Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo

Laborum

Estudios Doctrinales
nº 19 (2º Trimestre 2026)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Págs. 75-94

Hacia una formación integral en el servicio del hogar familiar a propósito del trabajo de cuidados: análisis crítico y propuestas[1]

Towards Integral Training in Domestic Work and Care Work: A Critical Analysis and Proposals

Pepa Burriel Rodríguez-Diosdado *Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad social*
Universidad Rovira i Virgili
https://orcid.org/0000-0002-5426-3493

Sumario

1. **Planteamiento del problema y del estudio**
2. **Marco normativo actual de la formación**
   2.1. Título profesional básico en actividades domésticas y limpieza de edificios
   2.2. Técnico/a en atención a personas en situación de dependencia
   2.3. Certificados de profesionalidad (los nuevos Grados C) y Especialidades formativas
   2.4. Sobre la formación profesional en el empleo de cuidados al servicio del hogar familiar. ¿cuidadores formales o informales?
3. **Diagnóstico y propuestas *ad futurum***
4. **Bibliografía**

Fecha Recepción: 27/04/2026
Fecha Revisión: 25/05/2026
Fecha Aceptación: 12/06/2026

Cita Sugerida: BURRIEL RODRÍGUEZ-DIOSDADO, P.: «Hacia una formación integral en el servicio del hogar familiar a propósito del trabajo de cuidados: análisis crítico y propuestas». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum,* 19 (2026): 75-94.

[1] Esta publicación forma parte del Proyecto de investigación «Hacia una sociedad cuidadora. La oportunidad para una regulación inclusiva de los cuidados de larga duración con perspectiva de género en el marco de la Estrategia España 2050» (PID2023-148490NB-I00), Convocatoria 2023 - «Proyectos de Generación de Conocimiento», Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades. La autora pertenece también al Grupo de investigación "Territorio, Ciudadanía y Sostenibilidad"

Resumen

El punto de partida de este análisis es la contradicción entre el valor social y el valor de mercado. El trabajo de hogar y cuidados es el pilar que sostiene el sistema productivo, pero se desarrolla en condiciones de "esencialidad invisible". En una sociedad con un envejecimiento acelerado la formación no puede seguir siendo un accesorio, sino una necesidad de Estado.

Sin embargo, el marco normativo actual sigue tratando este servicio como una relación especial de confianza, lo que debilita la exigencia de una formación robusta y reglada; algo que en materia de formación en la actividad de cuidados es todavía más significativo. El presente texto analiza, con una mirada crítica el sistema, pero también propositiva con un claro compromiso jurídico y social.

Palabras clave

Profesionalización, Empleo Doméstico, Cuidados, Desigualdad de Género, Formación Profesional.

Abstract

The starting point of this analysis is the contradiction between social value and market value. Domestic and care work is the pillar that sustains the productive system; yet, it is carried out under conditions of "invisible essentiality." In a society experiencing accelerated aging, training can no longer remain a secondary accessory, but must become a state necessity.

However, the current regulatory framework continues to treat this service as a "special relationship of trust", which undermines the demand for robust and regulated vocational training—a fact that is even more significant regarding training in caregiving activities. This paper provides a critical analysis of the system while offering proactive proposals driven by a clear legal and social commitment.

Keywords

Professionalization, Domestic Work, Care Work, Gender Inequality, Vocational Training.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y DEL ESTUDIO

El envejecimiento poblacional en España ha dejado de ser una tendencia para convertirse en un desafío estructural cifrado. Con una de las esperanzas de vida más altas del mundo, el fenómeno del *sobre-envejecimiento* (sic.) —especialmente el incremento de la población mayor de 80 años[2]— sitúa al hogar familiar en la primera línea de contención de la dependencia. Sin embargo, este volumen de demanda choca con un mercado de cuidados donde un alto porcentaje de la actividad es informal -varían las estimaciones entre 20-40%- y el sistema formativo actual no alcanza a cubrir la complejidad psico-física que este escenario demográfico requiere. Donde tampoco podemos olvidar que la población de personas cuidadoras también está envejeciendo, lo que agrava los problemas de salud laboral a los que en el presente texto no atenderemos por cuestión de espacio.

El trabajo de cuidados carece de una normativa sobre la formación integral de las personas que lo ejercen. El Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar (en adelante, RD 1620/2011) incluye como actividades posibles en esta relación jurídica las siguientes (art.1.4): tareas domésticas, dirección o cuidado del hogar o de alguna de sus partes, cuidado y atención de los miembros de la familia o personas del ámbito doméstico, y ejemplificando y de un modo expansivo, el propio artículo señala "(…) *otros trabajos que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas, tales como los de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos".*

En el sistema de formación profesional español para el empleo en el hogar familiar se distinguen diferentes vías, como la formal, a través de los módulos formativos de los certificados de profesionalidad u otras enseñanzas del sistema educativo para el empleo; o la vía de la experiencia laboral, con el reconocimiento y acreditación del sistema de formación; e, incluso Grau Pineda añade las "(…) vías no formales de adquisición de competencias, mediante el aprendizaje acumulado «a lo largo y ancho de la vida», como por ejemplo cursillos, seminarios, prácticas no laborales en empresas, etc.".[3] Pero estamos ante un empleo muy precario donde según un reciente Informe de la ONG Intermon Oxfam 9 de cada 10 trabajadores son mujeres y el 32% lo hace en situación de informalidad laboral[4]. Esta precariedad tiene un rostro claro: mujeres migrantes que, como señala el Informe Lumen VIII[5], se encuentran atrapadas en una contradicción sistémica: son esenciales para el sostenimiento de la vida, pero invisibles para el sistema de formación oficial debido a las barreras administrativas.

Por añadidura, comprobaremos en las líneas siguientes, el sistema actual de formación es insuficiente, disperso y no responde a las necesidades reales ni de las personas cuidadoras ni de las empleadoras.

---

[2] Rodríguez Escanciano, S.: "Los cuidados en la vejez como servicio social público de carácter esencial: apostando por una cobertura de calidad", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* 57, 2020, p. 3. A principios de 2026, con datos basados en el cierre de 2024-2025 del Instituto Nacional de Estadística (INE), la esperanza de vida al nacer en España ha alcanzado un máximo histórico, superando los 84 años. La media se sitúa en 84,01 años, con una notable diferencia por sexo: 81,38 años para los hombres y 86,53 años para las mujeres. INE, España en Cifras 2026. INE – España, abril 2026, https://www.ine.es/infografias/infografia_espana_cifras2026.pdf.

[3] Grau Pineda, C.: "La formación profesional en el empleo doméstico: análisis del estado de la cuestión", *Lan Harremanak*, 44, (https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.22195), 2020. p. 361, entre otras.

[4] Boneta, N., Marroquín, S., y Martín, S.: *Trabajo invisible y cuerpos rotos. Radiografía del empleo de hogar y cuidados en España*; Intermón Oxfam, Ministerio de Derechos sociales, Consumo y Agenda 2030, 2025, 1-76. Accesible en: https://cdn2.hubspot.net/hubfs/426027/Oxfam-Website/oi-informes/trabajo-invisible-empleo-hogar-cuidados.pdf.

[5] Servicio Jesuita a Migrantes (SJM): *Informe Lumen VIII: trabajando en los márgenes: empleo informal y migración,* https://sjme.org/wp-content/uploads/2022/05/Lumen-VIII.pdf.

No se puede perder de vista que la relación laboral en el hogar familiar tiene una peculiaridad fundamental: el lugar de trabajo. Por tanto, cobra especial importancia la intimidad personal y familiar, incrementándose las facultades de dirección y control de la empleadora hacia la persona trabajadora cuando se incrementan las responsabilidades que asumen en función de su formación profesional[6], pero, también, en atención a la importancia de las labores encomendadas. Si atendemos a la actividad del cuidado no es lo mismo cuidar a un bebé o a una persona de edad avanzada que son más vulnerables por naturaleza que a un niño o niña de 12 años. Mientras se incrementan las facultades de control por parte de la empleadora la labor de la Inspección de trabajo y seguridad social se torna más compleja, al gozar el hogar familiar de inviolabilidad constitucionalmente hablando (art. 18 CE). Si bien no es objeto de este trabajo desde la entrada en vigor del Real Decreto 893/2024 de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar la inspección posee más herramientas para la fiscalización de este tipo de actividad, debido a la mejora -al menos en teoría- de la seguridad y salud del sector[7].

Es por ello que, coincidiendo con algunos autores, dado que el envejecimiento es irreversible, la "(…) dependencia debe ser entendida como Seguridad Social"[8]. Por lo que la formación no debería ser un gasto de la ciudadanía, sino una inversión del Estado para gestionar este riesgo demográfico cifrado. Se argumenta que el acceso a cuidados de larga duración y paliativos es esencial para una vida digna y el libre desarrollo de la personalidad, lo que hoy en día hace que el derecho a los cuidados se plantee bajo la óptica de los derechos humanos y sociales más esenciales. Comenzamos.

2. MARCO NORMATIVO ACTUAL DE LA FORMACIÓN

El Real Decreto 659/2023 es el nuevo pilar del Sistema de Formación Profesional. La finalidad, alineada con el marco de la Unión Europea, es integrar todas las formaciones profesionales y para el empleo -incluyendo los certificados de profesionalidad-. Entre otros preceptos significativos destacamos el art. 128 que permite convalidar estándares de competencia acreditados por experiencia laboral u otras vías formales o informales. O su Disposición Adicional 13ª donde se prevén incentivos para que la población activa acceda a estos procedimientos de acreditación sin necesidad de volver a estudiar desde cero.

En base a esta norma la formación profesional en el empleo doméstico en España se articula actualmente bajo una estructura dual que busca transitar de la informalidad a la especialización técnica. Sin embargo, la literatura académica advierte que esta 'estandarización' de saberes no resuelve por sí sola las tensiones estructurales del sector. Como señala GRAU PINEDA el empleo de hogar sigue atrapado en una paradoja: mientras la normativa busca profesionalizar las tareas de cuidado, la realidad del mercado laboral mantiene una fuerte infravaloración social y económica, fruto de la naturaleza privada y feminizada del servicio[9].

[6] En este sentido, se expresa Aparicio Ruiz, M. G.: "Un paso más hacia la conciliación familiar en la nueva regulación laboral del personal al servicio del hogar familiar", *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, ISSN 1575-3379, nº 30, 2012, p. 39. La autora también destaca como no podía ser de otra manera la ausencia de regulación de la formación profesional en el empleo en el hogar.

[7] La entrada en vigor del citado Real Decreto ha sido escalonada en algunos de sus preceptos, dada la necesidad de poner en marcha mecanismos de prevención, como Prevención10 o la aprobación en 2026 de la Guía Técnica para la prevención de los riesgos laborales en el servicio del hogar familiar del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

[8] Maldonado Molina, J.A.: "La coordinación de los cuidados de larga duración en la unión europea. la independencia de la dependencia", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* 49, 2018, p. 69.

[9] Grau Pineda, C.: Óp. Cit., pp. 359-361, entre otras.

Al buscar programas formativos de "limpieza", surge la duda ¿dónde están los cuidados? El sistema a menudo confunde las tareas domésticas con la atención a personas, como veremos.

Como es conocido no existe ningún sistema formativo universitario sobre los cuidados. El sistema de formación profesional sí los contempla, aunque sea a nivel residual o deficiente. Si consultamos los diferentes ciclos formativos y cursos de especialización por familias profesionales debemos recurrir al denominado como "servicios socioculturales y a la comunidad", para encontrar el sistema de formación profesional más adecuado al amplio sector de los cuidados. En él se enmarcan dos tipos de formación profesional relacionada con el cuidado de personas, al menos, aparentemente. Son el título profesional básico en actividades domésticas y limpieza de edificios y el título de formación profesional media de técnico/a en atención a personas en situación de dependencia. Procedemos a su análisis.

2.1. Título profesional básico en actividades domésticas y limpieza de edificios

Creado por el RD 774/2015, de 28 de agosto, estableció seis títulos entre los que se incluyó el "Título profesional básico en actividades domésticas y limpieza de edificios", desarrollado por la Orden ECD/648/2016[10].

El 2 de julio de 2024 la Orden de 2026 quedó derogada por la entrada en vigor de la Orden EFD/658/2024, de 25 de junio, por la que se determina el currículo y se regulan determinados aspectos organizativos para los ciclos formativos de grado básico en el ámbito de gestión del Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes. Se destaca en su Exposición de Motivos que el compromiso por la actualización pasa por poner "(…) en el centro de la acción política a la persona y su necesidad de cualificarse y mantenerse actualizada a lo largo de toda su vida". Ahora bien, ¿existe algún cambio significativo con respecto a esta formación profesional?

El art. 3.7 de la citada Orden de 2024 dispone que "*Los equipos docentes de los centros de formación profesional determinarán los contenidos para cada uno de los resultados de aprendizaje de los módulos profesionales del ámbito profesional en cada ciclo formativo de grado básico"*. Y es ahí donde encontramos diferencias sustantivas entre uno y otro programa en atención a qué centro lo imparta, al menos, en atención a las actividades de cuidado que se pueden ejercer en el ámbito de la relación laboral en el hogar familiar.

Los requisitos de acceso de esta formación profesional básica se centran en la edad, en los estudios mínimos y en la propuesta del propio equipo docente.

En el primer caso, para acceder a este título profesional es necesario tener una edad mínima de 15 años o cumplirlos en el año natural del curso; pero se establece como edad máxima los 17 años tanto en el momento de acceso al curso como su cumplimiento a lo largo del año natural.

En el segundo caso, se exige haber cursado la educación secundaria obligatoria hasta el tercer curso, permitiéndose de manera excepcional haber acusado solo el segundo curso de la ESO.

Y, en el tercer caso, se plantea como requisito que sea el equipo docente de la educación secundaria el que haya propuesto a los padres, madres o tutores legales del menor de edad la incorporación a algún tipo de formación básica como esta.

[10] Real Decreto 498/2024, de 21 de mayo, por el que se modifican determinados reales decretos por los que se establecen títulos de Formación Profesional de grado básico y se fijan sus enseñanzas mínimas.

Con este planteamiento de inicio ya puede observarse que estamos hablando de menores de edad, menores de dieciséis o menores de 18, que se enfrentan a su futuro profesional y a las decisiones educativas correspondientes de la edad. Pero el hecho de que se valore como un requisito la propuesta de los formadores para iniciar este tipo de formación profesional básica resulta cuanto menos sorprendente y puede ser interpretablemente diferentes puntos de vista. Uno de ellos -y quizás el más "mal pensado"- es plantearse que estos estudiantes no serán capaces de afrontar otro tipo de formación educativa y se busca que no abandonen el sistema educativo, para que, al menos, posean una formación que les permita desenvolverse mercado laboral o que, a partir de esta formación prolonguen su etapa educativa. No olvidemos que la tasa de abandono escolar[11] en nuestro país era de un 12.8% en el año 2025, últimos datos disponibles, lo que supone una mejora significativa paulatina en los últimos 10 años, pero que se aleja de las cifras europeas (9.4%). Si bien el objetivo del 9% de tasa de abandono escolar fijado por la Europa 2030 en un 9% no parece aproximarse a nuestro panorama.

Según un reciente Informe de FUNCAS[12] los 0,2 puntos de descenso del abandono temprano en el año 2025 respecto a 2024 están asociados al aumento de 0,8 puntos del porcentaje de población de esas edades que ha conseguido al menos el nivel de formación educación secundaria, segunda etapa), situándose en el 76,1 %. El 11,1 % de la población restante de 18 a 24 años estaba participando en educación-formación sin haber alcanzado todavía el nivel indicado, porcentaje que en 2024 era del 11,7 %.

Este título profesional básico de actividades domésticas y de limpieza de edificios permite trabajar según la propia información del Ministerio de Educación tanto en domicilios particulares como empresas públicas o privadas. Y se engloban actividades tan variadas como el sector de la limpieza e higienización de edificios, locales, centros o instituciones sanitarias y de salud, públicas o privadas, industrias, elementos de transporte terrestre, aéreo o marítimo, máquinas, espacios, instalaciones, soportes publicitarios y mobiliario urbano.

Es ahí donde encontramos la ubicación de la relación laboral posible al servicio del hogar familiar puesto que entre las actividades fundamentales se incluyen limpiador/a doméstico/a, cocinero/a doméstica, planchador/a doméstica o empleado/a de hogar.

Con respecto cuál es el contenido de esta formación profesional se establece que no pueden partirse exclusivamente en un cuatrimestre y que debe consistir en 2.000 horas en modalidad presencial. Pero en base a esta autonomía pedagógica amparada por la legalidad nos encontramos con importantes diferencias.

El Real Decreto 774/2015 establece como competencias específicas (Anexo II, 2.2.f), entre otras:

"Realiza actividades de apoyo (limpieza corporal, vestido y traslado, entre otras) a niños y niñas y personas adultas no dependientes presentes en una unidad convivencial, según necesidades específicas e instrucciones recibidas, manteniendo una actitud de respeto y profesionalidad".

[11] La tasa de abandono escolar calcula el porcentaje de jóvenes de 18 a 24 años que han terminado como mucho la Educación Secundaria Obligatoria (ESO) y no están estudiando.

[12] Sanz, I.: *Informe sobre el abandono educativo temprano en España. Datos de 2025 y análisis comparado*, Funcas, febrero de 2026. Accesible en: https://www.funcas.es/documentos_trabajo/informe-sobre-el-abandono-educativo-temprano-en-espana-datos-de-2025-y-analisis-comparado/.

Nótese que habla de actividades de "apoyo", y que no implique a personas adultas dependientes. Pero obvia dos realidades: el cuidado de los bebés estaría dentro de las funciones de una persona empleada en el hogar familiar; y, dentro del hogar familiar tampoco hay restricciones en cuanto a que las personas del hogar a las que haya que cuidar sean dependientes o no. Si bien es cierto que las horas recogidas en este módulo de formación profesional para aprender "el cuidado" de las personas del hogar es cuánto menos insignificante, pues no representa ni un 15% del tiempo destinado a esta formación, como puede observarse en el siguiente cuadro.

Cuadro 1. Contenido de la Formación Profesional en actividades domésticas y limpieza de edificios

MÓDULOS	Duración (horas)
Mantenimiento de prendas de vestir y ropa de hogar	275
Cocina doméstica	275
Actividades de apoyo a personas no dependientes en la unidad convivencial	130
Ciencias aplicadas I	160
Comunicación y sociedad I	160
Limpieza de domicilios particulares, edificios, oficinas y despachos	200
Limpieza con máquinas	80
Seguridad en el ámbito doméstico	130
Ciencias aplicadas II	160
Comunicación y sociedad II	190
Tutorías	4
Formación en centros de trabajo	240

Fuente: Cuadro de Elaboración propia

El cuadro muestra el reparto mínimo de horas que establece el título a nivel estatal, pudiendo los centros, en base a la autonomía docente repartir las horas restantes hasta 2000 de la formación con las materias existentes o introducir otras, que se correspondan con las competencias a adquirir.

Dentro del reparto de horas se establece, con 130 horas, las actividades de apoyo a personas no dependientes en la unidad convivencial, como se indicaba. No contiene ninguna materia de atención a personas dependientes, pese a que la amplitud del ámbito del empleo doméstico pueda incluir esta actividad, como cuidado no profesional. Ignora, por tanto, la normativa la realidad social y laboral de la relación del empleo al servicio del hogar familiar, produciéndose una discordancia entre lo que se requiere y permite a nivel legal y lo que se estudia en una formación profesional básica que habilita para esa relación jurídico contractual.

En la actualidad son 61 los centros que, según la página oficial del Ministerio, pero si nos adentramos en cada uno de estos, podemos comprobar la desactualización de esta: no todos los centros ofrecen en la actualidad esa formación y, en ocasiones, no hay facilidad de acceso a los centros indicados por medio de internet (fallos de páginas, enlaces que no funcionan, entre otros)[13].

[13] La información se encuentra accesible en la página web oficial https://www.educacion.gob.es/centros/buscarCentros?ensenanzaFP=123_2301#. A modo ejemplificativo: Problemas de acceso web nos encontramos por

Los centros educativos indicados en la página web del Ministerio se reparten en las provincias de Albacete, Almería, Badajoz, Cádiz, Cantabria, Córdoba, Granada, Illes Balears, Málaga, Melilla, Jaén, Las Palmas de Gran Canaria, Logroño, Santa Cruz de Tenerife, Santander, Sevilla, Valencia Zaragoza. Y en poblaciones como Alcalá de Guadaira, Alhama de Granada, Antequera, Arahal, Calahorra, Hellín, La Candelaria, la Cuesta, Pla de Na Tesa, Padul, Paterna, Puebla de Vícar, Santisteban del Puerto Torrelavega, Valdelacalzada o Valle de Jinamar. Zonas deprimidas, barriadas cercanas de las autopistas o autovías o carreteras nacionales, ciudades con una fuerte inmigración o con un predominio de una etnia. A modo de ejemplo, el Instituto de educación secundaria de Almería en Almería ciudad en su programa formativo declara la multiculturalidad del alumnado que es, mayoritariamente, de la etnia gitana.

La variación de horas de formación sobre actividades de cuidado es manifiesta cuando accedemos a los diferentes centros educativos. Nos encontramos con centros que han incrementado las 130 horas y con centros que las han disminuido. A modo ejemplificativo, en el primer grupo estarían:

— El instituto Avempace situado en Zaragoza. Junto con un incremento considerable en las horas relativas a la seguridad en el ámbito doméstico nos encontramos que esta formación profesional que se imparte en dos cursos incluye 200 horas de actividades de apoyo a las personas no dependientes en el ámbito del hogar.

— El instituto o centro público integrado de formación profesional Son Llebre de Pla de Na Tesa de Islas Baleares. En este caso nos encontramos con que las horas totales de apoyo a personas no dependientes es de 140 horas totales.

— El instituto Portocristo en Manacor en las Islas Baleares, donde también s recogen 140 horas.

Y, en el segundo, encontramos dos institutos con 128 horas en lugar de 130 de atención al cuidado de las personas del hogar. Nos referimos al instituto Federico García Lorca en Algeciras, Cádiz, y al instituto Pere de Untmans situado en la ciudad de Ronda en Málaga; en este último se destaca que la actividad de seguridad en el ámbito doméstico (módulo) son 104 y también la prevención otras 26 horas.

También nos encontramos con diferencias manifiestas en cuanto a otros módulos formativos como la prevención y seguridad en el ámbito doméstico[14]. No existe un módulo de prevención en la

ejemplo en el instituto de San Cisco y Santa Victoria, el instituto Manuel Reina en Puente Genil, en Córdoba o, por ejemplo, el Instituto Pintor José María Fernández en Antequera, Málaga. Y centros, donde en sus páginas webs no aparece el mencionado grado el instituto Alhama que se encuentra ubicado en Alhama de Granada en la provincia de Granada, el instituto Doña Leonor de Guzmán situado en Alcalá de Guadaira en Sevilla donde ya no prestan el grado básico de actividades domésticas o el instituto privado de San Antonio María Claret en Sevilla que ya no tiene tampoco esa formación.

[14] Por ejemplo, el Instituto de Educación superior (IES) Avempace es un centro educativo en transformación, situado en el Barrio del Picarral-Zalfonada dentro del distrito de El Rabal de Zaragoza. Dentro del programa formativo en actividades domésticas nos encontramos con dos módulos temáticos significativos: el de prevención de riesgos laborales, de 33 horas; y, más amplio, el de seguridad en el ámbito doméstico con 133 horas. Por su parte, el Instituto Vasco del Conocimiento de la Formación Profesional, creado por el Decreto 62/2022, de 17 de mayo (Instituto Vasco de Aprendizajes Futuros en la Formación Profesional), como organismo técnico encargado de definir nuevos perfiles profesionales y la formación necesaria que den respuesta a las necesidades de aprendizaje presentes y futuras en la formación profesional también incluye el programa formativo donde se dan 66 horas de seguridad en el ámbito doméstico. Es decir, la mitad de las horas que, en el programa formativo del mismo título del IES de Zaragoza indicado, y ninguna mención más a la prevención de riesgos laborales.

actividad de cuidados, ignorando -una vez más- la existencia de esta actividad como generadora de riesgos propios y, por qué no, muy graves.

En otro orden de cosas, cabe destacar que no hay datos desagregados de ocupación de la evolución de este título de Formación Profesional por el momento, salvo error u omisión por nuestra parte.

Resulta cuanto menos curioso que la propia Orden de 2024 establezca en su art. 4.1 que "*El currículo de cualesquiera de los ciclos formativos regulados en esta orden se implantará teniendo en cuenta la realidad socioeconómica y las características geográficas, socio-productivas y laborales propias del entorno de implantación del título*". Y se indica que resulta curioso por cuánto se obvia que el sector del hogar familiar donde prevalece la informalidad, al menos parcial -solo una parte de su jornada- está formada por importantes funciones de cuidado a las personas que forman parte del hogar (menores o dependientes) o a quienes las personas titulares del hogar familiar no pueden cuidar directamente, aunque no se encuentren dentro del hogar familiar. Esta descentralización del cuidado de la familia es típica de una sociedad en la que la incorporación de la mujer al mal llamado mercado de trabajo -el trabajo no es una mercancía- implica la imposibilidad de conciliar estas tareas; moviéndonos lógicamente en ámbitos familiares con un perfil económico superior al de la media. En este orden de cosas, algunos autores ponen de manifiesto como el gasto en recursos de cuidado externo para las familias monoparentales es inasumible, lo que las empuja a depender de apoyos informales (familia y amigos)[15]. Estamos ante una relación laboral absolutamente necesaria para nuestra sociedad[16], tanto en su vertiente de cuidado del hogar como de cuidado de las personas del hogar. Una formación pública y económica permitiría profesionalizar este sector, haciendo el servicio más accesible para estas y otras familias vulnerables.

2.2. Técnico/a en atención a personas en situación de dependencia

Este título profesional fue creado por el Real Decreto 1593/2011, de 4 de noviembre, por el que se establece el Título de Técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia y desarrollado por la Orden ECD/340/2012, de 15 de febrero, dedicándose a esa formación en el Anexo I.

Si hablamos de la formación profesional de técnico en atención a personas en situación de dependencia nos encontramos con un cambio radical en cuanto a los requisitos que se exigen dada la ubicación de esta especialidad en la formación media.

Por una parte, se exige tener un título de graduado en educación secundaria obligatoria un nivel académico profesional superior, poseer el título de profesional básico o sea una formación profesional de grado básica o alternativamente tener el título de técnico auxiliar o equivalente a efectos académicos. Por otra parte, también, se puede acceder a este tipo de formación si se ha superado el segundo curso de bachillerato unificado y polivalente del antiguo BUP, alguna prueba de acceso a ciclos formativos de grado medio para lo que se requiere tener 17 años cumplidos en el año de realización de la prueba, prueba de acceso a la universidad para mayores de 25 años o una oferta formativa de grado C incluida en el ciclo formativo.

En este caso estamos ante una oferta formativa centrada en el sector de servicios a las personas en áreas asistenciales psicosociales o en apoyo también en el área doméstica; es decir, que, en teoría, también, una persona que obtuviese la formación profesional de grado medio de técnico en atención a

[15] Morgado, B. & González, M. & Jiménez, I.: "Familias monomarentales: problemas, necesidades y recursos", *Portularia: Revista de Trabajo Social* Vol. 3, 2003, p. 154.

[16] En ello insiste Aparicio Ruiz, M. G. Óp. Cit., p. 47.

personas de situación dependencia podría trabajar bajo el amparo de una relación jurídica en el hogar, pero no relación laboral especial.

En el artículo 4 del Real Decreto 1593/2011 se destacan para qué sirve y forma este título:

"*La competencia general de este título consiste en atender a las personas en situación de dependencia, en el ámbito domiciliario e institucional, a fin de mantener y mejorar su calidad de vida, realizando actividades asistenciales, no sanitarias, psicosociales y de apoyo a la gestión doméstica, aplicando medidas y normas de prevención y seguridad y derivándolas a otros servicios cuando sea necesario*".

La Orden de 2012 ha sido derogada por Orden EFD/657/2024, de 25 de junio. Esta última en su Anexo LV establece la siguiente composición del grado.

Cuadro 2. Módulos de Técnico/a en atención a personas en situación de dependencia

MÓDULOS	Duración (horas)
Primeros auxilios	60
Atención higiénica	100
Organización de la atención a las personas en situación de dependencia	130
Atención y apoyo psicosocial	190
Apoyo a la comunicación	100
Apoyo domiciliario	190
Itinerario personal para la Empleabilidad I	100
Sostenibilidad aplicada al sistema productivo	35
Inglés profesional (GM)	70
Teleasistencia	160
Destrezas sociales	190
Características y necesidades de las personas en situación de dependencia	160
Atención sanitaria	250
Itinerario personal para la Empleabilidad II	100
Digitalización aplicada a los sectores productivos	35
Optativa(s)	80
Proyecto Intermodular	50
Total	2000

Fuente: Elaboración propia

La formación que se ofrece permitiría ser auxiliar de ayuda a domicilio asistente de atención domiciliaria o trabajador/a familiar, asistente personal y, por supuesto, como indicábamos, cuidador/a de personas a situación de dependencia en domicilios. Esto no es excluyente para que también las personas formadas en este sector pudieran realizar el trabajo en determinadas instituciones que es donde podemos comprobar una mayor inserción laboral, dada la mejora de cualificaciones con respecto al anterior título de formación profesional y, sobre todo, la mayor protección que se ofrece en el ámbito del empleo fuera del hogar familiar.

Según la página web del Ministerio de Educación esta formación se imparte en 572 centros, lo que supone en la práctica un incremento del 1000% de centros educativos con respecto a la formación profesional básica; pero, además, se amplían considerablemente las zonas geográficas donde hay centros en zonas socioculturales más bajas, pero, también, en zonas socioculturales más altas. No hay aparentemente grandes diferencias en los programas de los centros educativos, manteniéndose claramente la finalidad de la formación[17].

Según los datos del Instituto Nacional de Empleo de los últimos dos años este perfil es uno de los más demandados en el sector sociosanitario. Durante el mes de noviembre de 2024 (últimos datos disponibles)[18] el sector de atención a la dependencia mostró una actividad de contratación significativa pero marcada por la fragilidad jurídica del vínculo laboral. Se registraron un total de 2,104 contratos, celebrados por un universo de 1,747 personas. Un análisis pormenorizado de la naturaleza de estos contratos revela una prevalencia alarmante de la temporalidad: el 82.8% (1,742 contratos) fueron de carácter temporal, mientras que solo el 50.5% (1,063 contratos) se formalizaron bajo la modalidad de jornada completa.

El mercado laboral en esta titulación presenta una feminización extrema, lo que traslada las desigualdades estructurales de género al ámbito del desempleo técnico. De los 5,430 demandantes de empleo parados, el 89.9% son mujeres (4,886 frente a 544 hombres). Esta asimetría de género es consistente tanto en el desempleo como en la contratación, donde las mujeres suscribieron el 88.6% de los nuevos contratos del mes.

En términos demográficos, el grueso del desempleo se concentra en el segmento de 30 a 39 años, que representa el 37.9% del total de parados. No obstante, se observa una tendencia de recuperación moderada en términos interanuales, con un incremento del 1.74% en la contratación respecto al mismo periodo del año anterior, a pesar de una caída coyuntural mensual del 12.15%.

Y, además, puede comprobarse como a finales de abril de 2026, se reportan cientos de ofertas activas para este puesto en plataformas de empleo, lo que no hace sino incidir en la idea del sobre-envejecimiento de la población ya indicado.

Pero, la alta tasa de temporalidad (82.8%) detectada en el Informe del SEPE contradice el espíritu de la última reforma laboral (RD-ley 32/2021), que busca la estabilidad en el empleo, sugiriendo que este sector específico aún presenta lagunas en la aplicación de la contratación indefinida o un abuso del contrato por circunstancias de la producción.

2.3. Certificados de profesionalidad (los nuevos Grados C) y Especialidades formativas

Los certificados de profesionalidad tienen una duración variable que generalmente oscila entre 220 y 1.190 horas, dependiendo del nivel de cualificación (1, 2 o 3) y la especialidad.

La duración exacta de cada certificado se encuentra en el Repertorio Nacional de Certificados de Profesionalidad del SEPE[19].

[17] La información puede encontrarse en: Listado de centros.

[18] Servicio Público de Empleo Estatal: *Información mensual de mercado de trabajo de Formación Profesional: Técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia (Noviembre 2024)*. Madrid: Observatorio de las Ocupaciones. Recuperado de https://www.sepe.es/HomeSepe/en/.

[19] Servicio Público de Empleo Estatal, *Repertorio Nacional Repertorio Nacional de Certificados de Profesionalidad, Sistema de Formación Profesional*, Ministerio de Empleo y de Seguridad social, accesible en: Repertorio Nacional de Certificados de Profesionalidad del SEPE.

Por un lado, el Catálogo de Especialidades Formativas del SEPE, a través del certificado SSCI0109 (Empleo doméstico), establece un estándar de competencias basado en la gestión operativa del hogar (limpieza, cocina y planchado)[20], garantizando una acreditación oficial de Grado C dentro del Sistema de Formación Profesional[21]. Esta visión técnica se complementa con especialidades, como la SSCG0049 que ofrece por ejemplo FUNDAE, que desplaza el foco del entorno físico hacia el cuidado de colectivos específicos, en este caso, el apoyo a la crianza infantil en el ámbito privado[22].

Pero debemos atender a que no todas las formaciones que localizamos actualmente son Grado C, por lo que establecemos la siguiente diferenciación.

Por una parte, los ofrecidos por el SEPE (Certificados de Profesionalidad): Estos sí son el corazón del Grado C (Certificados de Competencia). El código SSCI0109, Empleo doméstico, es un certificado oficial que acredita que una persona es profesional en esa área en todo el territorio nacional en esa materia.

Por otra parte, organismos como Fundae ofrecen Especialidades Formativas. El código SSCG0049 es una Especialidad Formativa relativa al Servicio doméstico y atención a las personas con discapacidad[23]. A menudo son "píldoras" de formación que no siempre completan un Grado C entero, sino que sirven para formación continua o trabajadores en activo. Son oficiales, pero, a veces, menos ambiciosas en titulación que el certificado del SEPE.

Por último, nos encontramos con centros privados[24], bajo la apariencia de oficialidad debemos tener en cuenta que no son Grado C por sí mismas. Son centros que imparten el contenido para que el alumnado aprenda o se prepare para los exámenes oficiales, pero la "medalla" del Grado C solo la otorga la administración pública (o centros autorizados por ella).

[20] Ficha técnica accesible en: https://sede.sepe.gob.es/especialidadesformativas/RXBuscadorEFRED/DetalleEspecialidad.do?codEspecialidad=SSCI0109.

[21] La denominación del Grado C hace referencia a las antiguas certificaciones profesionales.

[22] Ficha técnica accesible en: SSCG0049.pdf.

[23] Sistema Nacional de Empleo y FUNDAE: Catálogo de especialidades Formativas: programa formativo servicio doméstico y atención a personas con discapacidad, octubre 2024, accesible en: https://www.fundae.es/docs/default-source/convocatorias-de-subvenciones/planes_2025/especialidades/SSCG0049.pdf.

[24] Supercuidadores está acreditada por el Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes, todas las Comunidades Autónomas y avalada por la Universidad Internacional de la Rioja; su página web ofrece cursos para las certificaciones profesionales, esto es: https://cuidadores.unir.net/formacion/certificados-de-profesionalidad/91-empleo-domestico. HPS es una Agencia de ocupación autorizada por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) que ofrece Cursos privados de formación, como puede comprobarse en su página web: https://www.homepersonalservices.com/es/formacion-domestica/.

Cuadro 3. Un punto de inflexión entre ambas formaciones bajo el amparo de certificaciones profesionales

Criterio	Limpieza y Cocina (Módulos de SSCI0109)	Cuidado de Personas (Módulos de SSCS0108)
Enfoque Principal	Mantenimiento físico del hogar y gestión de alimentos.	Atención directa a personas dependientes en el domicilio.
Requisitos de Acceso	*Nivel 1:* Sin requisitos académicos previos.	*Nivel 2:* Título de ESO, prueba de acceso a grado medio o similar.
Contenido Clave	Limpieza de superficies, técnicas de cocina, lavado y planchado.	Higiene personal, administración de medicación, apoyo psicosocial.
Carga Lectiva (Módulos)	Suelen ser bloques *de 60 a 120 horas* (sumando 210h el total).	Bloques de *70 a 100 horas* (sumando hasta 600h el certificado completo).
Perfil del Alumno	Personas que buscan formalizar tareas de mantenimiento.	Personas con vocación asistencial para mayores o discapacitados.

Fuente: Elaboración propia

La arquitectura de la formación profesional en el sector doméstico revela una clara distinción entre el mantenimiento del continente y el cuidado del contenido. El programa SSCI0109 (SEPE) se configura como una formación de carácter técnico-operativo, cuyo objetivo es la eficiencia en la gestión del hogar físico: desde la desinfección de superficies hasta la manipulación experta de alimentos. Es, en esencia, una profesionalización de la logística doméstica que busca elevar el estándar de calidad del servicio de limpieza y cocina tradicional.

Por contraposición, especialidades como la SSCG0049 redefinen el rol del empleado de hogar como un agente activo en la crianza. En este currículo, las competencias técnicas de limpieza son desplazadas por conocimientos en psicología evolutiva, prevención de accidentes infantiles y dinamización del ocio. Mientras que el certificado del SEPE garantiza un hogar funcional, la especialidad de garantiza un entorno de cuidado seguro. Esta divergencia curricular es clave para entender la tendencia actual del sector: el paso de la 'persona empleada para todo' hacia perfiles especializados donde el cuidado y el mantenimiento operan bajo lógicas formativas, niveles de responsabilidad y marcos de prevención de riesgos laborales sustancialmente distintos.

A pesar de que los cursos de FUNDAE (cuidado de niños) exigen una carga emocional y una formación mucho más sensible que los del SEPE (limpieza), en muchas ocasiones el salario y el reconocimiento legal en el contrato de hogar familiar siguen siendo los mismos. Y podemos hablar de la siguiente paradoja: se profesionaliza el contenido del trabajo (lo que la persona trabajadora sabe hacer) pero no siempre se profesionaliza la categoría laboral (lo que la persona trabajadora cobra).

En definitiva, el mercado laboral (las familias) sigue demandando una figura que cumpla ambos programas simultáneamente, pero el sistema formativo los enseña por separado.

Con respecto a los datos sobre la inserción real de unos u otros nos encontramos con la imposibilidad de conocer datos exactos sobre las especialidades. Por lo que respecto a las certificaciones profesionales de grado C en la actualidad no existen datos actualizados, remitiéndose el Observatorio de Ocupaciones del SEPE a otras dos certificaciones existentes en el momento de

análisis de los datos, noviembre de 2024[25]. De ellos podemos extraer algunas consideraciones que impactan y pueden reflejarse en la actual certificación.

— Empleo Doméstico (SSCM0108).

El análisis de los datos de noviembre de 2024 refleja una paradoja jurídica en el sector del empleo doméstico. A pesar de los esfuerzos normativos por la integración de este colectivo en el Régimen General, la contratación formal ligada a certificados de profesionalidad sigue mostrando una volatilidad estructural. Durante el mes de referencia, se observa que la gran mayoría de los contratos en esta categoría mantienen una naturaleza de jornada parcial, lo que incide directamente en la protección de la seguridad social de los trabajadores. El perfil del demandante sigue siendo mayoritariamente femenino (>90%), lo que consolida este nicho como un foco crítico de segregación horizontal por razón de género.

— Atención Sociosanitaria a Personas en el Domicilio (SSCS0108).

A diferencia del empleo doméstico general, la atención sociosanitaria titulada presenta una vinculación más estrecha con entidades prestadoras del Servicio de Ayuda a Domicilio (SAD). Los datos de noviembre indican: primero, contratación. Se registra una leve tendencia a la baja mensual en la firma de nuevos contratos, propia del ajuste de fin de año en las licitaciones públicas. Segundo, tasa de temporalidad: Aunque el marco de la reforma laboral ha impulsado el contrato fijo-discontinuo en este sector, el volumen de contratos de duración determinada para sustituciones y refuerzos sigue superando el 75% del total mensual de contratos registrados. Tercero, desempleo de larga duración: Se detecta un núcleo duro de demandantes parados de más de 45 años, lo que sugiere una dificultad de reinserción en el mercado laboral formal a pesar de poseer la cualificación técnica.

Desde una perspectiva jurídica, las cifras de noviembre de 2024 subrayan la necesidad de revisar, cuanto menos, los mecanismos de inspección de trabajo en el ámbito domiciliario. La brecha entre el número de personas tituladas y los contratos formalizados bajo el código de ocupación específico sugiere una persistencia de la economía sumergida o una subclasificación profesional (contratar a un técnico sociosanitario bajo la categoría de empleado de hogar para reducir costes salariales).

2.4. Sobre la formación profesional en el empleo de cuidados al servicio del hogar familiar. ¿cuidadores formales o informales?

La Exposición de Motivos del RD 1620/2011 destaca que la presente norma ha clarificado las relaciones que quedan excluidas de su ámbito de aplicación, destacando entre ellas las relaciones de los cuidadores de personas en situación de dependencia, cuidadores tanto profesionales como no profesionales. Así se reafirma en el art. 2, en especial en sus puntos 1.c), d), e) y f). Sin embargo, como se ha indicado previamente el objeto de la relación laboral incluye las actividades de cuidado o atención de los miembros de la familia o de personas que formen parte del ámbito doméstico o familiar -con esa formulación abierta que permite la inclusión de personas convivientes sin ser familiares-[26]; incluso, ejemplificando con trabajos de "guardería", para referirse a la atención de menores de 3 años.

[25] Servicio Público de Empleo Estatal: *Información de mercado de trabajo de Certificados de Profesionalidad, Familia Profesional: Servicios socioculturales y a la comunidad (noviembre 2024)*. Madrid: Observatorio de las Ocupaciones. Recuperado de https://www.sepe.es/HomeSepe/en/.

[26] Interesante en este sentido, para determinar quién es realmente el receptor de la prestación de servicios de cuidado la reciente Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria (sala de lo social), 610/2025, de 19 de septiembre, Rec. 642/2025, JUR\2025\293650. ECLI:ES:TSJCANT:2025:863.

Ahora bien, ¿cuál debe ser la formación profesional adecuada para ser contratado por esta vía?

Si nos referimos a los cuidados de las personas dependientes, en el sentido de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia (en adelante, Ley de Dependencia)[27] la formación profesional adecuada sería la de técnico en atención a personas en situación de dependencia ya analizada, pero ¿a través de una relación laboral especial del empleo en el hogar familiar? Parece que no, al tratarse de cuidadores profesionales[28], expresamente excluidos del ámbito de aplicación de la relación laboral especial, pese a que el lugar donde se presta el servicio sea el mismo hogar familiar que, también, puede ser el "centro de trabajo" de la relación laboral especial. Sin embargo, parte de la doctrina[29] considera que pese a que no las haya incluido el legislador las personas empleadas al servicio del hogar familiar podrían encuadrarse incluso en el concepto de cuidadores no profesionales[30] -cuando no tengan formación específica para ello- o ninguna otra formación.

La infra consideración de este "cuidado" a nivel legal -y, evidentemente social- conlleva peores condiciones de trabajo y estabilidad para un sector de por sí precarizado; y esa infra consideración proviene en cierta medida de la falta de una regulación específica formativa sobre el trabajo de cuidados en el hogar familiar a través de esta relación laboral especial; la STS (sala sexta) de 1 de julio de 1987 (RJ 1987/5052) ya consideró como criterio general que los trabajos domésticos incluidos en esta especialidad se significan por su "inespecificidad, indeterminación y universalidad". No dándole el valor esencial y determinante al cuidado como tal, independientemente de dónde se ejerza, no habiendo casi 40 años revertido esa situación.

3. DIAGNÓSTICO Y PROPUESTAS *AD FUTURUM*

Primero. Diagnóstico de Errores, Fugas del sistema y Deficiencias: ¿por qué parecen no funcionar los sistemas de formación profesional?

— Información "Top-Down": Los sistemas no se diseñan desde las problemáticas reales del sector (aislamiento, falta de sindicalización), sino asimilándolos a la hostelería o el comercio.

— Desconocimiento y falta de transparencia: La dificultad de acceso a la información sobre cómo formarse oficialmente.

— Escasa oferta de FP básica: La formación en "Actividades Domésticas" se imparte en muy pocos centros, tiene por tanto una escasa implantación con respecto a otras formaciones y suele estar ligada a zonas deprimidas. Si el título solo se imparte en zonas deprimidas, el

[27] El art. 2.2 de la Ley de Dependencia, incluye la siguiente definición: "*Dependencia: el estado de carácter permanente en que se encuentran las personas que, por razones derivadas de la edad, la enfermedad o la discapacidad, y ligadas a la falta o a la pérdida de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, precisan de la atención de otra u otras personas o ayudas importantes para realizar actividades básicas de la vida diaria o, en el caso de las personas con discapacidad intelectual o enfermedad mental, de otros apoyos para su autonomía personal*".

[28] Los cuidados profesionales de conformidad con el art. 2.6 de la Ley de Dependencia serían: "*los prestados por una institución pública o entidad, con y sin ánimo de lucro, o profesional autónomo entre cuyas finalidades se encuentre la prestación de servicios a personas en situación de dependencia, ya sean en su hogar o en un centro*".

[29] Ayala Del Pino, C.: "La importancia del cuidado: El cuidador informal, los empleados del servicio doméstico y cuidadores domésticos internos", *Anuario Jurídico y Económico Escurialense,* (53), 2020 139-163, pp. 153-157.

[30] De nuevo, siguiendo la Ley de Dependencia, cuidados no profesionales serían (art. 2.5): "La atención prestada a personas en situación de dependencia en su domicilio, por personas de la familia o de su entorno, no vinculadas a un servicio de atención profesionalizada".

sistema está enviando un mensaje: esta formación es para quienes no tienen otra opción. Esto estigmatiza la profesión en lugar de dignificarla.

— Falta de datos: No existen datos desagregados claros sobre la evolución y ocupación real de quienes obtienen estos títulos de formación profesional. Lo que contribuye en menor medida a su escaso o bajo interés por la población, potenciales estudiantes.

— Invisibilidad de los cuidados: El sistema a menudo confunde las tareas domésticas con la atención a personas, como hemos indicado previamente; ofreciendo sin embargo un salto cualitativo cuando se accede al título de formación profesional de grado medio y se presta servicios fuera del ámbito de un hogar familiar. Pero, además, el título de formación profesional básica analizada agrupa "limpieza" con "actividades domésticas". Esto invisibiliza el componente de cuidados. La formación debería desgajarse: una cosa es el mantenimiento del hogar y otra muy distinta la atención a personas dependientes en el domicilio. El Real Decreto 774/2015 nació con una buena intención, pero con un diseño desenfocado que no ha sido corregido.

Ningún sentido tiene que el Estado reforme la legislación otorgando nuevos permisos para cuidar si no hay una formación reglada y de calidad que garantice que, cuando el familiar vuelve al trabajo y deja al anciano o niño con un profesional del hogar este posea las competencias integrales necesarias[31]. Las políticas de cuidados han pasado de ser algo "privado" a estar en el centro de la sostenibilidad social[32].

No olvidemos, como ya afirmara RODRÍGUEZ ESCANCIANO, que el colectivo de personas mayores de 80 años es el que presenta un crecimiento más rápido[33]; este colectivo es el que presenta mayor "declinación de facultades físicas y mentales", justificando por qué los cuidados domésticos deben ser especializados y no solo "tareas del hogar".

— El factor actitudinal: El "atolladero" para regularizar la situación migratoria de la mayoría de personas del sector y la falta de citas la empujan inicialmente a la informalidad, como manifiestan múltiples instancias, incluyendo los últimos documentos del proyecto europeo VETCARE, que no se desarrolla en el presente texto, por ser otro el objeto de estudio. Existe un perfil de trabajadora cualificada en otras áreas, que no tiene interés en formarse específicamente para "ese empleo" porque lo ve como transitorio o informal. Pero sí poseen competencias generales, son capaces de acceder a internet la inteligencia artificial se convierte en su mejor aliada ante la falta, en ocasiones de asistencia jurídica gratuita. Esto rompe el mito de la falta de formación general demuestra que el sistema formal de información y formación les resulta ajeno o inútil. En definitiva, que la formación actual no conecta con la realidad del sector.

Segundo. La Acreditación por Experiencia (art. 128 RD 659/2023). Punto de partida y mejoras.

El nuevo sistema de FP busca que no todo pase por un aula, a través de la acreditación por experiencia. Pero nos encontramos con tres cuestiones significativas:

[31] En esta línea se expresa Quílez Moreno, J.M.: Óp. Cit., p. 8.
[32] En este mismo sentido, Escobedo, A. Óp. Cit., p. 615.
[33] Sobre el sobre-envejecimiento el magnífico estudio ya citado de Rodríguez Escanciano, S.: Óp. Cit, p. 3.

En primer lugar, la paradoja de la cualificación previa : nos encontramos un colectivo de trabajadoras (muchas migrantes) con títulos universitarios en sus países y obligarlas a hacer un curso de 200 horas sobre "cómo limpiar" es ineficiente y frustrante.

En segundo lugar, la propuesta de "Pasarelas de Convalidación": El artículo 128 permite convalidar estándares de competencia. Pero el sistema debería ser proactivo: que en el momento en que una persona regulariza su situación o firma un contrato al servicio del hogar familiar se le ofrezca automáticamente un estudio de sus competencias previas para acreditarla, en lugar de esperar a que ella encuentre la información en un sistema que resulta opaco.

En tercer lugar, la digitalización y accesibilidad. Si estas personas son capaces de usar un teléfono inteligente y acceso a internet para resolver dudas legales, el Estado debería ofrecer herramientas digitales de formación, "microcredenciales" que se puedan consumir en el móvil, adaptadas a sus horarios. El problema no es siempre la falta de estudios, sino la falta de incentivos para la profesionalización en un sector percibido como transitorio. En lugar de formación básica, ofrecer módulos de gestión económica, psicología del cuidado o derechos laborales para aquellas personas que ya tienen una base académica alta.

Es fundamental flexibilizar la acreditación por experiencia (art. 128 RD 659/2023) y diseñar sistemas "desde abajo", pensando en la realidad de las personas migrantes y su formación previa.

Tercero. La informalidad del sector y los procesos de reconocimiento de competencias.

La oferta formativa del SEPE (SSCI0109) -por no hablar de la Formación profesional básica o media- es inaccesible para una de cada tres trabajadoras. El sistema formativo actual es excluyente por diseño, ya que exige una regularidad administrativa que la Ley de Extranjería dificulta, condenando a las trabajadoras al aprendizaje empírico sin certificación. En los próximos años comprobaremos si el nuevo proceso de regularización de 2026 [34] ha mejorado en algo la situación de informalidad del sector o no, pero, por el momento las cifras son escalofriantes. Por ello, es urgente potenciar los procesos de reconocimiento de competencias adquiridas por la experiencia para sacar de la invisibilidad a las trabajadoras que ya ejercen, pero no tienen el título, se encuentren o no en situación administrativa irregular; ello puede contribuir a su tránsito de un empleo informal a uno formal.

Cuarto. Hibridación Curricular.

En el empleo de hogar familiar, a diferencia de una empresa de limpieza o una residencia, se espera que el profesional sea capaz de transitar entre ambas áreas, doméstica y asistencial. La formación de 200 horas del SEPE se centra en la "limpieza de superficies y cocina", al estilo de la formación profesional básica. Sin embargo, el estudio de CIAE demuestra que la realidad laboral demanda competencias en salud[35]. La formación actual ignora el desgaste físico y mental. No es integral porque forma "operarios de limpieza" en un lugar donde se necesitan "gestores del bienestar familiar".

La FP Básica se presenta como una oportunidad para los jóvenes, pero corre el riesgo de ser un itinerario de segunda categoría si no se conecta con las necesidades reales de los empleadores que

[34] Real Decreto 316/2026, de 14 de abril, por el que se modifica el Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

[35] Confederación Intersectorial de Autónomos: *Trabajo Doméstico Asalariado. Condiciones laborales y desigualdad estructural,* Estudio CIAE 4/2025. Accesible en: https://www.autonomos-ciae.es/wp-content/uploads/2025/11/estudio-condiciones-4-25-ciae.pdf.

describen algunas fuentes: perfiles polivalentes que dominen tanto el protocolo como la asistencia sociosanitaria.

Por ello se propone unificar los módulos de mantenimiento (SEPE) con los de cuidado y apoyo a la crianza (FUNDAE SSCG0049); así como dividir las horas de la FP básica de manera más realista, donde el cuidado y las tareas de limpieza estén al mismo nivel. Cualquier certificación integral debería reconocer que en el hogar familiar las tareas son indivisibles.

Todo ello sin olvidar la necesidad de un enfoque en salud laboral integral, una formación integral debe cuidar a quien cuidar -algo que no parece exactamente solucionado por RD 893/2024 y, por supuesto, la transparencia de datos, exigiendo a la Administración los correspondientes a la inserción laboral de las personas que por uno u otro sistema acceden a la formación en el sector; atendiendo a la carga del cuidado y la sobrecarga de responsabilidades familiares por arriba (madres y padres) y por abajo (hijas e hijos).En definitiva, la transición hacia una formación integral en el servicio del hogar familiar exige superar la actual fragmentación de los programas de capacitación. Como se ha analizado, los certificados de 200 horas del SEPE y las especialidades operan como compartimentos estancos que no logran cubrir la complejidad del ecosistema doméstico, marcado por una creciente demanda de cuidados y una alarmante tasa de irregularidad.

No se puede alcanzar una profesionalización real si el sistema formativo ignora las patologías físicas y psicosociales documentadas, o si continúa imponiendo barreras administrativas que, como advierten los datos, excluyen a la fuerza laboral más esencial: la mujer inmigrante. Por tanto, la propuesta de este análisis no es solo una reforma curricular que hibride el mantenimiento con el cuidado, sino una apuesta política por un modelo de Formación Profesional Básica y Grados C que reconozca la experiencia previa y garantice que la acreditación técnica se traduzca en una protección social efectiva.

La dependencia es, como dicen algunos autores, la "Cuarta Pata del Estado del Bienestar", siendo el envejecimiento un nuevo riesgo social que existe una cobertura de calidad más allá de lo económico[36]; el Estatuto de los Trabajadores contempla una serie de permisos para gestionar el cuidado que resultan insuficientes, sin que quepa aquí su análisis diferenciado. España necesitaría profesionalizar a cientos de miles de trabajadoras para cubrir la demanda que el sistema público de residencias no puede absorber, desplazando el peso hacia el hogar familiar; los cuidadores domésticos deberían tener una protección y trato similar al de otros cuidadores, insertos en trabajos asistenciales[37] Y la formación no puede ser solo "limpiar", sino que debe ser una garantía de "existencia digna" y un derecho subjetivo.

Concluimos: Solo mediante una formación que cuide a quien cuida, será posible dignificar un sector que es, en última instancia, el soporte invisible, pero fundamental de la estructura social contemporánea.

4. BIBLIOGRAFÍA

Aparicio Ruiz, M. G.: "Un paso más hacia la conciliación familiar en la nueva regulación laboral del personal al servicio del hogar familiar", *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, ISSN 1575-3379, nº 30, 2012, 34-47.

[36] No se debe olvidar el Pilar europeo de Derechos sociales número 18 se centra en cuidados y atención a largo plazo.

[37] Coincidimos en este sentido plenamente con lo que expresa Ayala Del Pino, C., Óp. Cit, quien manifiesta que "(...) a los cuidadores domésticos internos se les debe aplicar la legislación laboral vigente de la Unión Europea y de los Estados miembros, esto es, el derecho a una remuneración adecuada, la protección de la salud y la seguridad, la cobertura social y el derecho a la libertad de asociación y la negociación colectiva", p.159.

Ayala Del Pino, C.: "La importancia del cuidado: El cuidador informal, los empleados del servicio doméstico y cuidadores domésticos internos", *Anuario Jurídico y Económico Escurialense,* (53), 2020 139-163,

Boneta, N., Marroquín, S., y Martín, S.: *Trabajo invisible y cuerpos rotos. Radiografía del empleo de hogar y cuidados en España*; Intermón Oxfam, Ministerio de Derechos sociales, Consumo y Agenda 2030, 2025, 1-76. Accesible en: https://cdn2.hubspot.net/hubfs/426027/Oxfam-Website/oi-informes/trabajo-invisible-empleo-hogar-cuidados.pdf.

Confederación Intersectorial de Autónomos: *Trabajo Doméstico Asalariado. Condiciones laborales y desigualdad estructural,* Estudio CIAE 4/2025. Accesible en: https://www.autonomos-ciae.es/wp-content/uploads/2025/11/estudio-condiciones-4-25-ciae.pdf.

Escobedo, A.: "Una oportunidad de ampliación y mejora del sistema español de licencias remuneradas parentales y por cuidados familiares". *IgualdadES*, 7, 2022.

Grau Pineda, C.: "La formación profesional en el empleo doméstico: análisis del estado de la cuestión", *Lan Harremanak*, 44, (https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.22195), 2020.

INE: "España en Cifras 2026". INE – España, abril 2026.

Maldonado Molina, J.A.: "La coordinación de los cuidados de larga duración en la unión europea. la independencia de la dependencia", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* 49, 2018.

Morgado, B. & González, M. & Jiménez, I.: "Familias monomarentales: problemas, necesidades y recursos", *Portularia: Revista de Trabajo Social* Vol. 3, 2003.

Quílez Moreno, J.M.: "El permiso parental del art 48 bis del estatuto de los trabajadores: análisis interpretativo en torno a su finalidad de conciliación laboral y familiar", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social 69*, 2024.

Rodríguez Escanciano, S.: "Los cuidados en la vejez como servicio social público de carácter esencial: apostando por una cobertura de calidad", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* 57, 2020.

Sanz, I.: *Informe sobre el abandono educativo temprano en España. Datos de 2025 y análisis comparado*, Funcas, febrero de 2026. Accesible en: https://www.funcas.es/documentos_trabajo/informe-sobre-el-abandono-educativo-temprano-en-espana-datos-de-2025-y-analisis-comparado/.

Servicio Jesuita a Migrantes (SJM): *Informe lumen VIII: trabajando en los márgenes: empleo informal y migración,* https://sjme.org/wp-content/uploads/2022/05/Lumen-VIII.pdf.

Servicio Público de Empleo Estatal: *Información mensual de mercado de trabajo de Formación Profesional: Técnico en Atención a Personas en Situación de Dependencia (Noviembre 2024)*. Madrid: Observatorio de las Ocupaciones. Recuperado de https://www.sepe.es/HomeSepe/en/.

Servicio Público de Empleo Estatal: *Información de mercado de trabajo de Certificados de Profesionalidad, Familia Profesional: Servicios socioculturales y a la comunidad (noviembre 2024)*. Madrid: Observatorio de las Ocupaciones. Recuperado de https://www.sepe.es/HomeSepe/en/.

Servicio Público de Empleo Estatal, *Repertorio Nacional Repertorio Nacional de Certificados de Profesionalidad, Sistema de Formación Profesional*, Ministerio de Empleo y de Seguridad social, accesible en: Repertorio Nacional de Certificados de Profesionalidad del SEPE.

Sistema Nacional de Empleo y FUNDAE: *Catálogo de especialidades Formativas: programa formativo servicio doméstico y atención a personas con discapacidad*, octubre 2024, accesible en: https://www.fundae.es/docs/default-source/convocatorias-de-subvenciones/planes_2025/especialidades/SSCG0049.pdf.