
This is the **published version** of the bachelor thesis:

Sirvent Giraldez, Iris. *Guia jurídica per a un treball domèstic lliure de violències*.
Treball de Final de Grau (Universitat Autònoma de Barcelona), 2026 (Dret). 48
pàg.

This version is available at <https://ddd.uab.cat/record/331874>

under the terms of the  license.



Títol: Guia jurídica per a un treball domèstic lliure de violències

Autora: Iris Sirvent Giráldez

Tutora: Maria Barcons Campmajó

Tipus de Treball: Treball de Fi de Grau en modalitat Aprenentatge Servei (ApS)

Titulació: Dret

Centre: Facultat de Dret

Data de lliurament: 10 de maig de 2026

Agraïments

A l'Álvaro, per la lectura atenta de cada versió i esborrany i per acompanyar-me amb paciència, amor i cura al llarg de tota la carrera.

A totes les dones que em sostenen i m'ensenyen, per escoltar les meves idees i ser sempre crítiques. I per totes les cures, sovint invisibles, que han fet possible aquest treball.

A les treballadores de la llar per compartir les seves històries i acollir-me amb caliu.

A la Maria i la Norma, per guiar-me en aquest camí.

Però sobretot a la meva mare, perquè sense ella no estaria aquí. “Ella servia patates i llet del matí a la nit perquè jo estigués asseguda en un amfiteatre sentint parlar de Plató.” (Annie Ernaux).

Resum i Paraules clau

Aquest Treball de Final de Grau, desenvolupat en la modalitat d'Aprenentatge Servei, presenta una guia pràctica adreçada a les treballadores de la llar i les cures, a les famílies ocupadores i a les associacions del sector. L'objectiu és facilitar la prevenció, detecció, actuació i defensa davant les violències masclistes i laborals que es produeixen en l'àmbit de la llar familiar, un espai privat i constitucionalment protegit. L'estudi parteix d'una anàlisi de la situació de les treballadores domèstiques a l'Estat espanyol, amb especial atenció a Catalunya. Aquest sector es caracteritza per una precarietat estructural, una feminització històrica i una presència majoritària de dones migrades, factors que configuren un escenari de desprotecció jurídica i discriminació interseccional. En aquest context, es produeix la proliferació de violències estructurals, així com de violències directes contra les treballadores. A partir d'un examen de l'ordenament jurídic, la jurisprudència i la doctrina aplicable, el treball pretén donar a conèixer els drets del col·lectiu analitzat, tant en la seva condició de treballadores com, sovint, de dones migrades, amb la finalitat de promoure l'accés a la tutela judicial efectiva.

Paraules clau: treball domèstic, treballadores de la llar; violències masclistes; justícia social; tutela judicial efectiva; drets laborals; discriminació interseccional; precarització; persones migrades, feminització del treball

Este Trabajo de Final de Grado, desarrollado en la modalidad de Aprendizaje Servicio, presenta una guía práctica dirigida a las trabajadoras del hogar y los cuidados, a las familias empleadoras y a las asociaciones del sector. El objetivo es facilitar la prevención, detección, actuación y defensa ante las violencias machistas y laborales que se producen en el ámbito del hogar familiar, un espacio privado y constitucionalmente protegido. El estudio parte de un análisis de la situación de las trabajadoras domésticas en el Estado español, con especial atención en Cataluña. Este sector se caracteriza por una precariedad estructural, una feminización histórica y una presencia mayoritaria de mujeres migradas, factores que configuran un escenario de desprotección jurídica y discriminación interseccional. En este contexto, se produce la proliferación de violencias estructurales, así como de violencias directas contra las trabajadoras. A partir de un examen del ordenamiento jurídico, la jurisprudencia y la doctrina aplicable, el trabajo pretende dar a conocer los derechos del colectivo analizado, tanto en su condición de trabajadoras como, a menudo, de mujeres migradas, con la finalidad de promover el acceso a la tutela judicial efectiva.

Palabras clave: trabajo doméstico, trabajadoras del hogar; violencias machistas; justicia social; tutela judicial efectiva; derechos laborales; discriminación interseccional; precarización; personas migradas, feminización del trabajo

Taula de Continguts

1. Introducció	5
1.1. Hipòtesi, objectius i metodologia.....	5
2. Caracterització del sector de la llar i les cures	6
3. Violències en el treball domèstic	8
3.1. Violència estructural	8
3.2. Violència directa: física, psicològica, sexual o econòmica	11
4. Com fer front a aquesta violència a través del dret?	14
4.1. Drets fonamentals.....	15
4.2. Drets de les persones migrades	15
4.3. Drets laborals.....	18
4.4. Drets davant la violència masclista	22
4.5. Tutela judicial efectiva	24
5. Conclusions	29
6. Llistat de referències	30
6.1. Doctrina	30
6.2. Legislació	33
6.3. Jurisprudència.....	35
7. Annexos.....	37
7.1. Full de mà per a treballadores versió en català	37
7.2. Full de mà per a treballadores versió en castellà.....	39
7.3. Full de mà per a famílies ocupadores versió en català.....	41
7.4. Full de mà per a famílies ocupadores versió en castellà	43
7.5. Full de mà per a associacions versió en català	45
7.6. Full de mà per a associacions versió en castellà	47

1. Introducció

Aquest Treball de Final de Grau (en endavant, “TFG”) es realitza en la modalitat d’Aprenentatge Servei (en endavant, “ApS”), una metodologia que combina la formació acadèmica amb la prestació d’un servei a la comunitat orientat a donar resposta a una necessitat social real. El present treball és fruit de la col·laboració amb l’associació Mujeres Unidas Entre Tierras (en endavant, “MUET”), la qual ha detectat la urgència de disposar d’una eina pràctica per prevenir, detectar i actuar davant les violències masclistes i laborals que afecten les treballadores de la llar i les cures.

Participar en aquesta iniciativa permet aportar una mirada jurídica crítica a l’activitat de MUET (la qual busca dignificar el treball domèstic, visibilitzar les lluites laborals i migrants i donar suport a les reivindicacions de les dones) i contribuir en la necessària creació de xarxes d’acompanyament i empoderament que promou l’entitat contra l’aïllament del col·lectiu (Mullally, 2025).

Aquesta necessitat es fa palesa quan s’analitza la realitat jurídica i social del sector. L’anàlisi evidencia que, malgrat els avenços normatius dels darrers anys, la regulació del treball domèstic continua sent diferenciada, tardana i fragmentada (Boneta, Marroquín & Martín, 2025). Tal estructura genera una desprotecció *de facto* (Bofill & Véliz, 2021) i perpetua una violència estructural fonamentada en la discriminació interseccional i la precarització (Nogueira & Zalakain, 2014), especialment en un mercat laboral caracteritzat per una presència significativa de dones migrades en situació administrativa irregular (Monguí, Cáceres & Ezquiaga, 2022).

En aquest escenari proliferen diverses formes de violència psicològica, física, sexual i econòmica (Boneta, Marroquín & Martín, 2025) que sovint romanen ocultes. L’absència d’entorns laborals compartits, el desconeixement d’espais col·lectius, la manca d’informació jurídica i la por a represàlies, com ara la pèrdua de la feina o de la possibilitat de regularització, acaben compromentent el dret fonamental a la tutela judicial efectiva (Consell Municipal d’Immigració de Barcelona, 2017; Bofill & Véliz, 2019; Mullally, 2025). Tot plegat consolida un cicle de precarietat, desvalorització social i impunitat que aquest TFG pretén contribuir a trencar, a través de la recerca i els fulls de mà elaborats a càrrec de MUET.

1.1. Hipòtesi, objectius i metodologia

L’estudi parteix de la hipòtesi que les dones que treballen en el sector de la llar i les cures, especialment les migrades, es troben immerses en una situació de violència estructural que facilita la reproducció d’altres violències. Alhora, tot i existir un marc normatiu que reconeix formalment drets al col·lectiu, aquest presenta límits tant en la seva configuració com en la seva aplicació. Aquesta distància entre la norma i la realitat dificulta el reconeixement de les vulneracions i l’accés a la tutela judicial efectiva, perpetuant la precarització.

Amb tot, el propòsit central d'aquest TFG és desmitificar la idea que les treballadores de la llar, pel seu origen o situació administrativa, manquen de drets o no poden defensar-se. Tot i que les seves relacions laborals s'inscriuen en un marc legal desafavorit, és imprescindible reivindicar-les com a subjectes de dret plenament capacitats per exigir-ne el respecte. Per aquest motiu, l'objectiu principal és definir el marc legal i social del sector a Catalunya i l'Estat espanyol per, finalment, elaborar una guia jurídica pràctica, clara i útil que serveixi per orientar l'actuació tant de les treballadores i les famílies ocupadores com de la pròpia associació MUET.

Per assolir aquesta fita, es pretén; estudiar les característiques del sector des d'una perspectiva sociojurídica; analitzar de manera crítica les mancances del marc vigent; visibilitzar les diverses formes de violència que afecten les treballadores; facilitar la comprensió de la informació jurídica i així l'accés a la justícia; elaborar una guia pràctica que inclogui eines concretes; fomentar una cultura de corresponsabilitat, interpel·lant les famílies ocupadores perquè compleixin les seves obligacions legals i assumeixin el seu paper en la prevenció de les violències; contribuir a transformar la percepció social del treball de la llar i les cures, posant en valor la seva importància i denunciant la seva desvalorització estructural.

La metodologia és qualitativa i de caràcter teòric-pràctic. En una primera fase, s'examina la normativa, la doctrina i informes especialitzats per definir el marc jurídic i identificar-ne els límits, incorporant una perspectiva de gènere interseccional. En una segona fase, el treball es desenvolupa en col·laboració amb MUET mitjançant tècniques d'escolta activa, cosa que permet contrastar el marc teòric amb experiències reals i detectar necessitats concretes. A partir d'aquesta doble aproximació, s'elaboren els fulls de mà que s'espera serveixin per tenir cura de les que tenen cura.

2. Caracterització del sector de la llar i les cures

Les treballadores de la llar i les cures són en la seva majoria dones, tal com ho demostra l'enquesta de població activa del primer trimestre de 2026 de l'Institut Nacional d'Estadística. Segons les dades oficials, 397.411 dones s'hi dediquen al sector, xifra que representa el 96,2% de l'ocupació total del sector. Aquesta dada evidencia que la presència femenina és nou vegades superior a la masculina, fruit d'una divisió sexual del treball que, històricament, ha assignat les tasques de reproducció i cura a les dones (Poblet, 2022).

Alhora, el sector presenta una dimensió migratòria significativa, constituint sovint la principal via d'accés al mercat laboral per a moltes dones migrants (Boneta, Marroquín & Martín, 2025). En el cas de Catalunya, l'any 2019, s'estimava que aproximadament 47.000 dones treballaven en aquest àmbit, de les quals més de la meitat eren de nacionalitat estrangera. Tanmateix, només 35.329 es trobaven afiliades a la Seguretat Social, la qual cosa evidencia una taxa d'irregularitat superior al

25%, molt per sobre de la mitjana d'altres sectors (Bofill & Véliz, 2019). A l'Estat Espanyol, l'any 2022, es calculava que més del 30% del treball es desenvolupava en l'economia submergida; 171.117 persones en termes absoluts (Monguí, Cáceres & Ezquiaga 2022).

Aquesta realitat s'explica, en gran mesura, per la configuració del treball domèstic com una relació laboral especial legalment diferenciada i menys protectora (Sanz, 2018), la qual facilita que les famílies ocupadores eludeixin l'obligació de donar d'alta les treballadores a la Seguretat Social.

La suma d'aquests factors provoca que l'experiència de les treballadores es trobi segmentada a partir d'estereotips que afecten especialment les dones migrants; factors com el color de pell, els trets fenotípics, la llengua o la religió condicionen les oportunitats laborals (Monguí, Cáceres & Ezquiaga 2022). També, se'ls atribueixen qualitats en funció del seu origen, en lloc de la seva qualificació, fet que reforça condicions de treball degradades, com jornades extensives, limitacions del descans, control intensiu, tracte humiliant o, inclús, violència física, psicològica o sexual (Consell Municipal d'Immigració de Barcelona, 2017).

Aquestes condicions no poden desvincular-se del llegat de l'esclavitud, que continua projectant-se en la intersecció entre gènere, raça i origen ètnic, tal com assenyala Mullally (2025), relatora especial de Nacions Unides. Per analitzar aquesta realitat, és precís aplicar el concepte d'interseccionalitat, recollit en l'article 6.3 de la *Ley 15/2022, de 12 de julio, de igualdad de trato y no discriminación*, que la defineix com la interacció de diverses causes de discriminació que generen una forma diferenciada de desigualtat. En el treball de la llar, el gènere, l'origen, la classe i l'edat no només coexisteixen, sinó que configuren una desigualtat integral i dinàmica (Monguí, Cáceres & Ezquiaga, 2022).

Des de la doctrina, s'ha destacat que el sector pateix una forma de discriminació indirecta derivada tant de la legislació laboral com de la normativa d'estrangeria, que, malgrat la seva aparença neutral, situa aquest col·lectiu en una posició de desavantatge estructural (Bofill & Véliz, 2019). En aquesta línia, la Sentència del Tribunal Suprem (en endavant "STS") 79/2020, de 29 de gener¹, reconeix que una interpretació purament literal de les normes pot generar un impacte de gènere discriminatori.

¹ "Por ello, la interpretación estricta y literal del precepto aquí aplicable puede generar un impacto de género, una discriminación indirecta, al desplegar efectos desproporcionados sobre el colectivo femenino. El principio de igualdad de trato exige eliminar, no sólo la discriminación abierta, sino también toda forma de discriminación encubierta que, por la aplicación de otros criterios, lleve, de hecho, al mismo resultado." (STS 79/2020)

No obstant, no és fins la Sentència del Tribunal de Justícia Europeu (en endavant "STJUE"), de 24 de febrer de 2022 contra la *Tesorería General de la Seguridad Social* d'Espanya, que s'afirma que la normativa espanyola discrimina les treballadores de la llar².

L'impacte d'aquesta sentència va traslladar-se a l'àmbit normatiu, fent que el propi legislador reconegués la discriminació i desavantatge a què havia sotmès a les treballadores. L'Exposició de motius del *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* (en endavant "RD 16/2022") reconeix explícitament la desvalorització històrica del treball domèstic, tant en l'àmbit social com normatiu, així com el seu impacte en la bretxa de gènere, derivada de la feminització del sector i la discriminació ocasionada per raó d'origen racial o ètnic³. En la mateixa línia, l'Exposició de motius del *Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar* (en endavant "RD 892/2024") admet que la configuració d'aquesta activitat com a relació laboral especial ha donat lloc a un règim menys protector⁴.

3. Violències en el treball domèstic

3.1. Violència estructural

Tot i l'autocrítica mostrada en els darrers anys pel legislador, la normativa vigent encara contribueix sovint a la vulnerabilització i desprotecció de les treballadores (Monguí, Cáceres & Ezquiaga, 2022), fet que facilita la proliferació de violències ocultes.

² “Se opone a una disposición nacional que excluye las prestaciones por desempleo de las prestaciones de seguridad social concedidas a los empleados de hogar por un régimen legal de seguridad social, en la medida en que dicha disposición sitúa a las trabajadoras en desventaja particular con respecto a los trabajadores y no esté justificada por factores objetivos y ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo” (STJUE 24 de febrer de 2022)

³ “No puede olvidarse tampoco que un alto porcentaje de las personas que desarrollan en España actividades en servicio del hogar no son españolas, con lo que el trato diferenciado en sus condiciones de trabajo y de Seguridad Social puede tener consecuencias sociales que, incluso, podrían ser constitutivos de discriminación por razón de origen racial o étnico, que se prohíbe de manera explícita en el artículo 4.2.c) del Estatuto de los Trabajadores, tanto en el empleo como en las condiciones de empleo.” (RD 16/2022)

⁴ “El trabajo de las personas empleadas de hogar ha sido históricamente objeto de un tratamiento normativo muy degradado y claramente discriminatorio, que no era sino el fiel reflejo de la valoración que desde los poderes públicos se hacía de esta actividad entendida como subalterna y de escaso valor económico.” (RD 892/2024)

Aquesta realitat constitueix un exemple clar de violència estructural, entesa com una forma de conflicte social en què l'accés als recursos es resol sistemàticament a favor d'uns grups i en detriment d'altres, definits habitualment per categories com el gènere, l'ètnia, la classe, la nacionalitat o l'edat. Aquest desequilibri no només genera desigualtat, sinó que també contribueix a legitimar o invisibilitzar formes de violència directa exercides pel grup afavorit (La Parra & Tortosa, 2003).

En el cas objecte d'estudi, aquesta violència es manifesta de manera directa a través de l'assetjament sexual, les agressions físiques i l'abús psicològic o econòmic. Cap d'aquestes manifestacions poden analitzar-se de manera aïllada, sinó com a part d'una xarxa de violència estructural en què s'insereix la discriminació acumulativa i la desigualtat (Rodríguez-Martínez & Cuenca-Piqueras, 2018).

En aquest sentit, la desigualtat generada pel sistema legislatiu pot considerar-se una forma de violència institucionalitzada. Segons el pensament de Johan Galtung, la llei pot esdevenir una eina de violència quan s'integra en ordres socials repressius que generen una distància entre el que les persones podrien arribar a ser i el que realment poden assolir, a causa d'obstacles legals i burocràtics que dificulten la satisfacció de necessitats bàsiques en condicions d'igualtat (Macassa, McGrath, Rashid & Soares, 2021).

En el sector del treball domèstic, tal com assenyala el Consell Municipal d'Immigració de l'Ajuntament de Barcelona (2017), aquesta indefensió social i jurídica constitueix una de les formes de violència contra les dones més ocultes. Així, l'Estat actua com a facilitador d'un entorn on l'abús és sistèmic.

Actualment, aquesta activitat es regula com una relació laboral especial, d'acord amb l'article 2.1. b) del *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores* (d'ara en endavant "TRLET"), fet que comporta la seva exclusió del règim general. La justificació d'aquesta diferenciació, recollida en el preàmbul del *Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar* (en endavant "RD 1620/2011"), descansa sobre dos pilars que, a la pràctica, vulnerabilitzen les treballadores.

D'una banda, la protecció del domicili familiar, per la inviolabilitat de l'article 18.2 de la Constitució Espanyola (en endavant "CE"), genera una opacitat que limita la Inspecció de Treball i l'acció sindical, afavorint situacions d'abús i impunitat (Monguí, Cáceres & Ezquiaga, 2022), que la justícia europea ja ha qüestionat per mancar de justificació objectiva en comparació amb altres sectors (STJUE de 24 de febrer 2022). De l'altra, el suposat vincle de confiança sovint es transforma en un instrument de coacció. Segons Bofill & Véliz (2019), aquesta proximitat facilita xantatges i acusacions instrumentals de robatori o estafa quan la treballadora reclama els seus drets,

arribant a casos extrems on l'agreujant d'abús de confiança ha derivat en penes de presó per a treballadores que només demanaven les seves vacances (Bofill & Márquez, 2020⁵).

Per corregir aquest desavantatge, la Organització Internacional del Treball (d'ara en endavant "OIT") va adoptar a Ginebra, el 16 de juny de 2011, el *Convenio 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos* (en endavant "Conveni 189 OIT"), assenyalant que garantir la protecció laboral de les treballadores domèstiques, majoritàriament dones migrants, és una qüestió d'igualtat i de drets humans (Sanz, 2018).

Tot i que la UE va instar la seva ratificació el 2014 (Alonso, 2021), l'Estat espanyol no ho va fer fins al 9 de juny de 2022, després d'una dècada de mobilitzacions sindicals (Grau, 2019). Malgrat que la ratificació obliga a garantir una protecció efectiva contra l'abús (art. 5 Conveni 189) i que resolucions com la Sentència del Tribunal Superior de Justícia (en endavant "STSJ") de la Comunitat de Madrid 618/2023, de 30 d'octubre, ja l'utilitzen per exigir condicions de seguretat en el domicili⁶, la doctrina coincideix que encara no s'ha produït una transposició plena que assoleixi una equiparació real (Boneta, Marroquín & Martín, 2025).

Recentment, s'han produït avenços normatius significatius. El RD 16/2022 va reconèixer finalment el dret a l'atur i el RD 893/2024, en la disposició addicional segona, ha establert el dret de les treballadores a una protecció efectiva davant la violència i l'assetjament. No obstant això, a data de 10 de maig de 2026, el protocol d'actuació previst en la norma encara no s'ha publicat oficialment, malgrat les reiterades promeses estatals de publicació imminent⁷. Aquesta demora

⁵ *"Celebrado el juicio en la Audiencia Provincial de Barcelona, la sentencia es dictada en febrero de 2015. Se condena a Aurora a dos años exactos y a una indemnización de 3300 euros por el delito continuado de estafa, con agravante de abuso de confianza. (...) La sentencia ahonda especialmente en el agravante del abuso de confianza, relacionándolo con el trabajo de cuidados y con la relación "especial" que siempre existiría entre empleadora y trabajadora, relación que generaría "una especial confianza en virtud de la cual se inhibe la sospecha o la desconfianza [...] que permite una mayor facilidad para la comisión del delito"* (Bofill & Márquez, 2020, p. 23)

⁶ *"Se hace necesario comprobar si el titular del hogar familiar demandado tuvo cuidado y controló que el trabajo de la actora se realizara en condiciones de seguridad, y que el entorno físico en el que se desempeñaba también reunía condiciones de seguridad. Esta conclusión se ve reforzada no solo por los artículos 15, 40.2 y 43 de la Constitución, sino especialmente por el Convenio 189 OIT."* (STSJ de Madrid 618/2023)

⁷ Segons el diari El País, en data 13 de novembre de 2025, la ministra de treball Yolanda Díaz Pérez, assenyalava que la seva publicació era imminent (Sánchez, 2025). Segons informacions més recents del diari Europa Press a dia 6 d'abril del 2026, el secretari d'Estat de Treball, Joaquín Pérez Rey, ha afirmat que: "Esperamos publicarlo casi de manera inmediata. Ha sido un protocolo extremadamente dialogado, no sólo con las organizaciones sindicales, sino también en un intento de conocer de primera mano el trabajo de las empleadas de hogar, con sus propias asociaciones. El resultado es un resultado, a mi juicio, magnífico y verá la luz en los próximos días o semanas" (Pérez, 2026).

demostra que els canvis legals, per si sols, no garanteixen una millora si no van acompanyats de mecanismes de control efectius.

Aquesta diagnosi és compartida a nivell internacional. L'any 2025, Mullally, va assenyalar la manca de voluntat política dels Estats per garantir l'aplicació efectiva de la legislació laboral en aquest àmbit. Segons el seu informe, la insuficient regulació del treball domèstic dificulta l'establiment de condicions justes i es veu reforçada per una percepció social que no reconeix plenament aquesta activitat com a treball. Aquest buit de protecció afavoreix la impunitat i incrementa el risc de vulneracions de drets fonamentals, així com les dificultats d'accés a la justícia (Mullally, 2025).

Ni tan sols la jurisprudència (STS 21 de desembre de 2009⁸ i STS 747/2022⁹) que consagra el principi d'igualtat efectiva, incorporat a l'ordenament jurídic espanyol per la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, ha estat suficient per revertir la desvalorització estructural del sector.

Tal com diu la relatora especial de Nacions Unides; “Las peculiaridades del trabajo doméstico y la escasa intervención de los Estados en materia de reglamentación dan lugar a una situación de vulnerabilidad estructural propensa a la explotación” (Mullally, 2025, p. 3).

3.2. Violència directa: física, psicològica, sexual o econòmica

La OIT va adoptar el 21 de juny de 2019 el *Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*, (en endavant “Conveni 190 OIT”), ratificat per Espanya el 8 de març de 2022. Aquest instrument és d'especial rellevància, atès que el seu primer article defineix la violència i l'assetjament en el treball com qualsevol conducta o pràctica inacceptable que pugui causar, o tingui la potencialitat de causar, dany físic, psicològic, sexual o econòmic, incloent-hi les formes de violència per raó de gènere (Boneta, Marroquín & Martín, 2025).

⁸ “A la vista de la incapacidad demostrada por las fórmulas tendentes a instaurar exclusivamente la igualdad formal, de suerte que el objetivo de la ley es solventar eficazmente las desigualdades surgidas de una relegación histórica de las mujeres en la sociedad, incluso cuando esa marginación se halla cubierta por una norma. Se supera así el principio de igualdad formal, mayoritariamente alcanzado ya pero claramente insuficiente [...] para acoger el más moderno de igualdad de oportunidades que incluye nuevas instituciones antidiscriminatorias, medidas de acción positiva y el control de la discriminación indirecta”. (STS 21 de desembre de 2009)

⁹ “La evolución experimentada por el ordenamiento jurídico, a la que antes nos hemos referido, es fruto de la incorporación del concepto de “gender mainstreaming” (...) halla su plasmación con alcance general en la LOIEMH, en la que se positiviza la configuración del principio de igualdad efectiva, superando el de igualdad formal, a todas luces insuficiente.” (STS 747/2022)

En el cas del treball de la llar i les cures, a banda de la desvalorització social del seu treball i de la normalització de vexacions quotidianes, moltes experiències inclouen maltractament psicològic, manipulació o xantatge (Domínguez, Lamas & Pérez, 2024). Així com vulneracions econòmiques i laborals, com ara la no percepció del salari mínim, la no cotització a la Seguretat Social, l'impediment material per gaudir de les vacances o els dies de descans o la prestació d'hores extres, que superen les establertes en la legislació laboral i no son remunerades (Boneta, Marroquín & Martín, 2025). En alguns casos, les dones poden arribar a patir violència física, assetjament o agressions sexuals (Bofill & Véliz, 2019; Monguí, Cáceres & Ezquiaga 2022).

La doctrina ha assenyalat que sovint les treballadores són integrades simbòlicament dins l'àmbit familiar de la llar on treballen, mitjançant expressions com la consideració de "formar part de la família", un element que, tot i el seu aparent caràcter afectiu, pot contribuir a invisibilitzar relacions de poder i derivar en situacions d'explotació o fins i tot de violència en espais marcats per l'aïllament (Paz, Barcons & Medina 2021).

L'evidència empírica recent permet constatar l'amplitud, la diversitat i la reiteració de les violències que travessen el sector del treball de la llar i les cures. En aquest sentit, les dades recollides per Oxfam Intermón, indiquen que un 49,2% de les treballadores enquestades afirma haver patit algun tipus de violència en l'àmbit laboral, mentre que un 70% declara conèixer casos propers. Aquestes xifres posen de manifest no només l'alta prevalença del fenomen, sinó també el seu caràcter àmpliament conegut dins del sector, tot i la seva persistent invisibilització i infradenúncia (Boneta, Marroquín & Martín, 2025).

En la mateixa línia, una enquesta realitzada a Catalunya l'any 2019, mostra que el 14% de les treballadores de la llar d'origen estranger va patir assetjament sexual i que el 35% n'ha sofert al llarg de la seva vida laboral. Pel que fa a la gravetat dels casos, el 24% de les dones assetjades van experimentar almenys un episodi d'assetjament sexual molt greu, és a dir, abraçades i petons no desitjats, tocaments, pessigades o fregaments innecessaris o situacions d'acorralament, així com pressions per obtenir relacions sexuals a canvi de millores laborals o sota amenaça o intimidació; el 25%, com a mínim un cas d'assetjament greu, entre els quals són freqüents els gestos i mirades obscenes o insinuants, l'observació clandestina mentre la treballadora es canvia o es dutxa, la sol·licitud oberta de relacions sexuals, la petició de carícies als genitals o oferiments de matrimoni no desitjats a canvi de papers; i el 51%, situacions d'assetjament sexual lleu, enteses com floretes o comentaris sexuals, que els ocupadors o familiars demanin cites reiteradament a les treballadores o preguntin sobre la vida sentimental o sexual (Bofill & Véliz, 2021).

Les treballadores del sector assetjades a Catalunya també expliquen haver rebut amenaces, en concret 3 de cada 10 dones han estat amagades amb perdre la feina; ser denunciades a la policia per la seva situació administrativa o per robatoris que no han comès; no contractar-les o no formalitzar per escrit el contracte; no ajudar-les amb els papers o dificultar l'empadronament; fins

i tot les han amenaçat de mort, cosa que demostra que alguns ocupadors exerceixen un gran grau de poder sobre les dones i els seus cossos (Bofill & Véliz, 202).

Entre les formes de violència més habituals, amb l'enquesta d'Oxfam Intermón s'identifiquen situacions de control excessiu, faltes de respecte, insults i conductes discriminatòries, així com l'impagament de salaris. Paral·lelament, també es registren formes especialment greus de violència, com proposicions de caràcter sexual, violència física i tocaments sense consentiment, fet que evidencia la coexistència de violències econòmiques, psicològiques i sexuals en un mateix espai laboral (Boneta, Marroquín & Martín 2025).

L'anàlisi també mostra que aquestes violències no es distribueixen de manera homogènia, sinó que s'intensifiquen en funció de determinades condicions de vulnerabilitat. En aquest sentit, les treballadores més joves presenten una major incidència de faltes de respecte i impagaments salarials, mentre que aquelles que assumeixen el sosteniment econòmic de les seves famílies també declaren una major exposició a situacions de control i tracte vexatori (Boneta, Marroquín & Martín 2025).

Tot seguit, la nacionalitat i l'origen constitueixen factors rellevants en la configuració del risc. Les treballadores estrangeres, i especialment les d'origen extracomunitari, declaren una major exposició a proposicions de caràcter sexual i a tocaments no consentits en comparació amb les treballadores de nacionalitat espanyola o comunitària. Aquesta diferència s'explica tant per la major precarietat laboral com per la situació administrativa irregular, que incrementa la vulnerabilitat i dificulta la denúncia per por de possibles conseqüències legals o d'expulsió (Boneta, Marroquín & Martín 2025).

De totes maneres, les treballadores sense contracte formal presenten una major exposició a situacions de violència, especialment en les seves formes més greus, atès que la manca de regulació efectiva i de garanties laborals incrementa la probabilitat d'exposició a formes de violència més severes (Domínguez, 2024). En aquest sentit, l'enquesta catalana arriba a la mateixa conclusió, en tant que les dones que porten menys temps residint al territori i les que es troben en situació irregular administrativa són les que mostren l'índex més elevat de casos d'assetjament de major gravetat (Bofill & Véliz, 2021).

Aquesta realitat quantitativa es veu reforçada pels relats de les pròpies treballadores, que mostren de manera directa com es materialitzen les violències denunciades. Una treballadora migrada del Marroc explica la seva experiència:

Vaig arribar a l'Estat espanyol sense papers, no coneixia a ningú. Et busques la vida, ets una dona sola, responsable dels teus dos fills, estàs buscant treball... buscant una vida millor. Vaig trobar feina amb aquesta senyora a través d'una agència, d'interna. El seu espòs em va dir 'treballaràs amb nosaltres de dilluns a divendres'. Era un matrimoni. Em

va dir que la seva dona és minusvàlida, que necessita que algú l'ajudi. El primer mes semblava tot normal, després ja va començar tot. Em deia 'mira, jo a les nits no tinc son, i necessito una companya amb mi'. Aquesta companyia podia durar fins a les tres de la matinada. Em deia que per suposat això era part del treball que el deixés tocar-me. M'explicava la seva vida mil-i-una vegades. Al final em feia xantatge. Com que sóc una dona sola i no conec a ningú aquí, no tinc papers, no tinc on anar, no conec res de res, em deia: 'parlem clar: jo necessito una dona aquí que treballi i tingui relacions amb mi. Si no, no tens la feina, pots marxar'. La meua situació era que no coneixia a ningú, ni tan sols parlo castellà, no sé on anar, tinc els meus fills que necessiten menjar... (Bofill & Véliz, 2019, p. 48).

Altres treballadores descriuen vivències que no saben com qualificar, però que reflecteixen la intrusió i l'assetjament constant en el seu entorn laboral: "Em semblava estrany que el senyor d'on vaig a netejar sortís de la dutxa amb barnús, s'aturava davant meu i l'obria. I m'ensenyava les seves parts." (Bofill & Véliz, 2019, p. 62).

En síntesi, les dades empíriques i els relats de les pròpies treballadores evidencien que el treball de la llar i les cures està travessat per una combinació de violències econòmiques, físiques, psicològiques i sexuals, que es veuen amplificades per factors com l'edat, la nacionalitat, la situació administrativa i la formalitat del contracte. Aquestes violències no són només aïllades, sinó que s'inscriuen en un context estructural més ampli en què les desigualtats de gènere, raça i classe, la manca de regulació efectiva i la dependència econòmica generen un buit de protecció i afavoreixen la impunitat dels agressors. Els relats de les treballadores confirmen que aquestes situacions de violència són quotidianes, reiterades i, sovint, invisibilitzades, la qual cosa dificulta enormement l'accés a la justícia i l'exercici de drets laborals bàsics. En aquest sentit, l'assetjament sexual i altres formes de violència no només constitueixen una vulneració individual, sinó que reflecteixen un fenomen estructural que exigeix respostes institucionals efectives i mesures de protecció específiques per garantir la dignitat i la seguretat de les treballadores del sector.

4. Com fer front a aquesta violència a través del dret?

És un fet constatat, a través de l'escolta activa de les treballadores i les converses amb MUET, que existeix un profund sentiment de decepció entre el col·lectiu de treballadores de la llar vers l'Estat i el sistema judicial. Aquesta desconfiança no és infundada, neix d'una normativa històricament tardana, d'una fragmentació legislativa que genera confusió i d'experiències traumàtiques on el procediment judicial ha estat percebut com una barrera i no com una solució. Tanmateix, difondre el missatge que el col·lectiu es troba en un buit legal absolut és contraproduent i perillós.

Reconèixer les carències del sistema no ha d'implicar la renúncia als drets ja conquerits. Encara que l'ordenament jurídic actual presenta límits evidents, cal reivindicar les dones migrants com a subjectes plens de drets.

Sota aquesta premissa, s'ha de donar a conèixer el marc constitucional i la legislació tant d'estrangeria, com laboral i penal, per facilitar a les treballadores i a les seves xarxes associatives utilitzar l'engranatge legal com una eina de defensa i transformació social. En aquest sentit, la lluita d'aquest col·lectiu s'emmarca en la necessitat d'una justícia social efectiva, entesa com una aplicació de la idea de justícia orientada a corregir les desigualtats, no a través d'un major nombre de drets, sinó incidint en els impediments reals que dificulten el seu gaudi ple (Arrazola & Bernal, 2021).

4.1. Drets fonamentals

En primer lloc, la Constitució Espanyola, estableix en l'article 13.1 CE que els estrangers gaudiran a Espanya de les llibertats públiques que garanteixi el Títol Primer dels drets i deures fonamentals, en els termes que estableixin els tractats i la llei.

Així mateix, la Secció 1^a de drets fonamentals i llibertats públiques del Capítol Segon del Títol Primer, en el qual es reconeixen els drets que es veuen protegits pel recurs d'empara al Tribunal Constitucional, recull alguns drets per a totes les persones, com l'article 15, el qual fa referència al dret a la vida, la integritat física i moral, sense que en cap cas puguin donar-se tractes inhumans o degradants; l'article 18 reconeix el dret a l'honor, la intimitat personal i familiar i la pròpia imatge; l'article 22 propugna el dret a l'associació; l'article 24 consagra l'importantíssim principi de tutela judicial efectiva per a totes les persones; “Todas las personas tienen derecho a obtener la tutela efectiva de los jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, sin que, en ningún caso, pueda producirse indefensión” i, finalment, l'article 28 estableix que tots tenen dret a sindicarse lliurement.

Sota aquest paraigües les dones migrants podrien acudir al recurs d'empara si reben tractes inhumans o degradants al treball, si se les vulnera el seu dret a l'honor, la intimitat o la pròpia imatge i, sobretot, quan el sistema judicial que les ha de protegir no les escolta pel simple fet de ser migrades. A més poden associar-se o sindicarse per defensar els seus interessos.

4.2. Drets de les persones migrades

Un dels grans obstacles que afronten les treballadores de la llar, especialment les dones migrades, a l'hora de sortir de situacions de violència, precarietat i vulneració de drets és la desconexença dels mecanismes legals de protecció i la manca d'un sistema efectivament accessible que les sostingui. Aquesta situació es veu agreujada per la seva posició administrativa, sovint irregular, que genera por a denunciar i dependència respecte de l'ocupador.

Tanmateix, cal posar de manifest que, almenys des d'un punt de vista formal, l'ordenament jurídic espanyol reconeix un conjunt ampli de drets a les persones estrangeres, independentment, en alguns casos, de la seva situació administrativa. Així ho estableix la *Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social* (en endavant, "LO 4/2000").

En primer lloc, l'article 5 de la LO 4/2000 reconeix el dret a la llibertat de circulació i residència, permetent a les persones estrangeres desplaçar-se lliurement pel territori i escollir el seu lloc de residència. Precisament, l'article 6.3 de la referida llei estableix el dret a l'empadronament, obligant els ajuntaments a inscriure al padró totes les persones que resideixin habitualment en el municipi. No obstant, segons els articles 16 i 17 de la *Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local* (en endavant "LRBRL") aquest dret està condicionat a la identificació personal del sol·licitant i a la documentació acreditativa del domicili de residència. Si bé, la pròpia LRBRL, preveu explícitament que els estrangers sense permís de residència poden empadronar-se, havent de renovar cada dos anys la inscripció només per comprovar que continuen residint-hi, sense que es valori la seva situació administrativa o la titularitat del immoble¹⁰.

La LO 4/2000 també reconeix drets socials per a les persones estrangeres, tot i que en condiciona alguns al padró. En l'àmbit educatiu, tenen accés a l'educació i a beques en igualtat de condicions amb els espanyols, promovent la seva integració (art. 9). Laboralment, es reconeix el dret al treball i a la Seguretat Social, i els drets laborals es mantenen encara que hi hagi irregularitat administrativa (arts. 10 i 36.5). En sanitat, les persones empadronades tenen accés complet al sistema, amb protecció especial per a menors i dones embarassades, i es garanteix l'atenció d'urgència per a tothom (art. 12). Pel que fa a l'habitatge i els serveis socials, les persones estrangeres poden accedir a ajudes públiques i prestacions en les mateixes condicions que els espanyols, assegurant sempre els serveis bàsics independentment de la situació administrativa (arts. 13 i 14).

¹⁰ La *Resolución de 29 de abril de 2020, de la Subsecretaría, por la que se publica la Resolución de 17 de febrero de 2020, de la Presidencia del Instituto Nacional de Estadística y de la Dirección General de Cooperación Autonómica y Local, por la que se dictan instrucciones técnicas a los Ayuntamientos sobre la gestión del Padrón municipal*, especifica que l'ajuntament no té competència per controlar la legalitat de la residència de cap veí. Segons la resolució, el padró té com a finalitat registrar fets reals i no jutjar la titularitat de l'habitatge ni qüestions privades de propietat o lloguer. Així, encara que la persona visqui en habitacions sense contracte formal o en situacions d'informalitat, l'ajuntament pot acceptar altres proves com rebuts de lloguer, de subministraments o informes dels Serveis Socials, i ha de procedir a la inscripció un cop confirmada la residència. Ara bé, si en el domicili ja figuren inscrites altres persones, el funcionari requerirà a les persones inscrites que autoritzin la nova inscripció, cosa que pot esdevenir un obstacle si aquestes s'oposen a facilitar l'autorització. D'altre banda, en els supòsits d'infravivendes o persones sense domicili també es pot procedir a la inscripció, segons la mateixa Resolució.

En l'àmbit processal, l'article 22 de la mateixa llei reconeix el dret a l'assistència jurídica gratuïta, garantint que les persones estrangeres puguin accedir a defensa lletrada en els processos en què siguin part, amb independència de la jurisdicció corresponent, en condicions d'igualtat amb la resta de la ciutadania. Així, les treballadores podrien fer ús d'un advocat/da d'ofici per a processos de reclamacions laborals, penals o civils derivats de les violències patides.

Aquest dret es desenvolupa a la *Ley 1/1996, de 10 de enero, de asistencia jurídica gratuita* (en endavant "Llei 1/1996"), la qual estableix que poden accedir a l'assistència jurídica gratuïta les persones, incloses les persones estrangeres que es trobin a Espanya amb recursos econòmics insuficients (art. 2), mesurats segons l'indicador públic de renda d'efectes múltiples (art. 3). Actualment, aquest indicador es fixa en 7200 € anuals per la disposició addicional nonagèsima de la *Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023*. En atenció a aquesta dada i d'acord amb les regles establertes per l'article 3.1 de la Llei 1/1996, tindran dret a l'assistència jurídica gratuïta les persones amb ingressos anuals de fins a 14.400€ si no formen part d'una unitat familiar; fins a 18.000€ per a unitats familiars de menys de 4 membres; i fins a 21.600€ per a unitats familiars de 4 o més membres.

La LO 4/2000, a través de l'article 23, estableix de manera explícita la prohibició de qualsevol acte discriminatori contra les persones estrangeres. Aquest article defineix com a discriminació tot tracte desigual, directe o indirecte, que impliqui distinció, exclusió, restricció o preferència basada en la raça, el color, l'ascendència, l'origen nacional o ètnic, així com en les conviccions i pràctiques religioses, i que tingui com a efecte destruir o limitar el reconeixement o l'exercici dels drets humans i de les llibertats fonamentals en l'àmbit polític, econòmic, social o cultural.

L'article 23 especifica diversos supòsits en què es considera discriminació: primer, aquells actes comesos per autoritats, funcionaris o personal de serveis públics en l'exercici de les seves funcions, que per acció o omissió tractin de manera desigual un estranger/a només per la seva condició o pertinença a una raça, religió, ètnia o nacionalitat determinada; segon, qualsevol imposició de condicions més perjudicials que les aplicades als espanyols/es, o la negativa a facilitar béns o serveis públics per motius d'origen, raça, religió, ètnia o nacionalitat; tercer, restriccions o limitacions al dret al treball, habitatge, educació, formació professional i serveis socials, fins i tot quan la persona es trobi regularment a Espanya; quart, la dificultat per desenvolupar activitats econòmiques legítimes per part d'estrangers residents legals; i cinquè, la discriminació indirecta derivada de criteris que perjudiquin els treballadors/es per la seva condició d'estrangers o per la seva raça, religió, ètnia o nacionalitat.

A més, la LO 4/2000 estableix que aquests actes constitueixen infraccions molt greus segons l'article 54.1.c), i que poden ser sancionats amb multes que oscil·len entre 10.000 i 100.000€, d'acord amb el que preveu l'article 55. Aquest marc hauria de servir per dissuadir qualsevol conducta discriminatòria, i seria positiu que les treballadores sàpiguin que ni tan sols els

funcionaris poden discriminar-les, ja que el marc legal els reconeix drets clars i castiga qui els vulnera.

Així mateix, l'article 59 de la LO 4/2000 configura la protecció de la persona que trobant-se en situació irregular, sigui víctima, perjudicat o testimoni d'explotació laboral, en què s'abusa de la seva necessitat, quedarà exempta de responsabilitat administrativa si denuncia els fets i col·labora amb les autoritats. A aquests efectes la jurisprudència defineix l'explotació laboral com qualsevol activitat a l'hora de contractar treballadors/es estrangers/es, sense permís de treball. En la dimensió penal s'hi afageixen unes condicions imposades notoriament perjudicials per al treballador; *“el bien jurídico protegido está constituido por un conjunto de intereses concretos y generales que protegen la indemnidad de la propia relación laboral, mediante la sanción de aquellas conductas que atenten contra los derechos y condiciones laborales de los trabajadores”* (STS 554/2019, de 13 de novembre, FJ 11º, ap.2).

Finalment, l'article 69 de la LO 4/2000 reconeix el paper fonamental del moviment associatiu dels immigrants i estableix el compromís dels poders públics en el seu recolzament. Concretament, disposa que l'administració promourà el reforçament de les associacions d'immigrants i donarà suport a sindicats, organitzacions empresarials i entitats no governamentals sense ànim de lucre que contribueixin a la seva integració social. Aquest suport es pot materialitzar mitjançant ajudes econòmiques, tant dins dels programes generals com relacionades amb activitats específiques d'aquestes organitzacions. D'aquesta manera, les associacions disposen d'un marc jurídic des del qual demanar una col·laboració als poders públics que no sempre troben obertament.

4.3. Drets laborals

La STC 107/1984, de 23 de novembre, en el fonament jurídic 4º ha afirmat que, si bé no existeix un dret a accedir al treball per a les persones estrangeres en situació irregular, sí que s'ha de garantir la protecció dels drets laborals un cop produïda la contractació. Aquesta idea es reforça amb la Sentència del Tribunal Suprem 995/2000, de 30 de juny, que rebutja expressament que la irregularitat administrativa pugui convertir-se en una patent d'impunitat per a l'ocupador, prohibint condicions de treball contràries a la dignitat humana:

El punto esencial de la disidencia se encuentra en lo que sin duda es el que vertebra toda la argumentación de la sentencia recurrida: la afirmación de que los inmigrantes ilegales, no tienen derecho al trabajo y por lo tanto no pueden ser víctimas de maquinaciones o procedimientos que le perjudiquen en sus derechos laborales porque ya están excluidos de ellos por su condición de ilegal. Así expresado el argumento constituye toda una invitación a los empleadores a la contratación de emigrantes ilegales en cualesquiera condiciones porque no están sujetos a ninguna normativa.

(...) Ciertamente el inmigrante ilegal, aquel que como Luis Angel carece de permiso de trabajo y de residencia en España, no está incluido en el art. 35 de la Constitución que reconoce a todos los españoles el deber de trabajar y el derecho al trabajo, pero como bien se razona por el Ministerio Fiscal en la formalización del recurso, tal derecho se ejerce frente a los poderes públicos, y solo

frente a ellos, no pudiendo constituir tal condición una patente de impunidad frente a quienes contratan a tales emigrantes conscientes de su situación ilegal.

Por tanto cuando un particular, de forma consciente y voluntaria contrata a un inmigrante ilegal, no por ello, puede imponerle condiciones claramente atentatorias contra la dignidad humana.

A més, l'article 3.5 del TRLET estableix que els drets reconeguts per les disposicions legals són indisponibles, de manera que no poden ser renunciats ni limitats per acord entre les parts. Això implica que tots els drets laborals, incloent-hi els de conciliació, dignitat, igualtat i protecció davant l'acomiadament, no són negociables ni poden ser objecte de renúncia, reforçant així la funció protectora del dret del treball.

Pel que fa als drets que es desprenen del RD 1620/2011, es garanteix el principi d'igualtat en l'accés a l'ocupació, sense discriminació per raó d'origen racial o ètnic (art. 4). A més, la contractació es regeix per les regles generals (art. 5), de manera que la relació laboral es presumeix existent encara que no hi hagi contracte escrit o alta a la Seguretat Social, permetent a la treballadora reclamar els seus drets davant la jurisdicció social. En aquest sentit, en casos de contractació informal, no és vàlid el període de prova si no consta per escrit (art. 6).

L'article 7 del mateix RD, propugna que les treballadores disposen dels mateixos drets que estipula el TRLET al seu article 5; el dret a percebre puntualment la remuneració legalment establerta; no ser discriminades directa o indirectament un cop iniciada la relació laboral incloent el tracte desfavorable a les dones per l'exercici dels drets de conciliació; també a la integritat física i a l'adequada política de prevenció de riscos laborals; al respecte a la seva intimitat i una consideració deguda a la dignitat, la qual comprèn protecció davant l'assetjament per raó d'origen, discapacitat, entre d'altres i l'assetjament sexual o per raó de sexe.

Pel que fa a les condicions econòmiques, regulades a l'article 8, el salari no pot ser inferior al Salari Mínim Interprofessional (d'ara en endavant "SMI"), actualment 40,70€ al dia per 8 hores o 1221€ cada mes, per 40h setmanals o 9,55€ per hora en jornades parcials; xifres fixades pel *Real Decreto 126/2026, de 18 de febrero, por el que se fija el salario minimo interprofesional para 2026*. Fins i tot, les treballadores internes han de percebre el SMI al marge de que es pugui pactar l'alimentació i la llar. A més, la remuneració ha d'incloure dues pagues extraordinàries anuals equivalents al SMI. En tot cas, la treballadora haurà de rebre un rebut individual i justificatiu del pagament del salari.

L'article 9 regula el temps de treball amb una jornada màxima setmanal ordinària de quaranta hores de treball efectiu, sens perjudici dels temps de presència que es puguin acordar entre les parts, durant els quals la persona treballadora resta a disposició de l'ocupador sense prestar serveis efectius. Aquestes, no podran superar les vint hores setmanals de mitjana en un període de referència d'un mes, llevat que es compensin amb descans, i hauran de ser remunerades. Així mateix, un cop finalitzada la jornada diària, la persona treballadora no té l'obligació de romandre

en el domicili familiar ni de realitzar hores extraordinàries. En cas de voluntàriament prestar-ne el TRLET estableix un límit màxim de vuitanta hores extraordinàries anuals, que hauran de ser remunerades, sense computar aquelles que hagin estat compensades mitjançant descans dins dels quatre mesos següents a la seva realització. En tot cas, tenen dret a un descans mínim setmanal de trenta-sis hores consecutives i de dotze hores entre jornades

Igualment, les treballadores tenen dret a gaudir de les festes i permisos establerts a l'article 37 del TRLET; permisos retribuïts per motius familiars i personals, entre els quals destaquen aquells clarament vinculats a la conciliació. En concret, es reconeix el dret a cinc dies de permís per malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica de familiars fins a segon grau o convivents (art. 37.3.b); dos dies per defunció (art. 37.3.b bis); permís per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part (art. 37.3.f), així com els tràmits vinculats a l'adopció o acolliment; permís d'una hora d'absència del treball per la lactància (art. 37.4.t); reducció de jornada per guarda legal (art 37.6) entre un vuitè i la meitat, per tenir cura de menors de dotze anys, persones amb discapacitat o familiars dependents (art 37.6); permís per causa de força major familiar, que permet absentar-se del treball per motius urgents relacionats amb familiars o convivents, amb dret a retribució fins a quatre dies anuals (37.9).

L'article 9.7 del RD 1620/2011 regula el dret a vacances anuals, fixant-les en trenta dies naturals, que es poden fraccionar en dos o més períodes, sempre que almenys un d'ells tingui una durada mínima de quinze dies consecutius. El període de gaudi s'acordarà entre les parts i, en defecte de pacte, quinze dies podran ser fixats per l'ocupador segons les necessitats familiars, mentre que la resta seran escollits per la persona treballadora. En aquest cas, les dates hauran de ser comunicades amb una antelació mínima de dos mesos. Durant les vacances, la persona treballadora no estarà obligada a residir al domicili familiar.

L'article 11 del RD 1620/2011 regula l'extinció del contracte de treball per les causes previstes a l'article 49.1 del TRLET i per causes específiques d'extinció pròpies del treball de la llar: la disminució d'ingressos o augment de despeses de la unitat familiar; la modificació de les necessitats familiars; o la pèrdua de confiança en la persona treballadora. Pel que fa al procediment, la norma exigeix que la decisió extintiva es comuniqui per escrit amb un preavís de vint o set dies, indicant de manera clara la voluntat d'extingir el contracte i la causa concreta. A més, simultàniament s'ha de posar a disposició de la persona treballadora una indemnització equivalent a dotze dies de salari per any de servei, amb un límit de sis mensualitats. En cas d'incomplir els requisits formals es presumeix que l'ocupador ha optat per un acomiadament sotmès al règim general amb les conseqüències jurídiques que això comporta.

Partint d'aquest règim específic, la jurisprudència de manera especialment clara la STS 1/2022, d'11 de gener, obliga a una interpretació garantista. De manera que la protecció objectiva de l'embaràs no pot quedar exclosa. Així, la remissió als articles generals del TRLET sobre acomiadament, per no haver complert amb les formalitats de l'article 11.3 del RD 1620/2011,

comporta necessàriament l'aplicació de la nul·litat automàtica en cas d'extinció de treballadores embarassades, encara que l'ocupadora no conegués la circumstància o es trobés en període de prova: *“la protección objetiva del embarazo también ha de aplicarse al despido de la trabajadora al servicio del hogar familiar embarazada”*.

A més, aquesta interpretació es veu reforçada per la perspectiva de gènere, que el Tribunal Suprem considera imprescindible. El fet que el treball domèstic sigui un sector altament feminitzat i que l'embaràs afecti exclusivament les dones obliga a extreure les garanties i a evitar qualsevol aplicació normativa que pugui generar discriminació indirecta (STS 1/2022, FJ 4º apartat. 3.)

Finalment, els articles 12 i 13 del RD 1620/2011 reforcen de manera significativa la idea que la relació laboral especial del servei de la llar familiar no hauria de desenvolupar-se en un espai aliè al control jurídic, sinó que es troba plenament sotmesa a mecanismes de vigilància i garantia de drets.

D'una banda, l'article 12 atribueix a la Inspecció de Treball i Seguretat Social la funció de controlar el compliment de la normativa laboral en aquest àmbit, imposant les multes de la LO 4/2000 en cas contrari. D'altra banda, l'article 13 estableix que els conflictes derivats d'aquesta relació laboral corresponen a la jurisdicció social, d'acord amb la normativa general processal laboral. Això implica que les persones treballadores de la llar tenen accés als mateixos instruments de tutela judicial efectiva que qualsevol altra persona treballadora, podent reclamar davant dels tribunals en defensa dels seus drets, incloent la possibilitat de denunciar situacions d'assetjament sexual, així com acomiadaments improcedents, impagament d'hores extra, infracotització, o la manca de celebració de vacances, entre d'altres.

En aquest sentit, la *Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social* (en endavant “LRJS”) contempla regles especials per protegir els casos de discriminació, vulneració de drets fonamentals o assetjament sexual. Un element molt important és la inversió de la càrrega de la prova de l'article 96 de la LRJS, segons aquest quan existeixin indicis fonamentats de discriminació o vulneració d'un dret fonamental, com l'assetjament, és el demandat qui ha de justificar de manera objectiva i raonable la seva actuació, cosa que és molt favorable per a les víctimes donada la dificultat de provar aquestes situacions per a elles.

Així mateix, l'article 177 reconeix la legitimació activa de la treballadora, del seu sindicat o d'entitats públiques o privades per defensar els seus drets fonamentals, i estableix que el Ministeri Fiscal participa en defensa de la víctima, garantint la reparació i depurant les conductes delictives. A més, l'article 286 permet que, en casos de nul·litat de l'acomiadament per assetjament laboral, sexual, per raó de sexe o per violència de gènere, la víctima pugui optar per extingir la relació laboral amb el corresponent abonament de la indemnització i dels salaris de tramitació.

4.4. Drets davant la violència masclista

A l'Estat Espanyol no existeix una regulació general de totes les formes de violència masclista, en la mesura que la *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*, limita el seu àmbit d'aplicació a la violència exercida en el marc de la parella, exparella o relacions anàlogues d'afectivitat. Això deixa fora altres formes de violència exercides contra les dones pel fet de ser-ho, com les que es produeixen en l'àmbit laboral o, específicament, en el treball de la llar i les cures.

En canvi, a Catalunya, la *Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista* adopta una concepció més àmplia, reconeixent múltiples formes de violència (física, psicològica, sexual, econòmica, etc.) i diversos àmbits en què es pot produir, inclòs el laboral.

Malgrat la manca d'un marc estatal integral, la *Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal* (en endavant "CP") sí que tipifica com a delictes moltes de les conductes que experimenten les treballadores de la llar, de manera que aquestes situacions no són només injustes o abusives, sinó il·lícits penals que poden i han de ser denunciats i perseguits.

En el cas específic de les dones en situació administrativa irregular víctimes de violència de gènere, la normativa preveu una protecció reforçada, atès que la denúncia no pot comportar l'inici o continuació de procediments sancionadors per estada irregular, ni l'execució d'ordres d'expulsió ja dictades (Ministerio de Igualdad, Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género). Des d'una perspectiva crítica, seria positiu que a aquest règim poguessin acollir-se totes les víctimes de violència de gènere segons la definició del Conveni 189 OIT, ratificat per Espanya al 2022 i no es limités a la restrictiva visió de la LO 1/2004.

En primer lloc, moltes situacions de control i imposició que es donen en el treball domèstic poden constituir un delictes de coaccions (article 172 CP). Aquest precepte castiga qui impedeix a una altra persona fer allò que la llei no prohibeix o l'obliga a fer el que no vol. Això pot incloure pràctiques habituals en aquest sector, com impedir sortir del domicili, limitar els descansos, retenir documentació o forçar la treballadora a acceptar condicions laborals abusives. Especialment rellevant és que la pena s'agreuja quan es tracta d'impedir l'exercici de drets fonamentals.

En segon lloc, determinades conductes reiterades d'humiliació, menyspreu o tracte vexatori poden constituir un delictes contra la integritat moral (article 173.1 CP). Aquest article sanciona el tracte degradant que menyscaba greument la dignitat de la persona, així com l'assetjament en l'àmbit laboral exercit des d'una posició de superioritat. Això resulta especialment aplicable a situacions descrites per moltes treballadores de la llar, com insults constants, tracte deshumanitzador, imposició de normes humiliants o control excessiu de la vida quotidiana dins del domicili.

Pel que fa a la llibertat sexual, el Codi Penal tipifica com a agressió sexual (article 178 CP) qualsevol acte de caràcter sexual realitzat sense consentiment. El consentiment només existeix

quan s'ha manifestat de manera lliure i clara. Això inclou des de tocaments no consentits fins a formes més greus de violència sexual. La jurisprudència recent ha confirmat que fins i tot tocaments amb connotació sexual sobre parts no íntimes del cos constitueixen agressió sexual si no hi ha consentiment. Concretament la STS 193/2026, de 5 de març és plenament il·lustrativa en la matèria:

Así, la circunstancia de que una persona de forma in consentida le dé un beso a otra afecta a su libertad sexual, ya que en estos casos se exige el consentimiento, sin el cual supone la existencia de un beso robado que integra el ataque a la libertad de la mujer de decidir con quién quiere besarse, o quien acepta y admite que le dé un beso, ya que no existe un derecho en las personas a acercarse a otra y darle un beso sin consentimiento expreso o tácito ex art. 178 CP , al afectar a la libertad sexual que puede integrarse por muy diversas facetas y formas de manifestación en cualquier parte del cuerpo de la víctima, ya que no solamente quedan afectados los órganos estrictamente sexuales, sino también cualquier parte del cuerpo de la víctima, donde la misma debe aceptar que puedan besarle, por lo que el consentimiento se exige en cualquier caso y circunstancia en que una persona se acerque a otra, y, sobre todo, en una manifestación como supone el dar un beso que si se da de forma in consentida integra el delito actualmente de agresión sexual y que con anterioridad a la ley 10/2022, conllevaba la existencia de abuso sexual.

(...) No puede, en consecuencia, entenderse que exista un derecho de cualquier persona a acercarse a otra y darle un beso cuando a la víctima no lo admite como prueba de cariño o afecto por sus circunstancias personales, familiares, o del tipo que sean, sino como un ataque personal a su intimidad y libertad sexual de consentir o no consentir quién pueda acercarse a la misma para hacer un acto tan íntimo y personal como es darle un beso.

Si se interpretara de otra manera nos encontraríamos con que el amparo en situaciones concretas personales que alguien pudiera alegar subjetivamente, o abusos de confianza en razón a la relaciones entre las personas, determinaría la atribución de derechos personales por los que una persona puede atribuirse el personal y subjetivo derecho de besar a otra sin su consentimiento expreso, o, como señala el art. 178 CP en atención a las "circunstancias del caso".

Así, una mujer no puede tener una especie de servidumbre sexual, de tener que soportar el deseo de un hombre de querer darle un beso en cualquier parte del cuerpo, ya que ello integraría una agresión sexual por afectar a su intimidad y libertad sexual.

No cabe un contacto corporal in consentido bajo ningún pretexto si no hay consentimiento.

Quan aquests actes impliquen accés carnal, es configura el delict de violació (article 179 CP), amb penes més elevades. A més, l'article 180 CP preveu agreujants especialment rellevants en el cas de treballadors de la llar, com l'abús d'una situació de superioritat o de vulnerabilitat, o el fet que la víctima es trobi en una situació de dependència respecte de l'agressor, circumstàncies freqüents en relacions laborals domèstiques, especialment quan es tracta de dones migrants en situació irregular.

D'altra banda, el delictes d'assetjament sexual (article 184 CP) és especialment pertinent en aquest àmbit. Aquest es produeix quan es sol·liciten favors sexuals en el marc d'una relació laboral i es genera una situació intimidatòria, hostil o humiliant. La pena s'agreuja quan l'autor es preval d'una situació de superioritat, com és el cas de l'ocupador respecte de la treballadora de la llar. Això inclou conductes com insinuacions constants, pressions per mantenir relacions sexuals a canvi de conservar la feina o millorar les condicions laborals.

En aquest sentit, cal destacar també els delictes contra els drets dels treballadors, regulats als articles 311 a 316 CP, que resulten especialment rellevants en l'àmbit del treball domèstic. L'article 311 CP sanciona, entre d'altres conductes, la imposició de condicions laborals il·legals mitjançant engany o abús de situació de necessitat, una situació freqüent en el cas de treballadores de la llar, especialment quan es troben en situació administrativa irregular o de gran vulnerabilitat. L'article 312 CP castiga la contractació de treballadors sense autorització de treball en condicions que perjudiquin els seus drets, així com la facilitació de la immigració amb finalitats d'explotació laboral.

Així mateix, l'article 313 CP sanciona les migracions fraudulentament amb finalitat d'explotació, mentre que l'article 314 CP tipifica la discriminació laboral greu per motius, entre d'altres, d'origen racial o ètnic, la qual connecta directament amb la prohibició de discriminació en l'accés a l'ocupació. Per la seva banda, l'article 315 CP protegeix la llibertat sindical i el dret de vaga, i l'article 316 CP castiga els qui, amb infracció de les normes de prevenció de riscos laborals, posen en perill greu la vida, la salut o la integritat física dels treballadors, una previsió que pot resultar aplicable en entorns domèstics on no es garanteixen condicions mínimes de seguretat i salut.

En conjunt, aquests preceptes mostren que moltes de les experiències relatades per les treballadores de la llar —control de moviments, humiliacions constants, assetjament sexual, agressions o explotació— no són pràctiques tolerables ni simples irregularitats laborals, sinó conductes tipificades com a delictes. Això implica que l'ordenament jurídic no només reconeix la gravetat d'aquestes situacions, sinó que imposa als poders públics el deure de prevenir-les, investigar-les i sancionar-les, així com de garantir la protecció efectiva de les víctimes.

4.5. Tutela judicial efectiva

Malgrat la vulneració reiterada de drets, es constata paradoxalment una manca d'accés efectiu a la justícia per part de les persones treballadores de la llar. Aquesta situació no respon únicament a obstacles jurídics, sinó també a factors socials, econòmics i culturals que condicionen la capacitat real d'exercir els drets reconeguts formalment. Tal com assenyala el Consell Municipal d'Immigració de Barcelona (2017), entre les treballadores es produeix una manca d'empoderament i de reivindicació de drets derivada del desconeixement normatiu, la desconfiança envers un sistema judicial percebut com a lent i poc sensible, les dificultats de sindicació pròpies del sector i la normalització de situacions de violència.

A aquests factors s'hi afegeix la situació d'indefensió jurídica i administrativa en què es troben moltes dones estrangeres, així com les condicions de treball en l'àmbit domèstic, que dificulten l'organització col·lectiva i l'accés a mecanismes de denúncia.

Aquest dèficit d'accés efectiu a la justícia es veu reforçat per la por institucionalitzada a denunciar. Tal com recullen diversos estudis, moltes treballadores eviten acudir a les autoritats per por de represàlies, manca de credibilitat o desconeixement del sistema judicial. A més, s'evidencia una baixa taxa de denúncia de situacions d'assetjament i abús sexual, motivada per factors com la por a la deportació, la desconfiança en les autoritats o la vergonya, així com la creença que no seran escoltades o protegides (Bofill & Véliz, 2021).

Aquest fenomen s'inscriu en un marc més ampli de desprotecció de les persones migrants en situació irregular. Tot i que el dret espanyol reconeix formalment que qualsevol persona pot denunciar una infracció o delictes, en la pràctica la interacció amb els cossos de seguretat pot derivar en procediments sancionadors o d'expulsió, generant un efecte dissuasiu clar sobre l'accés a la justícia. Aquesta situació ha estat objecte de reiterades recomanacions institucionals del *Defensor del Pueblo* per garantir una denúncia segura, que eviti la incoació de procediments d'expulsió quan la persona migrant és víctima d'un delictes (Andalucía Acoge, Fundación Cepaim & Red Acoge, 2022).

A més, com s'ha explicat en el anterior apartat tant les víctimes de violència de gènere, com les víctimes d'explotació laboral tenen una protecció reforçada legalment reconeguda que impedeix la seva expulsió administrativa quan s'interposa una denúncia per aquests fets.

En aquest sentit, la Inspecció de Treball de la Generalitat de Catalunya (2025) va llançar un tríptic on recomanava denunciar l'ocupador en cas de no disposar d'autorització de treball, perquè com s'ha explicat les treballadores tenen drets i davants dels abusos han de poder denunciar a Inspecció. A més, l'acta de l'inspector que constati una relació de laboral superior al sis mesos pot servir com a prova per sol·licitar l'autorització de treball. En tot cas, per iniciar un procediment judicial és important la recopilació de proves per poder acreditar relacions laborals i situacions d'abús, com ara missatges, transferències bancàries, horaris o altres elements que permetin demostrar la realitat del treball efectivament prestat (Paz, Barcons & Medina, 2021).

Des d'una perspectiva de drets humans, la Cort Interamericana de Drets Humans, en la seva Opinió Consultiva OC-18/03 (en endavant "CIDH, OC-18/03"), ha establert que el dret al degut procés s'ha de garantir a tota persona, independentment del seu estatus migratori, i que el procés judicial ha de permetre la defensa efectiva dels drets en condicions d'igualtat real. En aquest sentit, es destaca que el dret a la tutela judicial efectiva requereix la incorporació de mesures de compensació davant situacions de desigualtat estructural, sense les quals l'accés a la justícia seria merament formal i no material.

La jurisprudència interamericana també ha establert que les garanties mínimes del degut procés s'apliquen no només en l'àmbit penal, sinó també en procediments laborals, administratius i de qualsevol altra naturalesa en què es determinin drets i obligacions (CIDH, OC-18/03, pars. 115 i 117). Així mateix, s'ha reconegut que l'Estat té l'obligació de garantir un accés real i no merament formal a la justícia, especialment quan existeixen situacions de vulnerabilitat que poden impedir l'exercici efectiu dels drets (CIDH, OC-18/03, par. 125).

En aquest context, cal remarcar que la doctrina del Tribunal Constitucional és clara i reiterada, la Sentència del Tribunal Constitucional (en endavant "STC") 99/1985, de 30 de setembre, rebutja que la CE estigui destinada exclusivament a la ciutadania espanyol, de fet, tot els drets reconeguts a la norma suprema són, en principi, predicables dels estrangers, mentre no es modulin legalment o se'n faci una exclusió expressa. Per consegüent, la tutela judicial efectiva és indubtablement un d'aquest drets i és per això que el Tribunal no considera rellevant la nacionalitat del sol·licitant d'empara. En paraules del Constitucional:

Pues bien, uno de estos derechos es el que «todas las personas tienen... a obtener la tutela efectiva de los Jueces y Tribunales», según dice el art. 24.1 de nuestra Constitución; ello es así no sólo por la dicción literal del citado artículo («todas las personas...»), sino porque a esa misma conclusión se llega interpretándolo, según exige el art. 10.2 de la C.E., de conformidad con el art. 10 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, con el art. 6.1 del Convenio de Roma de 4 de noviembre de 1950 y con el art. 14.1 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de Nueva York de 19 de diciembre de 1966, textos en todos los cuales el derecho equivalente al que nuestra Constitución denomina tutela judicial efectiva es reconocido a «toda persona» o a «todas las personas», sin atención a su nacionalidad. Por consiguiente, en el caso que examinamos, la nacionalidad alemana o española de quien nos pide amparo es irrelevante para otorgarlo o denegarlo.

Més recentment, la STC 55/2023, de 22 de maig, ha reforçat aquesta línia jurisprudencial en matèria de drets de les persones estrangeres, estimant un recurs d'empara per vulneració del dret a la tutela judicial efectiva en un supòsit en què la simple constatació de la presència en situació administrativa irregular va ser utilitzada com a únic fonament per incoar un procediment sancionador d'expulsió.

El Constitucional recorda que aquesta actuació resulta contrària al marc normatiu aplicable, en la mesura que la mera estada irregular no permet, per si sola, acordar l'expulsió sense l'existència de circumstàncies agreujants degudament motivades, subratllant així la necessitat d'una aplicació estricta dels principis de legalitat, motivació i proporcionalitat en l'àmbit sancionador. En conseqüència, aquesta resolució desmitifica la idea segons la qual el fet de no tenir papers comporta una exclusió *de facto* de la protecció jurídica, afirmant que la mera irregularitat no pot justificar automàticament mesures sancionadores d'expulsió ni suposar una pèrdua de la condició de subjecte de drets en l'ordenament jurídic espanyol.

Tot i això, la situació personal de la víctima, la seva gran vulnerabilitat, les barreres lingüístiques, la desinformació sobre els drets que l'assisteixen, acceptació social de la vulneració de drets laborals, actituds policials inadequades, opacitat en les seves actuacions, falta d'investigació i depuració de responsabilitats, manca de protocols, desconfiança, etc. impedeixen que moltes víctimes tinguin un accés efectiu a la justícia (Andalucía Acoge, Fundación Cepaim & Red Acoge 2022).

Cal destacar que, en aquests casos, és preferible presentar la denúncia directament davant del jutjat de guàrdia, actual Tribunal d'Instància, ja que, tot i que no hauria de ser així, la pràctica evidencia que l'actuació policial pot resultar més limitada o fins i tot dissuasiva. Quan la denúncia es formula en comissaria, sovint existeix un primer filtre informal exercit pel personal policial d'atenció inicial. En aquest tràmit previ, es demana a la persona que expliqui els fets, i no és infreqüent que se la desanimi a formalitzar la denúncia amb arguments que poden ser incorrectes o improcedents (com ara indicar que ha d'acudir a una altra comissaria, que necessita aportar prèviament un informe mèdic o que els fets no tenen rellevància penal). Aquesta pràctica revictimitzadora pot acabar impedit que la denúncia arribi a formalitzar-se, deixant la persona sense cap constància ni inici de procediment (Leiva, s.d).

Amb tot, encara hi ha un imaginari col·lectiu del sistema penal en el seu conjunt desfavorable, com mostra la Doctora en Dret Públic, Ester Blay, en un estudi sobre la denúncia en la violència de gènere:

La mayoría de las mujeres entrevistadas expresaban la opinión de que la policía es parte de un engranaje cuyo funcionamiento no siempre les resulta favorable, del que no siempre van a salir bien paradas, y que no necesariamente está interesado en protegerlas, y consideran que “el sistema penal” en su conjunto, y en particular los jueces, son todavía hostiles a las víctimas. (Blay, 2013, p. 389)

Per contra, hauria d'imperar una confiança en els professionals, sobretot els jutges, en aplicar la normativa vigent i protegir a les víctimes. Com a mostra, la STS 219/2008, de 30 d'abril, confirma la condemna per agressió sexual a un subjecte que va violar a la cuidadora de la seva mare, una treballadora que a més es trobava en situació irregular administrativa. El Suprem té especial sensibilitat amb aquesta situació i desestima els arguments del recurrent en la seva integritat:

En el caso de autos son múltiples y variados los elementos que configuran esa situación de dominio y el paralelo desvalimiento de la víctima vista su situación en España, por ello nada tiene de particular que inicialmente no quisiera firmar la denuncia.

El Tribunal de instancia dio respuesta concreta y contundente a todas las tesis exculpatorias de la defensa. En conclusión todo el recurso debe ser rechazado.

De manera més recent, la STSJ d'Astúries 38/2023, de 30 d'octubre, confirma la condemna a un subjecte que va assetjar sexualment la treballadora de la llar familiar. El Tribunal també destaca la

seva situació irregular per justificar el retard en la denúncia dels fets i el fet de no acudir a l'hospital després de la violació:

Todo ello, sintéticamente expuesto le lleva a concluir que : "... el conjunto de las pruebas referidas, conjuntamente valoradas, conducen al dictado de una sentencia condenatoria para Salvador, por los delitos imputados,... No existe duda por parte del tribunal para entender suficientemente acreditada la actuación violenta e intimidatoria que describe la víctima, sin que el hecho de que la misma no hubiese denunciado con anterioridad lo sucedido, permitiendo un reconocimiento en el Servicio de Urgencias de Ginecología del HUCA que aportase datos objetivos, resulte incompatible con ello, máxime cuando la víctima, con las corroboraciones de las testigos anteriormente referidas la hermana Miriam y Rosaura, expuso las sobradas razones por las que no lo había hecho, como eran el miedo por las amenazas proferidas por el acusado en una persona en situación irregular en España, carente de todo arraigo en este país y con una necesidad vital de trabajo, al tener en su país una madre y una hija a su cargo, siendo por lo demás elocuente el cambio de ánimo que dichas testigos apreciaron a la misma, además de los signos lesivos apreciados que corroboraron la lesión sufrida detonante de la formulación de su denuncia.

Respecte la vulneració dels drets laborals i econòmics la jurisprudència també s'ha mostrat protectora dels treballadors sense permís de treball. La STSJ Andalusia 126/2013, de 17 de gener, resol el cas de l'acomiadament improcedent d'una treballadora de la llar i les cures:

En la concreta materia de despido de trabajadores extranjeros sin la debida autorización Administrativa para trabajar en España, la sentencia del Tribunal Supremo de 21-6-2011, reiteró el acceso de los mismos a los derechos derivados de undespido, incluidos los salarios de tramitación (sin perjuicio de lo que posteriormente se indicará en cuanto a la relación laboral especial de la actora).

En razón a lo expuesto, la situación irregular de la demandante por la carencia de la necesaria autorización administrativa, no sería causa de nulidad del contrato ni enervaría los efectos del despido, si bien ha de limitarse la condena al pago de la indemnización, sin conceder a la demandada la posibilidad de optar por una readmisión que deviene jurídicamente inviable respecto a una trabajadora que carece de permiso de trabajo

Totes aquestes resolucions judicials són una mostra de com, tot i les dificultats, les persones migrades tenen drets i poden exigir-los exercint el seu dret fonamental a la tutela judicial efectiva. Per això, aquest TFG anima a les treballadores a alçar la veu i denunciar les violències patides. Encara que cal destacar que la denúncia no és la única via, ni tampoc el primer recurs per combatre la violència. És un pas difícil amb conseqüències per a les qual s'ha d'estar preparada en termes emocionals, de seguretat i de subsistència (Blay, 2013). El primer pas sempre ha de ser explicar la situació a alguna persona de confiança o exposar-la a la família de l'agressor, si és possible. Informar-se de l'existència de xarxes associatives properes o d'institucions especialitzades en violència masclista o atenció a persones migrades (Paz, Barcons & Medina, 2021).

5. Conclusions

L'anàlisi al llarg d'aquest treball permet concloure que el sector del treball de la llar i les cures constitueix un dels paradigmes més evidents de la violència estructural, on conflueixen l'eix de gènere, classe i origen nacional. La recerca evidencia que, tot i els avenços normatius recents, com la ratificació del Conveni 189 de l'OIT i les reformes del 2022 i 2024, encara persisteix una escletxa profunda entre la lletra de la llei i la realitat quotidiana de milers de dones migrants.

D'aquesta manera, el dret, entès com una eina de transformació, troba límits significatius per fer front la precarietat d'aquest col·lectiu. Aquesta tampoc és accidental, sinó fruit d'una construcció jurídica que ha mantingut el servei domèstic en una condició de relació laboral especial amb menys garanties que el règim general. A més, l'escolta activa de les treballadores i el contacte amb xarxes com MUET ha demostrat un sentiment compartit de desconfiança institucional, a causa de la por a l'expulsió degut a la situació administrativa irregular, la fragmentació de la normativa i el biaix racista, classista i masclista que encara impregna certs estaments judicials, fent que la tutela judicial efectiva sigui sovint una aspiració més que una realitat palpable.

No obstant això, una de les conclusions més rellevants d'aquest TFG és la necessitat de combatre la idea que les treballadores migrants no tenen cap protecció, ja que com s'ha analitzat, l'ordenament jurídic espanyol ofereix eines potents que cal activar.

Des d'aquesta certesa sorgeix la guia que ha pres la forma de fulls de mà informatius. Aquesta eina neix amb l'objectiu de traduir la complexitat del dret en coneixement útil i acció directa. L'enfocament triat, diferenciant entre treballadores, famílies i associacions, respon a la voluntat de repartir la responsabilitat de la justícia social.

Primer, pel que fa a les treballadores, el full de mà s'ha centrat en l'empoderament i la prevenció, des del parer que la informació és el primer pas per trencar l'aïllament i la dependència emocional i econòmica respecte de l'ocupador.

Segon, quant a les famílies ocupadores, el contingut s'ha enfocat cap a la responsabilitat ètica i legal per a què entenguin que la seva llar és un centre de treball i que el seu paper és clau per garantir la pau social i la qualitat de les cures.

Per últim, en relació amb les associacions, el full de mà posa en valor la força del col·lectiu i la incidència política, volent reivindicar el paper d'aquestes entitats com a vigilants de l'Administració, recordant el dret a exigir suport públic.

En conclusió, aquest treball reafirma que la violència contra les treballadores de la llar és una violència estructural masclista, racista i classista que el dret pot i ha de combatre.

Tot i la decepció amb el sistema, l'únic camí cap a l'equiparació plena de drets és la lluita per la seva aplicació efectiva. No podem esperar que l'Estat canviï la realitat del sector només amb lleis si aquestes no s'activen des de la base. Per aconseguir justícia social en el treball domèstic es requereix un compromís col·lectiu, tant de les treballadores, per reconèixer-se com a subjectes de dret; de les famílies, per exercir una ocupació digna; com de les associacions del sector i la societat civil en conjunt, per exigir un control públic i judicial que posi fi a la impunitat. Aquest TFG ha volgut ser una petita contribució per assegurar que la veu de les dones migrants arribi on el dret, fins ara, sovint ha decidit no mirar.

6. Llistat de referències

6.1. Doctrina

Alonso, Nuria, Trillo, David, & Vicent, Lucía. (2022). Análisis del sector de trabajo doméstico de las mujeres en la Unión Europea: Enfoque conceptual y limitaciones estadísticas. *Revista de Economía Mundial*, (60), 151–171. <https://doi.org/10.33776/rem.v0i60.5621>

Andalucía Acoge, Fundación Cepaim y Red Acoge. (2021). *Migración y denuncia segura: Experiencias europeas y retos para el desarrollo de mecanismos de denuncia segura para víctimas de delitos en situación administrativa irregular en España*. Platform for International Cooperation on Undocumented Migrants (PICUM). 1-37. [INFORME-MIGRACION-Y-DENUNCIA-SEGURA-Experiencias-europeas-y-retos-para-el-desarrollo-de-mecanismos-de-denuncia-segura-para-victimas-de-delitos-en-situacion-administrativa-irregular-en-Espana.pdf](https://www.picum.eu/sites/default/files/2021-12/INFORME-MIGRACION-Y-DENUNCIA-SEGURA-Experiencias-europeas-y-retos-para-el-desarrollo-de-mecanismos-de-denuncia-segura-para-victimas-de-delitos-en-situacion-administrativa-irregular-en-Espana.pdf)

Arrazola Ruiz, Sara & Bernal Bravo, Cesar. (2021). La justicia social: una dimensión esencial de la justicia. *La educación y la justicia una mirada para la formación inicial de docentes*. 53-69. https://justis.vlex.com/search/jurisdiction:ES+content_type:4/%22justicia+social%22/vid/902788673

Ayala Del Pino, Cristina. (2022). La prevención de riesgos laborales en la relación laboral especial de servicio del hogar familiar tras la aprobación del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 12(2), 1–33. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.7364>

Blay Gil, Ester (2013). “Voy o no voy”: el recurso a la policía en el caso de la violencia de género. Perspectivas de las víctimas. *Estudios Penales Y Criminológicos*, 33, 369-400. <https://revistas.usc.gal/index.php/epc/article/view/1502>

Bofill-Poch, Silvia & Márquez Porras, Raúl (2020). Indefensión, injusticia y merecimiento en el colectivo de trabajadoras del hogar: análisis de casos judicializados. *Etnográfica*, 24(1) 225-244. <https://doi.org/10.4000/etnografica.8487>

Bofill-Poch, Sílvia & Véliz Torresano, Norma (2019). *Una violència oculta: Assetjament sexual en dones migrades treballadores de la llar i de les cures*. Fundació Josep Irla, 1-115. <https://irla.cat/publicacions/assetjament-sexual-dones-migrades-treballadores-llar-cures/>.

Bofill Poch, Sílvia, & Véliz Torresano, Norma. (2021). *Encuesta sobre acoso sexual en mujeres de origen extranjero trabajadoras del hogar y de los cuidados en Cataluña*. Departamento de Igualdad y Feminismos, 1-90. <https://observatorioacoso.ccoo.es/b919970b473ade5fecfaa5c567968b65000001.pdf>

Boneta, Nerea, Marroquín, Sofía & Martín, Sandra. (2025). *Trabajo invisible: empleo de hogar y cuidados*. Oxfam Intermón, 1-75. <https://observatorioigualdadyempleo.es/wp-content/uploads/2025/03/trabajo-invisible-empleo-hogar-cuidados.pdf>

Consell Municipal d'Immigració de Barcelona. (2017). *Propostes per a la dignificació i sensibilització en l'àmbit del treball de la llar i la cura de les persones*. Ajuntament de Barcelona, Direcció de Serveis de Drets de Ciutadania i Diversitat, 1-58. https://ajuntament.barcelona.cat/consell-municipal-immigracio/sites/default/files/documents/doc.gt_.llar_.00.ca_.pdf?utm_

Corte Interamericana de Derechos Humanos (2003) *Opinión Consultiva OC-18/03 de 17 de septiembre de 2003. "Condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados"* 1-127. <https://www.refworld.org/es/jur/jur/corteidh/2003/130574>

Domínguez Rodríguez, Antía, Lamas, Sarah, & Pérez Caramés, Antía (2024). *Encuesta sobre salud laboral en el empleo de hogar y los cuidados: Informe de resultados 2024*. Universidade da Coruña & Plataforma por un Empleo de Hogar y Cuidados con Plenos Derechos de Madrid, 1-43. https://511a18c8-7046-427e-be8d-c0be073dd9e6.filesusr.com/ugd/94347a_fcb3b9b007b34c88a1941c3c9a23dd10.pdf

Europa Press. (2026). *El Gobierno espera publicar de manera inmediata el protocolo para proteger a las empleadas del hogar frente a la violencia y el acoso*. <https://www.europapress.es/epsocial/igualdad/noticia-gobierno-espera-publicar-manera-inmediata-protocolo-protoger-empleadas-hogar-violencia-acoso-20260406131137.html>

Generalitat de Catalunya, Departament d'Empresa i Treball. (2025). *Triptico: ITC — Inspección de Trabajo de Cataluña (Extranjería)*. Treball.gencat.cat. https://treball.gencat.cat/web/.content/14_-_inspeccio_de_treball/10-_ITC-eina-justicia-social/Triptico_ITC_extranjeria_cast.pdf

Grau Pineda, Carmen. (2019). El trabajo doméstico y de cuidados: La incidencia del Convenio 189 OIT sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. *ULPGC Documentos Laborales*, 116(Vol. I), 57–70.

<https://accedacris.ulpgc.es/bitstream/10553/60126/2/El%20trabajo%20doméstico%20y%20de%200cuidados%20by%20Carmen%20Grau%20Pineda.pdf>

Instituto Nacional de Estadística. (2026). *Encuesta de población activa (EPA), primer trimestre de* 2026.

https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595

La Parra Casado, Daniel & Tortosa Blasco, José María. (2003). Violencia estructural: una ilustración del concepto. *Documentación Social*, 131, 57-72. <https://hdl.handle.net/10045/23375>

Leiva Vojkovic, Enrique-Fernando. (s.d) *Diferencias entre denunciar ante la policía, el juzgado de guardia o el Ministerio Fiscal*. Abogalo. <https://abogalo.com/diferencias-denunciar-policia-juzgado-de-guardia-ministerio-fiscal/>

Macassa, Gloria; McGrath, Cormac; Rashid, Mamunur & Soares, Joaquim (2021). Structural Violence and HealthRelated Outcomes in Europe: A Descriptive Systematic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18 (13), 1-114. <https://doi.org/10.3390/ijerph18136998>

Ministerio de Igualdad, Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género. (s.f.). *Mujeres extranjeras: Protección*. <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/informacion-3/extranjeras/proteccion/>

Monguí Monsalve, Mónica, Cáceres Arévalo, Pierina, & Ezquiaga Bravo, Ainhoa. (2022). *Libro Blanco sobre la situación de las mujeres inmigrantes en el sector del trabajo del hogar y los cuidados en España*. Instituto de las Mujeres, Ministerio de Igualdad & Universidad Complutense de Madrid. Dykinson S.L, 1-109. <https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1924.pdf>

Nogueira, Julia & Zalakain, Joseba. (2015) *La discriminación múltiple de las mujeres inmigrantes trabajadoras en servicios domésticos y de cuidado en la CA de Euskadi*. Emakunde, Instituto Vasco de la mujer, 1-280. https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_bekak/es_def/adjunto/s/beca.2014.2.mujeres.inmigrantes.trabajadoras.servicios.domesticos.pdf

Mullaly, Siobhán. (2025). *Trabajadores domésticos migrantes y trata de personas: prevención, protección de derechos y acceso a la justicia. Informe de la Relatora Especial sobre la trata de personas, especialmente mujeres y niños, Siobhán Mullally (A/HRC/59/56)*, 1-20. <https://www.refworld.org/es/ref/infortem/cdhonu/2025/es/150102>

Paz Torres, Olga, Barcons Campmajó, Maria i Medina Martín, Rocío (2021). *Guia dels drets de les treballadores de la llar i de les cures* (2^a ed.). Departament d'Igualtat i Feminismes, Generalitat de Catalunya, pp. 1-46. https://igualtat.gencat.cat/web/.content/Ambits/cures-temps/publicacions/1-llista_cures/Publicacions/Guia-dels-drets-de-les-treballadores-de-la-llar-i-de-les-cures.pdf

Poblet Denti, Gabriela. (2022). “Pagar el seguro a la chacha”: Informalidad y protección social en el servicio doméstico y de cuidados. *Migraciones*, 55(Extraordinario), 1–19. <https://doi.org/10.14422/mig.2022.003>

Rodríguez-Martínez, Pilar, & Cuenca-Piqueras, Cristina. (2018). Interactions between direct and structural violence in sexual harassment against Spanish and unauthorized migrant women. *Archives of Sexual Behavior*, 48, 577-588. <https://doi.org/10.1007/s10508-018-1265-9>

Sánchez Hidalgo, Emilio (2025). *La formación en riesgos laborales para empleadas de hogar aún no está disponible a pocas horas de que sea obligatoria la evaluación*. El País. <https://elpais.com/economia/2025-11-13/la-formacion-en-riesgos-laborales-para-empleadas-de-hogar-aun-no-esta-disponible-a-pocas-horas-de-que-sea-obligatoria-la-evaluacion.html>

Sanz Sáez, Concepción. (2018). La discriminación en contra de las empleadas de hogar como forma de manifestación de las discriminaciones múltiples. *Revista de Derecho Social*, 83, 89-108. <https://blog.uclm.es/catedraclaracampoamor/wp-content/uploads/sites/158/2022/02/La-discriminacion-en-contra-de-las-Empleadas-de-Hogar.pdf>

6.2. Legislació

Catalunya. (2008). *Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista*. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, núm. 5123, de 2 de maig de 2008. <https://portaljuridic.gencat.cat/ca/document-del-pjur/?documentId=491383>

Catalunya. (2015). *Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes*. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, núm. 6919, de 23 de juliol de 2015. <https://portaljuridic.gencat.cat/eli/es-ct/1/2015/07/21/17>

Espanya. Cortes Generales. (1978). *Constitución Española*. Boletín Oficial del Estado, núm. 311, de 29 de desembre de 1978. [https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/\(1\)/con](https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1)/con)

Espanya. Jefatura del Estado. (2022). *Instrumento de adhesión al Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, hecho en Ginebra el 21 de junio de 2019*. Boletín Oficial del Estado, núm. 143, de 16 de juny de 2022. [https://www.boe.es/eli/es/ai/2019/06/21/\(1\)](https://www.boe.es/eli/es/ai/2019/06/21/(1))

Espanya. Jefatura del Estado. (2023). *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*.

Boletín Oficial del Estado, núm. 79, de 3 d'abril de 2023.
<https://www.boe.es/eli/es/ai/2011/06/16/2>

España. Jefatura del Estado. (1995). *Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal*. Boletín Oficial del Estado, núm. 281, de 24 de noviembre de 1995.
<https://www.boe.es/eli/es/lo/1995/11/23/10/con>

España. Jefatura del Estado. (2004). *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*. Boletín Oficial del Estado, núm. 313, de 29 de diciembre de 2004. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2004/12/28/1/con>

España. Jefatura del Estado. (2007). *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Boletín Oficial del Estado, núm. 71, de 23 de marzo de 2007.
<https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con>

España. Jefatura del Estado. (1985). *Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local*. Boletín Oficial del Estado, núm. 80, de 3 d'abril de 1985.
<https://www.boe.es/eli/es/l/1985/04/02/7/con>

España. Jefatura del Estado. (1996). *Ley 1/1996, de 10 de enero, de asistencia jurídica gratuita*. Boletín Oficial del Estado, núm. 11, de 12 de gener de 1996.
<https://www.boe.es/eli/es/l/1996/01/10/1/con>

España. Jefatura del Estado. (2011). *Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social*. Boletín Oficial del Estado, núm. 245, de 11 de octubre de 2011.
<https://www.boe.es/eli/es/l/2011/10/10/36/con>

España. Jefatura del Estado. (2022). *Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación*. Boletín Oficial del Estado, núm. 167, de 13 de juliol de 2022.
<https://www.boe.es/eli/es/l/2022/07/12/15/con>

España. Jefatura del Estado. (2022). *Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023*. Boletín Oficial del Estado, núm. 308, de 24 de desembre de 2022.
<https://www.boe.es/eli/es/l/2022/12/23/31/con>

España. Jefatura del Estado. (2015). *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*. Boletín Oficial del Estado, núm. 255, de 24 d'octubre de 2015. <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>

España. Jefatura del Estado. (2022). *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*. Boletín Oficial del Estado, núm. 216, de 8 de setembre de 2022.
<https://www.boe.es/eli/es/rdl/2022/09/06/16/con>

España. Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática. (2020). *Resolución de 29 de abril de 2020, de la Subsecretaría, por la que se publica la Resolución de 17 de febrero de 2020, de la Presidencia del Instituto Nacional de Estadística y de la Dirección General de Cooperación Autonómica y Local, por la que se dictan instrucciones técnicas a los Ayuntamientos sobre la gestión del Padrón municipal*. Boletín Oficial del Estado, núm. 122, de 2 de maig de 2020. [https://www.boe.es/eli/es/res/2020/04/29/\(5\)/con](https://www.boe.es/eli/es/res/2020/04/29/(5)/con)

España. Ministerio de Trabajo e Inmigración. (2011). *Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar*. Boletín Oficial del Estado, núm. 277, de 17 de noviembre de 2011. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2011/11/14/1620/con>

España. Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2024). *Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar*. Boletín Oficial del Estado, núm. 220, de 11 de setembre de 2024. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2024-18182>

España. Ministerio de Trabajo y Economía Social. ((2026). *Real Decreto 126/2026, de 18 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2026*. Boletín Oficial del Estado, núm. 43, de 19 de febrer de 2026. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2026/02/18/126>

6.3. Jurisprudència

Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Gran Sala). (2022, 24 de febrer). *CJ contra Tesorería General de la Seguridad Social* (Assumptes C-389/20; ECLI:EU:C:2022:120; ponent: L. S. Rossi).

Tribunal Constitucional, Sala Segona. (1985, 30 de setembre). *Sentència 99/1985* (recurs d'empara núm. 14/1985; ponent: Francisco Tomás y Valiente).

Tribunal Constitucional, Sala Segona. (1984, 23 de novembre). *Sentència 107/1984* (recurs d'empara núm. 576/1983; ponent: Jerónimo Arozamena Sierra).

Tribunal Constitucional, Sala Primera. (2023, 22 de maig). *Sentència 55/2023* (recurs núm. 5528-2021; ECLI:ES:TC:2023:55; ponent: Cándido Conde-Pumpido Tourón).

Tribunal Suprem, Sala Segona (Penal). (2000, 30 de juny). *Sentència 995/2000* (ponent: Joaquín Giménez García).

Tribunal Suprem, Sala Segona (Penal). (2008, 30 d'abril). *Sentència 219/2008* (recurs de cassació núm. 1753/2007; ECLI: ES:TS:2008:2198; ponent: Joaquín Giménez García).

Tribunal Suprem, Sala Segona (Penal). (2019, 13 de novembre). *Sentència 554/2019* (recurs de cassació núm. 10121/2019; ponent: Eduardo de Porres Ortiz de Urbina).

Tribunal Suprem, Sala Segona (Penal). (2026, 5 de març). *Sentència 193/2026* (recurs de cassació núm. 5352/2023; ponent: Vicente Magro Servet).

Tribunal Suprem, Sala Quarta (Social). (2009, 21 de desembre). *Sentència* (recurs de cassació núm. 201/2009; ponent: Luis Ramón Martínez Garrido).

Tribunal Suprem, Sala Quarta (Social). (2020, 29 de gener). *Sentència 79/2020* (recurs de cassació núm. 3097/2017; ponent: María Lourdes Arastey Sahún).

Tribunal Suprem, Sala Quarta (Social). (2022, 11 de gener). *Sentència 1/2022* (recurs de cassació núm. 2099/2019; ECLI: ES:TS:2022:61; ponent: Ignacio Garcia-Perrote Escartin).

Tribunal Suprem, Sala Quarta (Social). (2022, 20 de setembre). *Sentència 747/2022* (recurs de cassació núm. 3353/2019; ponent: María Luisa Segoviano Astaburuaga).

Tribunal Superior de Justícia d'Andalusia (Social). (2013, 17 de gener). *Sentència 126/2013* (recurs de suplicació 776/2012; ponent: Maria del Carmen Perez Sibon).

Tribunal Superior de Justícia de la Comunitat de Madrid, Secció 5ª (Social). (2023, 30 d'octubre). *Sentència 618/2023* (recurs de suplicació 181/2023; ponent: Maria Begoña Garcia Alvarez).

Tribunal Superior de Justícia d'Astúries (Penal). (2023, 30 d'octubre). *Sentència 38/2023* (recurs d'apel·lació 66/2023; ECLI: ES:TSJAS:2023:2317; ponent: Jose Ignacio Perez Villamil).

7. Annexos

7.1. Full de mà per a treballadores versió en català

ELS TEUS DRETS

- No patir tractes degradants: 15 CE
- Respecte a l'honor i la intimitat: 18 CE
- Associar-te i sindicalitzar-te: 22 i 28 CE
- Accedir a la justícia, ser escoltada i obtenir una resposta dels tribunals sense indefensió: 24 CE
- Empadronar-te encara sense papers o sense contracte de lloguer: 6.3 LO 4/2000
- Educació, sanitat, serveis socials: 9, 12, i 14 LO 4/2000
- Advocat gratuït, encara sense papers, si cobres menys de 14.400€ anuals: 22 LO 4/2000 i Llei 17/1996
- No ser discriminada, tampoc per funcionaris: 23 LO 4/2000
- No us poden deportar si sou víctimes d'exploració laboral: 59 LO 4/2000
- Drets laborals, encara sense contracte ni papers i no hi pots renunciar: 35 TRLET
- No et poden besar cap part del cos sense consentiment: STS
- Denunciar l'exploració laboral, assetjament, agressions contra tu: CP

QUÉ ÉS LA VIOLÈNCIA?

Crits, insults, humiliacions, etc

Pagar menys de 9,55€ per hora

No deixar descansar 12h entre jornades i 36h seguides a la setmana

Controlar-te, controlar comunicacions o sortides, preguntes intimes constants, etc

Tocaments, insinuacions, assetjament sexual, exhibició agressions, etc

Amenaces, coaccions, maltractament físic o psicològic

No donar vacances ni pagues extres

NO ÉS NORMAL!

TREBALL DOMÈSTIC sense violències

Guia pràctica per a treballadores

TENS DRETS!
NO ESTÁS SOLA



PREVENCIÓ

TOT PER ESCRIT

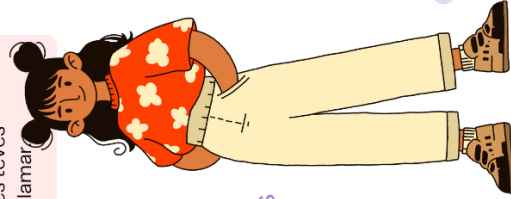
Si ets treballadora, la teva relació laboral existeix tot i que no tinguis contracte i tens drets laborals! Però si aconsegueixes un escrit amb condicions, salari, etc millor!

EMPADRONA'T

Si vius a Espanya tens dret al padró, fins i tot sense papers o sense contracte de lloguer. Busca la teva Oficina d'Atenció Ciutadana i informà't.

GUARDA PROVES

Anota les teves hores, guarda missatges de WhatsApp de l'ocupador i rebuts de pagament. Són les teves eines si algun dia has de reclamar.



Busca xarxa: No estàs sola.

Contacta amb associacions com **MUET** o sindicats des del primer dia. L'aïllament és l'aliat de l'abús.

ACTUACIÓ

Parla amb algú de confiança. Explicar-ho és el primer pas.

1

Denúncia segura

Si ets víctima de violència de gènere o explotació laboral, la llei et protegeix contra l'expulsió si denuncies (Art. 59 Llei d'Estrangeria). De manera general, segons la STC 55/2023, de 22 de maig: no es pot expulsar ningú només per trobar-se en situació irregular. **La teva denúncia no pot ser motiu d'expulsió del país!**

2

Només un sí és sí

Qualsevol acte sexual sense el teu consentiment lliure i clar és una agressió, castigada penalment. També tens dret a la nul·litat (indemnització) de l'acomodament si denúncies.

3

On trucar?

- 112: Emergències immediates
- 016: Atenció contra la violència masclista (no deixa rastre a la factura).
- Inspecció de Treball
- Associacions o sindicats

DEFENSA

LA JUSTÍCIA TAMBÉ ÉS PER A TU: DEFENSA ELS TEUS DRETS



- **Advocat gratuït:** Si no tens recursos suficients, tens dret a l'Assistència Jurídica Gratuïta. No importa si no tens papers".
- **La prova és l'ocupador:** En judicis per discriminació o assetjament, és l'ocupador qui ha de provar que ha actuat correctament
- **Protecció per embaràs:** L'acomodament d'una treballadora embarassada és nul·le de forma automàtica, encara que l'ocupador digui que no ho sabia.
- **Dret a la reparació:** Tens dret a reclamar indemnitzacions per danys morals i el pagament de tot el que et deuen (hores extra, vacances no gaudides).
- **La teva paraula val:** El sistema judicial ha de garantir la teva Tutela Judicial Efectiva. **No permetis que ningú et faci creure que la teva veu no compta per ser migrada.**

El dret és una eina de resistència. Reclama el que és teu.

TUS DERECHOS

- No sufrir tratos degradantes: 15 CE
- Respeto al honor e intimidad: 18 CE
- Asociarte y sindicalizarte: 22 y 28 CE
- Acceder a la justicia, ser escuchada y obtener una respuesta de los tribunales sin indefensión: 24 CE
- Emplearte a tu libre elección: 25 CE
- Contrato de alquiler: 6.3 LO 4/2000
- Educación, sanidad, servicios sociales: 9, 12, y 14 LO 4/2000
- Abogado gratuito, aún sin papeles, si cobras menos de 14.400€ anuales: 22 LO 4/2000 y Ley 1/1996
- No ser discriminada, tampoco por funcionarios: 23 LO 4/2000
- No te pueden deportar si eres víctima de explotación laboral: 59 LO 4/2000
- Derechos laborales, aún sin contrato ni papeles y no puedes renunciar a ellos: 3.5 TRILET
- No pueden besarte ninguna parte del cuerpo sin consentimiento: STS
- Denunciar la explotación laboral, acoso, agresiones contra ti: CP



¿QUÉ ES LA VIOLENCIA?

Gritos, insultos, humillaciones, etc

Pagar menos de 9,55€ por hora

No dejar descansar 12h entre jornadas y 36h seguidas a la semana

Controlar tu vida, comunicaciones, salidas, preguntas íntimas constantes etc

Tocamientos, insinuaciones, acoso sexual, exhibicionismo agresiones, etc

Amenazas, coacciones, maltrato físico o psicológico

No dar vacaciones ni pagas extras



¡NO ES NORMAL!

Trabajo doméstico sin violencias



Guía práctica para trabajadoras

¡TIENES DERECHOS! NO ESTÁS SOLA

PREVENCIÓN

TODO POR ESCRITO

¡Si eres trabajadora, tu relación laboral existe aunque no tengas contrato y tienes derechos laborales! ¡Pero si consigues un escrito con condiciones, salario, etc mejor!

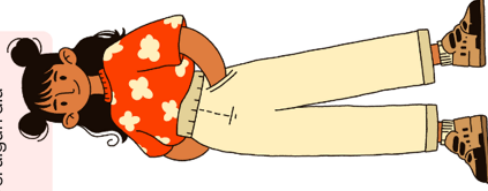
EMPADRÓNATE

Si vives en España tienes derecho al padrón, incluso sin papeles o sin contrato de alquiler. Busca tu Oficina de Atención Ciudadana e infórmate.

GUARDA PRUEBAS

Anota tus horas, guarda mensajes de WhatsApp del empleador y recibos de pago. Son tus herramientas si algún día debes reclamar.

Busca **red**: No estás sola. Contacta con asociaciones como **MUET** o sindicatos desde el primer día. El aislamiento es el aliado del abuso.



ACTUACIÓN

Habla con alguien de confianza. Contarlo es el **primer paso**.

1

Denuncia segura

Si eres víctima de violencia de género o explotación laboral, la ley te protege contra la expulsión si denuncias (Art. 59 Ley de Extranjería). De forma general, según la STC 55/2023, de 22 de mayo: no se puede expulsar a nadie sólo por encontrarse en situación irregular. ¡**Tu denuncia no puede ser motivo de expulsión del país!**

2

Sólo un sí es sí

Cualquier acto sexual sin tu libre y claro consentimiento es una agresión, castigada penalmente. También tienes derecho a la nulidad (indemnización) del despido si denuncias.

3

¿Dónde llamar?

- 112: Emergencias inmediatas
- 016: Atención contra la violencia machista (no deja rastro en la factura).
- Inspección de Trabajo
- Asociaciones o sindicatos

DEFENSA

LA JUSTICIA TAMBIÉN ES PARA TI: DEFIENDE TUS DERECHOS



- **Abogado gratuito:** Si no tienes recursos suficientes, tienes derecho a la Asistencia Jurídica Gratuita. No importa si no tienes papeles*
- **La prueba es del empleador:** En juicios por discriminación o acoso, es el empleador quien debe probar que ha actuado correctamente
- **Protección por embarazo:** El despido de una trabajadora embarazada es nulo de forma automática, aunque el empleador diga que no lo sabía.
- **Derecho a la reparación:** Tienes derecho a reclamar indemnizaciones por daños morales y el pago de todo lo que te deben (horas extra, vacaciones no disfrutadas).
- **Tu palabra vale:** El sistema judicial debe garantizar tu Tutela Judicial Efectiva. **No permitas que nadie te haga creer que tu voz no cuenta por ser migrada.**

El **derecho** es una herramienta de **resistencia**. Reclama lo que **es tuyo**.

7.3. Full de mà per a famílies ocupadores versió en català

DRETS DE LES TREBALLADORES

- Dignitat i integritat (Art. 15 CE): Prohibició absoluta de tractes degradants o humiliants. La llar ha de ser un espai segur.
- Intimitat (Art. 18 CE): Respecte estricte a la privacitat i honor de la treballadora (especialment si és interna).
- Drets col·lectius (Art. 22 i 28 CE): No es pot impedir que la treballadora s'associï o es sindicui.
- Empadronament (Art. 63 LO 4/2000): Facilitar l'empadronament és una obligació legal independentment de la situació administrativa.
- Drets Laborals Irrenunciables (Art. 3.5 TRLRHL): Encara que hi hagi un pacte verbal, els drets (SMI, descansos, vacances) són obligatoris i no es poden "negociar" a la baixa.
- Tolerància zero (Jurisprudència STS): Qualsevol contacte físic (inclòs un bes) sense consentiment és un delictes d'agressió sexual.



QUÉ ÉS LA VIOLÈNCIA?

Crits, insults, humiliacions, etc

Pagar menys de 9,55€ per hora

No deixar descansar 12h entre jornades i 36h seguides a la setmana

Controlar la treballadora, les seves comunicacions o sortides, preguntes intimes constants etc

Tocaments, insinuacions, assetjament sexual, exhibició agressions, etc

Amenaces, coaccions, maltractament físic o psicològic

No donar vacances ni pagues extres

NO ÉS NORMAL!

41

PREVENCIÓ

CONTRACTE I SEURETAT SOCIAL

No és una opció, és una obligació. L'alta a la Seguretat Social protegeix la família davant de sancions d'Inspecció de Treball (fins a 100.000€).

RESPECTE EL SMI

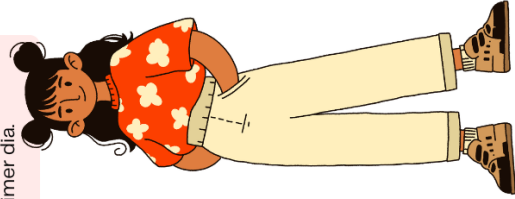
Pagar menys del Salari Mínim és explotació. El 2026, el mínim són 1.221€/mes (40h) o 9,55€/hora. Recordar: les pagues extres i les vacances no són regals, són drets.

LÍMITS DE CONFIANÇA

El "víncle de confiança" no pot ser excusa per envair la intimitat de la treballadora o exigir hores extra no pactades. Defineix horaris i funcions des del primer dia.

EL DOMICILI NO
ÉS UN ESPAI
SENSE LLEI! Hem
de **cuidar a qui**
ens cuida:

Responsabilitat,
Legalitat i
Dignitat.



ACTUACIÓ

1

Inviolabilitat no és impunitat

Que el domicili sigui inviolable (art. 18.2 CE) no vol dir que el que hi passa sigui secret. Com a ocupador/a, ets el responsable de garantir un entorn lliure d'assetjament.

2

Davant d'un conflicte:

Si la relació laboral s'ha de trencar, fes-ho legalment (Preavis per escrit i indemnització de 12 dies/any). L'acomiadament verbal o sense motiu es pot considerar nul, especialment si hi ha embaràs.

3

Zero tolerància

L'assetjament sexual o el tracte degradant en l'àmbit domèstic s'agreuja penalment per l'abús de superioritat. Vigila que cap membre de la llar creui la línia.

DEFENSA

PER UNA SOCIETAT MÉS JUSTA



- **Pau social i qualitat de la cura:** Una treballadora amb drets reconeguts ofereix una cura de més qualitat. La precarietat genera rotació i inestabilitat per a la teva família.
- **Evita conflictes judicials:** Mantenir una conducta estrictament professional és la millor garantia per evitar litigis a la jurisdicció social o penal. Cal ser conscients que qualsevol incompliment laboral o abús pot derivar en denúncies que desembocquen en processos judicials llargs, costosos i amb un gran desgast emocional per a totes dues parts.
- **Justícia Social:** Complir amb la llei d'estrangeria i laboral és contribuir a una societat més justa i democràtica.

7.4. Full de mà per a famílies ocupadores versió en castellà

DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS

- Dignidad e integridad (Art. 15 CE): Prohibición absoluta de tratos degradantes o humillantes. El hogar debe ser un espacio seguro.
- Intimidad (Art. 18 CE): Respeto estricto a la privacidad y honor de la trabajadora (especialmente si es interna).
- Derechos colectivos (Art. 22 y 28 CE): No se puede impedir que la trabajadora se asocie o se indique.
- Empadronamiento (Art. 6.3 LO 4/2000): Facilitar el empadronamiento es una obligación legal, independientemente de la situación administrativa.
- Derechos Laborales Irrenunciables (Art. 3.5 TRLET): Aunque exista un pacto verbal, los derechos (SMI, descansos, vacaciones) son obligatorios y no se pueden "negociar" a la baja.
- Tolerancia cero (Jurisprudencia STS): Cualquier contacto físico (incluido un beso) sin consentimiento es un delito de agresión sexual.



¿QUÉ ES LA VIOLENCIA?

- Gritos, insultos, etc.
- Pagar menos de 9,55€ por hora
- No dejar descansar 12h entre jornadas y 36h seguidas a la semana
- Controlar la vida, comunicaciones, salidas, preguntas íntimas constantes etc
- Tocamientos, insinuaciones, acoso sexual, exhibicionismo, agresiones, etc
- Amenazas, coacciones, maltrato físico o psicológico
- No dar vacaciones ni pagas extras

¡NO ES NORMAL!

PREVENCIÓN

CONTRATO Y SEGURIDAD SOCIAL

No es una opción, es una obligación. El alta en la Seguridad Social protege a la familia ante sanciones de Inspección de Trabajo (hasta 100.000€).

RESPECTA EL SMI

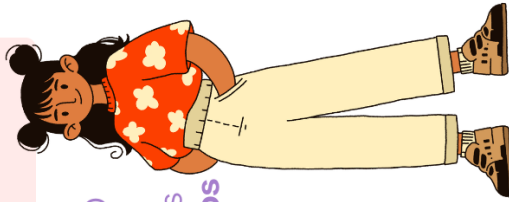
Pagar menos del Salario Mínimo es explotación. En 2026, el mínimo son 1231,40h) o 9,55€/hora. Recuerda: las pagas extras y las vacaciones no son regalos, son derechos.

LÍMITES DE CONFIANZA

El "Vínculo de confianza" no podrá ser excusa para invadir la intimidad de la trabajadora o exigir horas extra no pactadas. Define horarios y funciones desde el primer día.

¡EL DOMICILIO NO ES UN ESPACIO SIN LEY! Debemos cuidar a quien nos cuida:

Responsabilidad,
Legalidad y
Dignidad.



ACTUACIÓN

1

Inviolabilidad no es impunidad

Que el domicilio sea inviolable (art. 18.2 CE) no quiere decir que lo que ocurra sea secreto. Como empleador/a, eres el responsable de garantizar un entorno libre de acoso.

2

Ante un conflicto

Si la relación laboral debe romperse, hazlo legalmente (Preaviso por escrito e indemnización de 12 días/año). El despido verbal o sin motivo puede considerarse nulo, especialmente si existe embarazo.

3

Cero tolerancia

El acoso sexual o el trato degradante en el ámbito doméstico se agrava penalmente por el abuso de superioridad. Vigila que ningún miembro del hogar cruce la línea.

DEFENSA

POR UNA SOCIEDAD MÁS JUSTA



- **Paz social y calidad del cuidado:** Una trabajadora con derechos reconocidos ofrece un cuidado de mayor calidad. La precariedad genera rotación e inestabilidad para tu familia.
- **Evita conflictos judiciales:** Mantener una conducta estrictamente profesional es la mejor garantía para evitar litigios en la jurisdicción social o penal. Hay que ser conscientes de que cualquier incumplimiento laboral o abuso puede derivar en denuncias que desemboken en procesos judiciales largos, costosos y con gran desgaste emocional para ambas partes.
- **Justicia Social:** Cumplir con la ley de extranjería y laboral es contribuir a una sociedad más justa y democrática.

DRETS DE LES TREBALLADORES

- Dignitat i integritat (Art. 15 CE): Prohibició absoluta de tractes degradants o humiliants. La llar ha de ser un espai segur.
- Intimitat (Art. 18 CE): Respecte estricte a la privacitat i honor de la treballadora (especialment si és interna).
- Drets col·lectius (Art. 22 i 28 CE): No es pot impedir que la treballadora s'associï o es sindicui.
- Empadronament (Art. 63 LO 4/2000): Facilitar l'empadronament és una obligació legal, independentment de la situació administrativa.
- Drets Laborals Irrenunciables (Art. 3.5 TRLET): Encara que hi hagi un pacte verbal, els drets (SMI, descansos, vacances) són obligatoris i no es poden "negociar" a la baixa.
- Tolerància zero (Jurisprudència STS): Qualsevol contacte físic (inclòs un bes) sense consentiment és un delictes d'agressió sexual.

QUÉ ÉS LA VIOLÈNCIA?

Crits, insults, humiliacions, etc

Pagar menys de 9,55€ per hora

No deixar descansar 12h entre jornades i 36h seguides a la setmana

Controlar la treballadora, les seves comunicacions o sortides, preguntes intimes constants etc

Locaments, insinuacions, assetjament sexual, exhibició agressions, etc

Amenaces, coaccions, maltractament físic o psicològic

No donar vacances ni pagues extres

NO ÉS NORMAL!

Guia pràctica per a associacions

Treball domèstic sense violència

Enfortint la xarxa contra la violència estructural.

PREVENCIÓ

ASSOCIACIONISME COM A DRET

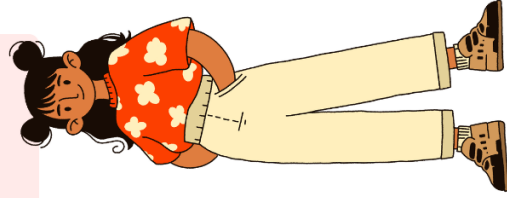
L'article 69 de la LO 4/2000 obliga els poders públics a donar suport a les associacions d'immigrants. Reivindiqueu el vostre espai i finançament.

FORMACIÓ JURÍDICA

El millor escut és el coneixement. Organitzeu tallers sobre la legislació d'estrangeria, laboral i penal i el Conveni 189 de l'OIT. Difoneu les activitats per xarxes.

DETECCIÓ PRECOÇ

Crear espais segurs de "café i conversa" per detectar casos de violència oculta que no arriben als jutjats per por o vergonya.



**EL DOMICILI NO
ÉS UN ESPAI
SENSE LLEI! Hem
de cuidar a qui
ens cuida:**
Responsabilitat,
Legalitat i
Dignitat.

ACTUACIÓ

1

Acompanyament a la denúncia:

Recordeu l'article 59 de la Llei d'Estrangeria: la denúncia per explotació o violència és una via de regularització i protecció, no una via d'expulsió. Encara que el procés és dur amb vosaltres serà més fàcil.

2

Legitimació activa

Com a associació, podeu compareixer en processos de vulneració de drets fonamentals per donar suport a la víctima (art. 177 LRJS).

3

Pressió institucional

Exigiu la publicació immediata dels protocols contra l'assetjament previstos al RD 893/2024. El silenci de l'administració és violència institucional.

DEFENSA

CAP A LA VERTADERA IGUALTAT



- **Litigi estratègic:** Cal portar als tribunals casos que forcin la jurisprudència a aplicar la perspectiva de gènere.
- **Aliances sindicals:** El treball domèstic no és "ajuda", és treball. Enfortiu els vincles amb els sindicats per exigir inspeccions de treball efectives en els domicilis.
- **Incidència política:** No ens aturem en la ratificació del Conveni 189; cal exigir la seva transposició real per acabar amb la "relació laboral especial" que és l'origen de la desigualtat.

DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS

- Dignidad e integridad (Art. 15 CE): Prohibición absoluta de tratos degradantes o humillantes. El hogar debe ser un espacio seguro.
- Intimidad (Art. 18 CE): Respeto estricto a la privacidad y honor de la trabajadora (especialmente si es interna).
- Derechos colectivos (Art. 22 y 28 CE): No se puede impedir que la trabajadora se asocie o se indique.
- Empadronamiento (Art. 6.3 LO 4/2000): Facilitar el empadronamiento es una obligación legal, independientemente de la situación administrativa.
- Derechos Laborales Irrenunciables (Art. 3.5 TRLET): Aunque exista un pacto verbal, los derechos (SMI, descansos, vacaciones) son obligatorios y no se pueden "negociar" a la baja.
- Tolerancia cero (Jurisprudencia STS): Cualquier contacto físico (incluido un beso) sin consentimiento es un delito de agresión sexual.



Guía práctica para asociaciones

Trabajo doméstico sin violencia

¿QUÉ ES LA VIOLENCIA?

Gritos, insultos, humillaciones, etc

Pagar menos de 9,55€ por hora

No dejar descansar 12h entre jornadas y 36h seguidas a la semana

Tocamientos, insinuaciones, acoso sexual, exhibicionismo, agresiones, etc

Controlar la vida, comunicaciones, salidas, preguntas íntimas constantes etc

Amenazas, coacciones, maltrato físico o psicológico

No dar vacaciones ni pagas extras



¡NO ES NORMAL!

PREVENCIÓN

ASOCIACIONISMO COMO DERECHO

El artículo 69 de la LO 4/2000 obliga a los poderes públicos a apoyar a las asociaciones de inmigrantes. Reivindique su espacio y financiación.

FORMACIÓN JURÍDICA

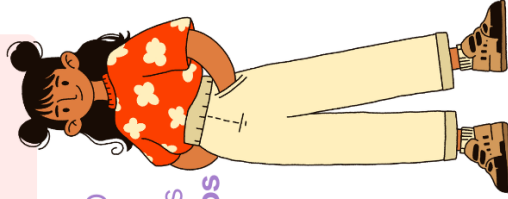
El mejor escudo es el conocimiento. Organizad talleres sobre la legislación de extranjería, laboral y penal y el Convenio 189 de la OIT. Difunda las actividades por redes.

DETECCIÓN PRECOZ

Crear espacios seguros de "café y conversación" para detectar casos de violencia oculta que no llegan a los juzgados por miedo o vergüenza.

¡EL DOMICILIO NO ES UN ESPACIO SIN LEY! Debemos **cuidar a quien nos cuida:**

Responsabilidad,
Legalidad y
Dignidad.



ACTUACIÓN

1

Acompañamiento a la denuncia:

Recordad el artículo 59 de la Ley de Extranjería: la denuncia por explotación o violencia es una vía de regularización y protección, no una vía de expulsión. Aunque el proceso es duro con vosotras será más fácil.

2

Legitimación activa

Como asociación, podéis comparecer en procesos de vulneración de derechos fundamentales para apoyar a la víctima (art. 177 LRJS).

3

Presión institucional

Exigid la publicación inmediata de los protocolos contra el acoso previstos en el RD 893/2024. El silencio de la administración es violencia

DEFENSA

HACIA LA VERDADERA IGUALDAD



- **Litigio estratégico:** Es necesario llevar a los tribunales casos que fuercen la jurisprudencia a aplicar la perspectiva de género.
- **Alianzas sindicales:** El trabajo doméstico no es "ayuda", es trabajo. Fortalece los vínculos con los sindicatos para exigir inspecciones de trabajo efectivas en los domicilios.
- **Incidencia política:** No nos detengamos en la ratificación del Convenio 189; es necesario exigir su transposición real para acabar con la "relación laboral especial" que es el origen de la desigualdad.