³⁵.

Asimismo, el estudio pone de relieve que la normativa no se aplica de manera homogénea, ya que se producen decisiones inconsistentes para expedientes similares (misma titulación, universidad y plan de estudios), lo que vulnera el principio de igualdad y seguridad jurídica. También se critica la externalización parcial de evaluaciones (por ejemplo, a universidades o agencias como ANECA), sin un control efectivo por parte de la Administración, lo que puede introducir criterios arbitrarios o corporativos³⁶.

A su vez, cabe señalar que la equivalencia no supone la equiparación del título extranjero a un título oficial español concreto, sino que se limita a reconocer el nivel académico de la persona solicitante (grado o máster). Bajo el RD 967/2014, este reconocimiento incluía además su adscripción a una rama de conocimiento y a un campo específico, lo que permitía identificar con mayor precisión el ámbito formativo del título. Sin embargo, tras la entrada en vigor del RD 889/2022, se elimina esta clasificación, de modo que la equivalencia se limita al reconocimiento del nivel académico sin referencia al área de especialización. Esta limitación puede resultar insuficiente en el acceso al mercado laboral, especialmente en profesiones no reguladas, donde la posesión de un título concreto puede constituir un criterio relevante para acreditar conocimientos y competencias específicas.

Dada la situación, el 10 de septiembre de 2025 la Secretaría General de Universidades dictó una resolución que establece un procedimiento preferente para la tramitación de solicitudes de homologación y declaración de equivalencia de títulos extranjeros cuando el solicitante dispone de una oferta firme de empleo de alta cualificación condicionada a dicho reconocimiento. Esta medida permite priorizar dichos expedientes (incluso alterando el orden ordinario de tramitación) siempre que se aporte la documentación acreditativa correspondiente, como el contrato o precontrato y una declaración del empleador. Su finalidad es reducir cargas administrativas, acelerar la incorporación al mercado laboral y responder a la demanda de profesionales cualificados en sectores estratégicos.

³⁵ *Ibidem*, p. 6.

³⁶ *Ibidem*, p. 8.

No obstante, la aplicación de este procedimiento implica que los interesados dependan de un empleador que aporte, como requisito indispensable, un contrato o precontrato, así como una declaración expresa que certifique la necesidad de la homologación o equivalencia para el desempeño del puesto³⁷. En consecuencia, parte de la iniciativa y de la carga administrativa recae nuevamente sobre el empleador, lo que supone una cierta externalización de responsabilidades por parte de la Administración.

Las dificultades prácticas asociadas a los procedimientos de homologación han llevado a muchos profesionales extranjeros a buscar vías alternativas de acceso al mercado laboral cualificado. En este contexto, una de las opciones más habituales consiste en cursar estudios en universidades españolas, especialmente másteres oficiales, lo que implica una inversión adicional. Esta vía se apoya en el art. 18.2 del RD 822/2021, de 28 de septiembre³⁸, que permite el acceso a estudios de máster en España a titulados procedentes de sistemas educativos ajenos al EEES sin necesidad de homologación previa, siempre que la universidad verifique la equivalencia del nivel formativo y que dicho título habilite para el acceso a estudios de posgrado en el país de origen. De este modo, se configura como una alternativa indirecta al procedimiento de homologación para acceder a empleos cualificados, si bien no resulta accesible para todas las personas interesadas debido a sus costes y requisitos.

3.3. La precariedad y economía sumergida

La mujer migrante, pese a su creciente y significativa participación en el mercado laboral español, continúa enfrentándose a importantes barreras estructurales derivadas de su doble condición de mujer y persona extranjera. En el acceso al empleo, determinados prejuicios de carácter racista y xenófobo operan como mecanismos informales de exclusión que condicionan los procesos de selección incluso antes de la contratación. Factores como el origen nacional, el color de piel, los rasgos fenotípicos, el idioma o la religión pueden influir negativamente en la valoración de candidaturas, generando filtros implícitos que restringen sus oportunidades laborales³⁹.

³⁷ Resolución de 10 de septiembre de 2025, de la Secretaría General de Universidades.

³⁸ Por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad.

³⁹ Vid. M. MONGUÍ MONSALVE, P. CÁCERES ARÉVALO, A. EZQUIAGA BRAVO, *Libro Blanco sobre la situación de las mujeres inmigrantes en el sector del trabajo del hogar y los cuidados en España*, Dykinson, 2022, p. 26.

Estas dinámicas no se circunscriben a un sector concreto, sino que afectan al conjunto del mercado de trabajo, limitando el acceso a empleos cualificados y favoreciendo su concentración en determinados nichos ocupacionales. Esta segmentación contribuye a la desigual distribución de oportunidades y dificulta la plena integración profesional en condiciones de igualdad, lo que se refleja en tasas de desempleo persistentemente más elevadas en comparación con otros colectivos⁴⁰.

A ello se suma una notable sobreexposición a la economía sumergida, donde la ausencia de garantías laborales y de protección social incrementa su situación de vulnerabilidad⁴¹. En este contexto, cerca de 9 de cada 10 mujeres extranjeras en España, y en situación de desempleo (86%), considera aceptar empleos en la economía irregular o sumergida, sin estar dada de alta en la Seguridad Social y en condiciones de absoluta desprotección. Esta realidad responde, en gran medida, a la falta de redes de apoyo y de contacto, así como a la presión derivada de necesidades económicas inmediatas. Como consecuencia, muchas de estas mujeres se ven abocadas a desempeñar actividades laborales carentes de derechos básicos, lo que incrementa el riesgo de explotación laboral, inseguridad jurídica y situaciones de acoso, dificultando así su acceso a un empleo digno y estable⁴².

4. La concentración de las mujeres migradas en el sector doméstico y de cuidados

El análisis de la inserción laboral de las mujeres migrantes exige atender a uno de los ámbitos donde su presencia resulta más significativa: el trabajo doméstico y de cuidados. En este sentido, el empleo (o la posibilidad de acceder a él) constituye un factor determinante en las trayectorias migratorias y, en muchos casos, en la elección del destino geográfico. La OIT ha declarado que «el trabajo doméstico sigue siendo infravalorado e invisible; lo realizan principalmente las mujeres y las niñas, muchas de las cuales son migrantes o forman parte de comunidades desfavorecidas, y son particularmente vulnerables a la discriminación respecto a las condiciones de empleo y de trabajo, así como a otros abusos de los derechos humanos»⁴³.

⁴⁰ Vid. FUNDACIÓN ADECCO, *Empleo Para Todas. La mujer en riesgo de exclusión*, 2025, p. 7.

⁴¹ *Idem*.

⁴² *Ibidem*, p. 12.

⁴³ *Instrumento de adhesión al Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, hecho en Ginebra el 16 de junio de 2011*, en BOE, 3 abril 2023, n. 79.

En España, históricamente, esta ocupación ha estado vinculada tanto a las mujeres migrantes internacionales como a las mujeres que migraban dentro del propio territorio nacional, lo que evidencia su carácter estructural dentro de los trabajos feminizados y socialmente menos reconocidos⁴⁴. En la actualidad, esta concentración se mantiene de forma notable. A 1 de enero de 2025, de las 335.371 mujeres afiliadas al Sistema Especial de Empleados de Hogar, 143.088 eran de nacionalidad extranjera, lo que representa aproximadamente el 43% del total. Estos datos ponen de manifiesto la relevancia de la participación de las mujeres migrantes en este sector, si bien la falta de información estadística más desagregada impide conocer con precisión la magnitud real de su presencia, especialmente en el caso de mujeres naturalizadas⁴⁵.

Asimismo, la relación laboral del servicio del hogar familiar desborda su configuración jurídica al desempeñar una función estructural dentro del sistema de cuidados, actuando como mecanismo de cobertura ante las insuficiencias de los servicios públicos y los cambios sociodemográficos⁴⁶. Esta realidad explica la expansión de la contratación de trabajadoras del hogar, que ha dejado de ser exclusiva de los hogares con mayor capacidad económica para extenderse también a amplios sectores de clase media, especialmente en contextos de envejecimiento poblacional y hogares unipersonales con recursos limitados⁴⁷. En este marco, los datos muestran la vinculación entre la estructura demográfica de las Comunidades Autónomas, la presencia de mujeres extranjeras y la afiliación al Sistema Especial de Empleados de Hogar⁴⁸, lo que pone de relieve el papel central de este sector en la organización social del cuidado.

Dentro de este contexto, un grupo relevante de demandantes de estos servicios lo constituyen las personas mayores que viven solas y cuentan con pensiones limitadas, lo que las lleva a recurrir a la contratación de trabajadoras (en muchos casos migrantes) como una alternativa de bajo coste, frecuentemente vinculada a la economía informal⁴⁹. En conjunto, el trabajo de cuidados realizado por mujeres migrantes se ha consolidado como un pilar esencial para el sostenimiento del modelo familiar de

⁴⁴ Vid. UGT, *Mujeres migrantes en ocupaciones precarias*, 2025, p. 15.

⁴⁵ *Idem*.

⁴⁶ *Idem*.

⁴⁷ Vid. M. BARAÑANO, S. MARCHATTI, *Perspectivas sobre género, migraciones transnacionales y trabajo: rearticulaciones del trabajo de reproducción social y de cuidados en la Europa del Sur*, en *Investigaciones Feministas*, 2016, n. 1, p. 16.

⁴⁸ Vid. UGT, *Mujeres migrantes en ocupaciones precarias*, cit., p. 15.

⁴⁹ Vid. M. MONGUÍ MONSALVE, P. CÁCERES ARÉVALO, A. EZQUIAGA BRAVO, *op. cit.*, p. 14.

bienestar, aunque ello se produce a costa de su propia precariedad laboral y de un acceso limitado a derechos y protección social⁵⁰.

Si se atiende a las condiciones laborales propias de este sector, ya se ha mencionado la precariedad existente, en este sentido destaca la configuración de la jornada de trabajo. Según datos del INE, el 57,3% de las trabajadoras del hogar y de cuidados desarrolla su actividad a tiempo parcial, frente al 42,7% que lo hace a jornada completa. Asimismo, la modalidad de trabajo interno presenta niveles particularmente elevados de dedicación horaria. En este sentido, Oxfam Intermón señalaba en 2021⁵¹ que aproximadamente 40.000 mujeres trabajaban como internas, con una jornada media efectiva de 45 horas semanales. El mismo estudio, basado en datos de la Encuesta de Población Activa de ese año, indicaba además que al menos una de cada diez trabajadoras supera las 61 horas semanales, mientras que un 7,4% alcanza jornadas superiores a las 71 horas, lo que evidencia la intensidad y extensión del tiempo de trabajo en este ámbito.

Del mismo modo, el sector del trabajo doméstico y de cuidados presenta una acusada precariedad salarial. En 2024, los niveles retributivos más bajos, inferiores a 1.582,2 euros, se concentraron en la actividad de los hogares como empleadores de personal doméstico, donde se situaba el 83,1% de las personas trabajadoras en ese tramo salarial. Asimismo, este sector registró los salarios medios más reducidos, con una retribución estimada en 1.138,4 euros, lo que evidencia la persistencia de una posición claramente desfavorable en términos económicos⁵².

A ello se suma la elevada incidencia del empleo a tiempo parcial, característica habitual en este ámbito, que repercute directamente en la reducción de los ingresos percibidos. En consecuencia, las retribuciones no solo son bajas en términos absolutos, sino que también se sitúan por debajo de la media correspondiente a este tipo de jornada en otros sectores⁵³.

Asimismo, la significativa presencia de economía sumergida en el sector incide de manera directa en las condiciones salariales, contribuyendo a la devaluación de los ingresos. En este contexto, no es infrecuente que una misma trabajadora combine empleo formal con actividades no declaradas en distintos hogares empleadores. En conjunto, estos elementos configuran un escenario caracterizado por bajos salarios, elevada

⁵⁰ *Idem*.

⁵¹ *Vid.* OXFAM INTERMÓN, *Esenciales y sin derechos o cómo implementar el convenio 189 de la OIT para las trabajadoras del hogar*, 2021.

⁵² *Vid.* INE, [Decil de salarios del empleo principal. Encuesta de Población Activa \(EPA\). Año 2024](#), Nota de prensa 14 noviembre 2025.

⁵³ *Vid.* M. MONGUÍ MONSALVE, P. CÁCERES ARÉVALO, A. EZQUIAGA BRAVO, *op. cit.*, p. 21.

parcialidad y altos niveles de informalidad, que sitúa a este colectivo en una posición de especial vulnerabilidad laboral y social⁵⁴.

4.1. Marco jurídico del empleo doméstico y de cuidados en España

La regulación de la relación laboral de las trabajadoras del hogar y de cuidados en España se configura como una relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, regulada principalmente por el RD 1620/2011, de 14 de noviembre. Esta norma, junto con la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, inició un proceso de equiparación paulatina de los derechos de este colectivo, en línea con el Convenio OIT n. 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, adoptado en Ginebra el 16 de junio de 2011 y ratificado por España el 28 de febrero de 2023, con entrada en vigor el 29 de febrero de 2024.

A pesar de estos avances iniciales, la equiparación ha sido lenta e incompleta. Hasta fechas recientes, las trabajadoras del hogar quedaban excluidas del ámbito subjetivo de aplicación de la normativa general de prevención de riesgos laborales y seguían sujetas a regulaciones específicas de condiciones laborales más desfavorables que las del resto de trabajadores por cuenta ajena, sin que existiera una justificación objetiva y razonable para tal diferencia de trato. Esta situación generaba una clara desigualdad, especialmente grave si se tiene en cuenta que la inmensa mayoría de las personas empleadas en este sector son mujeres⁵⁵.

La sentencia *CJ* del Tribunal de Justicia UE⁵⁶ supuso un punto de inflexión al declarar que la normativa española discriminaba indirectamente a las trabajadoras del hogar al excluirlas de la protección por desempleo, vulnerando la Directiva 79/7/CEE relativa a la igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social. El Tribunal rechazó los argumentos del Estado español (carácter a tiempo parcial, eventualidad y prestación en domicilio particular) por considerar que no justificaban una diferencia de trato tan desfavorable. Esta sentencia aceleró la ratificación del Convenio OIT n. 189 y dio lugar a la aprobación del RD-Ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de

⁵⁴ *Ibidem*, p. 22.

⁵⁵ *Vid.* D. ELICHE MORAL, *La prevención de riesgos laborales en las personas trabajadoras al servicio del hogar*, en T. GUERRERO PADRÓN (dir.), *Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Aspectos críticos de su regulación*, Laborum, 2024, p. 220.

⁵⁶ STJUE 24 febrero 2022, asunto C-389/20, *CJ c. Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)*.

Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar, que representó la reforma más significativa hasta la fecha.

El RD-Ley 16/2022 eliminó la figura del desistimiento, que permitía la extinción unilateral del contrato sin causa y con una indemnización claramente inferior a la del resto de trabajadores (doce días por año trabajado, con un máximo de seis mensualidades). Asimismo, incorporó la obligación de cotizar por desempleo y por el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA), modificó la aplicación supletoria del Estatuto de los Trabajadores y extendió la protección por contingencias profesionales. A partir del 1 de enero de 2023, los empleadores asumieron íntegramente la obligación de alta y cotización, incluso en contratos de menos de sesenta horas mensuales. Además, posteriormente, el RD 893/2024, de 10 de septiembre, reguló por primera vez la protección de la seguridad y la salud en el hogar familiar, obligando al empleador a evaluar riesgos adaptados al domicilio privado, a informar y formar a la trabajadora, e incluir los riesgos psicosociales y de acoso. Sus obligaciones principales resultaron exigibles desde noviembre de 2025.

No obstante, pese a estos avances normativos, su aplicación práctica revela importantes limitaciones y fallos estructurales. Aunque la normativa reconoce formalmente derechos sustancialmente equiparados, contrato por escrito con presunción de indefinido y jornada completa, Salario Mínimo Interprofesional proporcional, descanso semanal, treinta días de vacaciones y protección por desempleo, la realidad muestra un incumplimiento sistemático de estas garantías, tal y como se ha mencionado previamente. La elevada incidencia de economía sumergida, el trabajo a tiempo parcial no declarado, las jornadas excesivas en régimen interno y la persistente precariedad salarial evidencian que la equiparación formal no se ha traducido de momento en una protección efectiva para la mayoría de las trabajadoras, especialmente las migradas.

El RD 893/2024, si bien supone un paso significativo al reconocer la especial vulnerabilidad del sector, presenta debilidades estructurales. Sus obligaciones principales no resultaron exigibles hasta noviembre de 2025, lo que ha retrasado su impacto real. Además, la evaluación de riesgos en el domicilio privado depende en gran medida de la voluntad y la diligencia del empleador familiar, un sujeto poco familiarizado con las obligaciones preventivas y difícilmente sujeto a control efectivo por parte de la Inspección de Trabajo debido a la inviolabilidad del domicilio reconocida en el art. 18.2 CE, que establece que el domicilio es inviolable y que ninguna entrada o registro podrá realizarse sin consentimiento del titular o resolución judicial, salvo en caso de flagrante delito. Ello pone de manifiesto el difícil equilibrio entre la efectividad del derecho a la seguridad

y salud de las trabajadoras y la protección de un derecho fundamental que limita las facultades de actuación inspectora⁵⁷. Esta configuración deja a las trabajadoras en una posición de especial fragilidad frente a riesgos psicosociales, aislamiento y posibles situaciones de acoso o violencia.

Por otro lado, la distinción entre la contratación directa por la familia (sujeta a la relación laboral especial) y la contratación a través de empresas de servicios (régimen general) genera una dualidad que perjudica a las trabajadoras más vulnerables. Mientras que las contratadas por empresas suelen disfrutar de condiciones más favorables, aquellas contratadas directamente por particulares, mayoritariamente mujeres migradas, continúan expuestas a una protección inferior, con menor capacidad de control sindical y administrativo.

En conclusión, aunque la evolución normativa desde 2011 hasta 2026, impulsada por la presión europea y la ratificación del Convenio OIT n. 189, refleja un compromiso formal con la dignificación del trabajo del hogar y de cuidados, persisten graves fallos en su aplicación práctica. La normativa adolece de mecanismos de control y sanción suficientemente eficaces frente al empleador doméstico, lo que permite que la precariedad, la informalidad y la vulnerabilidad se mantengan como rasgos estructurales del sector. Esta brecha entre el marco legal y su efectividad real perpetúa la infravaloración del trabajo feminizado y migrado, cuestionando la verdadera voluntad transformadora del ordenamiento jurídico español en un ámbito tan esencial para el sostenimiento del modelo de bienestar familiar.

5. Conclusiones y propuestas

El análisis realizado evidencia una contradicción estructural en el ordenamiento jurídico-laboral español respecto al acceso de las mujeres migradas al mercado de trabajo. La normativa de extranjería, consolidada en la LO 4/2000 y desarrollada por el RD 1155/2024, ha avanzado en la simplificación procedimental, la reducción de plazos en figuras de arraigo y la promoción de la inserción laboral de colectivos vulnerables. Sin embargo, estos progresos formales no han logrado desmontar los mecanismos de segmentación ocupacional por razón de género y origen migratorio. La SNE y el *Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura*, concentrado en perfiles altamente masculinizados del sector naval y el deporte profesional, actúan como barrera efectiva que limita el acceso de las mujeres migradas

⁵⁷ Exigencia recientemente reafirmada por ejemplo por la STS 441/2026, de 14 de abril (ES:TS:2026:1582).

cualificadas a puestos acordes con su formación. La vía alternativa del certificado de insuficiencia de demandantes traslada una carga desproporcionada al empleador, generando dependencia y vulnerabilidad administrativa.

A ello se suma la persistente ineficacia en la homologación de titulaciones extranjeras. A pesar de los plazos previstos en el RD 889/2022 y las recomendaciones europeas, los retrasos sistemáticos (de tres a más de ocho años), los requerimientos reiterados y las resoluciones inconsistentes vulneran los principios de seguridad jurídica e igualdad. La resolución de septiembre de 2025 que prioriza expedientes con oferta de empleo de alta cualificación supone un avance limitado, al externalizar nuevamente la responsabilidad al empleador. Esta situación, unida a los prejuicios racistas y xenófobos y a la elevada exposición a la economía sumergida, explica el desaprovechamiento sistemático del capital humano de las mujeres migradas.

La feminización de las migraciones y la concentración de estas trabajadoras en el sector doméstico y de cuidados constituyen la expresión más clara de esta desigualdad interseccional. El trabajo de cuidados, estructuralmente infravalorado, actúa como mecanismo de cobertura ante las insuficiencias de los servicios públicos de bienestar. Aunque las reformas del RD-Ley 16/2022 (eliminación del desistimiento, cotización por desempleo y FOGASA) y del RD 893/2024 (evaluación de riesgos laborales) han supuesto avances notables en la equiparación formal, su aplicación práctica revela fallos graves: elevada economía sumergida, jornadas excesivas en régimen interno, precariedad salarial y una protección preventiva que depende casi exclusivamente de la diligencia del empleador familiar, difícilmente fiscalizable por la Inspección de Trabajo. La dualidad de regímenes (relación laboral especial y Régimen General a través de empresas) genera además una protección desigual que perjudica especialmente a las mujeres migradas contratadas directamente por particulares.

En definitiva, el marco jurídico español, pese a su alineación formal con el Convenio OIT n. 189, no ha conseguido superar la segmentación de género y origen que canaliza a las mujeres migradas hacia nichos laborales feminizados, precarios y devaluados. Esta realidad supone un doble coste: un desperdicio colectivo de talento cualificado y la perpetuación de la desigualdad interseccional, que externaliza los cuidados sobre un colectivo en situación de especial vulnerabilidad.

Para corregir estas deficiencias estructurales, resulta imprescindible impulsar reformas profundas. Convendría ampliar de manera sustancial y con perspectiva de género el *Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura*,

incorporando prioritariamente perfiles sanitarios, socioeducativos y de cuidados especializados con escasez real de mano de obra, o bien flexibilizar notablemente su aplicación en ocupaciones de cualificación media y alta. Igualmente, necesario es establecer plazos imperativos con consecuencias sancionadoras para la Administración en los procedimientos de homologación de titulaciones, junto con una digitalización plena y un sistema de equivalencia simplificada o automática para titulaciones comparables, extendiendo el procedimiento preferente sin condicionarlo exclusivamente a una oferta previa de empleo.

Asimismo, sería conveniente consolidar vías de regularización más independientes del empleador, ampliando las figuras ya existentes de arraigo sociolaboral y por formación, e introduciendo un visado de búsqueda de empleo para personas con cualificación media o alta que permita un periodo inicial de residencia y trabajo sin contrato previo, y sin estar condicionado a haber cursado previamente estudios en España.

En el ámbito laboral doméstico, resulta prioritario avanzar hacia la plena integración de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar en el ET, eliminando las singularidades residuales y reforzando la inspección laboral y las sanciones por economía sumergida, al tiempo que se mejora la eficacia del RD 893/2024 mediante mecanismos de control administrativo y responsabilidad solidaria del empleador familiar.

Por último, deberían desarrollarse políticas activas con enfoque interseccional que incluyan programas específicos de reconocimiento de competencias, formación y mentoría para mujeres migradas cualificadas, junto con incentivos a las empresas que contraten en puestos acordes a su formación y un fortalecimiento de los servicios públicos de cuidados, con el fin de reducir la demanda de trabajo doméstico precario y dignificar este sector esencial.

La adopción de estas medidas no solo contribuiría a una mayor equidad de género y origen, sino que permitiría alinear la política migratoria y laboral con las necesidades reales de un mercado en transformación demográfica, reconociendo plenamente a las mujeres migradas como agentes activos de desarrollo económico y social. La dignificación efectiva del trabajo de cuidados y la eliminación de barreras administrativas innecesarias continúan siendo asignaturas pendientes de un ordenamiento jurídico que aspira a la inclusión real.

6. Bibliografía

- BARAÑANO M., MARCHATTI S. (2016), *Perspectivas sobre género, migraciones transnacionales y trabajo: rearticulaciones del trabajo de reproducción social y de cuidados en la Europa del Sur*, en *Investigaciones Feministas*, n. 1, pp. 9-33
- BLUBAKER W.R. (1989), *Immigration and the Politics of Citizenship in Europe and North America*, University Press of America
- DORMIDO ABRIL J. (2024), *El nuevo reglamento en materia de extranjería. el empleo y la formación como ejes de la política migratoria española*, Brief AEDTSS, n. 107
- ELICHE MORAL D. (2024), *La prevención de riesgos laborales en las personas trabajadoras al servicio del hogar*, en T. GUERRERO PADRÓN (dir.), *Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Aspectos críticos de su regulación*, Laborum
- FUNDACIÓN ADECCO (2025), *Empleo Para Todas. La mujer en riesgo de exclusión*
- GIL-TORRES A. (2018), *Bipartidismo y pluridemocracia en España: la construcción del contexto sociopolítico español según el CIS (2011-2016)*, *Index.Comunicación*, n. 1, pp. 81-100
- GÓMEZ JIMÉNEZ A., GIMÉNEZ RODRÍGUEZ S.E. (2024), *Evolución de la legislación de extranjería desde 1976 hasta 2023, análisis desde la óptica del trabajo social*, en *European Public & Social Innovation Review*, n. 9, pp. 1-23
- GUARECUCO CORDERO S. (2025), *Política migratoria española en el contexto de la migración internacional*, Tesis Doctoral, Universidad de Málaga
- INE (2025), [*Decil de salarios del empleo principal. Encuesta de Población Activa \(EPA\). Año 2024*](#), Nota de prensa 14 noviembre
- INTERNATIONAL MARITIME ORGANIZATION & WOMEN'S INTERNATIONAL SHIPPING AND TRADING ASSOCIATION (2024), *IMO-WISTA Women in Maritime Survey 2024*
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL (2025), *Informe trimestral de población extranjera*
- MONGUÍ MONSALVE M., CÁCERES ARÉVALO P., EZQUIAGA BRAVO A. (2022), *Libro Blanco sobre la situación de las mujeres inmigrantes en el sector del trabajo del hogar y los cuidados en España*, Dykinson
- OIM (2018), *La migración en la Agenda 2030*
- OSO CASAS L. (1997), [*La migración hacia España de mujeres jefas de hogar*](#), Tesis Doctoral, Universidade da Coruña
- OXFAM INTERMÓN (2021), *Esenciales y sin derechos o cómo implementar el convenio 189 de la OIT para las trabajadoras del hogar*

- RAMOS POLEY L. (2022), *Vías legales de acceso a España de personas migrantes con el objetivo de residir y trabajar. Especial atención al Pacto Mundial sobre Migración de Naciones Unidas*, Tesis Doctoral, Universitat de Girona
- SALCEDO-DELGADO J.T., AHMADI R., CASAS J.M., FRIAS-GOYTIA G. (2024), *Estudio sobre la existencia de expedientes de Homologación y Equivalencia con tres y más años de demora, Homologación Justa Ya!*
- SORIANO-MIRAS R. (2011), *Análisis sociológico de la Ley 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. Sus reformas (8/2000, 11/2003, 14/2003, 2/2009) y su implicación social*, en *Papers – Revista de sociología*, n. 3, pp. 683-705
- UGT (2021), *Mujeres migrantes trabajadoras en España Segregación laboral. Desigualdad y trayectorias condicionadas*
- UGT (2025), *Mujeres migrantes en ocupaciones precarias*
- UNITED NATIONS (1998), *Recommendations on statistics of international migration. Revision 1*

Páginas web

Instituto de las Mujeres, *Mujeres migrantes*: <https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/multiDiscriminacion/mujeresMigrantes/home.htm>

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternational.it.