EUROFOUND RESEARCH PAPER

Condiciones y calidad de vida

El trabajo asistencial no declarado en la UE: Planteamientos políticos ante un reto socioeconómico complejo

(Versión traducida por la Secretaría de Políticas Europeas de UGT)

El trabajo asistencial no declarado en la UE: Planteamientos políticos ante un reto socioeconómico complejo

Eurofound

Fundación Europea para
la Mejora de Condiciones
de Vida y de Trabajo

Cuando cite este trabajo de investigación, utilice la siguiente redacción:
Eurofound (2025), *Undeclared care work in the EU: Policy approaches to a complex socioeconomic* challenge, documento de investigación de Eurofound, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.

Autores: Marianna Baggio y Jorge Cabrita

Directora de investigación: Sanna Nivakoski

Proyecto de investigación: La prestación de cuidados y el papel de los cuidadores informales (240402)

Proveedores: Red de corresponsales de Eurofound (véase el anexo 1)

Agradecimientos: Los autores desean dar las gracias a los participantes en dos reuniones de expertos por aportar sus valiosos conocimientos y experiencia a este análisis. Un agradecimiento especial a la Autoridad Laboral Europea (ELA) por su contribución como principales expertos en trabajo no declarado y por compartir sus recursos y materiales, que han informado aspectos de este informe. Los autores también expresan un reconocimiento especial a los cuatro revisores, cuyos detallados comentarios y constructivas sugerencias han mejorado sustancialmente este : Prof Valeria Pulignano (KU Leuven), Prof Paula Rodríguez-Modroño (Universidad Pablo de Olavide), Dr Marta Kahancová (Central European Labour Studies Institute) y Dr Barbora Holubová (Central European Labour Studies Institute). Los autores agradecen también a todos los colegas y partes interesadas que han contribuido con sus comentarios y perspectivas durante elaboración de este informe.

Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2025

Imprime:	ISBN 978-92-897-2469-2	doi:10.2806/3889116	TJ-01-25-004-ES-C
PDF:	ISBN 978-92-897-2468-5	doi:10.2806/9489757	TJ-01-25-004-ES-N

Este documento de investigación y todo el material asociado están disponibles en línea en https://eurofound.link/ef25003.

Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, 2025 Reproducción

autorizada con indicación de la fuente.

Para cualquier uso o reproducción de fotos u otro material que no esté protegido por los derechos de autor de Eurofound, deberá solicitarse autorización directamente a los titulares de los derechos.

Imagen de portada: © Neil/Adobe Stock

Las cifras del informe se han diseñado utilizando recursos de Flaticon.com.

Cualquier consulta sobre derechos de autor debe dirigirse por escrito acopyright@eurofound.europa.eu

La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) es una agencia tripartita de la Unión Europea creada en 1975. Su función es proporcionar conocimientos en el ámbito de las políticas sociales, de empleo y relacionadas con el trabajo de acuerdo con el Reglamento (UE) 2019/127.

Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo Teléfono: (+353 1) 204

31 00
Correo electrónico: information@eurofound.europa.eu
Web: www.eurofound.europa.eu

Contenido

	Introducción	**1**
	Definición del trabajo asistencial no declarado	2
	Retos políticos y perspectivas	3
	Ámbito de aplicación, metodología y limitaciones	5
1.	**Caracterización del trabajo asistencial no declarado**	**7**
	Escala del trabajo asistencial no declarado	7
	Perfil de los trabajadores	9
	Impulsores del trabajo asistencial no declarado	11
	Papel de los medios sociales y las plataformas en línea	14
	Naturaleza del trabajo asistencial no declarado	15
2.	**Consecuencias del trabajo asistencial no declarado**	**19**
	Falta de protección jurídica	19
	Insostenibilidad financiera	20
	Retos para la salud física y mental	20
	Falta de oportunidades de formación y desarrollo profesional	20
	Alto riesgo de explotación y exposición a comportamientos sociales adversos	20
	Falta de acceso a la representación de los trabajadores	21
	Aislamiento social y exclusión	21
3.	**Prevención y formalización del trabajo asistencial no declarado**	**23**
	Medidas directas para mejorar la detección	25
	Medidas directas para permitir el cumplimiento	25
	Medidas indirectas para cambiar normas y creencias	31
	Conclusiones e indicaciones políticas	**33**
	Indicadores políticos	34
	Referencias	**37**
	Anexos	**41**
	Anexo 1: Red de corresponsales de Eurofound	41
	Anexo 2: Cuestionario	42

Abreviaturas

CESU	chèque emploi-service universel (empleo-servicio universal)
DLS	Dienstleistungsscheck (Cheque de servicio doméstico)
EA GLI	Agencia Ejecutiva Inspección General de Trabajo
ECEC	educación y atención a la primera infancia
EFFAT	Federación Europea de Sindicatos de Alimentación, Agricultura y Turismo
EFFE	Federación Europea de Empleo Familiar y Asistencia a Domicilio
EFSI	Federación Europea de Servicios a las Personas
ELA	Autoridad Laboral Europea
Equinet	Red Europea de Organismos de Igualdad
FEPS	Fundación Europea de Estudios Progresistas
LTC	cuidados de larga duración
OIT	Organización Internacional del Trabajo
INPS	Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (Nacional de la Seguridad Social)
ISEE	Indicatore della Situazione Economica Equivalente (de la situación económica equivalente)
ISTAT	Istituto Nazionale di Statistica Instituto Nacional de Estadística de Italia)
KOS	Komora opatrovateliek Slovenska (Cámara de Cuidadores de Eslovaquia)
MLSP	Ministerio de Trabajo y Política Social
MRCI	Centro de Derechos de los Migrantes de Irlanda
NEC	Red de corresponsales de Eurofound
PHS	servicios personales y domésticos
STAD	Sindicato dos de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas (Sindicato de Trabajadores de Servicios de Portería, Vigilancia, Limpieza, Domésticos y Actividades Diversas)
TCN	nacional de un tercer país
ACNUR	Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
VAEB	Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Bergbau (Institución de Seguros para Ferrocarriles y Minería)
ZUS	Zakład Ubezpieczeń Społecznych (de la Seguridad Social)

Glosario

Economía de los cuidados: A veces denominada economía púrpura. Incluye el trabajo remunerado y no remunerado de cuidado de niños, ancianos, personas con discapacidad y otros grupos dependientes de cuidados. Incluye las actividades de cuidado directas e indirectas.

Trabajo declarado: Empleo formalmente registrado ante las autoridades competentes y que cumple la normativa fiscal, laboral y de seguridad social.

Actividades de atención directa: Asistencia personal, apoyo para la vida diaria y cuidado de niños prestados directamente a los beneficiarios de los cuidados.

Actividades asistenciales indirectas: Servicios de apoyo como cocina, limpieza y jardinería, realizados como parte de la prestación global de cuidados.

Atención domiciliaria: Modalidad de asistencia en la que el cuidador reside en el domicilio del beneficiario.

Servicios personales y domésticos (SPH): Servicios prestados en hogares privados, incluidos tanto el trabajo asistencial como los servicios domésticos.

Trabajo de plataforma: Trabajo intermediado a través de plataformas digitales que conectan a los proveedores de servicios con los clientes.

Cuidados regulados: Actividades asistenciales que operan dentro de marcos legales e institucionales formales, incluidos tanto los servicios asistenciales profesionales (prestados por profesionales formados que reciben una remuneración y trabajan en entornos formales como empleados o trabajadores autónomos) como la asistencia voluntaria (prestada a través de programas organizados e iniciativas comunitarias por personas que, aunque carecen de cualificación profesional, operan dentro de marcos regulados).

Trabajo reproductivo: Tareas no remuneradas esenciales para la reproducción de la vida y el bienestar de la sociedad, realizadas predominantemente por mujeres. Abarca actividades como el cuidado de los niños, las tareas domésticas y el cuidado de los miembros de la familia.

Vales sociales o de servicios: Instrumentos de pago regulados por el gobierno para servicios de atención que operan bajo un marco legal definido. Incluyen garantías de derechos laborales y protección social para los trabajadores, requisitos de calidad para los proveedores de servicios y beneficios fiscales para los usuarios.

Trabajo de cuidados no declarado: Trabajo remunerado de cuidados que es legal pero no se declara a las autoridades públicas, con lo que se eluden las obligaciones fiscales y de seguridad social.

Cuidados informales no remunerados: Cuidados prestados por familiares, parientes, amigos o vecinos a personas que necesitan cuidados o apoyo. Aunque los cuidadores no remunerados pueden recibir prestaciones o subsidios sociales, no son remunerados por su labor asistencial que suele basarse en relaciones preexistentes.

Cuidados no regulados: Actividades asistenciales al margen de las estructuras reguladoras formales, incluido el trabajo asistencial no declarado y los cuidados informales no remunerados.

Introducción

La economía de los cuidados es fundamental para el funcionamiento de nuestras sociedades. El trabajo en esta economía lo asumen desproporcionadamente las mujeres y a menudo está infravalorado tanto social como económicamente. El trabajo de cuidados adopta muchas formas, como el cuidado de niños, los cuidados de larga duración, la asistencia sanitaria, la educación y los servicios personales. Puede estar regulado o no.

La asistencia regulada incluye los servicios de asistencia profesional prestados por profesionales cualificados que reciben una remuneración y trabajan en entornos formales como empleados o
trabajadores autónomos. También incluye la asistencia voluntaria prestada a través de programas organizados e iniciativas comunitarias por personas que, aunque carecen de cualificación profesional, operan dentro de marcos regulados.

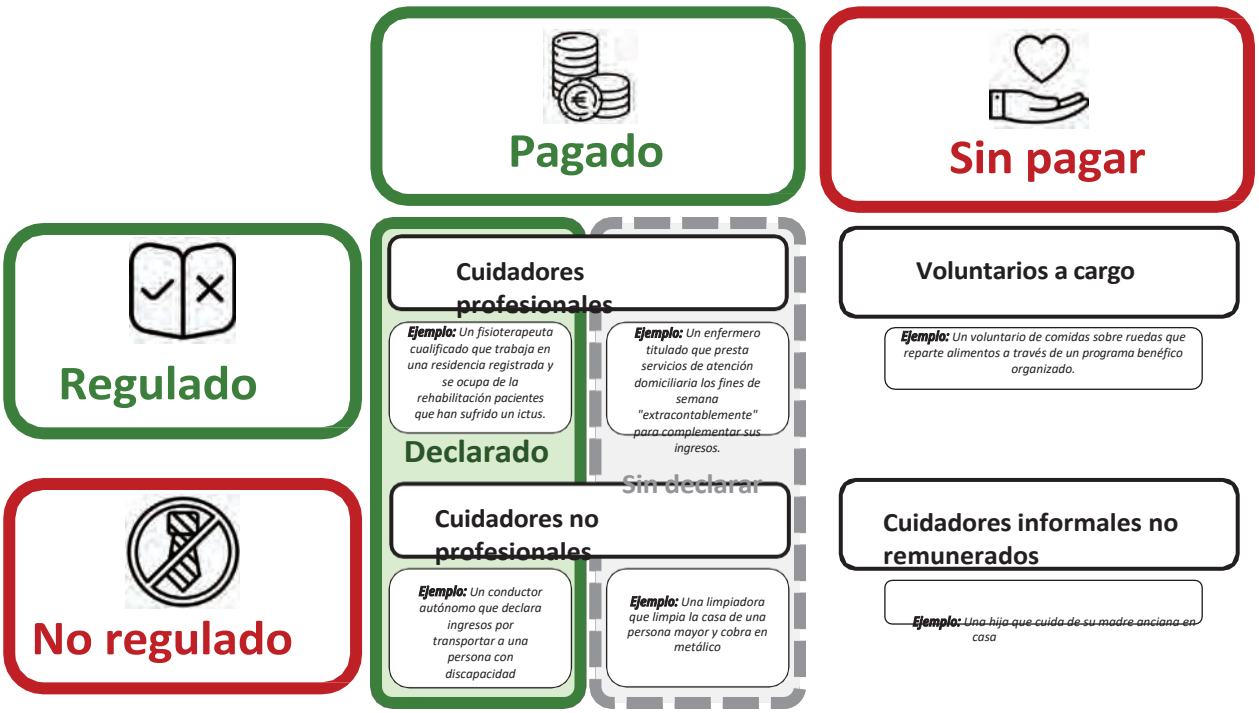
La asistencia no regulada la prestan personas o entidades que no se rigen por los mismos estrictos marcos normativos que la asistencia regulada. Este tipo de asistencia carece a menudo de supervisión formal, lo que plantea diversos problemas. Los cuidados no regulados abarcan dos categorías distintas: los cuidados informales no remunerados, que son los prestados sin remuneración por familiares, parientes, amigos o vecinos; y los cuidados no regulados remunerados, en los que los servicios son prestados a cambio de una remuneración por personas que operan al margen de la supervisión reguladora formal.

El trabajo de cuidados, cuando es remunerado, adopta dos formas: declarado y no declarado. El trabajo de cuidados declarado se registra formalmente con las autoridades competentes y cumple la normativa fiscal, laboral y de seguridad social. Por el contrario, el trabajo asistencial no declarado opera al margen de la supervisión oficial, aunque las actividades asistenciales sean legales. Los cuidadores no declarados y sus empleadores eluden las obligaciones fiscales y de seguridad social, así como las normas profesionales y los requisitos de licencia, en su caso. Tanto los profesionales formados como los no profesionales pueden dedicarse al trabajo asistencial no declarado.

Los profundos cambios de la sociedad también están modificando la economía asistencial, desde las transformaciones del mundo laboral, especialmente las impulsadas por los avances tecnológicos y la digitalización, hasta la adaptación al cambio climático y su mitigación, pasando por los cambios demográficos con el envejecimiento de la población.
Las recientes crisis, como la pandemia de COVID-19, también han repercutido en el sector.

A pesar de su evidente importancia, la economía del cuidado a menudo permanece invisible, y solo los recientes debates políticos la han vuelto a poner sobre la mesa como una prioridad compartida por todos los actores sociales. Este enfoque renovado es evidente en varias iniciativas de la UE, incluida la Directiva de 2019 sobre el equilibrio entre la vida laboral y personal, que aborda las normas mínimas para diversas formas de licencia por cuidados, y el establecimiento de la Unión Europea de la Salud en respuesta a la pandemia de COVID-19, que puso de relieve la importancia crítica de los sistemas de cuidados. En 2022, la Comisión Europea puso en marcha la Estrategia Europea de Cuidados, que promueve

Figura 1: Clasificación del trabajo asistencial



Fuente: *Autores*

un enfoque de las necesidades de cuidados a lo largo de toda la vida. Más recientemente, la Resolución de la OIT de 2024 relativa al trabajo decente y la economía de los cuidados definió la economía de los cuidados y estableció principios rectores para promover el trabajo decente en esa economía. Además, la Estrategia de Igualdad de Género de la UE (2020-2025) ha reconocido explícitamente la dimensión de género del trabajo de cuidados. Estos avances políticos marcan un cambio significativo hacia el reconocimiento de los cuidados como una cuestión social y económica central en lugar de un asunto exclusivamente privado.

La economía asistencial se manifiesta de forma muy diferente a nivel local, nacional y transnacional, lo que refleja las diversas capacidades de los agentes públicos, privados y comunitarios que participan en la prestación de cuidados. La compleja dinámica entre estos niveles de la economía asistencial pone de relieve la variedad de enfoques de la prestación de cuidados, que puede crear desigualdades tanto en la prestación servicios asistenciales como en el acceso a estos servicios en diferentes contextos (Foro Económico Mundial, 2024).

Este documento de investigación de Eurofound se centra exclusivamente en el trabajo asistencial no declarado, centrándose en tres áreas fundamentales. En primer lugar, examina las características del trabajo asistencial no declarado , incluidos los perfiles de los cuidadores y las condiciones laborales, así como los tipos de tareas asistenciales, los principales lugares de trabajo y los niveles salariales. En segundo lugar, el documento investiga los retos a los que se enfrentan las personas dedicadas al trabajo de cuidados no declarado, entre los que se incluyen la falta de derechos a pensiones y protección social, la insostenibilidad financiera, la tensión física y mental, la falta de acceso a la representación de los trabajadores y el aislamiento social. Por último, analiza las políticas aplicadas en los Estados miembros de la UE para formalizar o prevenir el trabajo asistencial no declarado.

Este documento de investigación complementa otro informe exhaustivo de Eurofound que se publicará próximamente.

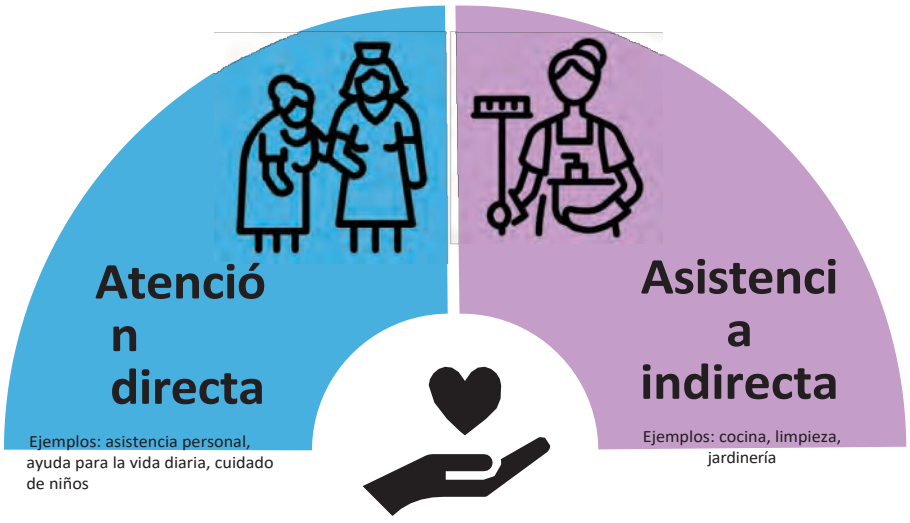
sobre los cuidados informales no remunerados, la *prestación de cuidados y el papel de los cuidadores informales*. Si bien ese informe abarca amplios aspectos del cuidado informal no remunerado -incluida la magnitud y la evolución del cuidado informal no remunerado en la UE, sus características y factores determinantes, los retos a los que se enfrentan los cuidadores informales y las respuestas políticas-, este documento se centra en cambio en la naturaleza y las implicaciones del trabajo de cuidados no declarado dentro de la economía asistencial.

Para comprender la economía asistencial es necesario examinar todos sus componentes conjuntamente, ya que no es posible comprenderla en su totalidad si se estudia de forma aislada. Por ejemplo, la forma en que se estructuran las prestaciones en metálico -ya sean prestaciones "vinculadas" que exigen un gasto documentado o prestaciones "no vinculadas" que ofrecen un uso flexible- puede influir en las pautas del trabajo de cuidados declarado y no declarado, lo que pone de relieve la necesidad de examinar simultáneamente estos aspectos interconectados. Aunque este documento de investigación constituye un trabajo independiente, recomendamos encarecidamente su lectura en contexto más amplio de los resultados de la investigación de Eurofound sobre este tema. De este modo, se comprenderá mejor la naturaleza interconectada de la economía asistencial y sus retos socioeconómicos.

Definición del trabajo asistencial no declarado

El trabajo no declarado también se conoce como economía informal, economía sumergida, trabajo ilegal, trabajo oculto, empleo encubierto y pluriempleo. A efectos del presente documento, y para evitar cualquier confusión con otros conceptos de la economía asistencial, el trabajo asistencial no declarado se define como el trabajo asistencial remunerado que es "legal en su naturaleza pero no declarado a las autoridades públicas, teniendo en cuenta las diferencias en los sistemas normativos de los Estados miembros" (Comisión Europea, 1998, p. 219).

Figura 2: Definición práctica del trabajo asistencial no declarado



Fuente: *Autores*

Además, en este informe, la expresión "trabajo asistencial" engloba tanto las actividades asistenciales directas como las indirectas (también denominadas actividades de la vida diaria y actividades instrumentales de la vida diaria, respectivamente, en contextos sanitarios). Los cuidados directos implican la asistencia personal y los cuidados inmediatos a quienes los necesitan (niños, personas mayores, personas con discapacidad y personas con problemas de salud). Los cuidados indirectos incluyen actividades que apoyan la prestación de cuidados, como la limpieza, la cocina y otras tareas de mantenimiento del hogar que son esenciales para el bienestar (Addati et al, 2018). Cuál de estos tipos de cuidados tiene más probabilidades de no ser declarado varía según los Estados miembros, en función de sus marcos normativos. Por ejemplo, mientras que el cuidado de niños puede estar estrictamente regulado en un país (por ejemplo, requiriendo registro y cualificaciones profesionales), puede permanecer en gran medida sin regular en otro, lo que lo hace más susceptible a los acuerdos de trabajo no declarado.
Del mismo modo, las actividades de cuidados indirectos, como el mantenimiento del hogar, están reguladas de forma diferente en los distintos Estados miembros, lo que influye en las pautas del trabajo no declarado.

Formas de trabajo asistencial no declarado

El tipo más común de trabajo de cuidados no declarado es el empleo no registrado en su totalidad, especialmente cuando los hogares son los empleadores directos. En algunos casos, sin embargo, sólo parte del trabajo es no declarado (ELA, 2021). El trabajo parcialmente no declarado se denomina a veces trabajo infradeclarado, salario en sobre o efectivo. Otro tipo trabajo asistencial no declarado es el trabajo por cuenta propia no declarado (o trabajo por cuenta propia no declarado), en el que los trabajadores por cuenta propia prestan servicios no declarados a una empresa formal o a otros clientes, como los hogares. Esta categoría también incluye el falso trabajo por cuenta propia, en el que los trabajadores se registran formalmente como autónomos pero operan en condiciones de empleo dependiente de facto, a menudo para eludir las obligaciones fiscales y de seguridad social o las responsabilidades de los empleadores.

Además, es esencial distinguir el trabajo de cuidados no declarado en el contexto de los cuidados prestados en los hogares del trabajo de cuidados no declarado en el contexto de los servicios y establecimientos de cuidados (públicos o privados). Este último también puede adoptar la forma de "propinas" o "sobornos" monetarios a los trabajadores a cambio de un trato especial a los cuidadores individuales que no se declara a las autoridades; por ejemplo, un familiar puede ofrecer dinero en efectivo a un cuidador para asegurarse de que su progenitor anciano reciba una atención adicional durante las comidas o revisiones más frecuentes de la habitación.

Retos políticos y perspectivas

Para abordar el trabajo asistencial no declarado es necesario comprender su lugar dentro de la economía asistencial más amplia y cómo interactúa con otros aspectos de esta economía, y abordarlo requiere un conjunto coordinado de medidas. Los retos que plantea son complejos y están interrelacionados. Por ejemplo, cuando los cuidadores operan en la economía no declarada, sus cotizaciones a los planes de pensiones se reducen o incluso se restringen por completo. Sin embargo, las cotizaciones a los regímenes de pensiones son fundamentales para apoyar a una población que envejece y cuyas necesidades de cuidados de larga duración son cada vez mayores. La falta de cotizaciones puede desestabilizar aún más un equilibrio ya precario.

Los retos del trabajo asistencial no declarado pueden clasificarse en tres grandes grupos.

Definir y medir el fenómeno: La ausencia de una definición jurídicamente consensuada del trabajo asistencial en general y del trabajo asistencial no declarado en particular en todos los Estados miembros dificulta la evaluación precisa del fenómeno y el desarrollo de políticas específicas. Según la OIT, por ejemplo, la legislación alemana permite una cantidad significativa de trabajo remunerado no declarado en entornos domésticos o entre conocidos que no se clasifica como trabajo no declarado ni se penaliza. Por el contrario, Dinamarca adopta un enfoque más estricto y considera que el trabajo no declarado abarca una gama más amplia de actividades laborales, incluido cualquier trabajo productivo remunerado en metálico o en especie que no se declara (OIT, 2010). Las definiciones demasiado amplias dificultan la identificación de los cuidadores no declarados, mientras que las demasiado restrictivas excluyen a muchos trabajadores.
Además, la falta de métodos exhaustivos para recopilar datos sobre el trabajo de cuidados no declarado agrava el reto de comprender su prevalencia y características. Los responsables políticos necesitan una imagen clara de cómo se manifiesta el fenómeno y de su magnitud. Igualmente vital es la capacidad de medir el impacto de las políticas. Los informes de la Red de Corresponsales de Eurofound (NEC) muestran que las medidas para abordar el trabajo asistencial no declarado a menudo carecen de evaluaciones de impacto adecuadas o, cuando se realizan estudios, proporcionan estimaciones imprecisas, lo que lleva a subestimarlo o sobrestimarlo. Esto dificulta la justificación de las inversiones políticas en este ámbito, sobre todo teniendo en cuenta la reducción de los presupuestos públicos.

Problemas generales derivados de todas las formas de trabajo no declarado: Entre ellos se incluyen la distorsión de la competencia, las malas condiciones laborales y el acceso limitado a la protección social. El trabajo no declarado crea una competencia desleal para los prestadores de asistencia que cumplen las normas y sus empleados, que soportan todos los costes del empleo formal, lo que puede socavar la viabilidad del sector asistencial regulado.

Los beneficiarios de los cuidados también se enfrentan a riesgos debido a la falta de garantía de calidad y de normas profesionales en los acuerdos no declarados. A estos retos se suman las complejidades asociadas a las nuevas formas de trabajo, en particular las que implican plataformas digitales.

Dado que los cuidadores no declarados reciben la totalidad o parte de su salario sin documentación oficial, y no pagan íntegramente ni el impuesto sobre la renta ni las cotizaciones a la seguridad social, estos trabajadores no tienen derecho a las prestaciones de la seguridad social relacionadas. Esto, a su vez, da lugar a otros problemas potenciales como la explotación, las condiciones de trabajo precarias y peligrosas, la falta de remuneración y formación adecuadas, el acceso limitado a prestaciones o servicios de apoyo y la privación de acceso a la asistencia sanitaria.

Retos específicos de los cuidados: Entre ellos se encuentran la infravaloración generalizada del trabajo de cuidados, que se traduce en bajos salarios y malas condiciones laborales; la sobrerrepresentación de las mujeres, en particular las de origen inmigrante y socioeconómico bajo, en el sector; los riesgos psicosociales relacionados con las exigencias del cuidado; y la insuficiente formación para las actividades de cuidado, que plantea riesgos tanto para los cuidadores como para los receptores de los cuidados.

Medidas adoptadas a escala nacional y de la UE

Aunque la responsabilidad de abordar los retos que plantea el trabajo asistencial no declarado recae principalmente en las autoridades nacionales, varias iniciativas a escala de la UE están desempeñando un papel crucial en el avance de los esfuerzos para hacer frente a estos problemas. En 2016, se creó la Plataforma Europea contra el Trabajo No Declarado para mejorar la cooperación entre las autoridades competentes y las partes interesadas de los Estados miembros, con el objetivo de luchar contra el trabajo no declarado de manera más eficaz y eficiente, respetando al mismo tiempo las competencias y los procedimientos nacionales. Desde 2021, la Plataforma está alojada en la Autoridad Laboral Europea (ELA).

Además, en septiembre de 2022, la Estrategia Europea de Cuidados se presentó junto con dos propuestas de Recomendaciones del Consejo: una sobre la revisión de los objetivos de Barcelona en materia de educación y cuidados de la primera infancia (EAPI), y la otra sobre el acceso a unos cuidados de larga duración (CLT) asequibles y de alta calidad. Las propuestas fueron adoptadas posteriormente por el Consejo en diciembre de 2022. Estas recomendaciones son pertinentes para el trabajo asistencial no declarado, ya que promueven los principios de igualdad de género, conciliación de la vida laboral y familiar y mejora de las disposiciones en materia de AEPI y de cuidados de larga duración. También están en consonancia con los objetivos principales de la UE en materia de empleo, cualificaciones y reducción de la pobreza.

La Recomendación del Consejo sobre el acceso a una asistencia sanitaria a largo plazo asequible y de calidad pide a los Estados miembros que aborden las siguientes cuestiones
El texto pide a los Estados miembros que aborden "los retos a los que se enfrentan los grupos de trabajadores vulnerables, como los cuidadores domésticos de larga duración, los cuidadores internos y los cuidadores migrantes, en particular mediante una regulación y profesionalización efectivas de este tipo de trabajo" y que "establezcan vías para que los cuidadores de larga duración no declarados obtengan un estatuto laboral regular". También pide a los Estados miembros que "establezcan procedimientos claros para identificar a los cuidadores informales y apoyarlos en sus actividades de prestación de cuidados", reconociendo la importancia de la colaboración para garantizar una prestación de cuidados completa y eficaz.

En pocas palabras, la Estrategia Europea de Cuidados se esfuerza por mejorar simultáneamente las condiciones laborales de los cuidadores, reforzar los servicios públicos de cuidados y aumentar la asequibilidad y accesibilidad de las opciones de cuidados formales. Estas acciones, a su vez, deberían reducir los incentivos económicos para el trabajo no declarado, haciendo que los cuidados formales sean una opción más viable tanto para los receptores de cuidados como para los trabajadores (Thissen & Mach, 2023).

En lo que respecta a las medidas para hacer frente al trabajo asistencial no declarado a escala nacional, en los últimos años se ha pasado de medidas puramente disuasorias a enfoques transformadores y preventivos. La pandemia de COVID-19 aceleró aún más esta tendencia, ofreciendo oportunidades para la innovación. En mayo de 2020, el gobierno italiano aprobó un decreto destinado a regularizar a los trabajadores inmigrantes en sectores conocidos por su grave explotación laboral. Según datos del Ministerio del Interior italiano, el 85 % de las solicitudes presentadas correspondían a trabajadores domésticos y de cuidados (Degani, 2022).

La digitalización ha impulsado otras innovaciones, como el uso de aplicaciones móviles y herramientas en línea. El proceso de registro en plataformas digitales, por ejemplo, puede facilitar la formalización de un trabajo de cuidados que de otro modo no se declararía, por ejemplo exigiendo la identificación formal tanto de los cuidadores como de los beneficiarios de los servicios, lo que genera registros digitales del trabajo realizado y crea rastros financieros.

Otras políticas han tratado de aprovechar la forma en que interactúan las distintas formas de cuidados. Por ejemplo, las prestaciones por cuidados proporcionan recursos financieros para hacer frente a las necesidades de cuidados, a menudo a través de una combinación de trabajo de cuidados regulado y no regulado, remunerado y no remunerado. Si no se diseñan con cuidado, estas prestaciones pueden financiar inadvertidamente el trabajo de cuidados no declarado. Los Estados miembros han estado experimentando con formas de aprovechar las asignaciones para cuidados como medio de sacar a la luz el trabajo de cuidados no declarado, ofreciendo oportunidades de pagar de forma legal a quienes participan en el trabajo de cuidados, incluidos amigos y familiares.

Alcance, metodología y limitaciones

Este documento forma parte conceptualmente del trabajo más amplio de Eurofound sobre los cuidados. El análisis que aquí se presenta examina aspectos clave y consideraciones políticas relacionadas con el trabajo de cuidados no declarado que son especialmente relevantes para interpretar el cuidado informal no remunerado y comprender cómo se interrelacionan estos dos engranajes del mecanismo de la economía de los cuidados. Este documento no pretende ofrecer un análisis exhaustivo del trabajo asistencial no declarado en la UE, ni revisar sistemáticamente todas las políticas pertinentes actualmente en vigor en cada Estado miembro. No obstante, proporciona un examen sólido y exhaustivo de los enfoques políticos nacionales en toda la UE, abarcando las políticas aplicadas a partir de 2001 y las previstas hasta 2026. El análisis de las políticas abarca 21 Estados miembros, con la exclusión de Croacia, Chipre, Chequia, Hungría, Letonia y Luxemburgo, donde la investigación no identificó medidas específicas para formalizar el trabajo de cuidados no declarado.

Este documento se basa en múltiples fuentes y metodologías complementarias. El análisis combina la investigación documental con las aportaciones del CNE, cuyos miembros facilitaron informes sobre el trabajo asistencial no declarado de sus respectivos Estados miembros. En los anexos 1 y 2, respectivamente, figuran los datos de los colaboradores del CNE y el cuestionario utilizado. Como puede observarse, el cuestionario tenía por objeto recabar ideas clave y políticas prometedoras, más que ofrecer una descripción exhaustiva de la cuestión en cuestión. Este material se complementa con datos estadísticos de fuentes tanto nacionales como de la UE, cuando procede. Los autores contribuyen a esta base empírica desarrollando marcos analíticos, interpretando los patrones emergentes y sintetizando los resultados para ofrecer una imagen coherente de los retos actuales a escala nacional y de la UE en la lucha contra el trabajo asistencial no declarado.

1 Caracterización del trabajo asistencial no declarado

Este capítulo describe el trabajo asistencial no declarado en la UE basándose en la bibliografía disponible y en las contribuciones del CNE. En primer lugar, se presentan las estimaciones más recientes de la prevalencia y la magnitud del trabajo asistencial no declarado en los Estados miembros. A continuación, se describen los trabajadores asistenciales no declarados en función de sus principales características sociodemográficas.
En tercer lugar, describe los principales motores del trabajo asistencial no declarado, tanto desde el punto de vista de la demanda (clientes y pacientes) como de la oferta (proveedores de servicios y trabajadores).
Por último, aporta pruebas de las condiciones de empleo y trabajo de los cuidadores no declarados.

Dada su naturaleza, resulta extremadamente difícil presentar una caracterización completa del trabajo asistencial no declarado en la UE. Sin embargo, la información proporcionada por el CNE, complementada con una investigación documental adicional sobre la bibliografía disponible, son piezas importantes de un rompecabezas que, aunque ciertamente incompleto, proporciona una aproximación cercana a la realidad.

Magnitud del trabajo asistencial no declarado

En el momento de redactar este documento, no existe consenso sobre la definición del asistencial. En este , si bien medir el trabajo no declarado es, en general, una tarea muy difícil, captar su alcance en todos los Estados miembros es aún más difícil debido a la ausencia de una definición acordada internacionalmente.

Escala a escala de la UE

Los resultados del Eurobarómetro especial 498 (2019) sobre el trabajo no declarado en la UE ponen de relieve este reto: solo el 3 % de los encuestados creía haber adquirido servicios de asistencia a una persona dependiente o de edad avanzada que implicaban trabajo no declarado, mientras que el sector mencionado con más frecuencia por quienes habían realizado trabajo no declarado era el de los servicios personales (27 %) (Comisión Europea, 2020). Esta discrepancia pone de relieve varias cuestiones: las limitaciones de los métodos de medición basados en encuestas, la posibilidad de que no se declaren todos los casos debido a un sesgo de deseabilidad social y, lo que es más importante, un reto social más amplio, a saber, cómo las normas culturales pueden influir en el reconocimiento y la comprensión del trabajo asistencial no declarado, lo que lleva a subestimar su prevalencia, su valor y sus implicaciones más amplias para la sociedad.

ELA estima que, basándose en la definición restringida de servicios personales y del hogar (SPH)[1]), hay 6,8 millones de trabajadores no declarados en la UE (ELA, 2021). Se trata de 2,1 millones de trabajadores en el sector asistencial y 4,7 millones en el empleo doméstico directo. Aplicando la definición más amplia ([2]), el número estimado de trabajadores no declarados en el sector de la APS alcanza los 9,2 millones de personas.

La proporción global de trabajo no declarado en el sector de la seguridad social, considerando ambas definiciones, es ligeramente superior al 50 % de media. Este porcentaje es más bajo (34 %) en el sector asistencial y más alto (casi el 70 %) en el empleo doméstico directo. ELA también concluye que la prevalencia del trabajo no declarado en los Estados miembros depende del régimen institucional de prestación de APS específico de cada país. En los países en los que los cuidados informales no remunerados son habituales y los hogares son empleadores directos, la incidencia del trabajo no declarado es mayor, mientras que disminuye con niveles más altos de prestación pública de APS y con la regulación de los proveedores privados (ELA, 2021).

Es importante señalar que estas cifras son estimaciones, y que la magnitud real del trabajo asistencial no declarado en Europa podría ser incluso mayor; una cifra fiable es difícil de alcanzar debido a la dificultad de medirla con precisión. En primer lugar, el trabajo asistencial no declarado queda, por definición, fuera del alcance de los registros oficiales y, por naturaleza, es ocultado por las personas implicadas. En segundo lugar, el trabajo de cuidados no declarado se realiza principalmente en el seno de los hogares, que quedan fuera del ámbito de intervención de las inspecciones de trabajo u otras formas de supervisión que normalmente ayudan a identificar el trabajo no declarado. Además, las estimaciones del trabajo asistencial no declarado suelen basarse en datos autodeclarados, que pueden estar sesgados cuando las personas no declaran la cantidad de trabajo no declarado que realizan o no lo declaran en absoluto. La naturaleza variada del trabajo asistencial no declarado - desde el cuidado ocasional de niños hasta el cuidado a tiempo completo y a largo plazo de personas que viven en el hogar- es una capa adicional que dificulta la captación completa del trabajo asistencial no declarado. Por último, existe un solapamiento entre el trabajo de cuidados no declarado y los cuidados informales, lo que dificulta aislar las contribuciones específicas de cada uno (ELA, 2021).

(1) La definición estricta de PHS incluye los subsectores Q88 Actividades de servicios sociales sin alojamiento de la NACE Rev. 2 (referido al trabajo asistencial) y T97 Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico (referido al empleo directo en el hogar).

(2) La definición amplia incluye los subsectores S95 Reparación de ordenadores y artículos personales y de uso doméstico y S96 Otras actividades de servicios personales de la NACE Rev. 2.

Escala en los Estados miembros

Un informe de la Red Europea de Organismos de Igualdad (Equinet) sobre los trabajadores domésticos y de cuidados en Europa menciona que varios países (entre ellos Alemania, Grecia, Hungría y Malta) estiman que la mayor parte del trabajo doméstico de cuidados no está documentado y, por tanto, no está cubierto por los derechos laborales o la protección social (Equinet, 2021). Los resultados del Monitor de Empleo PHS para 2024 (EFFAT et al, 2024) muestran que, por un lado, los niveles de trabajo no declarado siguen siendo preocupantes, mientras que, por otro, existe una gran variación en la prevalencia entre países. En Austria, Bélgica, Croacia, Eslovaquia y Eslovenia, menos del 8 % de los trabajadores encuestados declararon realizar trabajos asistenciales no declarados, pero el porcentaje es superior al 10 % en Francia, superior al 15 % en Polonia y España, y del 35 % en Italia.

Aunque la existencia del trabajo asistencial no declarado está ampliamente reconocida en toda la UE, las estimaciones nacionales de su magnitud son escasas e imprecisas. Se dispone de algunas estadísticas o estimaciones para 20 países (Bulgaria, Chequia, Dinamarca, Alemania, Estonia, Irlanda, Grecia, España, Italia, Chipre, Lituania, Hungría, Malta, Países Bajos, Polonia, Portugal, Rumanía, Eslovenia, Eslovaquia y Suecia), pero a menudo son parciales o a nivel regional. No se dispone de estimaciones para Austria, Bélgica, Croacia, Finlandia, Francia, Letonia y Luxemburgo.

En España, existen diversas estimaciones del trabajo de cuidados no declarado: mientras que varios estudios indican que entre el 30 % y el 32 % de las personas que trabajan en el sector no están registradas en la seguridad social (González-Aparicio, 2019; Aiudo, 2023; Barrial Berbén, 2023), se han notificado estimaciones más elevadas del 36 % (Oxfam Intermón, 2021; Universidade da Coruña, 2024). Las diferencias regionales agravan las dificultades para estimar correctamente el fenómeno. Según un informe realizado en la Comunidad Foral de Navarra en 2020, el 20 % de los trabajadores domésticos encuestados nunca ha declarado su trabajo a las autoridades públicas, mientras que el 14 % siempre lo ha hecho. Un tercio
(33 %) han trabajado en negro en algún momento de su vida entre uno y cinco años (Gobierno de Navarra, 2020).

En Hungría, aunque se desconoce el número exacto de cuidadores no declarados, existe una disparidad significativa entre los 400.000-500.000 cuidadores estimados y los registros oficiales, que indican que sólo 12.442 estaban registrados como empleados en cuidados de enfermería a domicilio. (*házi segítségnyújtás*) en 2020 y aproximadamente 20 000 estaban registrados como cuidadores informales que recibían una prestación de cuidados. Según la Encuesta Europea de Salud por Entrevista realizada en 2019, el 19,3 % de los adultos de 65 años o más en Hungría tenían una limitación moderada y el 6,4 % una limitación grave para realizar una tarea diaria de autocuidado. Esto significa que de un total de 1 889 959 adultos de 65 años o más, el 25,7 % puede necesitar algún tipo de asistencia, lo que implica que unas 460 000 personas necesitan cuidados. En 2021, había 91 962 beneficiarios de asistencia a domicilio a través de profesionales de la asistencia contratados por el gobierno, y se notificaron 55 686 cuidadores informales (probablemente haya un gran solapamiento entre estos dos grupos).
Esto deja a un gran número de personas sin ningún tipo de asistencia (necesidades no cubiertas) o con una necesidad cubierta por trabajadores no declarados. También se ha informado de que muchos cuidadores con empleos registrados asumen tareas fuera del horario laboral, que no se declaran (Janák, 2021).

En Italia, la proporción de trabajadores indocumentados entre todos los trabajadores domésticos aumentó del 73 % en 1995 al 81 % en 2001. Los procedimientos de regularización y los decretos que permiten la entrada de inmigrantes en Italia, con cuotas reservadas para el trabajo doméstico, han contribuido a reducir el nivel de irregularidad en el sector. Los datos de 2022 indican un índice de irregularidad del 47,1 % (un descenso del
4,7 puntos porcentuales a partir de 2021), frente a una media de 9,7 % en otros sectores (Osservatorio Domina sul Lavoro Domestico, 2023, 2024). La estimación de trabajadores no declarados en Italia para 2023 es de 834 000, de un total de 1,6 millones de trabajadores del sector, es decir, aproximadamente el 47 % (Osservatorio Domina sul Lavoro Domestico, 2025).

En **Portugal**, en gran medida no se dispone de datos sobre el trabajo de cuidados no declarado, pero el Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas (STAD) destaca que el trabajo doméstico no declarado es frecuente y va en aumento: en 2023, el 48 % de los trabajadores domésticos no estaban afiliados a la Seguridad Social. Según datos del Instituto de la Seguridad Social, entre 2012 y 2022, el descenso del número de trabajadores domésticos con cotización declarada fue de unos 42 000 (de 113 000 a 71 000), es decir, el 37 % . Según el sindicato, el principal motivo para no cotizar a la Seguridad Social es la negativa de los empresarios a pagar las cotizaciones (STAD, 2024).

En **Suecia**, el trabajo no declarado ha dado lugar a investigaciones y medidas preventivas, y las autoridades suecas han intentado hacer frente a la delincuencia organizada que implica trabajo no declarado. La industria de la limpieza ha sido señalada como un sector de riesgo para los trabajadores no declarados (Polisen, sin fecha), porque este tipo de trabajo no está regulado por la Ley de Servicios Sociales. Se cree alrededor del 10 % trabajo realizado en el sector de la limpieza no está declarado. A menudo se explota a los empleados, y muchos son trabajadores inmigrantes sin documentos legales. El informe anual de 2019 de las autoridades señala que los solicitantes de asilo son un grupo creciente de trabajadores no declarados, junto con los trabajadores de Europa del Este.
(SVT Nyheter, 2022; Polisen, sin fecha; Skatteverket, sin fecha-a, sin fecha-b).

Perfil de los trabajadores

El trabajo asistencial no declarado no sólo comparte los retos típicos del trabajo no declarado en general, sino que también introduce complejidades adicionales vinculadas a la naturaleza de su mano de obra, a saber, las desigualdades de género, las vulnerabilidades relacionadas con la migración y la naturaleza íntima de las relaciones asistenciales, que pueden complicar aún más los esfuerzos para abordar estos retos.

Aunque los datos sobre las características principales de los cuidadores no declarados son limitados, los datos disponibles indican que la mayoría son mujeres e inmigrantes, a menudo de países no pertenecientes a la UE. Además, el trabajo asistencial no declarado suele ser realizado por amigos y familiares, lo que lo sitúa fuera del ámbito de aplicación de la normativa laboral.

Mayoritariamente mujeres inmigrantes

La Encuesta de Población Activa del Servicio Estadístico de **Chipre** muestra que, en 2021, el 95 % de la media anual de empleo en actividades domésticas estaba compuesto por trabajadoras. En términos de nacionalidad, sólo el 1,3 % eran chipriotas (todas mujeres), el 1,1 % eran nacionales de la UE (todas mujeres) y el resto, el 97,7 % (o 17 469) eran nacionales de terceros países, de los cuales el 94,9 % eran mujeres. Estimaciones no oficiales del número de nacionales de terceros países que realizan cuidados no declarados e ilegales
servicios duplican las estimaciones oficiales, lo que puede ser un indicio de las dificultades que tienen estas personas para registrarse como cuidadores oficiales. Los países de origen de la mayoría de los trabajadores domésticos son India, Nepal, Filipinas, Sri Lanka y Vietnam.

En Alemania, un proyecto de investigación encargado por la Fundación Alemana de Investigación (DFG) descubrió que las cuidadoras eran en su mayoría mujeres procedentes de Polonia y otros países de Europa del Este, empleadas como cuidadoras las 24 horas del día y que a menudo vivían en el hogar de las personas a las que cuidaban (Emunds y Habel, 2020). Según un artículo publicado por la Fundación Hans Böckler, se calcula que unas 400 000 mujeres de Europa del Este viven y trabajan como cuidadoras en hogares alemanes. Los autores concluyen que ha surgido un mercado gris, un ámbito de formalización legal parcial.

Aunque los hogares privados y los proveedores de servicios tienen acceso a un marco jurídico en el que los cuidadores suelen trabajar como autónomos a través de agencias, la normativa laboral y social nacional y de la UE no se aplica plenamente. Este fenómeno se denomina
cuidadores 24 horas disfrazados de trabajadores desplazados o "viajes de negocios temporales" (Jensen, 2018).

En **España**, una investigación de la Universidade da Coruña reveló que el 98 % de las personas que trabajan en el sector doméstico y de cuidados son mujeres, el 68 % son inmigrantes y el 25 % se encuentran en situación administrativa irregular (Universidade da Coruña, 2024). **En Francia,** el trabajo de cuidados no declarado lo realizan sobre todo mujeres de mediana edad, y una proporción considerable de estas trabajadoras son inmigrantes de países no comunitarios (France 3, 2023).

En Grecia, aunque no se dispone de estadísticas oficiales, es bien sabido que el trabajo de cuidados lo realizan principalmente familiares y parientes, así como cuidadoras inmigrantes no cualificadas, en su mayoría procedentes de Albania y otros países del este de Europa.

Una investigadora que entrevistó a cuidadoras en **Hungría** identificó a la mayoría de ellas como enfermeras de hospital con un segundo empleo o mujeres de mediana edad no cualificadas que no tienen acceso al mercado laboral legal (declarado). Muchas de ellas huyen de los malos tratos en el hogar o de la pobreza, o tienen problemas de vivienda que las obligan a optar por trabajos de interna" (Milánkovics, 2020a, p. 176).

Un informe del Osservatorio Domina (2024), basado en datos del Istituto Nazionale di Statistica (Istat), destaca que la mayoría de los empleados del sector doméstico en **Italia** son mujeres (89 %) e inmigrantes (69 %), principalmente de Europa del Este (36 % del total, siendo Rumanía y Ucrania las nacionalidades más comunes). Esta información surgió a raíz del aumento del número de contratos laborales en el sector tras la aprobación de leyes que permitían regularizar el trabajo no declarado. Por ejemplo, la amnistía de 2012 aumentó el número de trabajadores en
del sector en casi 1 millón, de los cuales 824 000 eran extranjeros (se analiza más a fondo en la sección titulada "Amnistías y declaraciones voluntarias" del capítulo 3).

La importante presencia de mujeres inmigrantes las hace especialmente susceptibles de sufrir abusos y explotación (véase el siguiente subapartado "Badanti, un fenómeno italiano"). Su vulnerabilidad se deriva de la falta de reconocimiento de sus capacidades para realizar labores reproductivas y trabajar en la esfera íntima del hogar, muy cerca de sus empleadores.

La gran mayoría (59,3 %) de los trabajadores domésticos tenía más de 50 años en 2023. El grupo de 55-59 años era el más numeroso, con un 18,1 % del total, seguido del grupo de 50-54 años, con un 17,3 %. Los datos del Istituto Nazionale Previdenza Sociale (INPS) muestran que el número de trabajadores domésticos varones alcanzó su máximo en 2012 (con 192 000) y varió entre 90 000 y 150 000 en los años siguientes. Los últimos datos muestran 95 406 trabajadores domésticos masculinos en 2023 (Degani, 2022; INPS, 2023). Estas fluctuaciones podrían atribuirse a una amnistía introducida en Italia durante la pandemia (véanse más detalles en la sección "Amnistías y revelaciones voluntarias" del capítulo 3).

Las investigaciones llevadas a cabo en **Eslovenia** revelaron que la mayoría de las mujeres que limpian en domicilios particulares son "antiguas" y "nuevas" inmigrantes, principalmente de Bosnia y Herzegovina. Mientras que las "antiguas" emigrantes, que llegaron a Eslovenia hace mucho tiempo, se dedicaron a este trabajo después de quedarse en paro, jubilarse o trabajar por un salario bajo en sus empleos habituales (como la limpieza, la enfermería, el trabajo en cadenas de montaje y el comercio minorista), las "nuevas" emigrantes tienen dificultades para integrarse en el mercado laboral. Las limpiadoras dependen en gran medida de la remuneración en negro y la estima social del trabajo es baja, lo que crea una marcada asimetría entre

empleadores y limpiadores, lo que se refleja en bajos salarios, pesadas cargas de trabajo y, a veces, casos de acoso. Los investigadores subrayan que el aumento del empleo formal mal remunerado crea una bolsa de trabajadores que se ven obligados a buscar un empleo no regulado para complementar sus escasos ingresos procedentes del empleo formal o su pensión (Hrženjak, 2012).

Dos estudios recientes describen en profundidad las características de los trabajadores del servicio doméstico en **Portugal**. Uno revisa los estudios que se han realizado en Portugal sobre el servicio doméstico (Abrantes, 2021). La autora subraya que "está claro que una parte del servicio doméstico corresponde a la prestación de cuidados, sobre todo a niños y ancianos, pero no sabemos con certeza cuánto ni cómo". Un segundo estudio, centrado en los aspectos sociales y económicos del sector del servicio doméstico, se realizó en el marco de un proyecto titulado Servicio doméstico decente, financiado por las subvenciones del Espacio Económico Europeo y promovido por el sindicato STAD. Este estudio se basó en una encuesta realizada en 2023 y los resultados se dieron a conocer en 2024 (STAD, 2024).

La mayoría de las principales conclusiones sobre las características de los trabajadores del servicio doméstico en Portugal son comunes a ambos estudios (los datos estadísticos que figuran a continuación se refieren a STAD, 2024).

- Casi todos los trabajadores del servicio doméstico son mujeres (Abrantes, 2021; STAD, 2024).
- La gran mayoría (87 %) tiene entre 45 y 64. Trabajadores domésticos de origen inmigrante son significativamente más jóvenes: en 2022, el 21,7 % de este grupo tenía menos de 35 años, frente al 2,7 % de los que no tenían antecedentes migratorios. Por el contrario, la mayoría de estos últimos (55,2 %) tenían 55 años o más, frente al 22,9 % de los trabajadores domésticos inmigrantes (STAD, 2024).
- Los trabajadores domésticos tienen bajos niveles de educación: el 2 % no tiene estudios; el 41,8 % tiene el primer ciclo de educación básica, y el 20,4 % el segundo ciclo de educación básica (nivel CINE 1, educación primaria); y el 24,5 % tiene el tercer ciclo de educación básica (nivel CINE 2, educación secundaria inferior) (STAD, 2024).
- Hay una concentración desproporcionada de inmigrantes, que representan el 38 % de la mano de obra (Abrantes, 2021). De ellos, el 52,8 % procede de Cabo Verde; el 13,9 %, de Angola; el 11,1 %, de Brasil; el 8,3 %, de Ucrania; el 5,6 %, de Guinea-Bissau; el 2,8 %, de Santo Tomé; el 2,8 %, de Mozambique; y el 2,8 %, de Senegal (STAD, 2024).
- Muchas mujeres inmigrantes son contratadas como cuidadoras internas de ancianos (Abrantes, 2021).
- Sólo el 31,3 % de los que trabajan para un solo hogar tienen un contrato de trabajo por escrito. Entre los que trabajan para más de un hogar, son aún menos los que tienen un contrato escrito en todos los hogares (6 %) o en al menos uno de los hogares (13 %).

Según un informe publicado por la Agencia Tributaria finlandesa en 2020, el número de personas que trabajaban sin declarar en **Finlandia** había aumentado durante los dos años anteriores (Verohallinto, 2020). Esto se debía a la libre circulación de mano de obra extranjera dentro de la UE, al reciente aumento del número de solicitantes de asilo y al consiguiente incremento del número de personas "sin papeles" que vivían ilegalmente en el país.
En ese periodo, la mano de obra extranjera llegó a Finlandia sobre todo de los países bálticos, pero cada vez más también de Ucrania y otros antiguos Estados de la Unión Soviética. El informe señala que en los sectores de la limpieza y la restauración hay muchos empresarios de origen extranjero que emplean a ciudadanos de sus propios países. Estos trabajadores carecen a menudo de conocimientos del idioma local y de la legislación finlandesa y de sus derechos, lo que les hace vulnerables a la explotación y acaban realizando trabajos no declarados en el sector de la asistencia.

En Francia, la formación y las cualificaciones de las personas que realizan trabajos asistenciales no declarados varían: algunas están cualificadas como enfermeras o tienen una , pero debido a la dificultad para convalidar sus títulos en un nuevo , se ven obligadas a trabajar en empleos precarios. El prejuicio de género - "las mujeres tienen naturaleza de cuidadoras"- se considera una cualificación adecuada.

Badanti, un fenómeno italiano

En Italia, los badanti son sobre todo mujeres inmigrantes que cuidan a personas mayores, pero también a personas que necesitan cuidados de larga duración. El fenómeno de los badanti se debe a una combinación de factores sociales y políticos. La falta de suficientes políticas públicas de apoyo a los servicios domiciliarios y residenciales para las personas mayores hace que la responsabilidad de los cuidados recaiga en las familias, pero con la incorporación de más mujeres al mercado laboral las familias tienen dificultades para prestar esos cuidados. Al mismo tiempo, la situación económica de las personas mayores ha mejorado, gracias a unas pensiones más generosas, a mejores historiales laborales en comparación con generaciones anteriores y a la "prestación de acompañamiento" *(indennità di accompagnamento*), que se ha convertido en una herramienta clave para cubrir las necesidades de cuidados y, al mismo tiempo, reducir los riesgos de pobreza entre las personas mayores (Facchini, 2020). Además, las políticas estatales suelen favorecer la individualización y la mercantilización de los cuidados a través de prestaciones económicas, creando un mercado para los servicios de cuidados privados (Farris y Marchetti, 2017; Ciarini y Neri, 2021). Estos factores, combinados con la disponibilidad de trabajadores migrantes dispuestos a trabajar como cuidadores internos, han dado lugar al auge del modelo *badanti*.

La presencia de *los badanti* ha permitido las familias italianas mantener los valores familiares tradicionales de cuidar a sus parientes mayores en casa, aunque los cuidados no sean prestados directamente por miembros de la familia. Sin embargo, la relación entre *los badanti* y las familias suele ser compleja y estar plagada de dificultades. *Los badanti* suelen quejarse de explotación, desconfianza y falta de respeto. Aunque se espera de ellos que realicen tareas muy íntimas, son

A menudo se les trata como extraños y se les mira con recelo. A las familias, por su , les preocupa que estos "íntimos extraños" puedan aprovecharse de su posición para robarles o entablar relaciones inapropiadas con miembros de la familia. A pesar de la naturaleza difícil y contradictoria de este acuerdo, tanto *los badanti* como las familias son conscientes de su dependencia mutua y a menudo se comprometen a mantener la relación.

Muchos *badanti* proceden de países de Europa del Este, como Moldavia y Rumanía. La naturaleza de este tipo de trabajo dificulta la obtención de estadísticas fiables al respecto. Es probable que el número total de *badanti* en Italia no supere los 1,3 millones. Sin embargo, se calcula que casi la mitad de todos los *badanti* trabajan sin un contrato de trabajo regular o con un contrato que subestima sus horas de trabajo. Esta alta prevalencia del trabajo no declarado refleja un patrón más amplio en las cadenas globales de cuidado, en las que las mujeres migrantes dejan a sus propias familias para proporcionar cuidados en el extranjero, a menudo transfiriendo sus responsabilidades de cuidado familiar a otras mujeres en sus países de origen. Esto crea patrones en cascada de prestación de cuidados y desigualdad a través de las fronteras (Bezzi et al, 2016). Dada su magnitud e importancia para el funcionamiento de la sociedad italiana, abordar la irregularidad de este fenómeno también es clave. En la actualidad, las políticas para formalizar el trabajo de cuidados no declarado son limitadas, pero incluyen amnistías, bonificaciones fiscales y subsidios (véase el capítulo 3).

Amigos y familiares

Los cuidados prestados por amigos y familiares representan un caso peculiar, ya que pueden ser cuidados informales no remunerados, pero a veces también se transforman en trabajo asistencial no declarado. En algunos casos, los familiares y amigos reciben una muestra de agradecimiento en metálico, que no cumple los criterios de compensación laboral formal. Sin embargo, en otros casos, estos acuerdos evolucionan hasta convertirse en trabajo de cuidados remunerado regular, por lo que entran dentro de la definición de trabajo no declarado. Por ejemplo, una encuesta representativa a escala nacional realizada para la Agencia Ejecutiva de la Inspección General de Trabajo (EA GLI) del Ministerio de Trabajo y Política Social (MLSP) búlgaro, entre representantes de equipos directivos y empleados, reveló que los familiares, amigos y otros particulares son los principales grupos contratados para prestar servicios de cuidados no declarados. Los conocidos personales y los contactos directos facilitan que ambas partes negocien el trabajo de cuidados y eludan los impuestos. Esta dinámica informal también complica la detección por parte de las autoridades estatales (EA GLI, 2022). Según los resultados de la encuesta, el 61 % de los encuestados pagó a particulares por trabajos no declarados a las autoridades, el 25,5 % a amigos y el 17 % a familiares.

Impulsores del trabajo asistencial no declarado

El mercado de trabajo no declarado en el sector de los cuidados se caracteriza por una dinámica diferenciada de la oferta y la demanda. Desde el punto de vista de la demanda, la decisión de los hogares de contratar a cuidadores no declarados obedece a múltiples factores.
Según ELA, los hogares suelen elegir esta opción debido a los menores costes laborales y a la ausencia de cargas administrativas asociadas al empleo formal. La falta de opciones de cuidados formales accesibles o asequibles también puede impulsar los servicios y el trabajo de cuidados no declarados (ELA, 2021). Desde el punto de vista de la oferta, la aceptación por parte de los trabajadores de modalidades no declaradas, a pesar de perder el acceso a la protección social y los derechos laborales, refleja con frecuencia combinaciones de presiones económicas o inseguridad financiera, limitaciones del mercado laboral y circunstancias personales. En la mayoría de los casos, es la interacción de estos factores lo que impulsa el trabajo de cuidados no declarado en toda la UE.

Según los estudios más recientes disponibles, incluidos los del CNE de Eurofound, los principales factores que impulsan el trabajo asistencial no declarado en la UE son los siguientes:

- falta de servicios formales de asistencia accesibles y asequibles
- ahorro de costes para los hogares y mayor renta disponible para los trabajadores
- Debilidad de los marcos jurídicos que regulan la prestación de servicios asistenciales y domésticos.
- la carga administrativa para empresarios y trabajadores
- falta de integración de los trabajadores inmigrantes (debido a la complejidad de los procedimientos legales de inmigración)
- normas sociales imperantes y aceptación del trabajo no declarado
- el papel facilitador de los medios sociales y las plataformas en línea (véase la sección siguiente, "Papel de los medios sociales y las plataformas en línea").

El motor más destacado del trabajo asistencial no declarado es el primero de la , la falta de servicios asistenciales formales accesibles y asequibles. Cuando la prestación de servicios formales de cuidados asequibles es insuficiente para satisfacer la creciente demanda de cuidados, los hogares recurren a otras soluciones rentables para la prestación de cuidados, lo que puede dar lugar al trabajo asistencial no declarado.

Grecia es uno de los Estados miembros con menor gasto público en sanidad y asistencia y quizás el que más recurre a servicios asistenciales no regulados. Los bajos niveles de gasto público en estos servicios y el predominio de los proveedores privados empujan a las personas necesitadas a buscar cuidadores no regulados.

Del mismo modo, las investigaciones realizadas en Eslovenia afirman que el alcance del trabajo no declarado y sus modalidades en el sector de los cuidados (como los servicios de limpieza, el cuidado de niños y de personas mayores) están influidos por la política social existente. Como destacan los estudios, la disponibilidad y asequibilidad de los servicios formales reduce la demanda de trabajo no declarado remunerado y viceversa (Humer y Hrženjak, 2016; Hrženjak, 2019; Bembič y Čehovin Zajc, 2024).
Hrženjak (2019) compara los servicios públicos de guardería (atención y educación preescolar para niños de entre 11 meses y 6 años) con los cuidados de larga duración para personas mayores. Por un lado, una densa red de guarderías públicas garantiza una plaza para casi todos los niños y minimiza la necesidad de trabajo informal remunerado. Por otro lado, la atención residencial para personas mayores consiste en una mezcla de proveedores de servicios públicos y privados cuyos servicios se consideran inadecuados (IRSSV, 2023; SSVS, 2023). Por lo tanto, no es sorprendente que la encuesta del Eurobarómetro de 2020 sobre el trabajo no declarado en la Unión Europea muestre que la demanda de "asistentes para una persona dependiente o mayor" es un factor más importante que impulsa el trabajo no declarado en Eslovenia que en cualquier otro país de la UE, excepto Luxemburgo (Bembič y Čehovin Zajc, 2024).

Según el último informe PHS Employment Monitor, el coste percibido del trabajo declarado se considera el principal impulsor del trabajo no declarado en el sector de la salud pública (EFFAT et al, 2024). Alrededor del 66,2 % de las empresas y organizaciones proveedoras de PHS encuestadas identificaron "el coste laboral más elevado del trabajo declarado" como un impulsor clave del trabajo no declarado. Por un lado, esto se debe a la importante diferencia de costes entre el trabajo de cuidados declarado y el no declarado, ya que las relaciones laborales formales son considerablemente más caras al incluir costes como los impuestos y las cotizaciones a la seguridad social. Esa diferencia puede ser decisiva para los presupuestos familiares. Por otro lado, el recurso al trabajo no declarado también debe considerarse derivado de la falta de reconocimiento del verdadero valor de la prestación de cuidados, incluido el apoyo emocional proporcionado, lo que podría afectar a la disposición de las personas a pagar precios más elevados por los cuidados.

En términos sencillos, la demanda de trabajo no declarado de los hogares aumenta con el diferencial entre el coste de los servicios de cuidados no declarados y el coste de los servicios de cuidados formales: cuanto mayor sea el diferencial, más inclinados pueden estar los hogares a elegir servicios no declarados para satisfacer sus necesidades (EFSI, 2018; Manoudi et al, 2018).
Además, la elasticidad-precio de la demanda [3]) en el sector de los SPH es elevada, lo que significa que el precio desempeña un papel decisivo para que los hogares decidan comprar SPH. Por ejemplo, en respuesta a las subidas de precios, los hogares podrían reducir las horas de los servicios profesionales de limpieza que compran o incluso hacer el trabajo ellos mismos. La demanda de es menos elástica -varía menos con el precio- que la de los servicios no asistenciales (como la limpieza y la jardinería), ya que las actividades asistenciales son una necesidad más especializada y continua (ELA, 2021). Por ejemplo, mientras que un hogar podría reducir las horas de limpieza proporcionadas por un , es mucho menos probable que reduzca las horas de servicios de cuidados críticos para un niño con necesidades especiales.

Un reciente informe de la Fundación Europea de Estudios Progresistas (FEPS) sobre la Estrategia Europea de Cuidados presenta algunos cálculos interesantes sobre las diferencias de costes entre el trabajo de cuidados declarado y no declarado en la UE. Mientras que los beneficiarios de los servicios de cuidados no declarados pagan una tarifa media por hora de 7,70 euros, los costes de los servicios de cuidados declarados a través de proveedores son significativamente más elevados, alcanzando los 21,40 euros por hora para los cuidados directos y los 17,80 euros para los servicios de cuidados indirectos. Incluso cuando los cuidadores son contratados directamente, el coste declarado (13,50 euros por hora) casi duplica el de los acuerdos no declarados. Estas cifras, comparadas con el coste horario medio declarado de
del trabajador medio en el conjunto de la economía (25,35 euros), ilustran tanto el coste sustancial ventajas que impulsan los acuerdos de cuidados no declarados y la infravaloración sistemática del trabajo de cuidados, incluso en entornos formales (Thissen y Mach, 2023).

Chipre ofrece un ejemplo concreto de remuneración en el sector formal de los cuidados, donde los cuidadores están empleados con contratos de cuatro años como trabajadores domésticos y suelen realizar no sólo tareas de limpieza, sino también de cuidado de niños y ancianos, o una combinación de ellas, en función de las necesidades y la composición del hogar del empleador. El salario bruto mínimo de los trabajadores domésticos es de 460 EUR al mes, y las deducciones incluyen los pagos al fondo de la seguridad social, el fondo de despido y el fondo del sistema general de salud. El neto después de todas las deducciones es de unos 309 EUR. Los trabajadores domésticos y agrícolas (en su mayoría hombres)
nacionales de terceros países) no están cubiertos por la ley nacional del salario mínimo. La ley se aplica desde 2022 y establece un salario mínimo bruto mensual de 940 EUR, que aumenta a 1 000 EUR tras seis meses de empleo ininterrumpido. Además, los trabajadores domésticos no tienen derecho al pago de horas extraordinarias ni al sueldo del decimotercer mes (que queda a discreción de los empleadores) y disfrutan de menos días festivos que los empleados de otras ocupaciones (9 días frente a 16 días anuales, respectivamente). Además, las disposiciones de los contratos de los trabajadores domésticos establecen que sólo pueden rescindirse con el acuerdo de ambas partes -empleado y empleador-, lo que significa que un trabajador no puede trasladarse a otro empleador si el empleador actual no le proporciona un documento de cesión firmado.

(3) La sensibilidad de la demanda a la variación del precio. La demanda elástica varía con los cambios de precio, mientras que la demanda menos elástica o inelástica no cambia ni responde a los cambios de precio.

En **Bulgaria**, un informe de la EA GLI, basado en una encuesta representativa a escala nacional realizada en 2022 entre representantes de la dirección y de los trabajadores, señala que el 3,2 % de los empresarios y el 12,5 % de los trabajadores afirmaron haber utilizado bienes o servicios que podían haber sido proporcionados mediante trabajo no declarado (EA GLI, 2022).
Entre los empleadores que habían recurrido a servicios no declarados, los tipos más comunes eran la limpieza doméstica (15,4 %), el cuidado de niños (7,7 %) y la jardinería (7,7 %). En cuanto al trabajo de cuidados, el 24 % de los encuestados declaró haber pagado por este tipo de servicios sin contrato ni documentación (canguros - 13,0 %; cuidado de dependientes o ancianos - 4,0 %; limpiadores domésticos - 3,5 %; y jardineros - 3,5 %). El principal factor que impulsó a ambos grupos (empresarios y trabajadores) a recurrir a servicios de cuidados no declarados fue su menor coste. Trabajar y cobrar en situación no declarada ahorra tanto costes directos, como impuestos y cotizaciones a la seguridad social, como costes indirectos de administración. La competencia desleal así generada permite exigir precios más bajos por el servicio en cuestión. Otros motivos importantes para elegir la prestación de cuidados no declarada fueron ayudar a una persona necesitada, obtener un servicio más rápido e intercambiar favores entre amigos. La falta de concienciación también parece afectar a la identificación de las prácticas "grises". Algunos encuestados afirmaron que no eran conscientes de que la actividad debía declararse y sólo más tarde descubrieron que el trabajo era no declarado. Otra explicación de la prevalencia del trabajo asistencial no declarado es el bajo nivel educativo y de cualificación de las personas que prestan servicios asistenciales, que pueden enfrentarse a importantes obstáculos para acceder a la información sobre los procesos de empleo formales e
las consecuencias del trabajo no declarado, las oportunidades de seguir formándose y conseguir un trabajo mejor, y los recursos que podrían apoyar el empleo formal.

Las investigaciones realizadas en **España** destacan varias razones que explican la presencia del trabajo de cuidados no declarado (Barrial Berbén, 2023). Por parte de los empleadores, las razones están relacionadas con el coste de darse de alta o de respetar los derechos laborales existentes, así como con la tendencia a pensar que darse de alta en la seguridad social es un proceso muy complejo y burocrático que no merece la pena (especialmente si la ayuda para cuidados es por un tiempo limitado al día). A veces, los propios trabajadores prefieren no darse de alta en la seguridad y piden a sus empleadores que incluyan las cotizaciones patronales a la seguridad social en su salario (lo que se traduce en un salario más elevado). En el caso de los trabajadores inmigrantes en administrativa irregular, estas situaciones impiden a los trabajadores formalizar su régimen laboral: según un informe de Oxfam Intermón, la mitad de las personas que trabajan sin contrato en este sector se encuentran en situación administrativa irregular (Oxfam Intermón, 2021).

El marco jurídico que regula la prestación de cuidados y servicios domésticos también afecta a la cantidad y calidad del trabajo de cuidados, incluido el grado de formalización. Están surgiendo muchas empresas intermediarias en los cuidados de larga duración y la asistencia sanitaria, que gestionan la carga administrativa para empresarios y trabajadores.
Sin embargo, el papel de las agencias tradicionales y las plataformas digitales en la formalización del trabajo de cuidados depende en gran medida de las normativas nacionales. El trabajo asistencial no declarado se ve facilitado si la normativa no exige específicamente un empleo formal. Según una investigación realizada en **Hungría**, la ausencia de regulación legal del trabajo asistencial fomenta el trabajo no declarado e imposibilita el control de calidad. Dado que en la economía informal hay trabajadores cualificados y leales, parece los responsables políticos no están dispuestos a hacer cambios. Las redes sociales también han desempeñado un papel cada vez más importante en los últimos años la hora de organizar la asistencia a domicilio para las familias de forma no regulada (Milánkovics, 2020b).

A finales de 2022, investigadores del Instituto de Sociología del Centro Lituano de Ciencias Sociales realizaron en **Lituania** una encuesta en línea a proveedores de servicios sociales formales. La encuesta fue cumplimentada por 95 empleados de organizaciones que prestan servicios de atención social a personas mayores o adultos con discapacidad, o a ambos; entre los encuestados había directivos, trabajadores sociales, enfermeros y trabajadores de atención personal. El objetivo de la encuesta era conocer la opinión de los proveedores formales de servicios sociales sobre las razones del trabajo asistencial no declarado. Para esta , el trabajo asistencial no declarado se definió como el trabajo ilegal en el sector de la asistencia a personas mayores y personas con discapacidad, realizado sin registrar la actividad (no se detallaron las actividades relacionadas con la asistencia).

Según los proveedores formales de servicios sociales, las principales razones por las que las personas mayores o las personas con discapacidad optan por pagar a cuidadores no declarados en lugar de recurrir a los servicios de municipios, organizaciones no gubernamentales (ONG) u organizaciones privadas son la mayor flexibilidad de estos trabajadores, los servicios más personalizados que ofrecen y la facilidad para sustituir a estas personas si la calidad de sus servicios no es satisfactoria (según indica el 60 % de los encuestados). Alrededor del 50 % de los encuestados cree que se opta por los trabajadores no declarados debido a la falta general de proveedores de servicios formales, y el 41 % cree que es así porque los servicios de los proveedores privados formales son muy caros. Según los encuestados, las principales razones por las que las personas prestan servicios asistenciales sin declarar su trabajo son el deseo de complementar los ingresos de su empleo principal (75 % de los encuestados) o los elevados impuestos que tendrían que pagar (48 %) si estuvieran registrados. Algunos encuestados también indicaron que las personas optan por trabajar sin registrarse porque no pueden encontrar un empleo formal por diversos motivos (47 %), o prefieren no declarar su trabajo porque les permite una mayor flexibilidad con su horario laboral, mientras que trabajar con contrato impone restricciones (45 %) (Lietuvos socialinikų mokslų centro Sociologijos institutas, 2023).

Por último, es importante señalar que las significativas diferencias de género que subyacen a la decisión de entrar en situaciones de trabajo no declarado pueden desempeñar un papel importante en el cuidado de personas, que realizan predominantemente las mujeres. Un estudio llevado a cabo en Inglaterra reveló que las mujeres y los hombres difieren en cuanto a la naturaleza de su trabajo no declarado: los hombres son mucho más propensos a afirmar que su trabajo está orientado al mercado en el "sector clandestino", mientras que el trabajo no declarado de las mujeres es mucho más probable que se realice para amigos, vecinos y familiares por motivos distintos del lucro. Las mujeres lo describen como una economía moral de favores remunerados (Williams y Windebank, 2006).

Papel de los medios sociales y las plataformas en línea

Cada vez hay más pruebas de que las redes sociales y las plataformas en línea se están convirtiendo en importantes facilitadores, si no impulsores, del trabajo asistencial no declarado. La presencia cada vez mayor de plataformas que facilitan las transacciones en el sector de los cuidados, impulsada especialmente por la pandemia del COVID-19, ha suscitado varios debates, uno de los cuales gira en torno a su potencial para formalizar el trabajo de cuidados o empujarlo aún más hacia las sombras (Eurofound, 2020a). En una publicación reciente del proyecto de investigación ORIGAMI, financiado por la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión de la Comisión Europea, se clasifican las plataformas digitales del sector de la asistencia a domicilio y la limpieza en función de su grado de implicación en el emparejamiento de trabajadores y clientes y la gestión de contratos (Bonifacio y Pais, 2023; Murphy, 2023). Los datos proceden de un análisis de 71 plataformas en seis Estados miembros (Dinamarca, Francia, Irlanda, Italia, Países Bajos y España). Se identificaron cuatro tipos de plataformas:

- plataformas de mercado (31), que ofrecen una implicación mínima y facilitan potencialmente el trabajo no declarado a través de una tarificación descentralizada y una supervisión limitada
- plataformas digitales de agencias (24), que gestionan tanto la búsqueda de personal como los contratos, lo que sugiere una mayor formalización del empleo
- las plataformas a la carta (11), que gestionan las correspondencias pero no los contratos, lo que tiene implicaciones diversas para el trabajo no declarado
- Plataformas de mercado reguladas (4), que gestionan los contratos pero no ponen en contacto a los clientes con los trabajadores.

Entre las ventajas de los acuerdos de cuidados a través de plataformas figuran, en primer lugar, las mayores oportunidades de poner en contacto de forma rápida y a quienes ofrecen cuidados con quienes los necesitan. Esto es especialmente cierto para los trabajadores que se enfrentan a barreras para el empleo tradicional, como los inmigrantes. Otra posible ventaja es para los trabajadores con responsabilidades asistenciales, ya que el trabajo a través de plataformas es flexible, permitiéndoles controlar sus horarios (Rodríguez- Modroño et al, 2022, 2024). Además, las plataformas ofrecen una oportunidad para la formalización, ya que los trabajadores deben registrarse y cumplir ciertas normas (Pulignano et al, 2024). El trabajo en plataformas también tiene el potencial de promover el autoempleo, que, sin embargo, podría convertirse en falso autoempleo, especialmente en el sector de los cuidados, donde este fenómeno ya es problemático. Otros aspectos positivos asociados a la "plataformización" en el sector de los cuidados son la facilidad de uso de las plataformas, la flexibilidad, la posibilidad de trabajar a tiempo parcial y la posibilidad de que los cuidadores trabajen según sus propias condiciones, con sus propios horarios, fijando sus propias tarifas, etc. (CESE, 2020a).

En cuanto a los inconvenientes, además de ser un motor potencial de la informalización, las plataformas suelen trasladar los costes económicos y sociales a los trabajadores, lo que da lugar a un trabajo no remunerado. Los trabajadores soportan los costes de conseguir clientes, promocionarse, asistir a entrevistas y desplazarse sin ingresos garantizados, prestaciones o cualquier forma de estabilidad y protección (Pulignano et al, 2023). Otros aspectos negativos asociados a la "plataformización" de la prestación de cuidados son la escasa seguridad laboral, el trabajo irregular y la falta de protección social (Comité Económico y Social Europeo, 2020a).
Además, las plataformas pueden contrarrestar los esfuerzos de las políticas para formalizar el trabajo de cuidados no declarado. Este es el caso de Bélgica, donde el sistema de vales obliga al empleo formal de determinadas categorías de cuidadores a través de agencias, pero las plataformas eluden este mecanismo fomentando la contratación directa (Pulignano et al, 2023). Las grandes asimetrías de información entre plataformas y usuarios permiten a las plataformas conservar el poder sobre las negociaciones y establecer las reglas del juego con el fin de captar más valor de los participantes (Rodríguez-Modroño, 2024). Muchos hogares que recurren al trabajo de cuidados basado en plataformas piensan que los trabajadores están contratados por la plataforma cuando, realidad, no existen contratos de trabajo, lo que deja tanto a los cuidadores como a los hogares con información limitada sobre sus derechos y obligaciones reales.

Según el informe 2022 de la EA GLI **búlgara**, basado en una encuesta representativa a escala nacional realizada entre representantes de la patronal y de los trabajadores el uso de servicios que implican trabajo asistencial no declarado se negocia cada vez más a través de las tecnologías de la información y la comunicación, como los medios sociales y las plataformas en línea. Casi la mitad de los empleadores que utilizan este tipo de servicios (46,2 %) afirmaron haber organizado la compra de algunos a través de una aplicación móvil, una herramienta en línea o un sitio web (EA GLI, 2022).

Una investigación llevada a cabo en **Chequia**, basada en entrevistas cualitativas realizadas en 2021 y 2022 centradas en la economía de plataformas, registró a muchas mujeres mayores de 55 , normalmente con estudios secundarios y conocimientos de idiomas, que perdieron su empleo y encontraron trabajo a través de plataformas que median el trabajo de cuidados en las familias

en el extranjero, especialmente en Alemania y Austria. Entrevistas posteriores con representantes de plataformas intermediarias confirmaron que se trata de un fenómeno relativamente extendido. Si se trata de un empleo legal o ilegal o del llamado falso autoempleo puede ser difícil de evaluar y depende de las condiciones específicas entre el proveedor y el receptor de la asistencia. Según *el informe resumido anual sobre los resultados de las acciones de control* de la Oficina Estatal de Inspección de Trabajo checa, el falso autoempleo se da repetidamente en los servicios sociales. En estos casos, los autónomos trabajan en realidad en condiciones típicas de los empleados, incluida una relación de subordinación jerárquica con la plataforma (SUIP, 2023).

En Estonia, el trabajo asistencial no declarado también puede establecerse a través de plataformas que median entre los proveedores de servicios asistenciales y los destinatarios de los mismos (por ejemplo, CareMate, Helpific o Naabrid). Un estudio basado en un cuestionario realizado por Vallistu y Piirits (2021) estimó que alrededor de 56 000 trabajadores en Estonia realizan trabajo en plataformas al menos una vez a la semana. De ellos, el 21,6 % declaró haber ofrecido diversos servicios en los domicilios de los clientes a través de plataformas. Estos servicios pueden incluir labores de cuidado personal, limpieza, cocina, cuidado de niños, etc. La investigación puso de relieve que el método predominante para que los trabajadores de plataformas recibieran sus ingresos era a través de transferencias directas a sus cuentas bancarias personales, lo que sugiere una probabilidad significativa de que estos ingresos no se declaren. Los investigadores también subrayaron que los trabajadores que realizan trabajos no declarados pueden ser encontrados, y contratados, a través de las redes sociales o de contactos personales. Algunos trabajadores domésticos de anuncian sus servicios a través de las redes sociales y son contratados directamente por los hogares para diversas tareas, entre ellas el cuidado de personas. Aún se desconoce el alcance de esta práctica, que presenta un riesgo potencial significativo de empleo no declarado entre estos trabajadores.

Otro aspecto clave de los sistemas de cuidados a través de plataformas es que pueden exacerbar las desigualdades existentes, que a menudo son de género y raciales, y relegan a las mujeres inmigrantes a los trabajos peor pagados y más precarios (Rodríguez-Modroño et al., 2022). **España**, que tiene el cuarto porcentaje más alto de trabajadores de plataformas en Europa, ejemplifica esta tendencia: un asombroso 80 % de los trabajadores de plataformas de prestación de cuidados en el país son migrantes latinoamericanos (Rodríguez-Modroño et al., 2024).

En conclusión, aunque las plataformas y los medios sociales pueden mejorar el acceso al trabajo y ofrecer flexibilidad, su funcionamiento actual a menudo socava las normas laborales, fomenta el empleo informal y agrava las desigualdades existentes. Para que el trabajo en plataformas contribuya a un sector de los cuidados justo y equitativo, es esencial garantizar una normativa sólida, mecanismos eficaces de aplicación y supervisión, y una mayor representación de los trabajadores (Eurofound, 2020b).

Naturaleza del trabajo asistencial no declarado

Los datos disponibles sobre el trabajo asistencial no declarado en la UE indican que los trabajadores de este sector se enfrentan a tareas diversas y a menudo mal definidas, perciben salarios inferiores a los de sus homólogos que declaran su trabajo y experimentan una seguridad laboral extremadamente escasa.
De hecho, las actividades que realizan los cuidadores no declarados consisten en un amplio abanico de tareas que van desde la prestación de apoyo emocional hasta la jardinería. Por ejemplo, en **Irlanda**, según una encuesta realizada por Family Carers Ireland en 2023, el 76 % de los cuidadores ayudan con aspectos del cuidado personal; el 82 % proporcionan ayuda práctica, como preparar comidas; el 87 % proporcionan apoyo emocional; el 74 % ayudan con la medicación; el 79 % proporcionan transporte a la persona a la que cuidan; el 90 % organizan o coordinan la atención y el apoyo, las citas médicas y otras formas de apoyo; y el 89 % también cuidan a otra persona en el mismo hogar.

Según una investigación realizada en **Eslovenia**, el trabajo no declarado de cuidados está más extendido en la limpieza y el cuidado de ancianos que en el cuidado de niños. Una encuesta de 2009 mostró que el 5 % de los hogares empleaba a un trabajador doméstico: El 10 % de estos hogares empleaba a cuidadores de niños, el 81 % a limpiadores y el 23 % a cuidadores de ancianos (Hrženjak, 2019). Los servicios domésticos eran prestados principalmente por pensionistas pobres (44,2 %), mujeres empleadas que buscaban ingresos adicionales (24,4 %) y mujeres desempleadas (17,4 %). Alrededor del 2,5 % de los hogares encuestados empleaban a un cuidador las 24 horas del día.

Condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo y la calidad del empleo en el trabajo de cuidados regulado y declarado sirven de referencia para comprender las modalidades de trabajo de cuidados no declarado,
ya que es justo suponer que los trabajadores asistenciales no declarados se enfrentan a condiciones de trabajo comparables, si no más difíciles. Un reciente estudio de Eurofound basado en la Encuesta telefónica europea sobre las condiciones de trabajo de 2021 reveló que los trabajadores sanitarios y asistenciales tenían la peor calidad de empleo de todos los denominados trabajadores esenciales durante la pandemia de COVID-19. La mitad de ellos tenían trabajos con tensiones, es decir, trabajos que ponían en peligro la salud y el bienestar de los trabajadores. La mitad desempeñaban trabajos con tensiones, es decir, trabajos que ponían en peligro la salud y el bienestar de los trabajadores. Experimentaron una combinación de altos niveles de riesgos físicos (por ejemplo, manipular o tener contacto cutáneo con productos químicos, o manipular o estar en contacto con materiales infecciosos) y exigencias físicas (como levantar o mover personas, o trabajar en posturas agotadoras o dolorosas), una amplia exposición a comportamientos sociales adversos (incluidos abusos verbales o amenazas, atención sexual no deseada e intimidación, acoso o violencia) y una elevada intensidad de trabajo (trabajar a gran velocidad, con plazos muy ajustados y estar expuesto a un trabajo emocionalmente perturbador). La sostenibilidad de este tipo de empleos es cuestionable, cuando la mitad de estos trabajadores declararon que su salud y seguridad estaban en

riesgo debido al trabajo, y más de la mitad declararon estar agotados o en riesgo de agotamiento (Eurofound, 2022 y 2023).

Estudios recientes realizados en **Portugal** sobre los trabajadores del servicio doméstico aportan pruebas sustanciales sobre sus condiciones de trabajo y las de los que realizan trabajos no declarados de cuidados.

- Muchas mujeres inmigrantes son contratadas como cuidadoras internas de ancianos, mientras que la mayoría de las cuidadoras portuguesas son cuidadoras visitantes, contratadas por varias residencias y pagadas por horas (Abrantes, 2021).
- Estos trabajadores domésticos realizan diversas tareas: el 71 % presta servicios domésticos, el 12 % cuida a personas mayores, el 7 % cuida a enfermos, el 6 % cuida a niños, el 2 % trabaja como jardinero y el 2 % es chófer (STAD, 2024).
- En la mayoría de los casos (69), el trabajo doméstico se realiza para un solo hogar. Aproximadamente el 21 % trabaja para dos hogares y el 10 % para tres o más hogares.
- La mayoría de los trabajadores domésticos (77 %) realizan únicamente trabajo doméstico, mientras que el 23 % restante combina el trabajo doméstico con otra u otras actividades, sobre todo trabajos de limpieza en empresas. En casi todos los casos, tienen un contrato laboral (en su mayoría indefinido) para sus actividades ajenas al trabajo doméstico (STAD, 2024).
- Según datos del Instituto de la Seguridad Social, en 2022 el 74 % de los trabajadores domésticos que cotizaban a la Seguridad Social declaraba una remuneración mensual inferior a 460 euros, el 16 % por ciento declaraba una remuneración mensual entre 460 y 610 euros y el 7 % declaraba una remuneración mensual entre 610 y 760 euros.
  (como referencia, en 2022 el salario mínimo mensual en Portugal era de 705 EUR) (STAD, 2024).
- Los trabajadores domésticos son objeto de diversas infracciones legales por parte de sus empleadores, como la ausencia de pagos exigidos por la ley (horas extraordinarias, subsidios, cotizaciones a la seguridad social, indemnizaciones por despido o seguros contra accidentes laborales), la falta de un contrato escrito, exigencias excesivas no acordadas durante el proceso de contratación en cuanto a tareas, horarios de trabajo, días de descanso o vacaciones y, aunque con menor frecuencia, la aparición de violencia física o psicológica (Abrantes, 2021; STAD, 2024).
- Los abusos laborales se detectan con mayor frecuencia en las relaciones laborales informales y afectan más a las mujeres inmigrantes, especialmente a las brasileñas. Las trabajadoras cuyo trabajo incluye el cuidado de ancianos corren un mayor riesgo de sufrir abusos en los contratos, el pago, el acoso o la violencia sexual (Abrantes, 2021).

Remuneración

La remuneración, un elemento importante de la calidad del empleo, también está documentada por algunas investigaciones en el contexto del trabajo de cuidados no declarado. Si bien los ingresos totales de los cuidadores no declarados pueden parecer sustanciales en términos absolutos, cuando se calculan como tarifa horaria por sus extensas horas de trabajo (a menudo hasta 24 horas al día), su remuneración real es notablemente baja (Bembič y Čehovin Zajc, 2024).

En un análisis de la Unidad de Investigación de la Fundación Rockwool (Bentsen, 2016) se abordaron los niveles salariales del trabajo asistencial no declarado en **Dinamarca**. El análisis se basó en datos de encuestas de 2010 y 2014, en las que se preguntaba a los compradores sobre los servicios no declarados que adquirían y el precio por hora que pagaban por el trabajo no declarado. Los servicios se clasificaron en tres grupos principales: servicios artesanales (incluidos los trabajos de albañilería, electricidad o pintura), trabajo doméstico (incluida la limpieza, el cuidado de niños o la jardinería) y servicios personales (incluidos los masajes, la peluquería, el tejido o el entretenimiento en eventos). El precio por hora del trabajo doméstico era de 15 EUR (113 DKK) de media, y éste era el grupo peor pagado en comparación con las demás categorías. El servicio peor pagado dentro de la categoría de trabajo doméstico es el cuidado de niños, por el que se pagan 9,80 EUR (73 DKK) por hora. El hecho de que el cuidado de niños tenga la tarifa horaria más baja no se considera sorprendente, ya que es probable que este tipo de trabajo lo realicen a menudo adolescentes. Lo mismo puede decirse del cuidado de mascotas, incluido el paseo de perros, que es el segundo servicio con el precio más bajo, 10,50 EUR (78 DKK) por hora. Por el contrario, la limpieza de cristales está relativamente bien pagada, con una tarifa media de 20,90 euros (156 coronas danesas) por hora, mientras que la limpieza doméstica asciende a 14,50 euros (108 coronas danesas) y la jardinería a 15,50 euros (116 coronas danesas) por hora. Sin embargo, si se comparan las retribuciones por hora del trabajo de cuidados declarado con las del trabajo de cuidados no declarado, se pone de manifiesto una disparidad significativa. La remuneración del trabajo de limpieza no declarado, por ejemplo, sólo representa el 65,5 % del salario medio de los limpiadores en el mercado laboral formal. Según esta investigación, esta diferencia puede atribuirse al hecho de que los servicios domésticos no declarados no requieren un alto nivel de especialización, lo que significa que las tareas pueden realizarse sin necesidad de cualificaciones, formación o educación especiales.

Un estudio de Arnholtz y Hansen (2009) del Centro de Investigación de Relaciones Laborales (FAOS) de Dinamarca examinó los salarios y las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores migrantes polacos en Copenhague, y en algunas partes del estudio se abordaban aspectos del trabajo asistencial no declarado. El estudio reveló que hasta el 5 % de los trabajadores inmigrantes polacos trabajaban como limpiadores en hogares privados daneses. El grupo estaba dominado por mujeres, y muchos sólo tenían un vínculo informal con el mercado laboral danés. La gran mayoría no pagaba impuestos, carecía de tarjetas fiscales, sólo tenía contratos verbales y recibía pagos en efectivo en lugar de nóminas oficiales. El trabajo de limpieza no declarado se caracterizaba por la mala remuneración y las malas condiciones laborales, y muchas de las mujeres estaban sobrecualificadas para su trabajo, teniendo en cuenta su académica.

2 Consecuencias del trabajo asistencial no declarado

Los cuidadores tienen más probabilidades de encontrarse en el tercio inferior de la distribución salarial, más probabilidades de tener contratos temporales y más probabilidades de no estar declarados, por lo que se ven privados de garantías legales y protección social.

(Thissen y Mach, 2023, p. 14)

En este capítulo se examinan los datos sobre las principales consecuencias del trabajo asistencial no declarado, sobre todo en lo que respecta a los efectos que repercuten directamente en los trabajadores. En el capítulo anterior se indicaba lo frecuentes que son las malas condiciones laborales en el ámbito del trabajo asistencial no declarado, que afectan no sólo a los propios trabajadores, sino también a la calidad de los servicios asistenciales que prestan. Existen numerosas pruebas de que las malas condiciones de trabajo están estrechamente relacionadas con una mala calidad de la vida laboral, caracterizada, por ejemplo, por bajos niveles de bienestar, una mala conciliación de la vida laboral y familiar, un bajo compromiso laboral y dificultades para llegar a fin de mes (Eurofound, 2022).

Según las investigaciones más recientes disponibles recopiladas para este documento, incluida la información facilitada por el CNE, las principales consecuencias del trabajo asistencial no declarado para quienes lo realizan pueden resumirse del siguiente modo:

- falta de protección jurídica, incluida la protección social en caso de desempleo o enfermedad
- insostenibilidad financiera
- problemas de salud física y mental, incluida la ansiedad, el estrés y otros problemas de salud
- falta de oportunidades de formación y desarrollo profesional
- alto riesgo de explotación y exposición a comportamientos sociales adversos
- falta de acceso a la representación de los trabajadores y resultados de la negociación colectiva
- aislamiento y exclusión social

Es fundamental subrayar que el trabajo asistencial no declarado tiene importantes implicaciones que van más allá de los trabajadores directamente implicados. Aparte de los impuestos y cotizaciones no pagados que ponen en peligro la sostenibilidad de los servicios públicos sufragados por dichas cotizaciones, el trabajo no declarado de cuidados también constituye una fuente de competencia desleal para los proveedores de servicios formales, incluidas las organizaciones y los profesionales individuales. Además, tiene consecuencias significativas para los usuarios de tales servicios, que no están cubiertos por ninguna de las garantías o protecciones relativas a la calidad de los servicios prestados que existen en situaciones formalizadas y reguladas.

Falta de protección jurídica

La primera y principal consecuencia del trabajo de cuidados no declarado es la falta de protección jurídica de los trabajadores. La mayoría de las formas de trabajo no declarado socavan las normas, los derechos y las protecciones laborales establecidas, alimentando un sistema en el que a los trabajadores se les niegan derechos básicos como salarios adecuados, condiciones de trabajo seguras y acceso a protección y prestaciones sociales.

Sin embargo, la información facilitada por el CNE muestra que, incluso cuando están legalizados, los cuidadores pueden no disfrutar de las mismas protecciones legales y sociales que otros trabajadores. En **Portugal,** por ejemplo, los trabajadores del "servicio doméstico" tienen un régimen especial al margen del Código Laboral. Para la pequeña proporción que ha formalizado relaciones laborales y cotiza a la Seguridad Social, la mayoría no tiene acceso a las prestaciones por desempleo, ya que, en virtud del régimen específico de protección social para el servicio doméstico, es necesario tener un contrato mensual a tiempo completo y no haber optado por el llamado "*régimen convencionado*", con cotizaciones más bajas, basadas en el índice de apoyo social y no en el salario. Sin embargo, la mayoría de los trabajadores del servicio doméstico no tienen un contrato a tiempo completo, sino que trabajan con varios empleadores y suelen optar por el régimen convencionado para aumentar sus ingresos netos (Soeiro, s/f).

Investigadores **húngaros** señalan que la situación de los cuidadores no se controla en absoluto, lo que les impide tener buenas condiciones de trabajo y beneficiarse de la protección laboral que les corresponde:

> *En Hungría, los cuidadores están completamente solos en su trabajo y no gozan de protección ni apoyo social ni jurídico. Además, la cultura y las costumbres relacionadas con los cuidados no están presentes en la sociedad húngara del mismo modo que en el Reino Unido. Las familias y los usuarios de los servicios no están acostumbrados a respetar los límites profesionales y personales de los trabajadores en el marco de la ayuda doméstica. En consecuencia, la explotación de los cuidadores es una práctica habitual. No existe ningún tipo de control o garantía de calidad en el sistema.*
>
> (Milánkovics, 2020a, p. 177)

Insostenibilidad financiera

Otra consecuencia del trabajo asistencial no declarado es su insostenibilidad económica, sobre todo si el trabajo no declarado es la única fuente de ingresos de la persona. El trabajo de cuidados no declarado suele proporcionar una remuneración baja o irregular. Por ejemplo, según un estudio realizado en la región de Navarra, **España**, el 15 % de las mujeres que trabajan sin declararlo no habían recibido ningún tipo de remuneración durante sus vacaciones (Gobierno de Navarra, 2020).

Las investigaciones realizadas en **Hungría** señalan que la forma legal de proporcionar cuidados internos es que los trabajadores sean autónomos, lo que conlleva una obligación fiscal mensual. Sin embargo, un cuidador interno solo gana unos 480-?
1 200 al mes, ya que muchas familias no pueden permitirse más. Si el cuidador decide hacerse autónomo legalmente, hay un coste mínimo de 150 EUR al mes (en impuestos, tasas y gastos), que debe pagarse aunque el cuidador no tenga cliente ni ingresos (Milánkovics, 2020a, p. 177).

Problemas de salud física y mental

La salud y el bienestar de los cuidadores se ven afectados por las exigentes condiciones de trabajo, siendo las largas jornadas laborales un factor destacado para muchos trabajadores. La salud y el bienestar de los trabajadores se ven perjudicados por las exigencias de su trabajo, incluidos los riesgos físicos, la intensidad del trabajo,
largas jornadas laborales y exigencias emocionales y sociales (Eurofound, 2019). La inestabilidad de la situación de los cuidadores no declarados, con la ausencia inherente de acceso a las prestaciones y la asistencia que reciben los trabajadores regulares y la insostenibilidad financiera, es obviamente una fuente adicional de estrés.

Varios estudios muestran los problemas de salud relacionados con el trabajo a los que se enfrentan los cuidadores en general y los que se encuentran en situación no declarada en particular. Por ejemplo, el estudio realizado por la Universidade da Coruña, **España**, muestra que más del 80 % de los trabajadores domésticos y de cuidados sufren o han sufrido problemas de salud relacionados con sus tareas (Universidade da Coruña, 2024), principalmente vinculados al sobreesfuerzo, la falta de descanso, la ausencia de vacaciones y la necesidad de seguir trabajando, que dan lugar a diversos problemas físicos (principalmente musculoesqueléticos). Por un lado, no se respetan las bajas por enfermedad cuando se trabaja sin contrato; por otro, los cuidadores no declarados trabajan a pesar de estar enfermos porque no asistir al trabajo puede traducirse en no cobrar o incluso ser despedido (Barrial Berbén, 2023). Al mismo tiempo, trabajar sin contrato puede conllevar miedo y ansiedad por las implicaciones presentes y futuras, por ejemplo, en cuanto a la dificultad de acceder a una vivienda digna (debido a la falta de garantías y avales exigidos) o de acceder a una futura pensión de jubilación, lo que puede obligar a los trabajadores no declarados a ampliar

Los sentimientos de miedo y ansiedad fueron particularmente agudos durante la pandemia de COVID-19, con un aumento de la vulnerabilidad en términos de despidos, contagio del virus sin acceso a bajas por enfermedad, confinamiento obligatorio en el lugar de trabajo e imposibilidad de acceder a ayudas públicas de emergencia. Los trabajadores que no estaban dados de alta en seguridad social no pudieron acceder al *subsidio por cese de actividad* durante la crisis (Red Acoge, 2022).

Falta de oportunidades de formación y desarrollo profesional

Al igual que los cuidadores informales, los cuidadores no declarados tienen escasas oportunidades de formación, aprendizaje permanente y perfeccionamiento profesional. La falta de formación y de cualificaciones específicas entre los cuidadores no declarados es especialmente preocupante cuando atienden -sin supervisión de profesionales sanitarios- a personas con enfermedades como el Alzheimer, la demencia, la esclerosis lateral amiotrófica o la enfermedad de Parkinson. La falta de formación y cualificación para afrontar situaciones difíciles y complejas puede agravar los problemas de salud física y mental antes mencionados.

Alto riesgo de explotación y exposición a comportamientos sociales adversos

Los datos demuestran que los cuidadores en general, pero todo los no declarados, están expuestos a un alto riesgo de explotación. Según una investigación realizada por el Migrant Rights Centre Ireland (MRCI) en 2015, había aumentado el número de inmigrantes que trabajos no declarados en el sector de la asistencia en **Irlanda**. Estos trabajadores son especialmente vulnerables a la explotación, los abusos y la discriminación. La investigación subrayó que las mujeres migrantes estaban sobrerrepresentadas en el sector de la asistencia a domicilio y que muchas estaban mal pagadas, tenían exceso de trabajo y eran objeto de acoso, racismo y discriminación (MRCI, 2015).

Las investigaciones llevadas a cabo en **Chipre** revelaron que las trabajadoras domésticas están sometidas a explotación: a menudo trabajan muchas horas, limpian las casas de los familiares de los empleadores sin cobrar y trabajan siete días a la semana. No suelen pedir una paga extra porque temen perder su empleo (Hadjigeorgiou y Mertakka, 2020). Como trabajadoras que viven y trabajan con sus empleadores en domicilios privados, las trabajadoras domésticas están bajo el control total de sus empleadores y son vulnerables a la violación de sus derechos laborales y humanos, a la violencia, al abuso y a la explotación sexual. Como informan Hadjigeorgiou y Mertakka (2020, p. 23), "lo más sorprendente... es la conclusión de que el 75 %... no acudiría a la ,
si alguien les hubiera hecho daño físico" debido a la desconfianza en las autoridades. Además, Kouta et al (2021),

en el que se analiza la violencia sexual contra los trabajadores domésticos, se señala que las víctimas eligen formas no conflictivas de poner fin a la violencia sexual, como evitar quedarse a solas con el agresor, cambiar su propio comportamiento hacia él, cambiar de empleador o permanecer en silencio. Angeli (2016) también enumera las diferentes formas de explotación a las que se ven sometidas las trabajadoras domésticas, entre ellas

> *confiscación de documentos de viaje, sobre todo por parte del empleador; remuneración escasa o nula; trabajo duro y asignación de tareas adicionales a las acordadas sin reembolso adicional; largas jornadas laborales y ausencia de un horario de trabajo fijo; ausencia de días de descanso; abusos verbales, malas condiciones de vida y, en algunos casos, también acoso sexual. Tampoco es infrecuente trabajar en hogares distintos de los mencionados en su contrato de trabajo.*
>
> (Angeli, 2016, p. 2)

Falta de acceso a la representación de los trabajadores

Según el Diccionario Europeo de Relaciones Laborales de Eurofound, la representación de los trabajadores es "el derecho de los trabajadores a buscar un sindicato o individuo que los represente con el fin de negociar con la dirección cuestiones como salarios, horarios, prestaciones y condiciones de trabajo". Dichas negociaciones pueden abarcar las condiciones de empleo, las prácticas laborales, la conducta en el trabajo, las cuestiones disciplinarias y las reclamaciones, así como la salud y la seguridad. La presencia de representación de los trabajadores en el lugar de trabajo puede ser un factor determinante para mejorar las condiciones laborales (Eurofound, 2011, 2018). Si el sector formal de la asistencia está poco sindicado, los trabajadores no declarados del sector están sin duda aún más lejos de tener acceso a organizaciones representativas.

Según las conclusiones de un proyecto de investigación que abarca los países de Europa Central y Oriental ([4]), la negociación colectiva sectorial y el diálogo social en el sector de la asistencia en estos países no están estructurados, son débiles, limitados o incluso inexistentes y están muy fragmentados (con muchos agentes relativamente pequeños). Colectivo
La negociación está muy descentralizada y predomina la de convenios colectivos de empresa, en algunos casos con un nivel de cobertura muy bajo (en Estonia, por ejemplo) y bajos niveles de sindicación.

La información relativa a otros países muestra que el sector del trabajo doméstico en **Chipre**, por ejemplo, no está sindicado, y los trabajadores domésticos no pueden solicitar a los sindicatos apoyo y representación. Según la información facilitada por el miembro del CNE por Chipre, hasta 2019, el contrato de trabajo de los trabajadores domésticos prohibía su participación en sindicatos y la formación de un . Además, el hogar, como lugar de trabajo, está exento de inspecciones laborales, y las auditorías de las condiciones laborales de los trabajadores domésticos solo se realizan tras una denuncia oficial. Además, el sector está compuesto en su mayoría por pequeñas empresas y microempresas y
, lo que dificulta la asociación entre trabajadores para defender sus derechos laborales y unas mejores condiciones de trabajo. Por ejemplo,
En Hungría, según datos de la Oficina Central de Estadística (KSH), las empresas de hasta cuatro empleados representan el 98 % del sector de la asistencia, lo que significa que incluso los empleados declarados trabajadores no tienen representación en el diálogo social ni acceso a la negociación colectiva.

Aislamiento social y exclusión

Dado el exigente tipo de trabajo, que a veces requiere vivir con el cuidador y jornadas laborales muy largas, no es de extrañar que los cuidadores, especialmente si su trabajo no está declarado, puedan sentirse aislados y excluidos socialmente. El informe sobre las visitas del Comité Económico y Social Europeo (CESE) a Alemania, Italia, Polonia y el Reino Unido, elaborado a raíz del Dictamen del CESE *sobre "Los derechos de los cuidadores domésticos internos"*, subraya que las condiciones de los cuidadores internos a menudo conducen a su aislamiento y a la consiguiente incapacidad para hacer valer sus derechos laborales. En las visitas a Italia, los sindicatos y los empresarios interesados coincidieron en que la gran cantidad trabajo informal, las horas no declaradas, el aislamiento y la soledad son algunos de los mayores problemas del trabajo de cuidador interno (CESE, 2020b).

(4) El proyecto Retos para la organización y la negociación colectiva en los sectores de la asistencia, la administración y la gestión de residuos en los países de Europa Central y Oriental (CEECAW) examinó las principales características de la negociación colectiva y el diálogo social en el sector de la asistencia en 12 países: 11 Estados miembros de la UE - Bulgaria, Croacia, Chequia, Estonia, Hungría, Letonia, Lituania, Polonia y Eslovaquia - y un país candidato a la UE - Serbia. Los informes nacionales pueden consultarse en el sitio web del CEECAW: https://www.isp.org.pl/en/projects/ceecaw-challenges-for-organising-and-collective-bargaining-in-care-administration-and- waste-management-sectors-in-central-eastern-european-countries

3 Prevenir y formalizar el trabajo asistencial no declarado

En este capítulo se analizan diversas políticas e iniciativas de todos los Estados miembros de la UE, a escala nacional o local, destinadas a detectar, formalizar o prevenir el trabajo asistencial no declarado.

Aunque estos enfoques varían, abordar el trabajo de cuidados no declarado requiere, en última instancia, un marco político global construido en torno a un entorno propicio para la declaración formal del trabajo de cuidados. Para ello es necesario aplicar cambios estructurales a largo plazo y comprender a fondo los factores subyacentes que impulsan las modalidades de trabajo asistencial no declarado. El artículo 1 de la Decisión (UE) 2016/344, por la que se establece la Plataforma Europea contra el Trabajo No Declarado, aboga explícitamente por este enfoque preventivo, con su definición de "lucha" contra el trabajo no declarado que abarca la prevención, la disuasión y la lucha, así como la promoción de la declaración formal del trabajo.

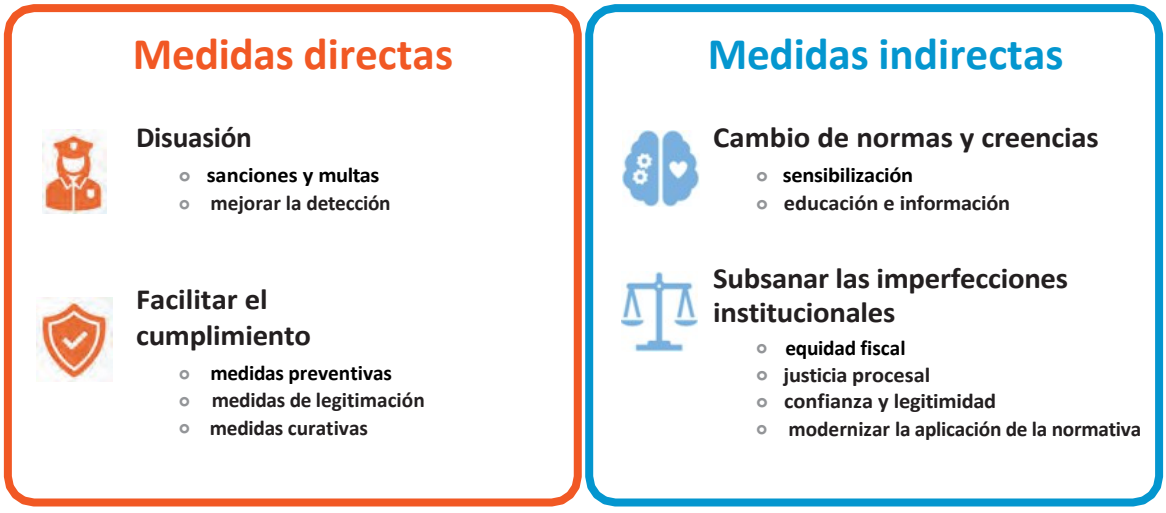
La idea propuesta por los responsables políticos de la UE a través de la decisión era promover un cambio para abordar estratégicamente el trabajo no declarado a través de dos mecanismos fundamentales: dar prioridad a la prevención del incumplimiento frente a las medidas correctoras y hacer hincapié en la promoción del trabajo declarado más que en la aplicación punitiva.
Este planteamiento representa un cambio con respecto a la tradición de los Estados miembros de depender en gran medida de planteamientos basados en la disuasión, que no facilitaron la transición de la delincuencia a la delincuencia organizada.

de la economía informal a la formal, dejando sin resolver los problemas estructurales subyacentes. Aunque el nuevo enfoque preventivo puede abordar las manifestaciones del de cuidados no declarado, sigue abordar adecuadamente sus factores impulsores y facilitadores.

Aunque este documento se centra principalmente en facilitar el cumplimiento, cabe señalar que las medidas disuasorias eficaces complementan este enfoque. Repasamos brevemente algunos de los ejemplos más notables de disuasión -como el refuerzo de las inspecciones de trabajo y las sanciones por incumplimiento- para contextualizar su papel a la hora de abordar el trabajo no declarado en el sector de los cuidados. Sin embargo, nuestro análisis principal se centra en las acciones que permiten y fomentan el cumplimiento, extrayendo ejemplos de la bibliografía y de las contribuciones del CNE. Esta panorámica no pretende ser exhaustiva, sino poner de relieve soluciones innovadoras, tendencias emergentes y posibles lagunas en los planteamientos políticos de los Estados miembros.

Para presentar estos resultados, utilizamos una clasificación simplificada adaptada de Eurofound (2013) y Williams (2019) a las características específicas del trabajo asistencial no declarado. Esta clasificación clasifica las medidas para abordar el trabajo asistencial no declarado en dos tipos, medidas directas e indirectas, y se resume en la figura 3 a continuación.

Figura 3: Medidas directas e indirectas para prevenir y formalizar el trabajo asistencial no declarado



Fuente: *Autores*

Las medidas directas se centran en alterar el equilibrio coste-beneficio del trabajo asistencial no declarado, ya sea aumentando los costes o disminuyendo los beneficios asociados al mismo -o ambas cosas simultáneamente-, lo que en última instancia lo hace menos atractivo.

A continuación se describen las principales medidas directas.

1. **Disuasión:** El objetivo es desincentivar la participación en el trabajo no declarado aumentando los riesgos y costes percibidos o reales del incumplimiento. Las dos principales medidas de disuasión son:
   - **sanciones y multas:** una medida disuasoria clásica diseñada para aumentar la carga financiera del trabajo asistencial no declarado
   - **mejorar la detección:** medidas para aumentar la probabilidad real o percibida de ser descubierto, lo que lleva a una mayor percepción del riesgo de enfrentarse a sanciones y multas, desincentivando así la participación en el trabajo asistencial no declarado; algunos ejemplos son el cotejo y el intercambio de datos entre departamentos gubernamentales, las inspecciones en el lugar de trabajo y el registro de trabajadores
2. **Posibilitar el cumplimiento:** El objetivo es facilitar y apoyar la transición y el mantenimiento del trabajo asistencial declarado haciéndolo más accesible, atractivo o viable. Las medidas pretenden eliminar los obstáculos al cumplimiento y crear vías hacia el trabajo asistencial declarado. Consta de tres tipos principales de medidas:
   - **preventivas:** diseñadas para reducir la motivación y las oportunidades de incumplimiento; las medidas incluyen la simplificación administrativa y otros cambios estructurales que promueven el cumplimiento desde el principio.
   - **legitimar:** fomentar la transición voluntaria del trabajo no declarado al declarado haciendo que la declaración formal sea más atractiva, asequible y accesible; las medidas abarcan incentivos -ya sea en forma de regímenes fiscales o subsidios de asistencia-, bonos, disposiciones flexibles, nueva legislación y marcos legislativos actualizados.
   - **curativo:** poner remedio a una situación de trabajo asistencial no declarado detectado o detectable; algunos ejemplos son las amnistías y las revelaciones voluntarias.

Las medidas indirectas se centran en los factores sociales e institucionales subyacentes que contribuyen al trabajo no declarado. Estas medidas se basan en el supuesto de que los actores también se ven influidos por las normas sociales, las percepciones de equidad y confianza en las instituciones. Las medidas indirectas pretenden moldear los comportamientos y crear un entorno en el que el trabajo declarado se convierta en la opción preferida porque ajusta a los valores sociales y se basa en la confianza institucional. Estas medidas tienen el potencial de convertir el trabajo declarado en la opción preferida.

- **Cambiar normas y creencias:** El objetivo es promover una cultura de cumplimiento de las normas, poniendo de relieve las consecuencias negativas del trabajo de cuidados no declarado para la sociedad y las personas y haciendo hincapié en las ventajas de operar dentro de la economía formal.
  Ejemplos de medidas son las campañas de sensibilización que informan al público sobre los riesgos, costes e implicaciones éticas del trabajo asistencial no declarado, y las iniciativas de educación e información que proporcionan recursos y conocimientos sobre el riesgo sanitario y psicosocial del trabajo asistencial no declarado, la legislación fiscal y laboral, los derechos y obligaciones, y la importancia de su cumplimiento.
- **Abordar las imperfecciones institucionales:** Estas intervenciones se basan en el reconocimiento de que los factores institucionales pueden contribuir al trabajo no declarado. Las medidas incluyen la promoción de la equidad fiscal para garantizar un sistema percibido como justo y equitativo, la mejora de la justicia procesal en las interacciones entre las autoridades y los ciudadanos, el fomento de la confianza y la legitimidad, y la modernización de las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley. Estas medidas quedan fuera del ámbito de este documento.

El resto de este capítulo presenta una selección de ejemplos de varios Estados miembros tanto de medidas directas que permiten el cumplimiento como de medidas indirectas que pretenden cambiar las normas y las creencias. Es señalar que muchas medidas tienen múltiples objetivos y pueden clasificarse en diferentes tipos de intervenciones; por ejemplo, una política puede permitir el cumplimiento y, al mismo tiempo, cambiar las normas sociales. Los ejemplos presentados se han recopilado a través del CNE y se han integrado con información procedente de la bibliografía y otras investigaciones documentales. El informe no pretende ser exhaustivo ni completo, describiendo todas las políticas e iniciativas en funcionamiento, sino más bien ofrecer un panorama de las opciones disponibles para los responsables políticos a nivel nacional y local en un número limitado de Estados miembros. La información facilitada es sintética y presenta los elementos clave de las políticas e iniciativas, incluida, cuando se dispone de ella, información sobre su adopción, impacto, eficacia y limitaciones. Cuando en el texto no se ofrecen citas específicas, la información procede del CNE.

Medidas directas para mejorar la detección

La mayoría de los ordenamientos jurídicos limitan las facultades de las autoridades de inspección laboral para entrar en domicilios privados con el fin de proteger la intimidad . En algunos países se han aplicado métodos innovadores para inspeccionar las condiciones de los trabajadores domésticos respetando la privacidad y garantizando la supervisión reglamentaria, especialmente en el caso de grupos vulnerables como las víctimas de la trata de seres humanos.

En **España**, los inspectores de trabajo necesitan el consentimiento previo o una orden judicial para vigilar el hogar privado de un empleador, equilibrando el control del lugar de trabajo con la privacidad y adhiriéndose al Convenio 189 de la OIT, que establece normas internacionales sobre condiciones de trabajo dignas para los trabajadores domésticos. En 2021, el Ministerio de Trabajo español envió unas 45 000 cartas a hogares que se habían dado de alta como empleadores en la Seguridad Social (condición previa para emplear legalmente a trabajadores domésticos). En las cartas se les recordaba que debían completar la inscripción de sus empleados, cotizar correctamente y pagar al menos el salario mínimo, ya que su incumplimiento constituye una infracción administrativa (Sagmeister, 2023).

En **Irlanda**, el MRCI identificó la falta de inspecciones laborales como uno de los principales factores de vulnerabilidad de los trabajadores domésticos. Puso en marcha un proyecto piloto con la inspección nacional de trabajo para implantar métodos alternativos de inspección del lugar de trabajo, con el fin de obtener información sobre las condiciones laborales sin necesidad de visitar el hogar privado. Las inspecciones alternativas voluntarias consistían en que los inspectores se pusieran en contacto con los empleadores domésticos para revisar documentos como contratos y nóminas.
Si los empresarios dudaban en permitir las visitas a domicilio, las inspecciones podían realizarse en lugares alternativos. La mayoría de los empresarios aceptaron las revisiones del documento. Además,
Se introdujeron las entrevistas a terceros, con vecinos por ejemplo, para recabar información sobre las condiciones de trabajo sin necesidad de visitar los hogares (Sagmeister, 2023).

Un ejemplo adicional y reciente de refuerzo de la detección mediante el uso de datos administrativos procede de la Ley de Presupuestos de **Italia** para 2024, que introdujo medidas reforzadas para combatir el trabajo doméstico no declarado. La ley ordena la plena interoperabilidad entre la autoridad fiscal (Agenzia delle Entrate) y las bases de datos del INPS, lo que permite un análisis digital avanzado de los datos fiscales y de seguridad social combinados. Esta integración consiste en un sistema de control automatizado que cruza los datos fiscales y de seguridad social durante el proceso inicial de contratación, a través de los pagos continuos de las cotizaciones y mediante las declaraciones fiscales. El sistema señalará las discrepancias, como las discordancias entre los salarios declarados y los datos fiscales, los patrones de pago inusuales o las incoherencias en las horas de trabajo. El sistema también apoya el cumplimiento voluntario poniendo a disposición de los empresarios los datos pertinentes y utilizándolos para cumplimentar previamente las declaraciones fiscales.
al tiempo que se señalan automáticamente posibles irregularidades. Este enfoque demuestra cómo un mejor intercambio de datos entre distintos organismos públicos puede mejorar la detección del trabajo no declarado y, al mismo tiempo, favorecer el cumplimiento de la normativa.

Medidas directas para permitir el cumplimiento

Medidas preventivas

Medidas de simplificación

Las medidas de simplificación tienen como objetivo facilitar a todas las partes el cumplimiento de la normativa laboral formal, reduciendo la complejidad o la carga burocrática y fomentando la declaración formal de cualquier actividad de trabajo de cuidados. En este contexto, la digitalización desempeña un papel fundamental, ya que las herramientas y plataformas digitales tienen el potencial de agilizar procesos como el registro del trabajo, los pagos y la gestión de la documentación.

En **Estonia**, la cuenta de emprendedor (*ettevõtluskonto*) se implantó en 2018. Esta cuenta bancaria, solo disponible en el banco LVH, ofrece una opción de empleo simplificada y de baja tributación para las personas físicas que ofrecen servicios, incluidos los asistenciales. El impuesto se deduce automáticamente a una tasa del 20 % cada mes de los ingresos transferidos a la cuenta bancaria, aumentando al 40 % para ingresos superiores a 25 000 euros al año. Aunque la medida pretende reducir el trabajo no declarado, no está claro su impacto específico en el sector de los cuidados. Según Según la Junta de Impuestos y Aduanas, en 2022 se utilizaban 8 474 cuentas de emprendedores, principalmente para el reparto de comida y el uso compartido de vehículos (ETCB, 2024).

En **Rumanía**, la profesión de niñera flexible *y simplificada* (*flexibilizarea și simplificarea exercitării profesiei de bon*ă) se implantó por primera vez en 2012, y se revisó en , permitiendo a niñeras cualificadas trabajar como niñeras en virtud de contratos de trabajo individuales directamente con las familias, mientras que antes solo era posible contratar a una niñera a través de agencias especializadas. Los objetivos de esta iniciativa eran dos: aumentar el acceso a los servicios de cuidado de niños y formalizar potencialmente los acuerdos existentes (Eurofound, 2015).

En los Países Bajos, en virtud del *Reglamento sobre el* servicio *a domicilio (Regeling dienstverlening aan huis*), introducido en 2007, el trabajo doméstico realizado durante menos de cuatro días a la semana no se considera una relación laboral formal, lo que libera a los empleadores de las obligaciones de cumplimiento. Aunque esto parece simplificar el proceso, en la práctica transfiere todas las responsabilidades de cumplimiento -incluidos el impuesto sobre la renta, los seguros nacionales y las cotizaciones al seguro de enfermedad- al trabajador. Esta disposición desequilibrada, que libera a los empleadores y carga a los trabajadores, crea un riesgo de explotación de los trabajadores domésticos, especialmente de los inmigrantes, y

sometiéndolos a salarios bajos, condiciones de trabajo volátiles e inseguras y falta de protección social (de Kort y Bekker, 2024).

Medidas de legitimación

Incentivos fiscales

Las medidas que utilizan incentivos fiscales pretenden fomentar la declaración del trabajo de cuidados ofreciendo deducciones o créditos fiscales a las personas que contraten legalmente a cuidadores. Aunque estas iniciativas pueden reducir la carga financiera de los hogares que contratan cuidadores, aumentando potencialmente la demanda de trabajo formal de cuidados, pueden no ser suficientes para compensar la diferencia de costes entre el trabajo de cuidados declarado y el no declarado. Además, podrían ser regresivas si los hogares con mayores ingresos se benefician desproporcionadamente de ellas.

En Dinamarca, el Plan de Empleo en la Vivienda (*Boligjobordningen*) se introdujo como experimento temporal en 2011 y se hizo permanente en 2018. Este plan permite a los ciudadanos mayores de 18 años deducir de su renta imponible los gastos por servicios domésticos como limpieza, cuidado de niños y jardinería. El límite de deducción era de 11 900 DDK (1 595 EUR) por persona en 2024, con varios requisitos en vigor, en particular en relación con la documentación de los servicios prestados y los pagos rastreables. Aunque el régimen pretende reducir el trabajo de cuidados no declarado, las evaluaciones sugieren un impacto limitado, ya que solo entre el 6 % y el 14 % de los encuestados en un sondeo de evaluación afirmaron que habrían realizado el trabajo de manera informal si no hubiera existido el régimen (Skatteministeriet, 2021; Retsinformation, 2022a; Berlingske, 2023; Finansministeriet, 2024).

En **Finlandia,** el crédito fiscal para gastos domésticos *(Kotitalousvähennys*) se implantó en su actual en 2001, permitiendo deducciones fiscales por gastos relacionados con diversos servicios domésticos, incluidos los de limpieza y cuidado de niños. En 2021, un estudio examinó la eficacia de este tipo de medidas utilizando datos administrativos de las autoridades fiscales finlandesas y suecas, incluidos informes sobre el IVA, declaraciones del impuesto sobre la renta y registros de utilización de créditos fiscales, complementados con datos de encuestas. Se concluyó que el impacto del régimen en el consumo de servicios, el empleo en el sector y la evasión fiscal era mínimo (Harju et al, 2021).

En Portugal, la deducción de gastos (hasta 200 euros) del impuesto sobre la renta de las personas físicas se introdujo en enero de 2024 a través del presupuesto estatal, permitiendo a los contribuyentes deducir el 5 % del coste de los servicios de trabajo doméstico, con un límite de 200 euros al año. Las posibles repercusiones de esta nueva iniciativa se evaluarán en los próximos años. Cabe señalar que cualquier efecto se vería agravado por la enmienda al Código Laboral introducida en 2023, que establece que el trabajo doméstico no declarado es un delito para el empleador, punible con una pena de prisión hasta tres años o una multa de hasta 180 000 EUR.

En **Suecia** se introdujo en 2007 la deducción fiscal por limpieza, mantenimiento y lavandería (*RUT avdraget*), que permite a los particulares deducir hasta el 50 % de los costes laborales de los servicios domésticos, incluidos los de limpieza, lavandería, mudanzas, jardinería, cuidado de niños y servicios asistenciales. Aunque se debate el impacto de la deducción en la formalización del trabajo de cuidados, la Agencia Tributaria sueca afirma que redujo el trabajo no declarado en el sector de la limpieza en torno al 12 %. El régimen también parece haber cambiado la actitud del público hacia el trabajo no declarado. En entrevistas con el público, la Agencia Tributaria sueca constató que ha aumentado la aceptación de la compra de servicios declarados. Se calcula que el régimen, junto con un régimen similar para otros servicios domésticos adquiridos con frecuencia, como reparaciones, reformas y ampliaciones, ha creado unos 30 000 puestos de trabajo (de los cuales 23 000 personas estaban desempleadas anteriormente). También creó oportunidades de empleo para personas que se enfrentan a dificultades para acceder al mercado laboral, como los refugiados y los ciudadanos de otros Estados miembros de la UE (Plataforma Europea de Trabajo No Declarado, 2019).

Ayudas asistenciales

Las asignaciones por cuidados son prestaciones económicas o pagos que se hacen a los cuidadores o a los beneficiarios de los cuidados. Estas prestaciones pueden ser "no vinculadas", lo que permite a los beneficiarios gastar los recursos libremente sin rendir cuentas, o "vinculadas", lo que exige a los beneficiarios documentar cómo se gastan los fondos. Aunque el primer enfoque ofrece más flexibilidad y libertad de elección, también da lugar a una coordinación limitada con los sistemas públicos de asistencia. El segundo, en cambio, garantiza la coordinación, pero puede resultar más gravoso. Estas prestaciones se utilizan cada vez más como instrumento para luchar contra el trabajo de cuidados no declarado, ya que sirven de oportunidad para formalizar las relaciones de cuidados al tiempo que ofrecen incentivos financieros para declarar el trabajo de cuidados. Reducen las presiones, a menudo meramente económicas, para que no se declaren los cuidados. Las asignaciones por cuidados suelen incluir prestaciones de seguridad social para los cuidadores, con el fin de motivar aún más la formalización del trabajo de cuidados. Hay varios ejemplos en la UE que utilizan diferentes estrategias basadas en las prestaciones por cuidados. Sin embargo, para la mayoría de las medidas de este tipo, no se dispone de datos sobre su eficacia a la hora de formalizar el trabajo asistencial no declarado, lo que deja sin respuesta la cuestión de si tales medidas consiguen incorporar a la economía formal los acuerdos de trabajo asistencial no declarado.

En 2007, **Austria** introdujo la Asistencia 24 Horas *(24-Stunden-Betreuung*) a través de la Ley de Asistencia a Domicilio (Hausbetreuungsgesetz HBeG), que ofrece financiación pública a las familias que contratan a cuidadores internos. Estos cuidadores proceden principalmente de Bulgaria, Chequia, Rumanía y Eslovaquia. Suelen trabajar en turnos de dos semanas y, o bien son contratados directamente por la persona necesitada de cuidados o su familia, o bien trabajan por cuenta propia, siendo esta última opción la más frecuente debido a la reducción de los costes.

costes. La financiación pública de la Asistencia 24 Horas a 800 euros para uno o 1 600 euros para dos cuidadores , o a 400 y 800 euros para uno o dos cuidadores autónomos. A pesar de esta financiación, el modelo sigue estando orientado a familias con rentas medias debido a los elevados costes, lo que pone de manifiesto una posible insuficiencia de financiación para esta medida. Además, no se han realizado estudios de evaluación sobre la eficacia de esta medida para regularizar el trabajo de cuidados no declarado (Gobierno Federal de Austria, 2024; Ministerio Federal de Asuntos Sociales, 2024).

En **Bulgaria**, la iniciativa Padres en el Empleo (Родители в) estará en marcha de 2021 a 2026. Se trata de una iniciativa de integración laboral con el doble objetivo de ayudar a los padres a incorporarse o reincorporarse al mercado laboral mediante ayudas estatales para el cuidado de los hijos y oportunidades de trabajo como canguro para las personas interesadas. Se ejecuta a través de las oficinas locales de empleo, mientras que los padres mantienen el control del proceso aprobando previamente a sus canguros, que se seleccionan entre la población desempleada. Con un presupuesto total de 24 millones de BGN (12 millones de euros aproximadamente), los cuidadores que cumplen los requisitos reciben el salario mínimo nacional de 933 BGN (477 euros aproximadamente) al mes. Los datos de 2023 muestran que se han celebrado 639 acuerdos tripartitos entre la agencia de empleo, el progenitor y la niñera en el marco de este régimen. Cuatrocientos treinta y tres padres han vuelto a trabajar o han empezado un nuevo empleo, y los 206 padres restantes han empezado a buscar trabajo.

En **Grecia**, las Canguros de Barrio (Νταντάδες της Γειτονιάς) se anunciaron en 2022 como un programa piloto que ofrecía ayudas económicas (500 euros al mes) a padres trabajadores por servicios de canguro.
Similar a la iniciativa búlgara Padres en el Empleo, este programa pretende apoyar a los padres, principalmente a las madres, que se reincorporan al trabajo y reducir el trabajo no declarado de cuidado de niños animando a los desempleados, principalmente mujeres, a trabajar como cuidadores previa certificación. La inscripción también está abierta a los abuelos y otros parientes que ya cuidan o desean cuidar a los hijos de la familia. Existen iniciativas para utilizar este programa para facilitar el acceso al mercado laboral griego de refugiados e inmigrantes en colaboración con organizaciones internacionales como el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR). El programa, financiado por el Marco Estratégico Nacional de Referencia 2021-2027, cuenta con un presupuesto de 3 069 200 EUR. Hasta la fecha, se han recibido más de 1 000 solicitudes, se han firmado 104 contratos y 249 personas se han inscrito en el registro.

En Italia se aplicará una nueva medida de 2024 a 2028, denominada bonificación para trabajadores domésticos y cuidadores (*bonus colf e badanti*). Este incentivo ofrece una exención total de las cotizaciones a la seguridad social y los seguros con un tope anual de 3 000 EUR para los empresarios que contraten a cuidadores con contratos indefinidos o conviertan los contratos temporales existentes en indefinidos. La medida se dirige específicamente al cuidado de personas mayores de al menos 80 años y certificadas como gravemente discapacitadas o incapaces de caminar sin la ayuda de un cuidador o de realizar actividades de la vida diaria. En el núcleo de esta pueden identificarse dos objetivos principales: mejorar los servicios de asistencia y cuidados, incluidas las condiciones laborales de los cuidadores, y promover la formalización del trabajo no declarado en el sector. Sin embargo, el programa es aún demasiado nuevo para evaluar su eficacia en ambos objetivos. Además, su impacto potencial parece limitado por sus criterios de elegibilidad, en concreto, la exigencia de que los beneficiarios demuestren unos medios económicos muy bajos. Según las estimaciones, este estricto umbral de ingresos significa que solo se espera que puedan acogerse al programa unos 20 000 empresarios (Osservatorio Domina sul Lavoro Domestico, 2024).

En **Malta**, el Plan de Cuidadores a Domicilio, puesto en marcha en 2015 y dirigido a personas mayores de 60 años, ofrece ayuda económica a quienes emplean a cuidadores (AACC, sin fecha). La prestación en 2024 era de 8 000 euros anuales. Uno de sus objetivos es hacer frente a las listas de espera para las residencias de la Administración y formalizar potencialmente el trabajo de cuidados de forma simultánea. Sin embargo, no se dispone de datos sobre su impacto en la formalización del trabajo asistencial (Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, 2021).

Del mismo modo, en **Polonia**, a partir de enero de 2026 se pondrá en marcha un nuevo plan: el *bono para la* tercera *edad (bon senioralny*) financiará a los gobiernos locales para que organicen servicios de apoyo a las personas mayores (75 años o más) en sus domicilios. Esta política pretende ayudar a las familias trabajadoras a compaginar el empleo con las responsabilidades de cuidado de los mayores, formalizando al mismo tiempo los acuerdos de asistencia. Sin embargo, existe cierta preocupación por las lagunas de cobertura para los mayores sin descendencia. Esta medida es una de las muchas presentadas en este documento que deben seguirse de cerca para evaluar su eficacia en los próximos años.

En resumen, las prestaciones de asistencia representan un instrumento político distintivo capaz de formalizar el trabajo no declarado mediante la vinculación de las prestaciones a modalidades de trabajo legales, a menudo simplificadas. Este enfoque tiene un potencial significativo, único para el sector de los cuidados, y su eficacia podría mejorarse mediante ajustes cuidadosos basados en evaluaciones de las políticas. La combinación de las prestaciones asistenciales con medidas complementarias, como registros de cuidadores y normas de calidad, presenta una prometedora orientación política que merece más investigación y experimentación.

Vales

Lo que se denomina bonos pueden ser, de hecho, dos tipos distintos de instrumentos utilizados habitualmente para abordar el trabajo de cuidados no declarado: los bonos sociales y los sistemas declarativos y de remuneración.

Los vales sociales (véanse a continuación ejemplos de Francia y Bélgica) se emiten con arreglo a un marco jurídico que define qué usuarios tienen derecho a recibirlos y cómo se gestionan y financian. Conllevan el derecho a acceder a servicios asistenciales específicos y suelen incluir garantías laborales, como protección salarial y permisos retribuidos, y derechos de seguridad social para los cuidadores, similares a los de los trabajadores ordinarios, junto con incentivos sociales y financieros específicos. Los proveedores de servicios deben cumplir ciertos requisitos de calidad para participar en estos programas, incluido el cumplimiento de la legislación laboral y las normas de cualificación. Otra característica clave de los bonos sociales es que permiten la financiación directa por terceros: los empresarios pueden contribuir a la financiación de bonos sociales en beneficio de sus empleados en el ámbito de un programa de bienestar corporativo. Además, las autoridades públicas pueden proporcionar asistencia social específica mediante la financiación total o parcial de programas de vales sociales que apoyen a las poblaciones en vulnerable.

Los bonos concebidos como sistemas declarativos y de remuneración (como la *Dienstleistungsscheckgesetz* en Austria, el *CESU déclaratif* en Francia, *el Libretto Famiglia* en Italia o el *Alphacheque* en los Países Bajos) tienen una finalidad diferente. Estos regímenes están concebidos principalmente para facilitar el proceso de declaración cuando los hogares emplean directamente a cuidadores, ayudando a los empleadores a cumplir sus obligaciones con los organismos de seguridad social. Aunque simplifican los procedimientos de pago y declaración, no incluyen necesariamente las protecciones adicionales de los trabajadores ni los incentivos financieros asociados a los bonos sociales.

Ambos instrumentos pretenden facilitar el empleo formal en el sector de la asistencia, pero su alcance e impacto difieren significativamente en función de su diseño y marco de aplicación específicos.

Francia destaca como un caso único en el que una herramienta de simplificación administrativa y los bonos sociales comparten el mismo nombre y funcionan de forma complementaria a través del *Cheque* Empleo Servicios Personales (*chèque emploi-service universel*, CESU). Introducido por primera vez en 1994 como CES (*chèque emploi service*) y revisado en 2006, el CESU funciona a través de dos mecanismos. En primer lugar, el sistema de declaración CESU simplifica los trámites de empleo para los servicios domésticos a través de una plataforma en línea. Esta herramienta gestiona automáticamente los contratos de trabajo (para trabajos de menos de 8 horas semanales o de menos de cuatro semanas consecutivas anuales) y genera las nóminas, al tiempo que permite a los usuarios calcular los costes y los beneficios fiscales. Los usuarios sólo tienen que crear una cuenta CESU, presentar las declaraciones de empleo y pagar a sus trabajadores mediante métodos estándar. El sistema cuenta con el apoyo de empresas emisoras autorizadas por el gobierno e incluye herramientas en línea de fácil uso para la simulación de costes y la gestión de contratos (ELA, 2021). El segundo componente, el CESU prefinanciado, permite el acceso a datos personales y servicios domésticos a través de la financiación de terceros. Las empresas lo proporcionan a sus empleados como prestación para la conciliación de la vida laboral y familiar (denominada HR CESU), mientras que las autoridades locales y los organismos sociales lo distribuyen a los beneficiarios que necesitan asistencia social (denominada social CESU). En 2020, 20 300 empresas distribuyeron 400 millones de euros a través de HR CESU en beneficio de 809 000 trabajadores (Fédésap, 2023).

El sistema ha tenido un impacto significativo en la reducción del trabajo no declarado: las estimaciones sugieren que la proporción de empleo informal se redujo de aproximadamente el 1,5% en 2007 a aproximadamente el 1,5% en 2008.
del 50 % en 1996 al 20 % en 2015, con tasas intermedias mediciones que mostraban un 28 % en 2005 y un 25 % en 2011. La importancia de mantener este progreso se pone de relieve en una investigación reciente que muestra que el 77 % de las familias empleadoras recurrirían al trabajo no declarado o renunciarían por completo a los servicios sin los incentivos fiscales del sistema (Observatoire de l'emploi à domicile, 2024). Aunque esta tendencia demuestra la eficacia del sistema en la formalización del trabajo doméstico, es importante señalar que los beneficios no se han distribuido por igual. Las investigaciones indican que, si bien el programa ha influido positivamente en la participación de las mujeres en el mercado laboral, sus ventajas fiscales han beneficiado sobre todo a los hogares con mayores ingresos, en particular al 10 % de los que más ganan (ELA, 2021). Sin embargo, datos más recientes muestran un alcance más amplio entre los beneficiarios del CESU de la RH, que son predominantemente mujeres (67 %), con edades comprendidas entre los 35 y los 50 años (54 %), que viven con su cónyuge (70 %), con hijos (80 %) y con unos ingresos netos mensuales medios en el hogar de entre 2 000 y 4 EUR (38 %). El sistema CESU se ve reforzado por un convenio sectorial nacional que establece normas laborales para los trabajadores del servicio doméstico, incluidas las tarifas salariales mínimas, las prestaciones complementarias y la formación obligatoria para los nuevos trabajadores del sector.

En Austria, el Cheque Servicio Doméstico (*Dienstleistungsscheck*, DLS) se implantó en 2006, para pagar la prestación de servicios domésticos como limpieza, jardinería y canguro. Ofrece protección social a los trabajadores y pretende frenar el trabajo no declarado. Dentro del régimen, todos los empleados están asegurados contra accidentes laborales. Si los ingresos de un empleado son inferiores a un determinado umbral, puede afiliarse voluntariamente a un régimen de seguro de enfermedad y pensiones; si sus ingresos superan el umbral, está obligado a afiliarse.

Los vales están disponibles en formato físico y digital. Los vales físicos pueden adquirirse en las oficinas de correos o en las tiendas Trafik, mientras que los digitales son accesibles a través de una aplicación específica. La estructura de precios es sencilla: los bonos cuestan un 2 % por encima de su valor nominal, y este recargo cubre el seguro de accidentes (1,2 %) y los gastos administrativos (0,8 %). Aunque cada contrato de trabajo está limitado a un mes, los empleadores y los proveedores de servicios pueden renovar indefinidamente su relación laboral mediante contratos consecutivos. Este sistema ofrece flexibilidad al tiempo que

mantener un empleo formal. Los ingresos mensuales máximos de este régimen eran de
710,19 euros en 2024, mientras que el salario por hora se negocia entre las partes. El régimen simplifica las obligaciones fiscales de los empleadores mediante un precio de bono con todo incluido cuando los pagos mensuales a todos los proveedores de servicios combinados se mantienen por debajo del umbral de 1.000 euros.
1 065,29 EUR (cifra de 2024). El rebasamiento de este límite da lugar a un aumento de las cotizaciones patronales a la seguridad social por un importe de 1 000 EUR.
16.4 %. En , casi 9 000 personas utilizaron el plan de vales de servicio. El volumen anual de ventas se ha multiplicado por once desde su introducción, alcanzando los 11,54 millones de euros en 2022. Este sistema pretende incentivar la formalización del trabajo doméstico, incluidos los cuidados, simplificando los procedimientos de pago y ofreciendo ventajas fiscales (ELA, 2023). Según la VAEB (Institución de Seguros para Ferrocarriles y Minería de Austria), los bonos de servicio doméstico propiciaron la formalización de 1,55 millones de horas de trabajo en el periodo comprendido entre 2006 y 2013 (Williams y Horodnic, 2020).

En 2004 se implantó en **Bélgica** el sistema de *vales de servicios (titres services*), que permite a los usuarios adquirir vales a 10 euros por hora para servicios como limpieza, planchado y transporte asistido, con límites de compra anuales y con límites más altos para categorías específicas de personas, como discapacitados o familias monoparentales. Las reducciones fiscales varían según la región: Flandes ofrece 1,80 euros por vale hasta los primeros 198 vales (primeros 369 vales para familias), aunque estaba previsto que finalizara en enero de 2025; Valonia ofrece 1 euro por vale para los primeros 150 vales (300 para familias); y Bruselas ofrece 1,50 euros para los primeros 172 vales (344 para familias). Las empresas de servicios registradas reciben aproximadamente 21 euros por vale, y cada región subvenciona la diferencia. El programa ha crecido notablemente, pasando de una cobertura de 62 000 trabajadores en 2006 a 150 000 en 2014 (el 3,1 % la población activa belga), atendiendo a aproximadamente un millón de usuarios (el 11 % de la población adulta de Bélgica o
22 % de los hogares belgas). En 2024, solo en la región de Bruselas se compraron más de 12 millones de vales.

Aunque el coste bruto del alcanzó los 1 900 millones de euros en 2013, las devoluciones de impuestos y las cotizaciones a la Seguridad Social redujeron el coste neto a 1 100 millones de euros. Un análisis más detallado en 2016 mostró que, si bien cada puesto de trabajo equivalente a tiempo completo costaba a las autoridades públicas 25 354 euros al año, generaba unos ingresos adicionales de 24 151 euros, lo que se traducía en un coste neto de solo 797 euros al año por puesto de trabajo equivalente a tiempo completo. La relación coste-beneficio varía según las regiones: Valonia y Bruselas presentan rendimientos positivos, mientras que Flandes tiene un coste neto de 1 200 euros al año por equivalente a tiempo completo. El perfil medio del trabajador doméstico es mujer, mayor de 40 años y con un nivel educativo bajo. Uno de cada cuatro tiene nacionalidad no belga (principalmente polaca). Las investigaciones realizadas en 2021 revelaron que los bonos de servicios han reducido a la mitad el recurso al trabajo no declarado en las actividades cubiertas, debido sobre todo a la competitividad de precios del mercado formal. Mientras que
En general, los hogares prefieren el empleo formal, incluso los que antes utilizaban trabajadores no declarados, la persistencia de parte del trabajo no declarado se atribuye a las relaciones personales establecidas entre los hogares y sus trabajadores informales. Esto sugiere que la formalización de las relaciones laborales en contextos de servicios personales con baja rotación puede requerir más tiempo que en otros sectores (Adriaenssens et al, 2023).

La adopción de sistemas de vales es más reciente en Italia, Rumanía y Eslovenia. En **Italia**, *la Libreta Familiar (Libretto Famiglia*) es un sistema de pago digital gestionado a través de la plataforma en línea INPS. Introducido con un decreto ley en 2017, funciona de forma similar a un monedero electrónico que cubre tres categorías de servicios ocasionales: trabajo doméstico, cuidado de niños y ancianos; mantenimiento del hogar y el jardín; y clases particulares. El sistema funciona a través de vales prefinanciados por valor de 10 euros cada uno, de los cuales 8 euros van al trabajador como compensación neta, mientras que los 2 euros restantes cubren las contribuciones obligatorias: 1,65 EUR para la Seguridad Social, 0,25 EUR para el seguro de accidentes y 0,10 EUR para gastos administrativos. El INPS gestiona todos los pagos directamente a los proveedores de servicios en función de las horas de trabajo declaradas. Para garantizar que el sistema se centra en el trabajo ocasional, límites anuales: los trabajadores pueden ganar hasta 5 000 euros a través de la plataforma, mientras que los usuarios tienen un límite de 10 000 euros de gasto anual. Cabe señalar que esta no es la primera forma de bonos de servicios en Italia, que se introdujeron por primera vez en 2003. Los cambios introducidos con el tiempo incluyeron un proceso más burocrático para su uso, lo que llevó a un descenso en el uso de este sistema, con un aparente retorno al trabajo no declarado o un cambio a otras formas contractuales de empleo.

En Rumanía, los vales *de* trabajo doméstico (*tichete de activități casnice*) se establecieron en 2022 para remunerar los servicios domésticos, incluido el trabajo asistencial prestado por personas registradas, garantizando el pago de las cotizaciones a la seguridad social. El pago de los vales se facilita mediante una plataforma en línea en la que los vales se adquieren tras el registro de las partes implicadas. Alternativamente, los vales pueden adquirirse en cualquier agencia de empleo. La limitación del número de horas trabajadas al día se establece en 12 horas (o 6 si el prestador de servicios tiene entre 16 y 18 años). La cotización mensual mínima para tener derecho al seguro se basa en 85 vales, con un mínimo del 25 % del salario mínimo bruto.

En Eslovenia, el régimen de trabajo personal complementario (osebno *dopolnilno delo*, ODD) está disponible desde la aprobación de la Ley de Prevención del Trabajo y el Empleo No Declarados en 2014. El régimen permite a las personas realizar trabajos ocasionales de corta duración, incluidos los cuidados ocasionales, utilizando vales por valor de 12,93 EUR (importe a partir de abril de 2024). Los ingresos generados en seis meses no pueden superar tres salarios netos mensuales medios (4 355 EUR en). En junio de , más de 800 personas estaban inscritas en el plan.

Esta visión general ilustra las características comunes de los sistemas de vales y las distintas variaciones en su aplicación. Los sistemas exigen sistemáticamente el registro de todas las partes implicadas, aunque algunos permiten que organizaciones intermediarias faciliten la relación laboral. Aunque estos sistemas funcionan principalmente a través de plataformas en línea, mantienen opciones fuera de línea o proporcionan apoyo para el acceso digital con el fin de ayudar a ampliar la participación. El ámbito de aplicación de estos sistemas se limita deliberadamente a sectores específicos y, dentro de los servicios asistenciales, determinadas actividades pueden quedar excluidas para proteger a las personas vulnerables; por ejemplo, el cuidado de niños queda a veces excluido de estos regímenes. Las cotizaciones a la seguridad social suelen estar integradas en el sistema, con diversos grados de subvención gubernamental y procesamiento automatizado. Se aplican topes y límites máximos para empresarios y trabajadores, aunque se establecen umbrales más elevados para los usuarios de servicios con mayores necesidades, como las personas con discapacidad o
familias monoparentales. La experiencia ha demostrado que estos sistemas tienden a fracasar cuando se vuelven excesivamente caros o administrativamente gravosos para los usuarios. En particular, sólo algunas aplicaciones incorporan condiciones de trabajo normalizadas, lo que pone de relieve un ámbito en el que algunos sistemas podrían beneficiarse de un mayor desarrollo.

Otras medidas de legitimación

Otras medidas para promover la legitimación del trabajo incluyen acuerdos laborales flexibles, la creación de nuevos marcos legislativos y la actualización de los existentes.
Un instrumento bien establecido en **Alemania** son los minijobs. Introducidos en 2003 como parte de las reformas Hartz, ofrecen oportunidades de empleo con un límite actual de ingresos mensuales de 538 EUR. En general, los "minijobs" tienen derecho al salario mínimo legal de 12,41 euros por hora desde el 1 de enero de 2024, pero el salario puede ser superior si se aplica un convenio colectivo. La Minijob-Zentrale actúa como agencia centralizada para la gestión de los minijobs. Funciona como una ventanilla única de servicios que facilita los trámites administrativos tanto a los empresarios como a los trabajadores. El organismo se encarga de las funciones esenciales, como la afiliación a la Seguridad Social, la recaudación de las cotizaciones y la afiliación al seguro de accidentes, en particular para el trabajo doméstico, a través de su sistema de cheques domésticos. Aunque no están específicamente dirigidos al trabajo de cuidados, estos puestos de trabajo están disponibles para la ayuda doméstica, con el objetivo de crear una vía hacia los contratos de trabajo estándar. En el primer trimestre de 2024, había 6,84 millones de minijobbers registrados, de los cuales 249 000 trabajaban en hogares privados (BMFSFJ, 2012; BMAS, 2024, 2025; Minijob-Zentrale, 2024a, 2024b, 2024c).

Curiosamente, recientemente se han propuesto o aplicado varios ejemplos de legislación nueva y actualizada sobre el trabajo de cuidados. Un ejemplo es la propuesta legal de **Dinamarca** de 2023 para sustituir el régimen existente de au pair
(*ordenación au-pair*). La propuesta pretende establecer un para los ayudantes familiares, garantizando una paga y unas condiciones de trabajo justas, alejándose del modelo actual de au pair, a menudo criticado por explotar a los trabajadores y por no conllevar elementos de intercambio cultural (como se concibió originalmente). El principio subyacente es que las au pairs realicen tareas de cuidado habituales, como cuidar a los niños, limpiar y cocinar (Parlamento de Dinamarca, 2023).
Otro ejemplo es la Ley de Servicios Sociales **de Lituania**. Enmendada en julio de 2024, la ley permite a los particulares prestar legalmente servicios de asistencia a domicilio y de relevo, algo que no era posible antes de la enmienda. La enmienda pretende aumentar la disponibilidad de servicios asistenciales y reducir el trabajo no declarado al abrir el sector a los particulares, excluidos familiares, y no solo a las personas jurídicas. **En Eslovenia**, se ha introducido una apertura similar de las categorías de proveedores de servicios de cuidados para los cuidadores sociales autónomos, los asistentes personales y los cuidadores de niños en edad preescolar. Introducidas en 1999 para los cuidadores sociales, en 2008 para los cuidadores de niños en edad preescolar y en 2017 para los asistentes personales a través de la legislación, estas medidas permiten a las personas trabajar de forma independiente en el sector de los cuidados.
En junio de 2024, más de 800 personas estaban inscritas como trabajadores en estos regímenes.

Se han introducido iniciativas legislativas más amplias para reconocer formalmente a los trabajadores domésticos y mejorar sus condiciones laborales. Estas iniciativas incluyen el reconocimiento de los hogares como empleadores. Esta legislación es crucial para la formalización del trabajo de cuidados, que debe estar debidamente reconocido, definido y protegido. **En España**, el 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 tiene como objetivo mejorar las condiciones de trabajo y de seguridad social de los trabajadores domésticos. Esta ley equipara los derechos y protecciones de los trabajadores domésticos a los de los demás empleados, garantizando su acceso a todas las prestaciones sociales.
prestaciones, incluidas las prestaciones contributivas por desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial (Fogasa) en caso de insolvencia del empleador. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales española se aplica ahora plenamente a los trabajadores domésticos, protegiendo su salud y seguridad en el lugar de trabajo. Los empleadores deben justificar los motivos de despido de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores español. Además, los trabajadores domésticos despedidos tienen derecho a una por despido, calculada en 12 días por año trabajado, con un tope de seis mensualidades. Por último, los contratos de los trabajadores domésticos deben celebrarse por escrito. Si no existe un contrato escrito, se presume que es indefinido y a tiempo completo, salvo prueba en contrario. Ambas partes pueden solicitar en cualquier momento que el contrato se formalice por escrito. Por último, los trabajadores deben ser informados sobre los elementos esenciales del contrato y las condiciones de trabajo, incluida la remuneración, el horario de trabajo y el régimen de pernoctaciones.

Medidas curativas

Amnistías y declaraciones voluntarias

Uno de los ejemplos más recientes y destacados de amnistías es el ocurrido en **Italia** durante la pandemia del COVID-19. Según una estimación de la Asociación Nacional Italiana de Empleadores de Trabajo Doméstico (Assindatcolf) en 2019, entre 150 000 y 200 000 personas estaban empleadas ilegalmente como amas de casa, cuidadoras y niñeras. En mayo de 2020, Italia introdujo un plan de regularización a través del Decreto Rilancio dirigido a dos categorías de trabajadores migrantes: los que carecían de permiso de residencia y aquellos cuyos permisos habían expirado después del 31 de octubre de 2019. La medida se centraba en los sectores de la agricultura y el trabajo doméstico, y exigía demostrar la presencia en Italia antes del 8 de marzo de 2020 (inicio de la pandemia). A pesar de prever unas 300.000 solicitudes de trabajadores indocumentados en el servicio doméstico, el plan recibió 176.848 solicitudes en este sector (el 85% del total de solicitudes). En particular, las solicitudes revelaron una inesperada distribución por sexos: casi dos tercios de los solicitantes en el trabajo doméstico eran hombres, lo que contrasta fuertemente con la demografía habitual del sector, en el que el 89 % de los trabajadores son mujeres, según el Istat. De estas solicitudes, 122 247 eran para trabajos domésticos, 52 729 para asistencia en cuidados personales y 1 862 para cuidado de niños. Esta disparidad de género sugiere un posible uso indebido del régimen, ya que es probable que los inmigrantes varones declaren realizar tareas domésticas mientras pretenden trabajar en sectores no subvencionables. Este patrón, típico de los programas de regularización italianos *(sanatorie*), refleja también el mayor acceso de los inmigrantes varones a los recursos económicos necesarios para completar el proceso de regularización que el de sus homólogas femeninas (Degani, 2022).

Una iniciativa similar se ratificó a finales de 2023 en **Grecia**. La Ley 5078/2023, titulada oficialmente "Reforma de los seguros profesionales, racionalización de la legislación sobre seguros, régimen de pensiones, sistema de nombramiento y contratación de educadores de la función pública y otras disposiciones", se centra, entre otras cosas, en la concesión de permisos de residencia a nacionales de terceros países que trabajen en Grecia sin documentación legal. Esta amnistía también se aplica al padre, la madre, el cónyuge y los hijos menores del solicitante, si se cumplen determinadas condiciones. Los objetivos más generales de esta ley eran formalizar a los inmigrantes irregulares, hacer frente a la escasez de mano de obra, combatir el trabajo no declarado, mejorar las condiciones laborales y aumentar las cotizaciones a la seguridad social. Se calcula que la ley podría legalizar a 30.000 trabajadores de diversos sectores, incluido el de los cuidados. Dado que esta ley lleva poco tiempo en vigor, aún no se han registrado los efectos sobre el trabajo no declarado de cuidados.

Medidas indirectas para cambiar normas y creencias

Las campañas de sensibilización, información y educación son herramientas que pretenden generar un cambio de comportamiento. Su eficacia, cuando puede medirse y notificarse, ha demostrado variar. A continuación se exponen ejemplos recientes de estas medidas en la UE.

Entre 2021 y 2022, **España** puso en marcha los Planes de Actuación Anuales para regularizar salarios y cotizaciones a la Seguridad de las empleadas del hogar de la Inspección de Trabajo. Estos planes de acción se pusieron en marcha para formalizar el trabajo no declarado en el sector doméstico. La iniciativa consistió en enviar cartas a los empleadores sospechosos de incumplir la normativa sobre salario mínimo y seguridad social. Las cartas tenían como objetivo informar a los empleadores sobre los procedimientos adecuados para regularizar los salarios y las cotizaciones, proporcionándoles la asistencia técnica necesaria para hacerlo. La campaña 2021 tuvo resultados positivos, ya que el 82% de los empresarios regularizaron la situación laboral de sus empleados, sin reducir su jornada laboral.
Además, el 93,1% de las regularizaciones se tradujeron en aumentos salariales para los trabajadores. La campaña también contribuyó a aumentar la estabilidad en el empleo, ya que 2.351 contratos temporales se convirtieron en indefinidos. El uso de la comunicación directa con los empleadores, junto con la asistencia técnica, tuvo éxito en la promoción de prácticas laborales justas y en la formalización de las relaciones laborales (MITES, 2022).

Otras campañas se dirigieron a los trabajadores de forma más amplia, tanto declarados como no declarados y de cualquier sector. En **Polonia,** la campaña ¡Yo trabajo legalmente!, puesta en marcha desde 2017, es una iniciativa de la Inspección de Trabajo del Estado polaco en colaboración con el Instituto de la Seguridad Social (ZUS). Su principal objetivo es promover el conocimiento de las prácticas laborales legales en Polonia.
Se dirige tanto a empresarios como a trabajadores, con especial énfasis en los ciudadanos ucranianos, dado su elevado número en el país. La campaña informa a los empresarios de sus obligaciones y a los trabajadores de sus derechos en el lugar de trabajo con arreglo a la legislación laboral polaca.
Esto incluye contratos, salarios, horas de trabajo y cotizaciones a la seguridad social. También ilustra las ventajas de trabajar legalmente, como el acceso a las prestaciones de la seguridad social, la protección jurídica y una relación laboral más estable. La campaña se ha ampliado para abordar específicamente los derechos de los jóvenes empleados.

En **Austria,** el ÖQZ 24 (2022) es un sistema de certificación voluntaria para las agencias que colocan cuidadores 24 horas en domicilios privados. Su objetivo es atraer a más familias y personas mayores que necesiten servicios de asistencia a domicilio y desincentivar el trabajo no declarado en el sector de la asistencia sanitaria mediante una etiqueta que indique un nivel de servicio más elevado. El certificado ocupa un lugar destacado en las páginas web y el material promocional de las agencias para ayudar a los clientes potenciales a identificar a proveedores fiables. Se anima a las agencias de colocación que prestan asistencia las 24 horas del día a obtener este certificado para demostrar que cumplen normas de calidad más estrictas que los requisitos legales, una medida voluntaria concedida por el Ministerio de Asuntos Sociales (ELA, 2022). Sin embargo, se critica el certificado por no tener en cuenta las condiciones de trabajo y no abordar los problemas de los cuidadores (Moment.at, 2023).

En **Eslovaquia**, la campaña "Trabajar legalmente, trabajar con seguridad" fue una iniciativa de dos años lanzada por la Inspección Nacional de Trabajo eslovaca. De enero de 2020 a diciembre de 2021, la campaña se centró en el trabajo no declarado. Sus objetivos eran mejorar la salud y la seguridad en el trabajo, reducir los accidentes laborales y prevenir el trabajo no declarado. La campaña se dirigió a empresarios, trabajadores y asociaciones profesionales. El plan empleó varios métodos para difundir la información, como informes y conferencias de prensa, talleres, plataformas en línea, participación de los medios de comunicación y colaboraciones internacionales. El PIN colaboró con las inspecciones de trabajo de otros países del Grupo Visegrád (Chequia, Hungría y Polonia) para compartir buenas prácticas y promover la campaña.

Conclusión e indicaciones políticas

Aunque la naturaleza compleja y oculta del trabajo asistencial no declarado plantea importantes retos para un análisis exhaustivo, este informe ha desarrollado una imagen clara, aunque incompleta, de su estado actual en la UE. Esta evaluación se basa en múltiples fuentes autorizadas, como la bibliografía académica, las organizaciones europeas de interlocutores sociales (la Federación Europea de Sindicatos de la Alimentación, la Agricultura y el Turismo (EFFAT), la Federación Europea de Empleo Familiar y Asistencia a Domicilio (EFFE), la Federación Europea de Servicios a las Personas (EFSI) y la Federación Europea de Trabajadores Sociales).
UNI-Europa), ELA y NEC de Eurofound.

El estudio pone de relieve la **dificultad de medir la magnitud del trabajo asistencial no declarado:** depende de cómo se defina el trabajo asistencial, y los límites entre los distintos tipos de trabajo asistencial no suelen estar claros. Por ejemplo, existen fronteras difusas entre el trabajo de cuidados no declarado y los cuidados informales, así como entre el trabajo de cuidados directo e indirecto cuando se prestan servicios domésticos junto con actividades de cuidados. Según las estimaciones calculadas para ELA, el trabajo no declarado representa alrededor de un tercio del total del sector de los cuidados, pero se aproxima al 70 % del empleo doméstico directo.
Las estimaciones de la prevalencia del trabajo no declarado extraídas de la encuesta PHS Employment Monitor son menores, aunque preocupantes: alrededor del 12 % de los encuestados en la encuesta de 2024 declararon realizar trabajo no declarado. Las estimaciones de Italia y Portugal indican que el trabajo doméstico no declarado e indocumentado es frecuente y ha aumentado con el tiempo.

La mayoría de los trabajadores que realizan trabajos no declarados son mujeres inmigrantes de mediana edad, a menudo procedentes de países de fuera de la UE. Su nivel de estudios y cualificaciones varía: algunas son trabajadoras cualificadas y tienen un título que puede no estar reconocido en el país de acogida, pero muchas tienen un nivel de estudios bajo o medio. Estas trabajadoras suelen estar en situación irregular.
situación administrativa: no tienen derecho legal a residir -y, por tanto, tampoco a trabajar-.
en su país de acogida. También se dan casos de trabajadores regulares que aceptan un segundo empleo para aumentar sus ingresos.

El análisis revela además que hay tres tipos principales de **impulsores del trabajo asistencial no declarado: económicos**, **burocráticos** y **culturales**. Uno de los principales motores es el doble beneficio del ahorro de costes para los hogares empleadores y la mayor renta disponible para los trabajadores, que se consigue evitando impuestos y cotizaciones a la seguridad social. Otro factor que impulsa el trabajo asistencial no declarado es la **falta de servicios asistenciales formales accesibles y asequibles**. Las investigaciones demuestran que todas las partes implicadas desean evitar la carga administrativa que pueden generar las relaciones laborales formales. Se trata de especialmente relevante en el trabajo asistencial, donde la mayoría de los empleadores y trabajadores son personas y no organizaciones. También es importante reconocer el **contexto cultural** en el que lugar el trabajo asistencial no declarado, en el que hombres y mujeres suelen desempeñar funciones diferentes y el trabajo asistencial no declarado se considera normal.

Cada vez es más importante **el papel facilitador de las redes sociales y las plataformas en línea**. Por un lado, se sugiere que las plataformas en línea pueden utilizarse como herramienta para prevenir el trabajo no declarado. Por otro lado, la mayoría de las pruebas y testimonios disponibles en la actualidad sugieren que dichas plataformas no impiden el trabajo no declarado en el sector de la asistencia, sino que más bien contribuyen a él. Esta relación se vuelve compleja y difícil de controlar cuando las redes sociales (sitios web y aplicaciones que permiten a los usuarios establecer contactos y compartir contenidos) se utilizan como intermediarias. Se sabe que algunos trabajadores domésticos anuncian sus servicios a través de las redes sociales y son contratados directamente por los hogares para diversas tareas, incluidas las labores de cuidado. Sin embargo, se desconoce el alcance de estas prácticas. En cualquier caso, es importante garantizar que las personas cuyo trabajo de cuidados se intermedia en línea estén protegidas, y que las propias plataformas desempeñen un papel a la hora de garantizar dicha protección y asuman la responsabilidad de evitar el trabajo no declarado.

Una idea central del análisis presentado en este es que **el trabajo asistencial no declarado incluye una amplia gama de tareas** que van desde la prestación de apoyo emocional a la jardinería, pasando por la preparación de comidas, la limpieza, la ayuda con la medicación, el transporte de personas bajo cuidado y el cuidado de niños. La Encuesta Telefónica Europea sobre las Condiciones de Trabajo de 2021 muestra que los trabajadores sanitarios y asistenciales se encuentran entre los grupos de los denominados trabajadores esenciales con **peor calidad de empleo**: la mitad de estos trabajadores desempeñan trabajos con tensiones, que combinan altos niveles de riesgos físicos y exigencias físicas, exposición a comportamientos sociales adversos y alta intensidad de trabajo. Es plausible que los que se encuentran en situación no declarada se enfrenten a condiciones iguales, si no peores, que sus homólogos en regulares. Los datos sobre remuneración, un aspecto de las condiciones laborales sobre el que se dispone de más datos, indican que cuidadores no declarados, en general, cobran menos que los trabajadores declarados en empleos similares. Las personas que declaran su trabajo también tienen derecho a formas adicionales de compensación, pago de horas extraordinarias y permisos retribuidos previstos en los derechos laborales.

Teniendo todo en cuenta, la consecuencia de no declarar el trabajo puede ser grave para los cuidadores. En primer lugar, **carecen de protección jurídica**, por lo que no se benefician de ningún derecho laboral ni de protección social en caso de

desempleo o enfermedad, por ejemplo. En segundo lugar, estos trabajadores, sobre todo si la relación laboral no declarada es su principal fuente de ingresos, sufren **insostenibilidad financiera**, que suele manifestarse por la dificultad para llegar a fin de mes o por tener preocupaciones económicas. Los datos disponibles también indican que estos experimentan **miedo y ansiedad** y varios otros **problemas de salud física y mental**. Además, estos trabajadores corren un alto riesgo de sufrir **explotación** y **comportamientos sociales adversos**, como intimidación, acoso, acoso sexual y violencia. También importante destacar que estos trabajadores tienen mayores dificultades para acceder a **la representación formal de los trabajadores** (como sindicatos o comités de empresa) y beneficiarse de los resultados del diálogo social y la negociación colectiva. Por último, no es de extrañar que estos trabajadores sufran **aislamiento social** e incluso **exclusión social**, lo que agrava los problemas de salud y bienestar y los atrapa en un círculo vicioso que es difícil de romper.

El examen de **las soluciones políticas** para hacer frente al trabajo asistencial no declarado pone de manifiesto la diversidad de medidas aplicadas en los miembros de la UE. **Las medidas directas** pueden ser preventivas (incluida la simplificación administrativa y herramientas de legitimación como los sistemas de vales y los beneficios fiscales) o curativas (como las amnistías). **Las medidas indirectas** se centran principalmente en campañas de sensibilización y mejoras institucionales.

Una clara deficiencia que se desprende del análisis es la **dificultad de evaluar la eficacia y transferibilidad de estas políticas,** lo que limita las posibilidades de extraer lecciones significativas para la formulación de futuras políticas. La naturaleza oculta del trabajo asistencial no declarado dificulta intrínsecamente la medición precisa de los resultados, y las evaluaciones disponibles se basan en exceso en datos autodeclarados a través de encuestas. Evidentemente, la recopilación de datos más armonizados y la mejora de las evaluaciones de impacto deberían ocupar un lugar más destacado en la lista de prioridades de todas las partes interesadas.

La EFFE aboga por un modelo de empleo directo (o empleo a domicilio), caracterizado por una relación laboral contractual entre los hogares o los particulares y los trabajadores domésticos o de asistencia a domicilio, sin intermediarios. Considera que algunos Estados miembros, como Bélgica y Francia, demuestran que una mejor organización del sector de la asistencia a domicilio combinada con la declaración formal de los trabajadores a domicilio puede ser eficaz y ofrecer resultados sostenibles. Esto ha logrado mediante simplificaciones administrativas (plataformas digitales donde se declara el trabajo, por ejemplo) e incentivos financieros como créditos fiscales y deducciones para los usuarios-empleadores. Según la EFFE, estas medidas permiten a los trabajadores participar en la economía formal, dándoles acceso a la protección social y abriendo vías a oportunidades de formación, al tiempo que mejoran la calidad de los servicios prestados y aumentan el atractivo del sector. Sin embargo, puede decirse que este modelo está amenazado del creciente papel de las plataformas digitales (Pulignano et al, 2023).

Otra conclusión clave es que, aunque algunas medidas parecen facilitar la transición al trabajo declarado, puede que no aborden plenamente otros problemas importantes a los que se enfrentan los cuidadores no declarados, como **los bajos salarios, la inseguridad laboral y la falta de cobertura de la seguridad social**. Un ejemplo destacado es el de los sistemas de vales: aunque garantizan una cobertura básica de seguridad social, pueden perpetuar inadvertidamente los bajos salarios del sector. Del mismo modo, los incentivos fiscales y las prestaciones de asistencia pueden fomentar la formalización del empleo, pero podrían no mejorar suficientemente las condiciones de trabajo o las oportunidades de desarrollo profesional. Además, algunas medidas (principalmente los vales y los incentivos fiscales) pueden beneficiar principalmente a los hogares con rentas más altas y tener un impacto limitado en la formalización del trabajo de cuidados no declarado entre los grupos con rentas más bajas.

Indicadores de política

El análisis presentado en este documento ha puesto de relieve las complejidades y los retos del trabajo asistencial no declarado en la UE. A partir de las experiencias de varios Estados miembros y de nuevas iniciativas con herramientas innovadoras para abordar el , así como de reflexiones sobre los sistemas políticos actuales y las limitaciones de las políticas y medidas existentes, las orientaciones políticas que siguen intentan ofrecer pasos concretos para abordar tales retos.

> *Reconocer, reducir y redistribuir el trabajo asistencial no remunerado, y recompensar y representar el trabajo asistencial remunerado.*
> *(Enfoque 5R del trabajo de cuidados remunerado y no remunerado)*
> (ONU Mujeres, 2022)

Tanto los retos como las respuestas a los mismos se enmarcan en el enfoque de las 5R desarrollado por ONU Mujeres para su *Caja de herramientas sobre el trabajo de cuidados remunerado y no remunerado*, que, de forma sencilla y contundente, resume la interconexión de los elementos de la economía de los cuidados, destacando que sus componentes no pueden abordarse de forma aislada. Las soluciones políticas deben **dar prioridad a las** medidas **preventivas sobre las disuasorias**, abordando las causas profundas del trabajo de cuidados no declarado, lo que significa ampliar la disponibilidad de cuidados subvencionados o financiados con fondos públicos y explorar combinaciones innovadoras de prestación de cuidados formal e informal.

Ante todo, la legislación para regular el trabajo doméstico y de cuidados es esencial, pero en sí misma no es garantía de que se apliquen las disposiciones y normas.
La legislación debe conceptualizarse adecuadamente y aplicarse con eficacia. Esto tiene varias implicaciones.

- El trabajo asistencial debe definirse, reconocerse, valorarse y regularse junto con un marco más detallado que reconozca a los hogares en su papel de empleadores.

- El marco regulador debe dar prioridad a la simplicidad y la accesibilidad, siguiendo los principios del cumplimiento burocrático simplificado. Como se ha descrito anteriormente, las exigencias administrativas imponen cargas excesivas porque la relación laboral suele darse entre partes que se enfrentan a varios otros retos y que carecen de recursos para garantizar su cumplimiento.
- Una vez la normativa adecuada, la información sobre los derechos y deberes de los cuidadores y empleadores debe estar ampliamente disponible y ser fácilmente accesible. El desconocimiento no debe ser motivo de trabajo no declarado.
- Las inspecciones de trabajo deben seguir un proceso a través del cual puedan controlar si se cumplen las normas laborales y las condiciones de trabajo, incluso cuando el empleador es un hogar. Dado que los hogares no pueden inspeccionarse del mismo modo que otros lugares de trabajo, deben promoverse enfoques alternativos. Entre ellos figuran el cotejo e intercambio de datos entre departamentos gubernamentales, mecanismos flexibles de supervisión del gasto en prestaciones de cuidados y la formación de trabajadores sociales y profesionales sanitarios para identificar posibles casos de trabajo de cuidados no declarado durante las visitas a domicilio.
- Las plataformas digitales que intermedian el trabajo de cuidados deben regularse, garantizando la transparencia en las relaciones laborales, el cumplimiento de las normas laborales y la correcta declaración del trabajo. Por ejemplo, deberían aprovecharse las plataformas digitales para supervisar y garantizar el cumplimiento de las normas, simplificando al mismo tiempo los trámites administrativos para los cuidadores y los hogares.
- El seguimiento de las condiciones de empleo y trabajo del sector debe continuar y mejorar, con la estrecha participación de los interlocutores sociales, a fin de evaluar los resultados de las medidas aplicadas.

De todos los sectores esenciales, el de los cuidados es el que presenta la peor calidad del empleo. Mejorar las condiciones laborales, la calidad del empleo y la sostenibilidad del trabajo en este sector mediante el diálogo social, la negociación colectiva y la participación activa de los empresarios y los representantes de los trabajadores es el primer paso para combatir el trabajo asistencial no declarado.
Las políticas y prácticas para mejorar la calidad del trabajo de los cuidadores deben:

- detener e invertir los efectos cicatrizantes a medio y largo plazo de las actuales condiciones de trabajo sobre la salud y el bienestar de los trabajadores
- garantizar una remuneración adecuada
- disuadir y prevenir las situaciones de explotación, incluidos los comportamientos sociales adversos, exigiendo responsabilidades a los culpables
- promover prácticas laborales que favorezcan la capacidad de los trabajadores para utilizar y desarrollar sus competencias
- desarrollar acciones para garantizar una carga de trabajo manejable para los cuidadores, salvaguardar un descanso adecuado del trabajo y promover la conciliación de la vida laboral y familiar.

Muchos cuidadores no declarados son mujeres e inmigrantes, entre ellos un gran porcentaje de personas de fuera de la UE. Si están empleados, hay demanda de su trabajo y sus servicios, aunque sea de forma irregular. Es crucial que estos trabajadores se integren adecuadamente en los mercados laborales de la UE, tanto a través del empleo como de la formación.
vías de autoempleo. Sin embargo, el autoempleo en el sector de los cuidados suele ir acompañado de un menor acceso a la protección social y laboral. Por lo tanto, garantizar que todos los cuidadores puedan beneficiarse de los mismos derechos laborales y de la misma protección social que los demás trabajadores es esencial para crear unas condiciones equitativas tanto para los trabajadores como para los empleadores. Para ello es necesario:

- respuestas políticas que aborden explícitamente la naturaleza de género del trabajo de cuidados y sus vínculos inherentes con la desigualdad de género
- integración de las consideraciones relativas al trabajo asistencial en los marcos políticos migratorios, reconociendo la dependencia del sector de los trabajadores inmigrantes y garantizando que las políticas migratorias se ajustan a las necesidades del mercado laboral y a la protección de los trabajadores
- simplificación y agilización de los procesos de documentación y legalización de los trabajadores inmigrantes
- reconocimiento de la educación formal y las cualificaciones obtenidas tanto dentro como fuera de la UE
- prestación de apoyo específico a los trabajadores inmigrantes a través de diferentes mecanismos y socios durante los procesos de documentación/legalización, incluida la ayuda para conectar con las estructuras representativas de los trabajadores
- desarrollo de enfoques políticos globales e interseccionales que integren la migración, el empleo, la protección social y los objetivos de igualdad de género para abordar los complejos problemas del sector de los cuidados

La profesionalización del trabajo asistencial también constituye un pilar para combatir el trabajo asistencial no declarado. Esto abarca no sólo las certificaciones técnicas, las normas de calidad, la formación y las vías de desarrollo profesional, sino también el reconocimiento de las competencias emocionales y la ética profesional como componentes cualificados integrales del trabajo asistencial, estableciendo el trabajo asistencial como una ocupación reconocida y valorada. Por un lado, este reconocimiento crearía incentivos positivos para incorporarse a la mano de obra formal, mientras que, por otro, disuadiría del trabajo asistencial no declarado al crear una clara distinción entre el trabajo asistencial no declarado y el trabajo asistencial no declarado.

delimitación entre trabajo asistencial declarado y no declarado. En este sentido, considerarse las siguientes acciones:

- desarrollar marcos de referencia comunes para los requisitos en materia de competencias de las distintas profesiones asistenciales, respetando al mismo tiempo los sistemas de formación profesional y los marcos nacionales de cualificaciones de los Estados miembros
- promover la armonización del reconocimiento de certificaciones entre los Estados miembros para facilitar la movilidad de los trabajadores, basándose en herramientas existentes como el Marco Europeo de Cualificaciones
- apoyar el desarrollo de itinerarios de formación flexibles que reconozcan tanto las cualificaciones formales como el aprendizaje previo, lo que resulta especialmente pertinente para los cuidadores experimentados que se encuentran en fase de transición hacia un empleo formal, así como para los cuidadores informales cuyas responsabilidades asistenciales han finalizado y que pretenden incorporarse al mercado laboral
- estudiar la viabilidad de un carné de cuidados de la UE como instrumento voluntario para el reconocimiento y la movilidad profesionales, que complemente los sistemas nacionales de registro
- apoyar la identificación y el intercambio de buenas prácticas en los marcos de progresión profesional de los cuidadores, respetando las instituciones nacionales del mercado laboral
- promover el reconocimiento y la valoración de las competencias emocionales y la conducta profesional como componentes cualificados del trabajo asistencial, superando los supuestos tradicionales de género sobre las capacidades asistenciales

La elaboración de políticas eficaces requiere esfuerzos coordinados entre las distintas partes interesadas, incluidas las entidades estatales, los interlocutores sociales y las organizaciones de la sociedad civil. Esta coordinación es esencial para comprender globalmente el sector y desarrollar intervenciones específicas e innovadoras, así como para disponer de mejor información sobre los datos. Es necesario pasar de la aplicación tradicional a enfoques innovadores para seguir el ritmo de muchas transformaciones sociales, incluidas las provocadas por los cambios demográficos, las transiciones ecológica y digital y crisis impredecibles como la pandemia de COVID-19. Esto requiere:

- adoptar un enfoque global en lugar de basarse únicamente en medidas disuasorias como multas e inspecciones
- incorporación de los comportamientos al diseño de las políticas
- el refuerzo de la cooperación transfronteriza y el aprovechamiento de las iniciativas conjuntas de inspección y cartografía que han tenido éxito, mediante el análisis y el seguimiento de las pautas y los flujos de migración de los cuidadores para el trabajo declarado y no declarado y los cuidados informales
- realizar periódicamente actividades de prospectiva para anticipar las transformaciones del sector

Las reflexiones sobre la influencia de los marcos políticos más amplios de la economía asistencial en la lucha contra el trabajo asistencial no declarado también deberían incluirse en los debates políticos. Por ejemplo, los regímenes de pago en efectivo por cuidados, si bien proporcionan un apoyo importante a las familias, pueden contribuir inadvertidamente a los acuerdos informales cuando no van acompañados de medidas de detección adecuadas. Además, la estructura actual del mercado de los cuidados, en el que la fijación de precios viene determinada en gran medida por los clientes individuales y no por las normas profesionales, puede crear presiones hacia la informalidad. Las medidas indirectas, como las campañas de concienciación y las mejoras institucionales, pueden ayudar a abordar estos retos.

Desde la perspectiva de la UE, el trabajo asistencial no declarado podría abordarse con mayor firmeza garantizando la aplicación de las directivas existentes en el sector asistencial, incluidas la Directiva sobre el salario mínimo y la Directiva sobre transparencia salarial. Además, unas disposiciones más amplias sobre igualdad de género son esenciales para abordar las desigualdades estructurales en el trabajo de cuidados. La creación de mecanismos para evaluar las condiciones de trabajo en los entornos domésticos podría contribuir a garantizar la existencia de protecciones laborales adecuadas. Seguir desarrollando y reforzando el diálogo social a escala de la UE sobre los servicios personales y domésticos también sería un paso beneficioso para abordar los retos relacionados con el asistencial no declarado, en particular garantizando que las voces de los trabajadores asistenciales estén representadas en los debates políticos.

En conclusión, el éxito en la lucha contra el asistencial no declarado requiere un enfoque de 5R: reconocer, reducir, redistribuir, recompensar y representar las diferentes facetas del asistencial. Esto implica no sólo cambios políticos, sino también un cambio fundamental en las actitudes sociales y las normas culturales, cuestionando percepciones arraigadas que han normalizado la infravaloración sistemática del trabajo asistencial y perpetuado su marginación por razones de género. Las soluciones eficaces deben equilibrar los requisitos normativos con la aplicación práctica, teniendo en cuenta al mismo tiempo la naturaleza única de las relaciones asistenciales. El camino a seguir requiere simplificar el cumplimiento sin comprometer la protección, mejorar la calidad del empleo y las condiciones laborales sin comprometer la accesibilidad, abordar las dimensiones de género y migración del trabajo de cuidados sin comprometer las oportunidades y fomentar la innovación en los planteamientos políticos. Lo más importante es que estas políticas se diseñen y apliquen a través de mecanismos participativos en los que intervengan todas las partes: los cuidadores (especialmente los que trabajan en negro, los migrantes y otras situaciones vulnerables), los beneficiarios de los cuidados y sus familias, y los proveedores de servicios (incluidas las plataformas en línea), para garantizar soluciones equilibradas e integradoras.

Referencias

Todas las publicaciones de Eurofound están disponibles en www.eurofound.europa.eu

AACC (Active Ageing and Community Care) (sin fecha), *Carer at Home scheme*, página web, consultada el 28 de febrero de 2025.

Abrantes, M. (2021), *Las puertas abiertas: O que sabemos sobre o serviço doméstico em Portugal? Faces de Eva, Estudos sobre a Mulher*, nº 45, pp. 103-123.

Addati, L., Cattaneo, U., Esquivel, V. y Valarino, I. (2018), *Care work and care jobs for the future of decent work*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.

Adriaenssens, S., Theys, T., Verhaest, D. y Deschacht, N. (2023), *Servicios domésticos subvencionados y empleo informal: The Belgian service voucher policy, Journal of Social Policy*, Vol. 52, nº 1, pp. 85-106.

Aiudo (2023), *El Gobierno dejará de ingresar cerca de 1.200 millones de euros por la economía sumergida en el sector de los cuidados*, página web, consultada el 28 de febrero de 2025.

Angeli, D. (2016), *Trafficking and exploitation in domestic work in Cyprus*, European Policy Brief, Comisión Europea, Bruselas.

Arnholtz, J. y Hansen, N. W. (2009), *Polonia i Copenhagen: Et studie af polske arbejdsmigranters løn-, arbejds- og levevilkår i StorCopenhagen*, Landsorganisationen i Danmark, Copenhague.

Barrial Berbén, C. (2023), *Cuaderno de trabajo: Retos en el trabajo del hogar y los cuidados*, Asociación de Investigación y Especialización sobre Temas Iberoamericanos (AIETI), Madrid.

Bembič, B. y Čehovin Zajc, J. (2024), *Servicios personales y domésticos en los países de Europa Central y Oriental: La mejora de las condiciones de trabajo y los servicios a través de las relaciones laborales: National Report for Slovenia*, Instituto de Estudios Laborales de Europa Central (CELSI), Bratislava.

Bentsen, K. H. (2016), *Prisen på sort arbejde*, Note no. 45, Unidad de Investigación de la Fundación Rockwool, Copenhague.

Berlingske (2023), *DanskErherv: Højere servicefradrag hjælper gevaldigt mod sort arbejde*, 16 de diciembre.

Bezzi, C., Papa, C. y Martinez, O. (2016), 'Transnational families and the circulation of homecare: Romanian Badanti (caregivers) in Italy", *Ethnologie française*, Vol. 46, n.º 2, pp. 255-264.

BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) (2024), *Geringfügige Beschäftigung und Beschäftigung im Übergangsbereich*, Berlín.

BMAS (2025), *Mini-Jobs*, página web, consultada el 6 de marzo de 2025.

BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) (2012), *Frauen im Minijob: Motive und (Fehl-)Anreize für die Aufnahme geringfügiger Beschäftigung im Lebenslauf*, Berlín.

Bonifacio, F. y Pais, I. (2023), *Paisajismo de la plataforma digital de atención domiciliaria con una ficha informativa para cada plataforma*, proyecto ORIGAMI, disponible en https://origamiproject.it/reports, consultado el 28 de febrero de 2025.

Ciarini, A. y Neri, S. (2021), '"Intended" and "unintended" consequences of the privatisation of health and social care systems in Italy in light of the pandemic', *Transfer: Revista Europea de Trabajo e Investigación*, Vol. 27, nº 3, pp. 303-317.

Degani, P. (2022), "Domestic/care work and severe exploitation: The limits of Italian migrant regularization schemes', *Frontiers in Human Dynamics*, Vol. 4, Artículo 818351.

de Kort, D. y Bekker, S. (2024), 'Excluded workers and exempted employers: A qualitative study on domestic workers' access to social protection in the Netherlands', *Social Policy & Administration*, Vol. 58, nº 4, pp. 658-671.

Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión (2021), *Long-term care report - Trends, challenges and opportunities in an ageing society*, Vol. 1, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.

Donnelly, S. y O'Brien, M. (2023), *Understanding carer harm*, School of Social Policy, Social Work and Social Justice, University College Dublin.

EA GLI (Agencia Ejecutiva Inspección General de Trabajo) (2022), *Developing a self-assessment tool with a focus on tackling undeclared work: A report on a national representative survey on 'The most common forms of undeclared work in Bulgaria'*, EA GLI, Sofía.

CESE (Comité Económico y Social Europeo) (2020a), *¿Hacia la "Uberización" de la asistencia? Platform work in the sector of long-term home care and its implications for workers' rights*, Informe de investigación del Grupo de Trabajadores, CESE, Bruselas.

CESE (2020b), *The future of live-in care work in Europe*, informe sobre las visitas del CESE al Reino Unido, Alemania, Italia y Polonia a raíz del Dictamen del CESE sobre "Los derechos de cuidadores domésticos internos", CESE, Bruselas.

EFFAT (Federación Europea de Sindicatos de Alimentación, Agricultura y Turismo), EFFE (Federación Europea de Empleo Familiar y Asistencia a Domicilio), EFSI (Federación Europea de Servicios a las Personas) y UNI Europa (2024), *2024 Personal & Household Services Employment Monitor: Hacia un futuro sostenible y equitativo para los cuidados y la ayuda a domicilio*, PHS Employment Monitor.

EFSI (2018), *PHS Industry Monitor: Statistical overview of the personal and household services sector in the European* Union, Bruselas.

ELA (Autoridad Laboral Europea) (2021), *Tackling undeclared work in the personal and household services sector*, Bratislava.

ELA (2022), *ÖQZ 24 certificado de atención y calidad para agencias de colocación - Austria*, Bratislava.

Emunds, B. y Habel, S. (2020), "Von der Schwarzarbeit zum "grauen Markt" - und darüber hinaus? Neuere und künftig notwendige Entwicklungen der sog. 24-Stunden- Pflege", en Jacobs, K., Kuhlmey, A., Greß, S., Klauber, J. y Schwinger, A. (eds.), *Pflege-Report 2020: Neuausrichtung von Versorgung und Finanzierung*, Springer Nature.

Equinet (Red Europea de Organismos de Igualdad) (2021), *Domestic and care workers in Europe: An intersectional* issue, Grupo de Trabajo sobre Igualdad de Género, Bruselas.

ETCB (Estonian Tax and Customs Board) (2024), *Entrepreneur account*, página web, consultada el 4 de marzo de 2025.

Eurofound (2011), *Working conditions and social dialogue*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.

Eurofound (2013), *Tackling undeclared work in 27 European Union Member States and Norway: Enfoques y medidas desde 2008*, Dublín.

Eurofound (2015), *Rumanía: Regulating the professional status of nannies*, Dublín.

Eurofound (2018), *Medición de las variedades de relaciones laborales en Europa: A quantitative* analysis, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.

Eurofound (2019), *Working conditions and workers' health*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.

Eurofound (2020a), *Long-term care workforce: Employment and working conditions*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.

Eurofound (2020b), *Back to the future: Policy pointers from platform work scenarios*, New forms of series, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.

Eurofound (2022), *Working conditions in the time of COVID-19. Implications for future*, European *Working Conditions Telephone Survey 2021 series, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo: Implications for the future*, European Working Conditions Telephone Survey 2021 series, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.

Eurofound (2023), *Job quality of COVID-19 pandemic essential workers*, European Working Conditions Telephone Survey series, Oficina de Publicaciones de Unión Europea, Luxemburgo.

Comisión Europea (1998), *Comunicación de la Comisión de 7 de abril de 1998 sobre el trabajo no declarado*, COM 98(219) final, Bruselas.

Comisión Europea (2020), *Eurobarómetro especial 498: El trabajo no declarado en la Unión Europea*, Bruselas.

Plataforma Europea Trabajo No Declarado (2019), *Desgravaciones fiscales para el trabajo en el servicio doméstico (ROT y RUT)*, Comisión Europea, Bruselas.

Expansión (2020), 'El Covid impulsa el sector de servicios personales y domésticos que ya mueve 6.000 millones de euros', 31 de octubre.

Facchini, C. (2020), 'Caring for non-self-sufficient older people in Italy: From a familistic system to the immigrant live-in careworker model', *Public Sciences and Policies*, Vol. 6, Nº 2, pp. 149-168.

Family Carers Ireland (2022), *The state of caring 2022*, Dublín.

Family Carers Ireland (2024), *The state of caring 2024*, Dublín.

Farris, S. R. y Marchetti, S. (2017), 'From the commodification to the corporatization of care: European perspectives and debates', *Social Politics*, Vol. 24, n.º 2, pp. 109-131.

Gobierno Federal de Austria (2024), *Förderung der 24-Stunden-Betreuung*, página web, consultada el 1 de marzo de 2025.

Ministerio Federal de Asuntos Sociales (2024), *24-Stunden-Betreuung*, página web, consultada el 6 de marzo de 2025.

Fédésap (2023), *Compte de résultat du crédit d'impôt relatif aux services à la personne*, París.

Finansministeriet (2024), *Aftale om finansloven for 2024*, Copenhague.

France 3 (2023), "La majorité d'aidants sont des femmes: "elles ont été éduquées pour prendre soin des autres"', 12 de mayo.

Gobierno de Navarra (2020), *Las empleadas del hogar en Navarra: Análisis de sus condiciones laborales y su proceso de regularización*, Pamplona.

González-Aparicio, S. (2019), *El trabajo doméstico en España: Radiografía de los problemas sociales, económicos y laborales que se esconden detrás del sector hogares*, Universidad Pontifica Comillas, Madrid.

Hadjigeorgiou, N. y Mertakka, D. (2020), *Informe sobre situación de los trabajadores domésticos en Chipre*, Universidad de Central Lancashire Chipre, Larnaka, Chipre.

Harju, J., Jysmä, S., Koivisto, A. y Kosonen, T. (2021), *¿Aumenta el crédito fiscal para los hogares la demanda y el empleo en el sector servicios?* Publications of the government's analysis, assessment and research activities 2021:1, Oficina del Primer Ministro Helsinki.

Hrženjak, M. (2012), "Hierarchization and segmentation of informal care markets in Slovenia", *Social Politics*, Vol. 19, n.º 1, pp. 38-57.

Hrženjak, M. (2019), 'Multi-local and cross-border care loops: Comparison of childcare and eldercare policies in Slovenia', *Journal of European Social Policy*, Vol. 29, nº 5, pp. 640-652.

Humer, Ž. y M. Hrženjak (2016), 'Socialization of childcare in Slovenia and its impact on informal care markets', *Laboratorium: Russian Review of Social Research*, Vol. 8, n.º 3, pp. 52-67.

INPS (Istituto Nazionale Previdenza Sociale) (2023), *Dati annuali*, Osservatorio sui lavoratori domestici, página web, consultada el 6 de marzo.

OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2010), *Inspección de trabajo en Europa: Trabajo no declarado, migración, trata*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.

OIT (2024), *Resolución relativa al trabajo decente y la economía asistencial*, ILC.112/Resolución V, Conferencia Internacional del Trabajo, 112ª reunión.

IRSSV (Inštitut Republike Slovenije za socialno varstvo) (2023), *Izvajanje pomoči na domu, analiza stanja v letu 2022*, Liubliana.

Janák, K. (ed.) (2021), *Szociális statisztikai évkönyv 2020*, Központi Statisztikai Hivatal, Budapest.

Jensen, A. (2018), "Schwarzmarkt für häusliche Pflege", Magazin Mitbestimmung, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.

Kouta, C., Pithara, C., Apostolidou, Z., Zobnina, A., Christodoulou, J., Papadaki, M. et al (2021), "A qualitative study of female migrant domestic workers' experiences of and responses to work-based sexual violence in ", *Sexes*, Vol. 2, nº 3, pp. 315-330.

Lietuvos socialinikų mokslų centro Sociologijos institutas (2023), *Socialiniai tyrimai trumpai*, nº 7, Vilnius.

Manoudi, A., Weber, T., Scott, D. y Woodall, J. H. (2018), *An analysis of personal and household services to support work-life balance for working parents and carers*, informe de síntesis, Comisión Europea, Bruselas.

Milánkovics, K. (2020a), "Working conditions and capacities to act in Hungary", en Katona, N. y Melegh, A. (eds.), *¿Hacia una escasez de cuidados? Tensions and contradictions in transnational elderly care systems in Central and Eastern Europe*, Friedrich-Ebert-Stiftung, Budapest, pp. 176-182.

Milánkovics, K. (2020b), "Az otthoni idősgondozás helyzete Magyarországon", *Mérce.hu*, 26 de febrero.

Minijob-Zentrale (2024a), *Abgaben einschließlich Steuern und Fristen beim Minijob im Haushalt*, página web, consultada el 6 de marzo de 2025.

Minijob-Zentrale (2024b), *Der gewerbliche Minijob: Beiträge, Umlagen und Steuern*, página web, consultada el 6 de marzo de 2025.

Minijob-Zentrale (2024c), *Quartalsbericht der Minijob- Zentrale: 4. Quartal 2024*, página web, consultada el 6 de marzo. 2025.

MITES (Ministerio de Trabajo y Economía Social) (2022), *La Inspección de Trabajo lanza una nueva campaña para regularizar la situación laboral de las empleadas del hogar contratadas a tiempo parcial*, nota de prensa, 28 de enero.

Moment.at (2023), *ÖQZ-24: Scharfe Kritik am staatlich geförderten Siegel für gute 24-Stunden-Betreuung*, página web, consultada el 28 de febrero de 2025.

MRCI (Migrant Rights Centre Ireland) (2015), *Migrant workers in the home care sector: Preparing for the elder boom in* Ireland, Dublín.

Murphy, C. (2023), *Literature review report on care platforms and platform cooperativism*, Comisión Europea, Bruselas.

Observatoire de l'emploi à domicile (2024), "La politique de soutien au secteur des particuliers employeurs: Quel bilan pour les finances publiques?". *Barómetro empleo a domicilio*, nº 44.

Osservatorio Domina sul Lavoro Domestico (2023), *Rapporto annuale sul lavoro domestico: Edizione 2023*, Roma.

Osservatorio Domina sul Lavoro Domestico (2024), *Rapporto annuale sul lavoro domestico: Edizione 2024*, Roma.

Osservatorio Domina sul Lavoro Domestico (2025), *Rapporto annuale sul lavoro domestico: Edizione 2025*, Roma.

Oxfam Intermón (2021), *Esenciales y sin derechos, o cómo implementar el Convenio 189 de la OIT para las trabajadoras del hogar*, Barcelona.

Parlamento de Dinamarca (2023), *B 99 Forslag til folketingsbeslutning om at indføre en lovreguleret arbejds- og opholdsordning for familiehjælpere*, Copenhague.

Polisen (sin fecha), *Myndighetsgemensam satsning mot organiserad brottslighet*, página web, consultada el 6 de marzo de 2025.

Pulignano, V., Riemann, M. L., Stephenson, C. y Domecka, M. (2024), 'Fear and professionalism on the front line: Emotion management of residential care workers through the lens of COVID-19 as a "breaching experiment"', *Research in the Sociology of Work*, Vol. 36, pp. 57-79.

Red Acoge (2022), *Encuesta sobre el impacto de la pandemia por COVID 19 en las trabajadoras de hogar y cuidados*, Madrid.

Retsinformation (2022), *Bekendtgørelse om boligjobordningen*, BEK nº. 391 de 28/03/2022, Copenhague.

Rodríguez-Modroño, P. (2024), "Una taxonomía de los modelos de negocio de las plataformas digitales de atención en España", *Brújula de Sociología*, Vol. 17, Nº 7, e13243.

Rodríguez-Modroño, P., Agenjo-Calderón, A. y López- Igual, P. (2022), 'Platform work in the domestic and home care sector: Nuevos mecanismos de invisibilidad y explotación de las trabajadoras inmigrantes', *Gender & Development*, Vol. 30, Nº 3, pp. 619-635.

Rodríguez-Modroño, P., Agenjo-Calderón, A. y López- Igual, P. (2024), "A social reproduction analysis of digital care platform work", *Nueva Economía Política*, Vol. 29, nº 4, pp. 616-627.

Sagmeister, M. (2023), *Promising practices for the employment of live-in care workers in Europe*, IG24.

Skatteministeriet (2021), *Kapitel 10 - BoligJobordningen*, Copenhague.

Skatteverket (sin fecha-a), *Skatteverkets granskning av oredovisad arbetskraft*, página web, consultada el 6 de marzo de 2025.

Skatteverket (sin fecha-b), *Konsekvenser av svartarbete*, página web, consultada el 6 de marzo de 2025.

Soeiro, J. (s/f), *Nova lei para o serviço doméstico: velhas segregações com algumas injustiças corrigidas*, Proyecto Memórias de Servidão, Instituto de Historia Contemporánea, Universidad NOVA, Lisboa.

SSVS (Skupnost socialnih zavodov Slovenije)(2023), *Poudarki iz analiz: področja institucionalnega varstva starejših in odraslih*, Liubliana.

STAD (Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas) (2024), *Trabajo doméstico decente*, libro blanco, Lisboa.

SUIP (Oficina Estatal de Inspección de Trabajo) (2023), *Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí Státního úřadu inspekce práce za rok 2022*, Praga.

SVT Nyheter (2022), "Myndigheter städades av företag med illegal arbetskraft", 23 de enero.

Thissen, L. y Mach, A. (eds.) (2023), *La Estrategia Europea de Cuidados: ¿Una oportunidad para garantizar unos cuidados inclusivos para todos?* FEPS (Fundación Europea de Estudios Progresistas) y Friedrich-Ebert-Stiftung, Bruselas.

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

ONU Mujeres (2022), *A toolkit on paid and unpaid care work*, Nueva York.

Vallistu, J. Y Piirits, M. (2021), *Platvormitöö Eestis 2021. Küsitlusuuringu tulemused*, Arenguseire Keskus, Tallin.

Verohallinto (2024), *Pimeän työvoiman käyttäjä laiminlyö työnantajavelvoitteita*, página web, consultada el 6 de marzo de 2025.

Williams, C. C. (2019), 'Tackling undeclared work in the European Union: An evaluation of government policy approaches', *UTMS Journal of Economics*, Vol. 10, n.º 2, pp. 135-147.

Williams, C. C. y Horodnic, I. A. (2020), *Horizon scanning: Early warning signals of future trends in undeclared* work, European Platform Tackling Undeclared Work, Bruselas.

Williams, C. C. y Windebank, J. (2006), 'Rereading undeclared work: A gendered analysis', *Community, Work & Family*, Vol. 9, nº 2, pp. 181-196.

Foro Económico Mundial (2024), *The future of the care economy*, libro blanco, Ginebra.

Organización Mundial de la Salud (2020), *Country case study on the integrated delivery of long-term care: Romania*, Ginebra.

Anexos

Anexo 1: Red de corresponsales de Eurofound

A continuación figura la lista de los corresponsales nacionales que participaron en la investigación.

Estado miembro	Corresponsal	Organización
Austria	Bernadette Allinger	FORBA (Centro de Investigación de la Vida Laboral)
Bélgica	Dries Van Herreweghe y Laurène Thil	HIVA, KU Leuven
Bulgaria	Gabriela Yordanova	IPS-BAS
Croacia	Predrag Bejaković e Irena Klemenčić	Facultad de Economía, Empresa y Turismo de la Universidad de Split y Facultad de Derecho de la Universidad de Zagreb
Chipre	Loucas Antoniou	Instituto Laboral de Chipre (INEK-PEO)
Chequia	Aleš Kroupa	Instituto de Investigación sobre Trabajo y Asuntos Sociales
Dinamarca	Christoffer Andresen Madsen, Benjamin Rom Viegand Hansen y Juliane Esper Ramstedt	Moos-Bjerre A/S
Estonia	Katre Pall	Praxis
Finlandia	Mikael Lundqvist	Oxford Research
Francia	Victória Fonseca y Fréderic Turlan	Acción IR
Alemania	Sandra Vogel y Lena Holtmeyer	IW (Instituto Económico Alemán)
Grecia	Elena Kousta	Instituto Laboral de GSEE (INE GSEE)
Hungría	Nóra Krokovay y Szandra Kramarics	KOPINT-Tárki, HUN-REN Centro de Ciencias Sociales (TK SZI)
Irlanda	Rosanna Angel	Noticias de Relaciones Laborales (IRN)
Italia	Roberta Cupertino	Fondazione Giacomo Brodolini SRL SB
Letonia	Krišs Karnītis	EPC Ltd.
Lituania	Inga Blaziene y Jolita Juneviciene	Centro Lituano de Ciencias Sociales
Luxemburgo	Franz Clément y Nathalie Lorentz	LISER
Malta	Christine Garzia	Centro de Estudios Laborales, Universidad de Malta
	Thomas de Winter	Panteia
Polonia	Anna Chowaniec	Ecorys
Portugal	Heloísa Perista	CESIS - Centro de Estudios para la Intervención Social
Rumanía	Nicoleta Voicu	Asociación Centro de Innovación Pública
Eslovaquia	Daniela Kešelová y Zuzana Turkovič	Instituto de Investigación Laboral y Familiar
Eslovenia	Maja Breznik	Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Liubliana
España	Iñigo Isusi y Jessica Durán	IKEI Investigación y Consultoría, SA
Suecia	Sydney Mc Loughlin Laewen y Nils Brandsma	Oxford Research

Anexo 2: Cuestionario

Este anexo incluye la parte del cuestionario sobre cuidados no remunerados dedicada específicamente al trabajo de cuidados no declarado recibida por el CNE el 3 de mayo de 2024, con fecha límite de presentación el 5 de julio de 2024. Las preguntas formaban parte de una encuesta más amplia sobre cuidados informales.

Trabajo asistencial no declarado

Resuma las principales conclusiones de los estudios/informes más recientes de su país sobre el **trabajo de cuidados no declarado**. De particular interés son las pruebas sobre:

a) las características de los **cuidadores** (en términos de sexo, edad, nacionalidad, educación, cualificaciones, etc.)

b) la naturaleza **del trabajo asistencial** no declarado (lugares de trabajo, tipos de tareas, condiciones laborales, nivel de remuneración, etc.)

c) los **retos a los que se enfrentan los cuidadores** que realizan trabajos asistenciales no declarados (por ejemplo, tensión física y mental, dificultades económicas, dificultades para acceder a los servicios públicos, falta de acceso a las pensiones)

(máx. 1000 palabras).

Políticas para formalizar o impedir el trabajo asistencial no declarado

Por favor, describa (un mínimo de 2) políticas/iniciativas en vigor en su país, a nacional o local, destinadas a formalizar el trabajo de cuidados no declarado. Algunos ejemplos son la simplificación de los procedimientos de cumplimiento, los incentivos fiscales, la introducción de nuevas categorías de trabajo, el desarrollo de microempresas, los bonos de servicios, las amnistías para toda la sociedad y la divulgación voluntaria. **No informe** sobre medidas disuasorias, como sanciones o inspecciones laborales. Elabore la siguiente tabla, una por cada medida sobre la que desee informar. Si no dispone parcial o totalmente de información sobre algún punto de la tabla, indíquelo claramente.

MEDIDA PARA FORMALIZAR EL TRABAJO DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS DESOCUPADAS	
La medida (nombre en el idioma original y en inglés, y una breve descripción) (~50 palabras)	
Calendario (cuándo se aplicó la medida o cuándo se aplicará si está previsto hacerlo en un futuro inmediato).	
Grupo objetivo de cuidadores (por ejemplo, criterios de elegibilidad, exclusiones)	
Adopción (cuántos cuidadores no declarados se han formalizado gracias a la política)	
Enlaces a políticas y recursos relacionados	

Contacto con la UE

En persona

En toda la Unión Europea hay cientos de centros Europe Direct. Puede encontrar en línea la dirección del centro más cercano (https://european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_en).

Por teléfono o por escrito

Europe Direct es un servicio que responde a sus preguntas sobre la Unión Europea. Puede ponerse en contacto con este servicio:

– por teléfono gratuito: 00 800 6 7 8 9 10 11 (algunos operadores pueden cobrar por estas llamadas),

– en el siguiente número estándar: +32 22999696,

– a través del siguiente formulario: https://european-union.europa.eu/contact-eu/write-us_en.

Información sobre la UE

En línea

En el sitio web Europa (https://europa.eu.) encontrará información sobre la Unión Europea en todas las lenguas oficiales de la UE

Publicaciones de la UE

Puede consultar o solicitar las publicaciones de la UE en https://op.europa.eu/en/publications. Puede obtener varios ejemplares de publicaciones gratuitas poniéndose en contacto con Europe Direct o con su centro de documentación local (https://europeanunion.europa.eu/contact-eu/meet-us_en).

Legislación de la UE y documentos afines

Para acceder a la información jurídica de la UE, incluida toda la legislación comunitaria desde 1951 en todas las versiones lingüísticas oficiales, visite EUR-Lex (https://eur-lex.europa.eu).

Datos abiertos de la UE

El portal https://data.europa.eu proporciona acceso a conjuntos de datos abiertos de las instituciones, organismos y agencias de la UE. Pueden descargarse y reutilizarse gratuitamente, tanto con fines comerciales como no comerciales. El portal también da acceso a una gran cantidad de conjuntos de datos de los países europeos.

TJ-01-25-004-ES-N

La magnitud del trabajo asistencial no declarado (trabajo asistencial remunerado que es legal pero no se declara a las autoridades públicas) en la UE es considerable. Según cálculos recientes, 6,8 millones de trabajadores no declarados prestan servicios asistenciales o domésticos en toda la UE, de los cuales 2,1 millones trabajan específicamente en el sector asistencial. Los cuidadores no declarados mayoritariamente mujeres y a menudo inmigrantes. Sus condiciones laborales son precarias y su protección social limitada, por lo que corren un mayor riesgo de explotación.

Este informe examina el trabajo asistencial no declarado en la UE, sus características y los retos a los que se enfrentan las personas que trabajan en este sector. Describe brevemente los complejos factores que impulsan el trabajo asistencial no declarado y presenta una serie de respuestas políticas aplicadas en toda la UE para . Las conclusiones subrayan la necesidad de un marco político global que no sólo aborde los problemas inmediatos de aplicación, sino también los obstáculos estructurales a la formalización, garantizando al mismo tiempo buenas condiciones de trabajo y protección social para cuidadores.

La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) es una agencia tripartita de la Unión Europea creada en 1975. Su función es proporcionar conocimientos en el ámbito de las políticas sociales, de empleo y relacionadas con el trabajo de acuerdo con el Reglamento (UE) 2019/127.

Publications Office
of the European Union

ISBN 978-92-897-2468-5
doi:10.2806/9489757