ATLÁNTICAS – Revista Internacional de Estudios Feministas, 2025, 10, 2, 2-35
ISSN: 2530-2736 https://dx.doi.org/10.17979/arief.2025.10.2.11545

Constitucionalismo, igualdad y cuidados: reflexiones sobre el derecho a cuidar y sobre el trabajo de cuidados

Constitutionalism, equality and care: Reflections on the right to take care for and the care work

Ana Marrades Puig

Recibido: 27/12/2024
Aceptado: 18/06/2024

RESUMEN

Las constituciones han evolucionado en el estado social y democrático de derecho hacia una igualdad real al introducir en ellas las medidas de promoción y realización de la igualdad. Sin embargo, ésta no se ha hecho completamente efectiva. Desde hace años el feminismo y, muy especialmente el feminismo jurídico, ha estudiado el origen de la discriminación, siendo el principal factor la asignación de los cuidados -elemento imprescindible para sostener la vida- a las mujeres de forma exclusiva y excluyente.

Cuando nos detenemos a identificar los sujetos titulares del derecho a cuidar, automáticamente aparecen las mujeres por lo que este derecho tiene un marcado sesgo de género, así como también la asunción de las responsabilidades de cuidados. Ellas son quienes, sin duda, se han hecho cargo de las necesidades de los y las menores, de las personas enfermas, ancianas y/o dependientes, renunciando por ello al desarrollo de otras facetas de su personalidad y, por ende, al ejercicio de otros derechos. Es necesario reflexionar sobre la naturaleza del derecho, los problemas que conlleva su reconocimiento y las medidas garantes para asegurar ante todo que su ejercicio no implique una minoración de otros derechos.

Ana I. Marrades Puig es profesora titular de derecho constitucional de la Universitat de València e investigadora del Institut Universitari d'Estudis de les Dones, UV., y vicepresidenta de la Red Feminista de derecho constitucional. ORCID: 0000-0001-7311-2677

Cómo citar este artículo: Marrades Puig, Ana (2025). Constitucionalismo, igualdad y cuidados: reflexiones sobre el derecho a cuidar y sobre el trabajo de cuidados *Atlánticas. Revista Internacional de Estudios Feministas*, 10 (2), 2-35. doi: https://dx.doi.org/10.17979/arief.2025.10.2.11545

Palabras clave: derechos humanos de las mujeres, derechos laborales, corresponsabilidad.

ABSTRACT

Constitutions have evolved in the social and democratic state of law towards real equality by introducing measures for the promotion and realization of equality. However, this has not been fully implemented. For years, feminism and, especially, legal feminism, has studied the origin of discrimination, the main factor being the assignment of care -an essential element to make life possible- to women exclusively.
When we identify the subjects who have the right to care, women appear automatically so this right has a marked gender bias, as well as the obligation to care. They are the ones who, without a doubt, have taken care of the needs of minors, sick, elderly and/or dependent people, thereby renouncing the development of other facets of their personality and, therefore, the exercise of other rights. It is necessary to reflect on the nature of the right, the problems involved in its recognition and the measures to guarantee it in order to ensure, above all, that its exercise does not imply a reduction of other rights..

Keywords: women's human rights; labour rigths, shared responsibility.

1. INTRODUCCIÓN: CONSTITUCIONALISMO Y DERECHO AL CUIDADO

El constitucionalismo como sistema político se ha ido consolidando y definiendo a lo largo de diferentes momentos históricos, marcados por sus constituciones desde las primeras del estado liberal. En ellas se aprecia, por un lado, el reconocimiento de un sujeto de derechos masculino, individual y autónomo y, por otro, una exclusión de las mujeres como sujetos de derechos, también establecida en los textos de derecho privado (Esquembre, 2010, p.68-69) que se encargan de ubicarlas en la situación de dependencia y con la atribución de desarrollar las funciones reproductivas y de cuidados. De ello se desprende una profunda contradicción entre la igualdad predicada en las constituciones y la desigualdad de facto entre mujeres y hombres a favor de éstos y, la discriminación y subordinación de aquéllas.

Las constituciones han evolucionado en el estado social y democrático de derecho hacia una igualdad real al introducir en ellas las medidas de promoción y realización efectiva de la igualdad. Sin embargo, ésta no se ha hecho del todo posible. Desde hace años el feminismo y, muy especialmente el feminismo jurídico, ha estudiado el origen de la discriminación, siendo el principal factor la asignación de los cuidados a las mujeres de forma exclusiva y excluyente.

Los cuidados son esenciales para la vida, de manera que sin ellos la vida no sería posible. Resulta pues necesario reivindicar que el derecho al cuidado sea incluido en el constitucionalismo contemporáneo. Si se reconoce el derecho a la vida, a la integridad física y moral, a la protección de la salud, tiene que existir un derecho al cuidado sin embargo, éste no se encuentra en ningún texto constitucional[1]. Su imprescindibilidad y, al mismo tiempo, su desvalor conjuga la paradoja del cuidado a la que nos enfrentamos día a día y que es preciso resolver. Por otro lado, el cuidado ha sido prestado por las mujeres a lo largo de toda la existencia humana para hacer posible la vida ajena con dignidad y esa dedicación las ha situado en una posición de subordinación, deviniendo un factor de discriminación para ellas.

De las dos principales facetas que componen el derecho al cuidado: cuidar y ser cuidado, el ejercicio de cuidar para que otras personas tengan atenciones y cuidados (sean cuidadas) ha sido discriminatorio para las mujeres, afectando así a la igualdad, principal valor que sostiene nuestro estado social de derecho y, perjudicando gravemente a la democracia. Para que este hecho, para que el

[1] Con la excepción de la Constitución de México D.C. que incluye el reconocimiento expreso del derecho al cuidado.

ATLÁNTICAS-Rev. Int. Est. Fem. 2025, 10, 2, 2-35
ISSN: 2530-2736|| https://dx.doi.org/10.17979/arief.2025.10.2.11545

cuidado, base que sostiene la vida y por tanto imprescindible, no siga siendo un factor discriminatorio para el 50% de la sociedad, es preciso universalizarlo, más bien, democratizarlo. Una sociedad cuidadora debe basarse en el principio de corresponsabilidad en los cuidados en sentido amplio -hombres, familias, comunidad, instituciones, Estado- que debe fundamentar las políticas públicas.

Como dice Joan Tronto (2020, p.28), el cuidado es una forma de describir y pensar el poder político. Siguiendo su estela, es preciso exigirle al estado constitucional que establezca su marco político y jurídico sobre las coordenadas del cuidado. Ya en 1990 Tronto y Fisher proponían que "el cuidar" fuera considerada una actividad genérica que comprendiera "todo aquello que hacemos para mantener, perpetuar y reparar nuestro "mundo", de forma tal que podamos vivir lo mejor posible. Ese mundo abarca nuestros cuerpos, a nosotros mismos y nuestro medioambiente, todos ellos elementos que buscamos religar en una compleja red, como sostén de la vida" (p.40).

Esa compleja red comienza con la necesidad de los cuidados que todas las personas tenemos desde el nacimiento hasta el final de la vida. Esos cuidados generan unas obligaciones en nuestras familias y, como garante último, en el Estado. En este punto la red se tensa ya que las tareas del cuidado se han asignado a las mujeres quienes han ido asumiendo esa función según el momento histórico que les ha tocado vivir, como algo "natural" o como una obligación a la que no podían renunciar. Principalmente a las mujeres de la familia, y de forma secundaria a las mujeres contratadas por la familia entre mujeres más vulnerables, migrantes o racializadas. Una democracia avanzada no puede mantenerse sometiendo al 50% de la sociedad, es urgente realizar el pacto por los cuidados, comenzando por la corresponsabilidad de los mismos.

ATLÁNTICAS-Rev. Int. Est. Fem. 2025, 10, 2, 2-35
ISSN: 2530-2736|| https://dx.doi.org/10.17979/arief.2025.10.2.11545

Esta red se extiende hacia otras facetas del cuidado, la del derecho a cuidar que pertenece a cualquier persona que quiera dedicar parte de su vida a realizar personalmente el cuidado de otra sin que ello menoscabe el ejercicio de otros derechos y para que esto sea posible es preciso también corresponsabilizar los cuidados, además, en sentido extenso: los hombres en la familia, las instituciones, las comunidades, y el Estado mediante un sistema público de cuidados que permita su acceso a todas las personas y que procure medios también para conciliar los cuidados con la vida profesional tanto para quienes eligen el derecho a cuidar como para quienes deben prestarlos en el marco legal como sujetos obligados.

Finalmente, esta red se completa con el autocuidado, una necesidad también básica para sostener la salud de las personas cuidadoras y para corresponder de manera responsable con el marco estatal de cuidados contribuyendo con el cuidado de nuestra salud, previniendo situaciones de riesgo que la dañan.

El objeto del artículo es desarrollar los elementos que configuran el derecho a cuidar y, también, al mismo tiempo, los derechos de las personas que se dedican profesionalmente al cuidado, que son en su gran mayoría las mujeres.

2. EL DERECHO A CUIDAR

Si nos detenemos a identificar los sujetos titulares del derecho a cuidar, automáticamente y sin demasiada reflexión, aparecen las mujeres. Ellas son quienes, sin duda, se han hecho cargo de las necesidades de los y las menores, de las personas enfermas, ancianas y/o dependientes, renunciando por ello al desarrollo de otras facetas de su personalidad y, por ende, al ejercicio de otros

ATLÁNTICAS-Rev. Int. Est. Fem. 2025, 10, 2, 2-35
ISSN: 2530-2736|| https://dx.doi.org/10.17979/arief.2025.10.2.11545

derechos. Tiene pues, claramente, un marcado sesgo de género, como también lo tiene la asunción de responsabilidades de cuidados.

Joan Tronto (2020, p.27) explica que el trabajo de cuidado ha sido dejado a las mujeres y "demás poblaciones marginalizadas: criadas, esclavas, clases populares y castas bajas" calificadas como "los otros" por el mero hecho de ser proveedores de cuidados (los *care givers* en el término anglosajón más utilizado) y, pone el foco en que desde siempre ese trabajo ha sido juzgado como "eterno" e "indigno" (Tronto, 2020, p.27). Cuando los estudios feministas y de género comenzaron a ocuparse del cuidado cambió también la mirada hacia un trabajo "valioso".

No obstante, el feminismo ha sido crítico con la noción del cuidado, y especialmente con la de la "ética del cuidado" un concepto ya clásico en los estudios feministas desde que en los años ochenta Carol Gilligan diferenciara la ética de la justicia y los derechos de la ética del cuidado y la responsabilidad (1985, p.266). Una de las voces críticas, Amelia Valcárcel (2008, p.294-295), manifestaba que lo que Gilligan entiende por moral femenina diferente es "toda una serie de deberes inargumentados asociados además con fuertes sentimientos de responsabilidad y culpa que caracteriza a las morales previas a la libertad de conciencia…, por tanto no se está hablando de una "moral femenina" sino de la moral que es forzado a mantener todo aquél que es dependiente", señalando negativamente el hecho de tener por naturaleza tal "conglomerado carente de sentido social e histórico", sin embargo, esas atribuciones son construcciones sociales del género femenino. La teoría de Gilligan señalaba que el desarrollo de la ética del cuidado en las mujeres se debe a su tradicional rol en la esfera privada, de involucramiento con la familia y preservación de la vida. En este sentido, la

ATLÁNTICAS-Rev. Int. Est. Fem. 2025, 10, 2, 2-35
ISSN: 2530-2736|| https://dx.doi.org/10.17979/arief.2025.10.2.11545

ética del cuidado es una orientación disponible para todo ser humano, pero ha estado más disponible para la mujer, por su rol de cuidadora (Fascioli, 2010: 43). En realidad, se trata de un valor universal y por tanto debería ser atribuible a todo ser humano (Camps, 2003, p.75).

Según Gilligan, la ética del cuidado no supone dependencia o subordinación, ni tiene una connotación pasiva, sino que se complementa con la justicia empoderando así a las personas en todos los ámbitos (1993, p.209). Seyla Benhabib (1992, p.180) también entendía este planteamiento de Gilligan señalando que habría que conseguir una ética de la justicia complementada por una orientación ética hacia el cuidado que incluya la responsabilidad. Creo, como sugiere Ana Fascioli (2010, p.55), que definitivamente Gilligan supera la dicotomía liberal entre justicia y cuidado proponiendo una complementariedad entre ambas esferas que amplía el dominio moral y la visión de la autonomía personal, tanto de hombres como de mujeres.

Actualmente el debate parece estar superado ya que todo nos dirige a la democratización del cuidado que supone la corresponsabilidad y la universalización de las obligaciones de cuidados. Ante el riesgo que supone que se utilice la ética del cuidado para fines contrarios a los intereses de las mujeres −el "reduccionismo eticista" que conceptualizaba Celia Amorós (2008, p.404)− es necesario buscar un cambio en las relaciones de poder, ésta sería la solución para "desgenerizar la ética del cuidado" (Puleo, 2011, p.61). En efecto, el riesgo existe y cada día nos enfrentamos a nuevas voces dentro del feminismo que apelan a otras formas de entender el cuidado. En la maternidad, por ejemplo surgen las

ATLÁNTICAS-Rev. Int. Est. Fem. 2025, 10, 2, 2-35
ISSN: 2530-2736|| https://dx.doi.org/10.17979/arief.2025.10.2.11545

teorías del "apego"[2] y la vuelta al mundo de lo "natural", frente a las cuales se alzan las voces del feminismo institucional advirtiendo de lo peligroso que puede volverse para las mujeres una vuelta a la "Naturaleza". La solución está bastante clara pero no es fácil porque no depende sólo de nosotras y hay muchos intereses políticos y económicos en juego interesados en que todo siga como está. La solución pasa por universalizar las virtudes del cuidado que han sido históricamente femeninas y equilibrar la balanza entre lo productivo y lo reproductivo, trasladando la responsabilidad también al Estado y a los varones[3]. Todo ello exige un cambio de paradigma hacia la transformación de una sociedad que está en evolución. La democratización del cuidado (Comas, 2019) y la universalización de las responsabilidades del cuidado (Camps, 2021) son cruciales para avanzar.

3. LOS SUJETOS TITULARES DEL DERECHO A CUIDAR: LAS MUJERES

Los sujetos titulares serían las personas que deciden dedicar un periodo determinado de sus vidas al cuidado de un ser querido, ya sea de la familia o fuera de ella. Este trabajo de cuidados puede ser remunerado en determinadas circunstancias y existen distintas variables. Entre ellas, un tiempo determinado para cuidar de hijas e hijos menores de tres años que no están en edad de escolarizar y no se desea llevar a la guardería o buscar una persona ajena que se ocupe de su cuidado, un tiempo indeterminado para el cuidado de una persona dependiente en la familia por enfermedad crónica o incapacitante, con pérdida

[2] El apego entendido como las nuevas posturas en torno al ejercicio de la maternidad desde una aproximación a la naturaleza. Todo lo relativo a la polémica en torno a la maternidad en la obra de Badinter (2011).

[3] Son propuestas que comparto con muchas de las mencionadas autoras: Alicia Puleo, Celia Amorós, Laura Nuño y, sobre todo con Victoria Camps que en su libro "El siglo de las mujeres" hace una defensa de la ética del cuidado que debería extenderse a la sociedad en general.

ATLÁNTICAS-Rev. Int. Est. Fem. 2025, 10, 2, 2-35
ISSN: 2530-2736|| https://dx.doi.org/10.17979/arief.2025.10.2.11545

de autonomía o, el cuidado de una persona anciana que no puede estar sola o que necesita ser asistida durante un tiempo indefinido.

La cuestión principal sería identificar quién verdaderamente es el sujeto titular de este derecho, quien realmente lo ejerce, o quien abrumadoramente ha realizado el cuidado y lo sigue haciendo y, también quién quiere reivindicarlo para que, como todo derecho, esté provisto de garantías que aseguren que su ejercicio no menoscabe el ejercicio de otros derechos. La respuesta sería: las mujeres.

3.1 Los usos del tiempo en clave de género

Sobre la base de concepto de usos del tiempo para cuidados, trabajo doméstico y actividades sociales, el dominio "Tiempo" del Índice Europeo de Igualdad proporciona información relevante sobre la dedicación del tiempo a los cuidados de hombres y mujeres. El análisis de estos datos[4] muestra claras conclusiones sobre la verdadera dedicación de las mujeres y los hombres a los cuidados. Entre ellos son relevantes los siguientes:

Existe un mayor porcentaje de mujeres que de hombres que cuidan de otras personas a diario, 41% frente al 33%. El porcentaje de mujeres que realizan tareas domésticas a diario es muy superior al de los hombres (64% frente a 44%).

En cuanto a las excedencias por cuidados: En 2021, las mujeres son quienes mayoritariamente tomaron excedencias por cuidado de hijas/os, con un 87,39%, aunque existe una leve tendencia a aumentar el número de hombres que las toman. Algo similar se observa en cuanto a la solicitud de excedencias por cuidado de familiares, que corresponden en un 79,50% a mujeres, aunque el porcentaje de hombres está aumentando en los últimos años.

[4] Pueden consultarse en el siguiente enlace: https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Informes/Docs/PrincipalesIndicadores2024.pdf

ATLÁNTICAS-Rev. Int. Est. Fem. 2025, 10, 2, 2-35
ISSN: 2530-2736|| https://dx.doi.org/10.17979/arief.2025.10.2.11545

Todos estos datos que han sido tomados de los *Indicadores estadísticos de igualdad del Ministerio de Igualdad (2023 y 2024)* nos muestran una realidad claramente feminizada. A ello hay que añadir la inactividad por motivos de cuidados. Los datos de la EPA del último trimestre de 2022, sobre la causa de la inactividad, nos muestran que mientras 64.000 mujeres dejaron su trabajo para cuidar a niños, adultos, enfermos, incapacitados o mayores, (un 92,0% del total), solo lo hicieron 5.600 hombres. Y, los datos del último trimestre de 2023, sobre la causa de la inactividad, revelan que 58.800 mujeres dejaron su trabajo para cuidar (un 87,0% del total), frente a 8.800 hombres, lo que refleja un avance significativo, pero no suficiente, de la corresponsabilidad en los cuidados.

En cuanto al motivo de no buscar empleo se observa que 638.400 mujeres no están buscando empleo porque están cuidando de niños, adultos enfermos, incapacitados o mayores (un 92,1% del total) mientras que esa cifra es de 55.000 en el caso de los hombres (2023).

Finalmente, la población inactiva según clase principal de inactividad nos aporta información sobre las personas que no trabajan por estar al cuidado del hogar, se puede observar que mientras que 2.985.300 mujeres son inactivas debido a que se dedican a las labores del hogar (un 87,7% del total), 417.700 hombres son inactivos por este motivo (Informe 2023).

Por su parte el CIS[5], según la última encuesta acerca de las percepciones sobre la igualdad entre hombres y mujeres, muestra que las mujeres dedican casi 7 horas de media al día (412 minutos) al cuidado de la prole. En un día laborable, las

[5] Consultar el siguiente enlace del CIS, del 15 de enero de 2024: https://www.cis.es/-/las-mujeres-dedican-el-doble-de-tiempo-al-cuidado-de-los-hijos-que-los-hombres

ATLÁNTICAS-Rev. Int. Est. Fem. 2025, 10, 2, 2-35
ISSN: 2530-2736|| https://dx.doi.org/10.17979/arief.2025.10.2.11545

mujeres dedican más tiempo a las tareas del hogar (limpiar, cocinar, compra…) que los hombres, ellas ocupan 172 minutos (casi 3 horas) de media al día y ellos 126,76 minutos (2 horas). Pero particilarmente en cuanto al cuidado de hijos e hijas durante un día laborable la distancia entre ambos sexos aumenta, mientras las mujeres dedican 412,25 minutos (6,7 horas) a sus hijos, ellos ocupan unos 228,88 minutos (3,7 horas) de su tiempo.

Al preguntar por el cuidado de personas dependientes el tiempo se iguala, aunque las mujeres dedican más tiempo (364,69 minutos, unas 6 horas) y los hombres 314,11 minutos (unas 5 horas).

En definitiva, son normalmente las hijas, esposas o madres de la persona cuidada quienes ejercen el cuidado informal. Por lo general, el perfil de persona cuidadora se corresponde con una mujer de 60 años de media, ama de casa y con un nivel de estudios bajo (Fernández Torralbo, Cueto Torres, y Grande Gascón, 2020). Considerando que las mujeres suponen el 84% del colectivo de cuidadores informales, podemos afirmar que el sesgo de género afecta al trabajo de cuidado y, también en las consecuencias que para la vida de las mujeres tiene en términos de salud, promoción laboral y desarrollo personal.

3.2 Los cuidados "no profesionales" de las mujeres

Identificado el sujeto titular del derecho que asume la mayoría de las veces el rol del obligado (en este caso, obligada) procede señalar la necesidad de democratizar y corresponsabilizar el cuidado. Hablamos de conciliación corresponsable desde el momento que entendemos que no puede seguir siendo un derecho, o deber (cuando se asume por obligación), solo de las mujeres, ya que también los hombres pueden y deben ejercerlo (independientemente de sus

ATLÁNTICAS-Rev. Int. Est. Fem. 2025, 10, 2, 2-35
ISSN: 2530-2736|| https://dx.doi.org/10.17979/arief.2025.10.2.11545

responsabilidades de cuidados) ya que, de no ser así muchas veces este derecho/libertad se confunde a veces con la responsabilidad individual que asumen las mujeres de realizar las tareas de cuidados en el ámbito familiar. Son muchos los contextos, el familiar del cuidado de menores, el del cuidado de personas dependientes y de larga duración, el de cuidado y acompañamiento a los mayores, y así podríamos ir construyendo ejemplos en distintos ámbitos.

Como son distintas las situaciones también difiere el modo de abordarlas, de manera que sea posible conciliar una elección personal de cuidados, incluso, un deber u obligación con un desarrollo personal y/o profesional. Se trata de diseñar y aplicar diversas medidas que garanticen que su ejercicio no empañe o limite otros derechos, laborales, de seguridad social, políticos y también económicos, por ello se ha previsto la posibilidad de remunerar algunos de estos trabajos.

Aunque aquí podría confundirse el derecho a cuidar con la obligación de hacerlo (Marrades, 2023, p.32), en ambos casos (tanto si es una libre elección como si se trata de la obligación legal de hacerse cargo del cuidado de otra persona y no es posible gestionar ese cuidado por otros medios por determinadas razones, por ejemplo, la económica) se prevé la posibilidad de asumir el cuidado de un ser querido, de la familia o allegado sobre el que se tiene responsabilidades o, simplemente el deseo de asumir su cuidado, de manera remunerada y casi profesional. Ello está previsto en el artículo 18 de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, que prevé una prestación económica para cuidados en el entorno familiar y apoyo a cuidadores no profesionales.

ATLÁNTICAS-Rev. Int. Est. Fem. 2025, 10, 2, 2-35
ISSN: 2530-2736|| https://dx.doi.org/10.17979/arief.2025.10.2.11545

La ley prevé que excepcionalmente, cuando el beneficiario esté siendo atendido por su entorno familiar, y se reúnan las condiciones establecidas en el artículo 14.4, se reconocerá una prestación económica para cuidados familiares. El mencionado 14.4. dispone que el beneficiario podrá, excepcionalmente, recibir una prestación económica para ser atendido por cuidadores no profesionales, siempre que se den condiciones adecuadas de convivencia y de habitabilidad de la vivienda y así lo establezca su Programa Individual de Atención. La norma exige también (a. 18.3) que el cuidador se ajuste a las normas sobre afiliación, alta y cotización a la Seguridad Social que se determinen reglamentariamente.

El Real Decreto 615/2007, de 11 de mayo[6], por el que se regulaba la Seguridad Social de los cuidadores de las personas en situación de dependencia ya incluía la consideración de cuidadores no profesionales de una persona en situación de dependencia, determinando que serían las personas designadas en el Programa Individual de Atención que cumplieran los requisitos legalmente establecidos[7]. Estas cuidadoras no profesionales (art.2) están incluidas obligatoriamente en el campo de aplicación del Régimen General de la Seguridad Social y en situación asimilada al alta, mediante la suscripción del convenio especial que también regulaba el mismo decreto. Más adelante, el Real Decreto 1057/2021, de 30 de noviembre, por el que se modifica el Real Decreto 615/2007, también ajusta la situación de los cuidadores y cuidadoras no profesionales en términos de seguridad social mejorando sus condiciones sobre la base de cotización.

[6] Modificado por Real Decreto 175/2011, de 11 de febrero, que modifica también el Real Decreto 727/2007, de 8 de junio, sobre criterios para determinar las intensidades de protección de los servicios y la cuantía de las prestaciones económicas de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, y después por el Real Decreto 570/2011, de 20 de abril.

[7] Real Decreto 1051/2013, de 27 de diciembre, por el que se regulan las prestaciones del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, establecidas en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

ISSN: 2530-2736|| https://dx.doi.org/10.17979/arief.2025.10.2.11545

3.3 La conciliación corresponsable

Por otro lado, el Ministerio de igualdad mediante el *Plan Corresponsables*[8] desarrolla una serie de medidas para favorecer la conciliación corresponsable, imprescindible para garantizar el derecho a cuidar en toda su extensión, ya que éste implica que su ejercicio no puede ser un límite para el desarrollo de otros derechos. Entre sus principales objetivos están el favorecimiento de la conciliación de las familias con niñas, niños y jóvenes de hasta dieciséis años de edad, desde un enfoque de igualdad entre mujeres y hombres; la creación de empleo de calidad en el sector de los cuidados y; la dignificación del trabajo de cuidados. Pero además, el impulso del cambio social y cultural hacia modelos de masculinidades corresponsables e igualitarias como acción imprescindible. Si bien el plan es impulsado desde 2021, cuatro años más tarde es preciso analizar cuáles son los desafíos existentes que ralentizan los avances logrados: el cuidado sigue siendo femenino y el sector profesional del cuidado está altamente precarizado y se encuentra feminizado. Siendo así es preciso seguir insistiendo en estos nuevos modelos y en la revalorización del trabajo de cuidados.

La promoción de estas medidas, que es competencia de las comunidades autónomas, a través de los órganos competentes en materia de igualdad, debe encuadrarse en tres ámbitos determinados.

Primero, las bolsas de cuidado profesional para familias con hijas e hijos de hasta dieciséis años de edad en cuanto a la habilitación de servicios de cuidado profesional de calidad, y con garantía de derechos laborales de las personas

[8] Última convocatoria actualizada: Resolución de 29 de mayo de 2025, de la Secretaría de Estado de Igualdad y para la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres, por la que se publica el Acuerdo de la Conferencia Sectorial de Igualdad, de 23 de mayo de 2025, por el que se fijan los criterios de distribución a las comunidades autónomas y ciudades de Ceuta y Melilla, así como la distribución resultante, del crédito destinado en el año 2025 al desarrollo del Plan Corresponsables. BOE de 3 de junio de 2025.

profesionales que presten sus servicios en este marco, de niñas, niños y jóvenes de hasta dieciséis años de edad que puedan prestarse en domicilio por un número determinado de horas semanales o en dependencias públicas convenientemente habilitadas al efecto, cumpliendo con las garantías sanitarias, tales como escuelas, centros municipales o polideportivos, entre otros. También en el uso de los espacios habilitados (centros educativos, centros socio-culturales, etc.) para la provisión de cuidados a niños y niñas de hasta 16 años de edad y la gestión por las autoridades educativas municipales o autonómicas y el componente educativo correspondiente. Ciertamente, el foco está en la capacidad de acogida de los colegios y escuelas infantiles (de 0 a 3 años) en horarios muy amplios (incluso festivos), con ratios y actividades adecuadas ya que así, una buena parte de las necesidades de cuidado quedarían cubiertas (con la excepción de casos de enfermedad y otras situaciones excepcionales).

En segundo lugar, las medidas del *Plan Corresponsables* se dirigen a la creación de empleo de calidad. Por un lado, el fomento del empleo en las bolsas de cuidado de las personas jóvenes con una serie de perfiles profesionales[9]; por otro lado, el establecimiento de convenios con el SEPE o los organismos de empleo de carácter autonómicos al objeto de fomentar la inclusión en las bolsas de cuidado de las personas con experiencia profesional en el sector de los cuidados formales e informales. Estas actuaciones también sirven para fomentar el empleo de las

[9] Personas con la cualificación profesional «Atención a personas no dependientes con necesidades de cuidados en su entorno cotidiano», creada en 2024 por el Ministerio de Igualdad junto con el Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes, Técnica/o Superior en Animación Sociocultural y Turística, Monitoras/es de Ocio y Tiempo libre, Técnica/o Superior en Enseñanza y Animación Socio deportiva, Técnica/o Superior en Educación Infantil y Primaria, Auxiliares de Guardería y Jardín de Infancia y, Personas con titulaciones análogas necesarias para la prestación del servicio que estén relacionadas con el cuidado de personas menores (Resolución de 2025).

ATLÁNTICAS-Rev. Int. Est. Fem. 2025, 10, 2, 2-35
ISSN: 2530-2736|| https://dx.doi.org/10.17979/arief.2025.10.2.11545

mujeres jóvenes, pero no solo ya que también van dirigidas particularmente a las mujeres mayores de cuarenta y cinco años.

En tercer lugar y precisamente con el fin de fomentar la corresponsabilidad, el Plan establece planes específicos de formación en corresponsabilidad y cuidados destinados a los hombres. Como acciones específicas el plan se dirige a incentivar, motivar e involucrar a los hombres en el proceso de cambio social y cultural necesario que impulse modelos de masculinidades corresponsables e igualitarias.

En esta línea de medidas y siguiendo las directrices de la Unión Europea, en 2023 se aprobó el Real Decreto-ley 7/2023, de 19 de diciembre, por el que se adoptan medidas urgentes, para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, y para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo (BOE de 20 de diciembre de 2023) con el fin de afianzar la igualdad en el ámbito de los cuidados. Las políticas de conciliación tienen la finalidad de contrarrestar la desventajosa situación de las mujeres en el mercado de trabajo, así como los efectos nocivos derivados de la perpetuación de los roles de cuidado[10]. Por lo tanto, deben centrarse en tres objetivos fundamentales que también están presentes en el Plan Corresponsables: la promoción efectiva de la participación de las mujeres y el mantenimiento de sus carreras profesionales, el ejercicio corresponsable de las tareas de cuidado que evite la perpetuación de roles y, la

[10] Pueden consultarse en el siguiente enlace: https://laadministracionaldia.inap.es/noticia.asp?id=1239753

ATLÁNTICAS-Rev. Int. Est. Fem. 2025, 10, 2, 2-35
ISSN: 2530-2736|| https://dx.doi.org/10.17979/arief.2025.10.2.11545

financiación del coste económico asociado a los permisos de cuidado para que lo anterior sea viable.

La intención política debe completarse con la garantía económica. La financiación sigue siendo una de las principales asignaturas pendientes del Sistema de Cuidados, según el informe *España 2050. Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo* (Gobierno de España, 2021). Sólo en relación con los cuidados de larga duración, España invirtió el 0,8% del PIB en 2018, situándose por debajo del de la mayoría de los países más desarrollados de Europa que invierten de media un 2,4%, como bien explica el Documento de Bases por los Cuidados del Ministerio de Igualdad (capítulo 7, Coello y García, 2023:179).

4. LAS PERSONAS PROFESIONALES DEL CUIDADO: TAMBIÉN LAS MUJERES

Cuidar consiste, siguiendo a Victoria Camps, en una serie de prácticas de acompañamiento, atención, ayuda a las personas que lo necesitan, pero es al mismo tiempo una manera de hacer las cosas, una manera de actuar y relacionarnos con los demás. Y además dice textualmente que el cuidado es un trabajo, gratuito y remunerado, pero no es un trabajo cualquiera porque implica desplegar una serie de actitudes que van más allá de realizar unas tareas concretas de vigilancia, asistencia, ayuda o control; implica afecto, acompañamiento, cercanía, respeto, empatía con la persona a la que hay que cuidar. Nada más y nada menos y, añade: "una relación que debe ocultar la asimetría que por definición la constituye" (Camps, 2021, p.13).

ATLÁNTICAS-Rev. Int. Est. Fem. 2025, 10, 2, 2-35
ISSN: 2530-2736|| https://dx.doi.org/10.17979/arief.2025.10.2.11545

4.1 Trabajo doméstico y trabajo de cuidados[11]

Por lo tanto, habría que distinguir el trabajo doméstico del trabajo de cuidados ya que tienen distinta naturaleza y cumplen funciones diferentes que a menudo se confunden igual que la condición de empleada doméstica y de cuidadora. Con frecuencia se hace trabajar a la cuidadora en actividades alejadas de la función para la que ha sido contratada, o bien se pretende que la empleada doméstica se dedique también al cuidado de persona. No son la misma figura legal y tampoco desempeñan las mismas tareas por eso, es preciso que en el contrato laboral a una trabajadora encargada del cuidado de personas mayores queden claramente establecidas sus funciones[12] como: estar pendientes del bienestar de la persona o personas a su cargo mediante el control sobre posible tratamientos médicos y las condiciones medioambientales que habita, procurarle una buena higiene y alimentación, ocupándose de la preparación de sus comidas y de su alimentación, limpiar su habitación y cambiar sus sábanas y, además también velar por su bienestar en otros ámbitos como el de la socialización o el acompañamiento. Mientras que los de las empleadas de hogar contemplan otro tipo de actividades domésticas mucho menos específicas y personales que las de las cuidadoras siendo sus principales funciones: la limpieza de todas las habitaciones asiduamente y en profundidad, realizar la limpieza general de toda la casa, cocinar y posiblemente, hacer la compra, cuidar de niños y mascotas, aunque muchas veces se ocupen también de las actividades de cuidados de las personas mayores.

[11] Este epígrafe se basa en la ponencia presentada en la jornada sobre Derechos y deberes de las personas cuidadoras de la Comisión Jubilare del Colegio de Registradores de España el 15 de febrero de 2024.
[12] Los aspectos más precisos de la distinción se han extraído de la web de *Cuidum* que, además, dispone de especialistas de cuidados por patologías, lo que añade un elemento de formación diferenciada. Consultar: https://www.cuidum.com/blog/confusion-entre-empleada-domestica-y-cuidadora/

ATLÁNTICAS-Rev. Int. Est. Fem. 2025, 10, 2, 2-35
ISSN: 2530-2736|| https://dx.doi.org/10.17979/arief.2025.10.2.11545

Sin embargo, el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, establecía en su artículo 1.4 que el objeto de la relación laboral especial del trabajo del hogar incluye " el cuidado o atención de los miembros de la familia o de las personas que forman parte del ámbito doméstico o familiar" lo que podría, de alguna manera, inducir a confusión, aun dejando claro que "no están incluidas en el ámbito de esta relación laboral especial ni las relaciones de los cuidadores profesionales contratados por instituciones públicas o por entidades privadas, de acuerdo con la Ley 39/2006, 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia" (art.2.1c), ni "las relaciones de los cuidadores no profesionales consistentes en la atención prestada a personas en situación de dependencia en su domicilio, por personas de la familia o de su entorno, no vinculadas a un servicio de atención profesionalizada, de acuerdo con la LAPAD" (art.2.1d).

Por otro lado, el Régimen Especial de Empleados del Hogar (REEH) a los que se acoge una empleada doméstica fue reformado mediante la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre Actualización, Adecuación y Modernización del Sistema de la Seguridad Social, que lo integra parcialmente en el Régimen General de la Seguridad Social pero ha sido el Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, el que ha terminado de equiparar las condiciones laborales del colectivo de los empleados del hogar con las del resto de trabajadores asalariados como gran logro para sus derechos laborales y de Seguridad Social.

Cabe destacar lo relativo a las modificaciones que afectan a la forma del contrato (art.5 RD) que será según el Estatuto de los Trabajadores, salvo prueba en contrario, en defecto de pacto escrito, concertado por tiempo indefinido y a

ATLÁNTICAS-Rev. Int. Est. Fem. 2025, 10, 2, 2-35
ISSN: 2530-2736|| https://dx.doi.org/10.17979/arief.2025.10.2.11545

jornada completa. Asimismo, cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral, teniendo la obligación de informar a la persona trabajadora sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral (prestaciones salariales en especie, cuando se haya convenido su existencia, duración y distribución de los tiempos de presencia pactados, así como el sistema de retribución o compensación de los mismos, régimen de las pernoctas de la persona empleada de hogar en el domicilio familiar, en su caso.

En cuanto a la extinción del contrato podrá ocurrir por las causas establecidas en el artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores, aplicándose la normativa laboral común salvo en lo que resulte incompatible con las peculiaridades derivadas del carácter especial de esta relación (art.11 RD) y además por alguna de las siguientes causas, siempre que estén justificadas: Disminución de los ingresos de la unidad familiar o incremento de sus gastos por circunstancia sobrevenida, modificación sustancial de las necesidades de la unidad familiar que justifican que se prescinda de la persona trabajadora del hogar, el comportamiento de la persona trabajadora que fundamente de manera razonable y proporcionada la pérdida de confianza de la persona empleadora. La decisión de extinguir el contrato deberá comunicarse por escrito a la persona empleada del hogar, debiendo constar de modo claro e inequívoco la voluntad de la persona empleadora de dar por finalizada la relación laboral y la causa por la que se adopta dicha decisión.

Simultáneamente a la comunicación de la extinción, la persona empleadora deberá poner a disposición de la persona trabajadora una indemnización, en cuantía equivalente al salario correspondiente a doce días por año de servicio con

ATLÁNTICAS-Rev. Int. Est. Fem. 2025, 10, 2, 2-35
ISSN: 2530-2736|| https://dx.doi.org/10.17979/arief.2025.10.2.11545

el límite de seis mensualidades a la que se suman otras condiciones (por ejemplo, en el caso de que la prestación de servicios hubiera superado la duración de un año, la persona empleadora deberá conceder un plazo de preaviso. El preaviso puede ser sustituido por una indemnización equivalente a los salarios de dicho período).

En relación a las disposiciones relativas a la seguridad social, ambos sistemas conviven en la actualidad como dos sistemas de cuidado de personas en situación de dependencia que comparten características comunes como la prevalencia del arraigo domiciliario y atención a los usuarios en sus domicilios por parte de cuidadoras que son contratadas con fines similares. Estas coincidencias fomentan a veces que sus límites se difuminen y las diferencias se diluyan ya que de facto hay empleadas de hogar realizando tareas de cuidados y hay cuidadoras que se ocupan de otras tareas domésticas.

Sin embargo, el REEH se ha mantenido como régimen especial (aunque desde 2011 se redujeran sus diferencias con el régimen general de los trabajadores, todavía más desde la reforma de septiembre de 2022 (actual Sistema Especial de Empleados del Hogar). Por eso la integración del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar en el Régimen General es relativa. El hecho de que se trate de "régimen especial" al de las empleadas del hogar y se hable de un "régimen general" para referirse al Servicio de Ayuda a Domicilio sugiere diferencias notables.

Además, el REEH responde a la iniciativa de personas físicas. La informalidad fomenta un comportamiento discrecional por parte de los contratantes, incluso al incorporar a la cuidadora en la Seguridad Social. Esa informalidad provoca

ATLÁNTICAS-Rev. Int. Est. Fem. 2025, 10, 2, 2-35
ISSN: 2530-2736|| https://dx.doi.org/10.17979/arief.2025.10.2.11545

también que aflore el trabajo sumergido de la trabajadora fuera del amparo marco normativo y sus garantías, incluso en casos flagrantes en que la cuidadora "vive" como interna en el domicilio de la persona usuaria.

Otro aspecto diferenciador de las dos categorías es la exigencia de formación. En el Servicio de Ayuda a Domicilio, la ley exige a la cuidadora unos niveles mínimos de formación que no se exige en el REEH. Según el Artículo 36 de la LAPAD deberá formarse de manera permanente a "los profesionales y cuidadores que atiendan a las personas en situación de dependencia. Para ello, los poderes públicos determinarán las cualificaciones profesionales idóneas para el ejercicio de las funciones establecidas en el catálogo de servicios del artículo 15. Entre ellos se encuentran los dos ámbitos de trabajo: el ámbito domiciliario y el ámbito de los centros residenciales[13].

4.2 El trabajo de ayuda a domicilio

El servicio de ayuda a domicilio lo constituye "el conjunto de actuaciones llevadas a cabo en el domicilio de las personas en situación de dependencia con el fin de atender sus necesidades de la vida diaria" (art.23 LPAAD). Son actuaciones o servicios prestados "por entidades o empresas" que estén "acreditadas para esta función", incluyendo también trabajos de cuidados y trabajo doméstico: a) servicios relacionados con la atención personal en la realización de las actividades de la vida diaria y, b) servicios relacionados con la atención de las necesidades domésticas o del hogar: limpieza, lavado, cocina u otros (art. 23 LPAAD).

[13] (a) Los servicios de prevención de las situaciones de dependencia y los de promoción de la autonomía personal, b) Servicio de Teleasistencia, c) Servicio de Ayuda a domicilio:(i) Atención de las necesidades del hogar (ii) Cuidados personales d) Servicio de Centro de Día y de Noche:(i) Centro de Día para mayores (ii) Centro de Día para menores de 65 años (iii) Centro de Día de atención especializada (iv) Centro de Noche e) Servicio de Atención Residencial:(i) Residencia de personas mayores en situación de dependencia(ii) Centro de atención a personas en situación de dependencia, en razón de los distintos tipos de discapacidad.

ATLÁNTICAS-Rev. Int. Est. Fem. 2025, 10, 2, 2-35
ISSN: 2530-2736|| https://dx.doi.org/10.17979/arief.2025.10.2.11545

De manera más específica, la LPAAD prevé una prestación económica de asistencia personal. Su finalidad es promover la autonomía de las personas en situación de dependencia, en cualquiera de sus grados. Y "su objetivo es contribuir a la contratación de una asistencia personal, durante un número de horas, que facilite al beneficiario el acceso a la educación y al trabajo, así como una vida más autónoma en el ejercicio de las actividades básicas de la vida diaria" (artículo 19).

En el estudio "Trabajo de ayuda a domicilio en España", elaborado por la UGT se arroja datos más que relevantes a tener en cuenta para diseñar políticas de igualdad y corresponsabilidad. A pesar de especificar las figuras profesionales a lo largo del informe se establece el término «auxiliar de ayuda a domicilio» como la manera de nombrar a todas las trabajadoras y trabajadores que realizan las tareas previstas en los domicilios para la prestación del servicio. Entre ellas en la práctica se recogen las figuras de coordinadoras del servicio, ayudantes de coordinación del servicio, auxiliares de ayuda a domicilio, trabajadoras familiares y auxiliares domésticas (sólo en el caso de Barcelona).

Aunque el estudio no proporciona datos representativos del conjunto de trabajadoras y trabajadores del sector, podemos entender que son datos significativos porque en los distintos casos se repiten rasgos comunes y se manifiestan preocupaciones que coinciden. El estudio de la UGT refleja estos dos grupos diferenciados por el momento de su incorporación a esta actividad: En un grupo se encuentran las trabajadoras que comenzaron como auxiliares de ayuda a domicilio hace más de 10 o incluso 20 años. Éstas suelen ser de origen español y muchas se incorporaron a pequeñas empresas, cooperativas, o

ATLÁNTICAS-Rev. Int. Est. Fem. 2025, 10, 2, 2-35
ISSN: 2530-2736|| https://dx.doi.org/10.17979/arief.2025.10.2.11545

iniciativas de ayuntamientos. Su edad está ahora entre los 50 y los 64 años y su salud comienza a resentirse de todos los años realizando movilizaciones, levantando pesos, empujando sillas de ruedas, etc., aunque casi nunca se reconocen sus lesiones como enfermedades laborales. Suelen estar contratadas fijas a tiempo completo o a tiempo parcial, pero con un número alto de horas. Su experiencia laboral está demostrada porque han sido subrogadas a lo largo de este tiempo de empresa en empresa y, aunque la mayoría no contaba con estudios, consiguió convalidar su experiencia o conseguir un certificado de profesionalidad. Han ido consiguiendo derechos y no es frecuente que trabajen los fines de semana. Muchas delegadas en los comités de empresa provienen de este grupo general porque, probablemente, tienen un mejor conocimiento de sus derechos y sus obligaciones. En el otro grupo se hallan quienes llevan menos de cinco años. En este grupo se encuentra más población de origen extranjero en situación regular o nacionalizada, aunque con excepción de Madrid (son el 80%) y Barcelona (son el 40%), las trabajadoras de origen extranjero son minoritarias o muy minoritarias. sus niveles formativos son muy variados: no todas tienen formación específica para realizar el servicio, algunas sí tienen el grado de formación profesional y otras están pendientes de conseguir su certificado de profesionalidad o convalidar su experiencia. Son mujeres de cualquier edad y las más mayores, tienen los mismos problemas que los que se señalan para el primer grupo, sin embargo, sus contrataciones suelen ser eventuales y a tiempo parcial y, muchas son contratadas sólo para fines de semana. Las mujeres entrevistadas con estas características no tenían una información exhaustiva sobre sus derechos y obligaciones, aunque estuvieran afiliadas a algún sindicato, lo que da pie a pensar que, aun en esas condiciones, es posible que cuenten con más información que sus otras compañeras.

ATLÁNTICAS-Rev. Int. Est. Fem. 2025, 10, 2, 2-35
ISSN: 2530-2736|| https://dx.doi.org/10.17979/arief.2025.10.2.11545

La figura de coordinadora se caracteriza por tener titulación de trabajo social y haber llegado, algunas, al puesto por promoción interna. Se encargan de la organización del trabajo de las auxiliares ocupando un puesto intermedio entre las gerencias de las empresas o la administración y las auxiliares, pero se ven abocadas a realizar una gran parte de trabajo burocrático que les impide relacionarse mejor con las auxiliares y, no siempre tienen relación con las personas usuarias.

El principal rasgo en común de estos grupos es que son mujeres en su inmensa mayoría (los lugares estudiados donde menor porcentaje de mujeres hay son Granada –70%– y Barcelona –87%–), y que, como tales, se les ha exigido cumplir el rol de cuidadoras no sólo en su empleo, sino también en su vida personal. Esto les supone necesidades prácticas de conciliación que se resuelven con contrataciones a tiempo parcial y horarios flexibles que, en muchas ocasiones, consideran beneficiosas. Sin embargo, no experimentan avances en sus necesidades de mejorar su formación, sus ingresos o su posición en el mundo laboral, que les permitiría llegar a jubilarse con unas condiciones económicas dignas.

Por cuanto se refiere a la representación de los hombres en el trabajo de cuidador profesional a domicilio, puede afirmarse que es escasa. Si bien en todos los casos se enuncia por parte de la administración y las empresas, el deseo de que se incorporen también hombres como auxiliares, no hay ninguna política que lo fomente y tampoco las condiciones son atractivas para los estereotipos de trabajo masculino.

ATLÁNTICAS-Rev. Int. Est. Fem. 2025, 10, 2, 2-35
ISSN: 2530-2736|| https://dx.doi.org/10.17979/arief.2025.10.2.11545

Resulta, por tanto, una obviedad que la gran mayoría de auxiliares, trabajadoras familiares o coordinadoras sean mujeres y además no es por casualidad. Las tareas que se realizan en los domicilios están feminizadas y así las viven también las propias personas usuarias. Si bien hay un mayor número relativo de hombres en los puestos de coordinación es poco significativo y, si están es porque el puesto tiene una mejor consideración o valor social. Además, según las cifras que ofrece el Ministerio de Educación, cultura y deporte en sus estadísticas de alumnado matriculado (en 2015–2016, son las últimas disponibles) son mujeres el 82% de quienes se están cursando los ciclos formativos de formación profesional de grado medio o superior o estudios de grado que podrían acceder tanto a la coordinación como a ser auxiliares o trabajadoras familiares.

Finalmente, hay que añadir la preferencia por las mujeres como cuidadoras. Tanto las mujeres como los hombres suelen preferir ser cuidadas/os por mujeres. Puede ser un prejuicio de género, pero así lo evidencian los datos del estudio. Éste también refleja que del porcentaje de auxiliares hombres, sólo hacen servicios con usuarios hombres o con aquellos casos que tengan que levantar más peso (y sitios como en Baracaldo, donde citan que destinan hombres al servicio si la usuaria tiene una orden de alejamiento por violencia de género). Todos estos datos tienen gran valor diagnóstico ya que demuestran que, en primer lugar, la profesión del cuidado sigue exageradamente feminizada; en segundo, lugar, es preciso cambiar el paradigma de los cuidados para poder verdaderamente democratizarlos y expandir la profesión de los cuidados también hacia los hombres y no sólo como proyección de la corresponsabilidad; y, en tercer lugar, es preciso educar en igualdad y transmitir los valores del cuidado si no, será imposible llegar a la igualdad y remover los obstáculos que la carga del trabajo de cuidados acarrea para las mujeres cuidadoras informales o profesionales.

ATLÁNTICAS-Rev. Int. Est. Fem. 2025, 10, 2, 2-35
ISSN: 2530-2736|| https://dx.doi.org/10.17979/arief.2025.10.2.11545

Sobre el trabajo profesional de cuidadores/cuidadoras en los centros residenciales –tanto en los de día y noche (art. 24 LPAAD) como en las residencias (servicios de atención residencial permanente o temporal (art. 25 LPAAD) prestados por las administraciones públicas- no disponemos de datos pero es fácil aventurar similares números, aunque seguramente no tanto como el cuidado informal ya que en los centros los trabajos conllevan aparejados derechos laborales legalmente establecidos y garantizados. Es un trabajo que puede atraer más a los hombres. Incluso, se propone la promoción de la contratación de hombres para propiciar, por un lado, la igualdad y la corresponsabilidad y, por otro, favorecer la transmisión del valor del cuidado socialmente, la dignificación de los trabajos de cuidados y al mismo tiempo la transformación social necesaria para aceptar el cambio de paradigma más igualitario reflejado en que los hombres cuiden también como actividad profesional. Ello ayudaría a remover los obstáculos que suponen el rechazo de algunas personas, especialmente mujeres, a ser cuidadas indistintamente por mujeres o por hombres sin embargo, no hay que perder de vista que por tratarse de un derecho relacional y multidimensional que implica respetar el deseo de la persona que necesita ser cuidada en relación con un haz de posibilidades sobre cómo quiere ser cuidada, dónde y por quién, en caso de ponderación la balanza debería inclinarse hacia la voluntad de la persona beneficiaria del cuidado.

5. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

1. Esa nueva clase social emergente, el "cuidatoriado" en palabras de M. Ángeles Durán (2018, p.89), parece que sigue teniendo sexo femenino. Las cuidadoras tanto en el propio hogar, realizando el cuidado cotidiano para sostener la vida u ocupándose del cuidado de seres queridos en situaciones de enfermedad crónica

ATLÁNTICAS-Rev. Int. Est. Fem. 2025, 10, 2, 2-35
ISSN: 2530-2736|| https://dx.doi.org/10.17979/arief.2025.10.2.11545

o de dependencia, como en domicilio ajeno o centro de trabajo desempeñando profesionalmente actividades de cuidado, son mujeres. Ello tiene una importante repercusión en la limitación del ejercicio de sus derechos que afecta el sistema democrático porque erosiona la igualdad como uno de sus pilares fundamentales.

2. Tomando en consideración el razonamiento anterior es preciso afianzar estrategias que remuevan los obstáculos para la igualdad. La universalización del cuidado es imprescindible para consolidar la igualdad y ello requiere un compromiso de todos los poderes públicos. No es tarea sencilla ya que, implica al menos: asumir el cuidado como valor y, por tanto, sostén fundamental de nuestro sistema constitucional, reconocerlo como derecho y blindarlo en la Constitución, proteger los derechos de las personas profesionales del cuidado y, desarrollar políticas públicas de auténtica corresponsabilidad no solo en las familias sino también en la sociedad en su conjunto.

3. A pesar de los avances normativos, es frecuente que la línea divisoria entre la figura de cuidador/a no profesional y cuidador/a profesional de personas en situación de dependencia en el domicilio se difumine hasta quedar imperceptible. Por otro lado, podemos encontrarnos en supuestos en los que esta figura del cuidador no profesional adquiera la forma de relación laboral especial de empleados del hogar. Se afirma que las empleadas del hogar se asemejan a los cuidadores no profesionales en que ambos prestan atención y cuidados en el domicilio y no se encuentran vinculadas a un servicio de atención profesionalizada (Martín, 2021, p.637–653). Pero también existe otro límite difuso entre las funciones que realizan las empleadas de hogar y las cuidadoras profesionales de atención domiciliaria, confundiéndose así ambas figuras. Estas

ATLÁNTICAS-Rev. Int. Est. Fem. 2025, 10, 2, 2-35
ISSN: 2530-2736|| https://dx.doi.org/10.17979/arief.2025.10.2.11545

confusiones de funciones y labores de cuidados y, de las figuras y categorías difusas trae consigo también complejidad a la hora de establecer garantías laborales para las personas trabajadoras, en su mayoría mujeres.

4. Según lo expresado en el párrafo anterior, urge para proteger sus derechos y, sobre todo, para dar valor a una función que es vital para todos, profesionalizar y dignificar las tareas del cuidado, reivindicar "el derecho a trabajar en los cuidados con condiciones dignas" que es uno de los objetivos fundamentales de la *Estrategia Estatal de Cuidados* (2022, p.4). Para ello el *Documento de Bases por los Cuidados* apunta una serie de claves para desarrollar las políticas públicas que pongan en valor los trabajos de cuidados (Díaz, 2023, p.150). Se trata pues no solo de profesionalizar en clave de igualdad y de derechos sino también, de dignificar los cuidados para que se asuman socialmente como un valor superior.

"Reconocer, social y jurídicamente, la valoración de los cuidados (remunerados o no), garantizando las condiciones económicas y los tiempos necesarios para llevarlos a cabo" (*Estrategia Estatal de cuidados*, 2022, p.5) es un paso previo también para conseguir la corresponsabilidad, la universalización y la democratización de los cuidados. Por lo tanto, el cuidado debe formar parte de las políticas públicas para lograr la igualdad y el bienestar (Comas, 2019).

Finalmente, es preciso señalar la necesidad de deconstruir los roles de género que han sido nefastos al asignar las funciones del cuidado solo a las mujeres. La *Comunicación de la Comisión al Parlamento europeo, al Consejo, al Comité económico y social europeo y al Comité de las regiones. Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025* declara que "los estereotipos de género son una de las causas profundas de la desigualdad entre hombres y mujeres y afectan a todos

ATLÁNTICAS-Rev. Int. Est. Fem. 2025, 10, 2, 2-35
ISSN: 2530-2736|| https://dx.doi.org/10.17979/arief.2025.10.2.11545

los ámbitos de la sociedad. Las expectativas estereotipadas basadas en normas fijas para mujeres y hombres, niñas y niños limitan sus aspiraciones, sus elecciones y su libertad, por lo que debe acabarse con ellas. Los estereotipos de género contribuyen en gran medida a la brecha salarial entre hombres y mujeres"[14]. Esta es una reivindicación que ha de estar presente en el desarrollo de todas las políticas públicas, ya que no solo impiden la igualdad, sino que limitan la libertad, valores ambos superiores de nuestro ordenamiento constitucional.

[14]Consultar en: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152

ATLÁNTICAS-Rev. Int. Est. Fem. 2025, 10, 2, 2-35
ISSN: 2530-2736|| https://dx.doi.org/10.17979/arief.2025.10.2.11545

6. BIBLIOGRAFÍA

Amorós, Celia (2008). *Tiempo de feminismo.* Cátedra.

Badinter, Elizabeth (2011). *La mujer y la madre.* La esfera de los libros

Benhabib, Sheyla (1992). The generalized and the concrete other. The Kohlberg-Gilligan controversy and moral theory. *Situating the self. Gender, community and postmodernism in contemporary ethics.* Polity Press.

Camps, Victoria (2003). *El siglo de las mujeres.* Cátedra.

Camps, Victoria (2021). *Tiempo de cuidados*. Arpa.

Coello Cremades, Raquel y García Díaz, Beatriz (2023) Gobernanza y Financiación. *Documento de Bases por los Cuidados*. Instituto de las Mujeres, Ministerio de Igualdad.

Comas, d'Argemir, Dolors (2019) Cuidados y derechos. El avance hacia la democratización de los cuidados. *Cuadernos de Antropología Social*. Mayo 2019. https://doi.org/10.34096/cas.i49.6190

Comisión Europea (2020). *Comunicación de la Comisión al Parlamento europeo, al Consejo, al Comité económico y social europeo y al Comité de las regiones.* Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025.

Díaz Gorfinkiel, Magdalena (2023) Estrategia para la profesionalización dignificación y de los cuidados. *Documento de Bases por los Cuidados*. Instituto de las Mujeres, Ministerio de Igualdad.

Durán Heras, M. Ángeles (2018) *La riqueza invisible del cuidado.* Universitat de València.

Esquembre Cerdá, Mar (2010). Género, ciudadanía y derechos. La subjetividad política y jurídica de las mujeres como clave para la igualdad efectiva. *Corts. Anuario de derecho parlamentario*, (23).

Fascioli, Ana (2010). Ética del cuidado y ética de la justicia en la teoría moral de Carol Gilligan, *ACTIO,* (12).

Fernández Torralbo, Carmen María, Cueto Torres, Irene, Grande Gascón, M.Luisa (2020). Diferencias de carga en el cuidado asociadas al género. *Revista de enfermería*, *14*(1). Consultado de http://ene-enfermeria.org/ojs/index.php/ENE/article/view/906

Fisher, Berenice y Tronto, Joan (1990) Toward a feminist theory of caring, en Abel, Emily K. y Nelson, Margaret K. (eds.), *Circles of Care: Work and identity in women's lives*, (pp. 35-62), SUNY Press.

Franco Rebollar, Pepa y Ruiz, Blanca (2018) *Trabajo de ayuda a domicilio en España* Coordinación Sª Mujer y Políticas Sociales FeSP UGT.

Gilligan, Carol (1985). *La moral y la teoría, Psicología del desarrollo femenino*, Fondo de Cultura Europea, México. (Primera edición en español, de la edición original en inglés de 1982, *In a differentvoice Psycological Theory and Women's Development*, Cambridge, Harvard UniversityPress).

Gilligan, Carol (1993). Replay to critics en Larrabee, En M.J. (ed) *An ethic of Care*, Routledge.

Gobierno de España (2021). *Informe España 2050. Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo*. Oficina nacional de prospectiva y estrategia.

INE, Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social. (2022) *Mujeres y Hombres en España.* Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado.

Marrades Puig, Ana I. (2023) Los derechos del cuidado: sujetos, garantías y propuesta de articulado. *El reconocimiento de los derechos del cuidado*. Tirant Humanidades.

Martín Vales, Priscila (2021) La fina línea entre el cuidador no profesional y el cuidador profesional de las personas en situación de dependencia antes y después del COVID-19. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, *11*(1) https://doi.org/10.46661/lexsocial.5508

Ministerio de igualdad (2023). *Indicadores estadísticos de igualdad del Ministerio de Igualdad*. Secretaría de estado de igualdad y contra la violencia de género. https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Informes/Docs/principales_indicadores_2023.pdf

Ministerio de Igualdad (2024). *Indicadores estadísticos de igualdad del Ministerio de Igualdad*. Secretaría de estado de igualdad y contra la violencia de género https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Informes/Docs/PrincipalesIndicadores2024.pdf

Nuño Gómez, Laura (2023) Hacia la constitucionalización del deber y el derecho al cuidado en el estado social. *El reconocimiento de los derechos del cuidado*. Tirant humanidades.

Puleo, Alicia (2011). *Ecofeminismo para otro mundo posible.* Cátedra.

Tronto, Joan (2020)*¿Riesgo o Cuidado?*. Medifé

Valcárcel, Amelia (2008). *Feminismo en el mundo global.* Cátedra

TEXTOS LEGALES:

Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre Actualización, Adecuación y Modernización del Sistema de la Seguridad Social.

Real Decreto 615/2007, de 11 de mayo, por el que se regulaba la Seguridad Social de los cuidadores de las personas en situación de dependencia. Modificado por:

Real Decreto 175/2011, de 11 de febrero, que modifica también el Real Decreto 727/2007, de 8 de junio, sobre criterios para determinar las intensidades de protección de los servicios y la cuantía de las prestaciones económicas de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia,

Real Decreto 570/2011, de 20 de abril.

Real Decreto 1057/2021, de 30 de noviembre.

Real Decreto 1051/2013, de 27 de diciembre, por el que se regulan las prestaciones del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, establecidas en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar.

Real Decreto-ley 7/2023, de 19 de diciembre, por el que se adoptan medidas urgentes, para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, y para la simplificación y mejora

del nivel asistencial de la protección por desempleo (BOE de 20 de diciembre de 2023).

ATLÁNTICAS-Rev. Int. Est. Fem. 2025, 10, 2, 2-35
ISSN: 2530-2736|| https://dx.doi.org/10.17979/arief.2025.10.2.11545