

INTRODUCCIÓN

Actualmente, el empleo doméstico constituye una realidad social que se ha consolidado en España de acuerdo con los cambios sociales que el país ha experimentado en las últimas décadas. España es un país donde se produjo un crecimiento económico desde la década de los noventa conformándose, debido a esto, como un país de atracción de población inmigrante. Aparte de dicho crecimiento, la estructura de la población del país ha ido cambiando produciéndose un envejecimiento de la misma, a la vez que el tipo de familia ha evolucionado y actualmente la que predomina es la nuclear. No podemos olvidar tampoco el salto que ha realizado la mujer del ámbito familiar privado al ámbito público.

El porcentaje de mujeres que se han incorporado al mercado laboral es muy elevado, pero en contraposición a esto nos encontramos con un escaso desarrollo de políticas sociales que permitan la conciliación de la vida familiar y laboral, impidiendo de esta manera una reorganización social de los elementos destinados a la reproducción social. Ante estas situaciones las familias están optando por otras vías para solucionar los problemas de conciliación y, entre ellas, está la contratación de empleadas del hogar para encarar el cuidado de personas mayores, de niños/as y para la realización de las tareas del hogar.

El resurgimiento de este sector doméstico con población principalmente inmigrante, es algo novedoso en nuestro país y parece pertinente iniciar investigaciones sobre sus características y problemática. Es un sector donde predominan mujeres inmigrantes y, siendo conscientes de que la crisis política, económica y cultural que estamos viviendo actualmente afecta principalmente a estas personas, se considera necesario estudiar el grado de cumplimiento de los derechos laborales que regula la normativa vigente, mediante la participación de profesionales y protagonistas del sector.

Para aproximarme a la realidad que están viviendo en la actualidad las empleadas del hogar, elegí el Servicio de Empleo de Cáritas Diocesana de Pamplona-Tudela como foco principal de mi investigación. La decisión de elegir Cáritas y no otras entidades se debió a varios motivos. Se trata de un servicio de empleo con más de veinte años de experiencia en la colocación de empleadas del hogar, por lo que podían mostrarme la evolución de sus condiciones laborales, además es un servicio que atiende a toda la población en general sin límites ni tramos de edad establecidos como hacen otras entidades. Una de las principales razones de mi elección fue comprobar que desde el primer momento de la aprobación del decreto ha luchado por su cumplimiento ya que Confederación Nacional de Cáritas española venía desde hace años presionando a los

gobiernos para que regulara este sector por lo que el Servicio de Empleo de Cáritas Diocesana Pamplona-Tudela ha trabajado con empleadores, trabajadoras y a través de la sensibilización social para que se cumpla. Pero fundamentalmente, lo que me motivó a seguir y profundizar más en mi investigación fue la oportunidad que me dio la institución de trabajar como Trabajadora Social voluntaria en el propio servicio de empleo, lo que me ha aportado una visión mucho más amplia de las características del sector doméstico en la actualidad, sobre cuáles son las demandas más comunes, qué hace el servicio para que los derechos que plantea la regulación se cumplan, etc. El poder trabajar en la institución tiene ventajas como he mencionado, pero también me ha creado algunas dificultades, ya que la implicación con la institución ha sido mayor y me ha generado mayor esfuerzo para distanciarme al analizar la institución, estando trabajando dentro de ella.

La investigación está estructurada en dos partes. En la primera se aborda la fundamentación teórica. En este apartado se realiza una revisión bibliográfica sobre el tema de estudio. En primer lugar, se clarifican las causas que han generado que el sector doméstico haya resurgido y se encuentre entre los sectores que mayor porcentaje de mujeres inmigrantes coloca actualmente, para posteriormente centrarme en las características con las que cuenta este sector, destacando por último la informalidad del mismo en un apartado específico.

Tras haber analizado la situación actual del sector, se dedica un segundo apartado, a analizar la normativa actual por la que se regulan los derechos laborales de las empleadas del hogar, que no es otra que el Real Decreto 1620/2011, de 14 de Diciembre, y se destacan qué derechos cuentan actualmente estas empleadas, los que se han incorporado con respecto a antiguas regulaciones y qué limitaciones tiene todavía la normativa vigente. Otro aspecto importante es la perspectiva internacional, por lo que analizo las diferencias que se perciben entre lo que plantea el Convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo para el trabajo decente de trabajadores y trabajadoras del hogar, y los que plantea el Real Decreto ya mencionado. Para cerrar este apartado legislativo se analiza si la nueva normativa disminuye la incidencia de economía sumergida en el sector.

Seguidamente se dedica un tercer apartado a conocer las investigaciones que se están realizando en este ámbito, y analizando una serie de estudios e investigaciones previas sobre el tema de los derechos laborales de las empleadas del hogar.

En la segunda parte se recoge el estudio empírico que comienza especificando las hipótesis de partida y los objetivos de este trabajo de investigación para, seguidamente, justificar y explicarla metodología utilizada para poder verificar las hipótesis y conseguir los objetivos propuestos. Entre las técnicas mencionadas nos encontramos con el análisis de los datos que aporta la base de datos del Servicio de Empleo de Cáritas desde 2010 a 2013, eligiendo estos años por ser los previos a la puesta en vigor de la regulación mencionada y los años posteriores, las entrevistas con profesionales del servicio, donde aportan información sobre la situación que viven las empleadas del hogar que son colocadas en ofertas del propio recurso, así como su percepción sobre la regulación actual y propuestas de mejora. Son informantes clave ya que trabajan diariamente con la normativa y son conscientes de los puntos fuertes y débiles de la misma, además realizan un seguimiento de las ofertas aceptadas por lo que pueden acercarnos al grado de cumplimiento de la regulación desde ese servicio. Finalmente realizo dos grupos de discusión con empleadas del hogar, por un lado de América del Sur y de Europa del Este y, por otro lado, mujeres procedentes de África. La elección de esta técnica se debe dar voz a las propias trabajadoras para analizar sus opiniones sobre los temas planteado, y valorar si las condiciones laborales han sido las mismas, si depende el país de origen, si la modalidad de trabajo influye en el incumplimiento o no de los derechos y, también porque es un espacio de encuentro entre mujeres que realizan el mismo trabajo y el planteamiento por parte de ellas de propuestas les puede ayudar a unirse y a tener contacto entre unas y otras.

En el siguiente capítulo se presentan y analizan los resultados. En primer lugar, se expone la evolución de la demanda, en el Servicio de Empleo de Cáritas Diocesana Pamplona-Tudela, una vez puesto en vigor el Real Decreto 1620/2011, posteriormente, en base a los resultados de las entrevistas y de los grupos focales se analizan los avances de la nueva regulación así como las limitaciones persistencias y finalmente se exponen las resistencias a que se cumpla dicha regulación debido a la naturaleza del sector.

El siguiente apartado está dedicado a exponer las conclusiones y propuestas obtenidas tras la realización de la investigación. Y, por último, se dedica un apartado a especificar la bibliografía, siguiendo las normas APA, que se ha utilizado durante el proceso, y un último apartado en que se adjuntan todos los anexos que se mencionan a lo largo del trabajo. Quiero hacer constar que en la redacción de la investigación he decidido utilizar el femenino por ser las mujeres, en términos numéricos, mayoritarias en el

sector doméstico y que en la investigación he procurado respetar el código ético para las investigaciones.

Quiero aprovechar este último apartado para agradecer toda la ayuda y el apoyo que me han ofrecido las siguientes personas durante todo este camino: en primer lugar a la Dra. Begoña Pérez Eransus por toda su guía y apoyo en estos meses, a la Institución de Cáritas Diocesana Pamplona-Tudela por brindarme la oportunidad de trabajar como voluntaria dentro del servicio y trasmitirme su compromiso con los derechos de las trabajadoras del hogar, al equipo del Servicio de Empleo por acogerme, enseñarme y aportarme durante todo el proceso su apoyo. Quiero mostrar mi agradecimiento a las trabajadoras del hogar con las que he trabajado estos meses. Deseo que los frutos de este trabajo puedan ayudar a mejorar y dignificar sus condiciones laborales y personales. Finalmente cómo no, al resto de profesores y compañeros/as del máster que me han acompañado y escuchado a lo largo de estos dos cursos.

I PARTE

FUNDAMENTACIÓN

TEÓRICA

La situación del sector domestico en España, punto de partida, avances legales en un contexto de crisis.

1. EL SECTOR DOMÉSTICO EN LA ACTUALIDAD EN ESPAÑA

Este primer apartado está dedicado, entre otras cosas, a explicar las causas que han generado que el sector doméstico haya resurgido en países como España desde la última década del siglo pasado. Posteriormente, se reflejarán las características principales de este sector en la actualidad, dedicándole un apartado específico a una de los aspectos principales que caracterizan el sector y que no es otro que el alto nivel de economía sumergida en el mismo.

1.1 La difícil conciliación de la vida laboral y familiar de la mujer

El sector del trabajo doméstico experimenta un resurgimiento en España a partir de la última década del siglo pasado debido a dos razones fundamentales, en primer lugar a una mayor demanda por parte de las familias con madres trabajadoras, y en segundo lugar a una mayor presencia de población inmigrante deseosa de insertarse en el mercado laboral.

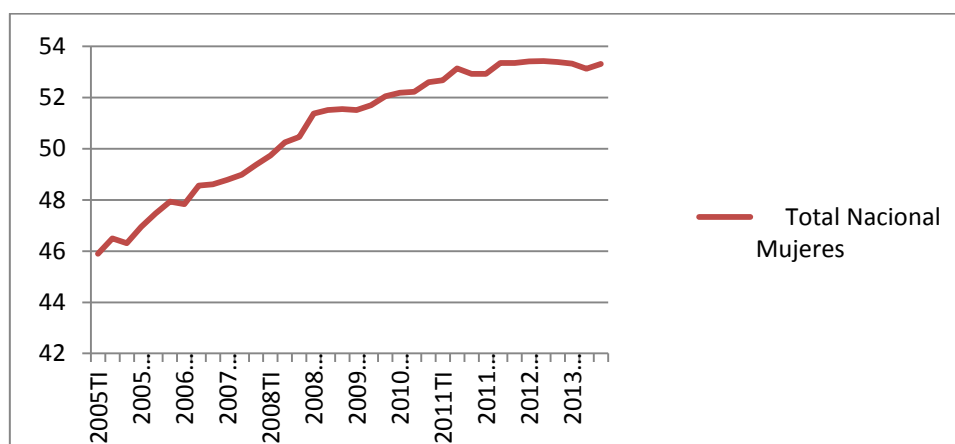
Es preciso destacar que en países como el nuestro así como en otros países mediterráneos se está produciendo un resurgimiento del sector doméstico. Para comenzar a tratar el porqué de este resurgimiento es preciso plasmar argumentos como los de Esping-Andersen (1993-2000 por García, Santos, y Valencia, 2011, p.17) que situaba el modelo español como uno más entre los conservadores del centro y sur de Europa, es decir entre aquellos llamados familiaristas (o familistas), aludiendo así a la derivación de responsabilidad de los Estados hacia las familias a la hora de atender y cubrir las demandas sociales de las personas dependientes en el hogar (cuidado de niños/as, personas adultas y mayores dependientes, etc.). Los países del sur de Europa (Italia, Grecia y España) comparten además características políticas similares en la historia del siglo XX, con regímenes conservadores que han causado, entre otras consecuencias, un importante retraso en la adopción de prácticas democráticas en comportamientos sociales y en actuaciones públicas.

En una parte importante, el grado de bienestar del que disfruta la población depende de los servicios y prestaciones proporcionados por el Estado, así como los recursos obtenidos en los hogares a partir del trabajo remunerado y de aquellos otros, domésticos y de cuidados, que hombres y mujeres realizan diariamente en el transcurso de su vida cotidiana sin percibir remuneración. En España tras las transformaciones sociales experimentadas en las últimas décadas en relación con la participación laboral femenina, los cambios en los modos de convivencia y de familia, junto con el bajo perfil del Estado de bienestar, están poniendo de manifiesto la

fragilidad del sistema familiarista a la hora de garantizar la cobertura de demandas sociales planteadas por la población. Ante esto Rodríguez Cabrero en una Conferencia realizada en Madrid sobre “Estado de Bienestar en una sociedad en crisis” nos advertía que *“estamos inmersos ante una nueva cuestión social con nuevos retos familiares que antes o después nos abocará a nuevos pactos y nuevas instituciones mediante las que podamos dar respuesta efectiva a medio plazo al desarrollo de los derechos sociales. Es decir, un desarrollo del Estado de Bienestar bajo nuevas formas (...) en el desarrollo futuro de la cuestión social el papel de la mujer será clave, determinante me atrevería a decir, puesto que sus avances de emancipación y de lucha por la igualdad han tenido lugar en el Estado de Bienestar y con toda seguridad las mujeres no permitirán regresión alguna en sus logros históricos”*. (Cabrera, 2011)

Autoras como Inés Campillo abordan estos temas en publicaciones (Campillo, 2010, p.1) reflejando que las políticas de conciliación en países como España e Italia han tenido enfoques eminentemente de políticas de empleo, más que de política de igualdad de oportunidades. De ahí que ambos países hayan visto crecer considerablemente sus tasas de empleo femenino, pero no hayan conseguido progresar del mismo modo en los indicadores de desfamiliarización. La población activa femenina ha aumentado espectacularmente pero lo ha hecho en detrimento de las tasas de natalidad, del tiempo y la salud de las abuelas, del poder adquisitivo de los/las trabajadores/as y, en fin, en detrimento del bienestar de las personas trabajadoras y de sus hijos/as. Algunos datos que apoyan estos argumentos son los siguientes:

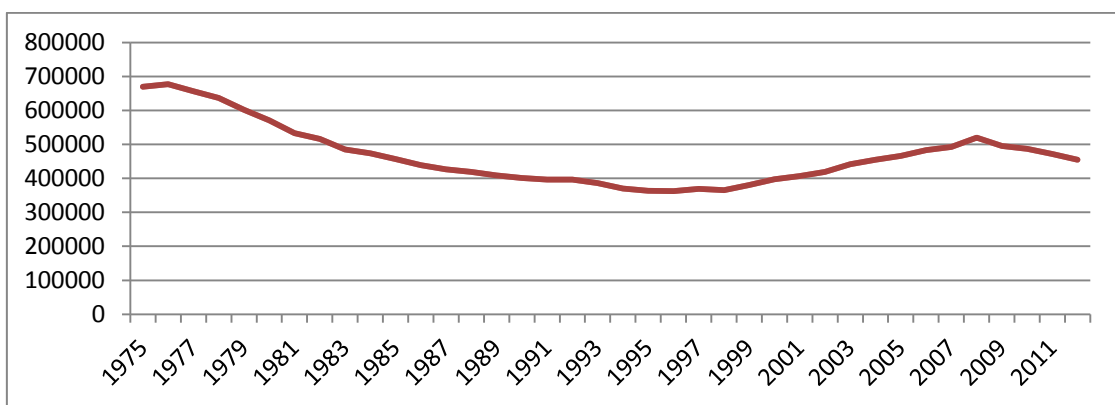
Gráfico 1: *Tasas de actividad por distintos grupos de edad, mujeres. Total nacional*



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

El gráfico nos muestra como en estos últimos diez años el porcentaje de mujeres que trabajan ha ido incrementándose, siendo en el primer tercio de 2005 un 45, 89% a nivel nacional. Con el paso de los años el porcentaje no ha descendido, al contrario ha aumentado encontrándonos en 2010 con un 52, 05% a nivel nacional. Esto se debe a que la crisis ha afectado mayoritariamente al empleo en la construcción y la industria lo que provoca que su impacto se perciba sobre todo en el incremento de la tasa de paro de los hombres, que ha pasado de un 6,1% en 2007 a un 24,7% en el tercer trimestre de 2012 (Rodríguez y Iglesias, 2013). En el caso de las mujeres, el ritmo de crecimiento en tiempos de crisis ha sido más lento de forma que, actualmente, aunque todavía el porcentaje sigue siendo inferior ya no existe una distancia tan elevada entre ambos sexos, encontrándonos en el cuarto trimestre de 2013 con una tasa de actividad en hombres a nivel nacional de un 65,9% y en el caso de las mujeres ya se alcanza el 53,31% a nivel nacional.

Gráfico 2: Número de nacimientos a nivel nacional entre 1985-2012



Fuente: Elaboración a partir de datos del INE

Como puede observarse en este gráfico el número de nacimientos por año ha descendido de manera destacable desde 1975 siendo de 669.378 los nacimientos registrados ese año pasando a 456.298 los que fueron registrados en 1985, esto se debe a varias causas, entre ellas, la introducción de los métodos anticonceptivos, la incorporación de la mujer al mercado laboral, etc. El número siguió descendiendo alcanzando en 1995 a 363.469, cantidad que ascendió nuevamente en la entrada del siglo XXI que como puede verse, hay un ascenso que tuvo lugar desde el 2001 con 406.380 pasando por 2005 a 466.371 nacimientos, pero dicho ascenso finalizó en el año 2008 alcanzando la cantidad máxima desde que comenzó el siglo con 519.779 nacimientos. Hay que señalar que estos años fueron de bonanza económica en nuestro país lo que provocó, entre otras cosas, la llegada masiva inmigración que a su vez también tuvieron hijos/as e influyeron en esas cifras. Pero esa cifra descendió

nuevamente encontrándonos en 2012 con 454.648 nacimientos. Entre las causas que generan este nuevo descenso se encuentran la crisis en la que estamos inmersos pero también numerosos cambios sociales, entre ellos, la igualdad de sexos, nivelación del nivel educativo entre hombre y mujeres, reforzamiento de los derechos personales y de la igualdad de oportunidades, retraso de la formación del hogar hasta alcanzar la estabilidad profesional y la individualización económica de la pareja, competencia entre hombres y mujeres por la ocupación de puestos de trabajo en general, etc.

Todo ello ha generado un nuevo sistema de prestaciones de cuidados familiares en el que predomina la externalización basada en la contratación de servicio doméstico con personas, en la mayor parte de los casos, inmigrantes, de manera privada, a cargo de las familias y sin la intervención del Estado. Se contrata a personas para poder conciliar la vida familiar y laboral, ya que el estado no proporciona un abanico de instrumentos de políticas familiares que permitan esa conciliación. Esto ha generado que la migración femenina de mujeres para hacerse cargo del servicio doméstico en el extranjero cree hogares «transnacionales», o sea una forma de cadena de servicios domésticos mundiales entre, por una parte, trabajadores del Norte y con responsabilidades familiares necesitados de servicios de apoyo para la familia y, por otra parte, migrantes temporales del Sur que puedan prestar esos servicios, aunque sea a expensas de sus propias familias que abandonan (OIT, 2010, p.10).

Son bastantes los autores que afirman la singularidad del modelo de bienestar mediterráneo frente a los nórdicos, anglosajones o centroeuropeos especialmente por la generalización del recurso a cuidado informal como estrategia privada de las familias para la prestación de cuidados (García Sainz, et al., 2011, p.30).

Así la demanda para la cobertura de las necesidades domésticas de cuidados se orienta hacia los hogares mediante el trabajo no remunerado que realizan mayoritariamente las mujeres, con una elevada dedicación del tiempo de trabajo y, en menor medida, a través de la contratación de mano de obra para el desempeño de actividades domésticas y de cuidados de personas dependientes de forma remunerada.

Por otro lado, hay que decir que el gasto social destinado en los países es un indicador que nos aproxima a conocer el compromiso de los Gobiernos y su capacidad redistributiva para mejorar el grado de bienestar del que disfruta la población.

El gasto social, medido como proporción del PIB, destinado a materias como sanidad, educación, vivienda, servicio sociales, además de prestaciones por desempleo, pensiones, seguridad social y asistencia social, ascendía en España, en 2008, a un

22,7% , siendo en la Unión Europea de los 27 de un 26,4%. Si se observa este indicador para los países más próximos , es decir, los de la Unión Europea-15, la cifra de gasto social alcanza un 27,5%. (García Sainz, et al., 2011, p.21).

En España el discurso oficial retórico que subraya a la familia como el centro de nuestra sociedad contrasta con una realidad de ayudas muy pequeñas a la familia. Para entender mejor esta idea es preciso hacer una referencia a dos servicios de ayuda a la familia: las escuelas de infancia para niños de 0 a 3 años y los servicios de ayuda a domicilio para personas mayores.

El desarrollo de los servicios a las familias es muy escaso, tanto en lo que respecta a la atención de los niños como de las personas mayores. No sólo la expansión del Estado de Bienestar hacia estas áreas se ha realizado de manera tardía sino que, además, la intensidad protectora de las intervenciones es muy baja. Este bajo nivel de desarrollo del Estado de Bienestar genera profundas desigualdades en el interior de la sociedad (sociales y de género), por lo que las mujeres para poder acceder al mercado laboral han optado por arreglos internos como la contratación de mano de obra para cuidados y tareas del hogar.

Con respecto a la situación de las escuelas infantiles. El porcentaje de niños/as menores de 3 años (primer ciclo de educación infantil) que asiste a escuelas públicas es muy escaso en España, comparado con otros países de la UE. Sólo el 8% de los menores de 3 años tiene plaza en una escuela infantil pública, frente al 44% de Dinamarca, el 40% de Suecia o el 23% de Francia. Para acercarse a los niveles europeos deberían asistir el 20% de los niños y niñas menores de un año, el 50% de los de 1-2 años y el 80% de los de 2-3 años. (Navarro, Quiroga, 2004, p.6)

La situación respecto al nivel de desarrollo del segundo servicio, la atención domiciliaria para las personas mayores, es similar. Los servicios de atención domiciliaria (SAD) para las personas mayores tienen como objetivo ayudar a que las personas dependientes puedan desarrollar las actividades de su vida cotidiana con normalidad. La tendencia generalizada en todos los países de la UE en el cuidado de la tercera edad es la de dar prioridad a los servicios basados en el domicilio de las personas, evitando o demorando, por un lado, la institucionalización de las personas dependientes y, por otro lado, sobrecargar a las familias y sobre todo a las mujeres, ayudándolas para que puedan combinar sus responsabilidades familiares con las profesionales. Los servicios de ayuda a domicilio constituyen una opción importante frente a las residencias. Ello no significa que no deban promoverse las residencias, ya

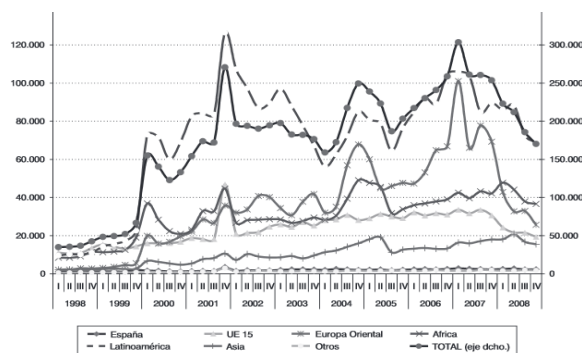
que en muchos casos se necesita de atención especializada durante las 24 h. Pero tanto los servicios a domicilio como las viviendas asistidas (también llamadas viviendas con servicios) posibilitan que muchas personas mayores puedan continuar desarrollando una vida autónoma, sin perder su entorno social.

Los países escandinavos son pioneros en el desarrollo de los servicios de atención domiciliaria para las personas dependientes. En Dinamarca, por ejemplo, el 24% de los mayores de 64 años reciben atención domiciliaria, con un promedio de 5 h semanales de atención. En Suecia, la cobertura alcanza al 17% de la población mayor, con un promedio de 6 h semanales. En los Países Bajos, la cobertura es del 9,5% y en el Reino Unido, del 5,52%. Pero los servicios de atención domiciliaria en España se encuentran muy lejos de estos porcentajes, en cuanto a la cobertura (1,5% de la población mayor de 64 años) y en cuanto a la intensidad de atención (sólo 4,7 h semanales promedio de atención por persona)(Larrañaga, Arregui y Arpal, 2004).

1.1.2 Aumento de la población inmigrante en nuestro país

Centrándome ahora en otro de los aspectos causantes del resurgimiento del sector doméstico, que no es otro que el aumento de población inmigrante en nuestro país. Para visualizar mejor ese volumen de población existe una fuente estadística que proporciona notables ventajas comparativas en el estudio de los flujos migratorios de entrada, como es el Padrón Municipal Continuo. Una ventaja del PMC es que comprende tanto a la población regular como a la irregular, elemento poco frecuente en las estadísticas sobre inmigración de otros países del entorno europeo. Además, la información facilitada en el registro no puede ser utilizada para detectar a la población en situación irregular, de modo que la combinación de altos incentivos y bajo coste minimiza el porcentaje de población irregular no empadronada (Miyar y Garrido, 2010, p.3).

Grafico 3: Entradas trimestrales al padrón por continente de origen (1998-2008)



Fuente: Miyar M., Garrido, L. (3:2010)

Como se puede observar, en el gráfico se presentan las entradas trimestrales al Padrón por continente de nacimiento desde 1998 a 2008. Hasta el año 2000 los flujos migratorios (registrados en el PMC) de entrada son, aunque en una trayectoria creciente, aún reducidos, rozando las 200 mil nuevas inscripciones al año en 1999.

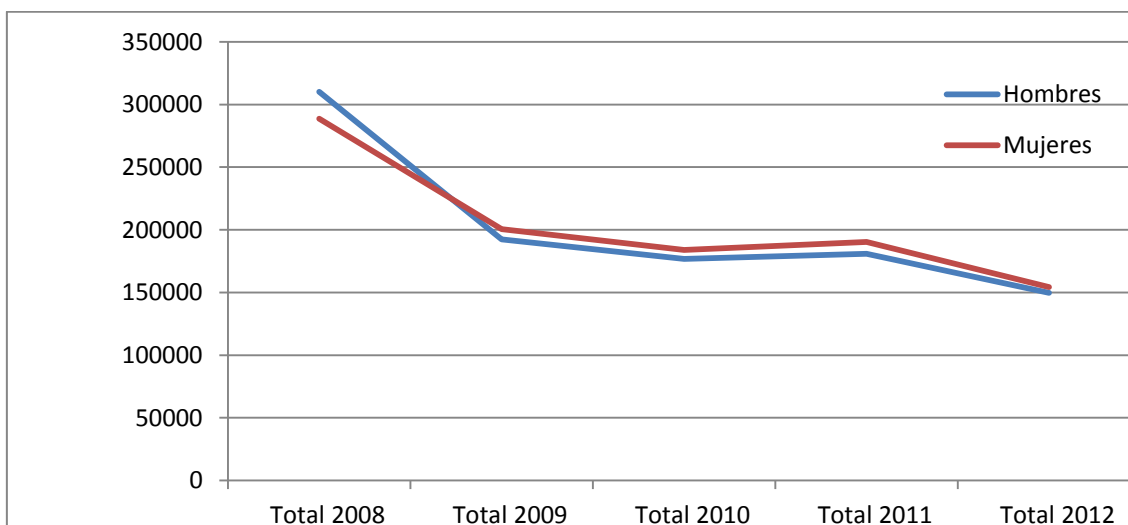
Los principales orígenes en ese período son Latinoamérica, la Unión Europea de los 15, y África (casi en su totalidad procedentes de Marruecos). En 2000 los empadronamientos se disparan, coincidiendo con la nueva legislación que concede los derechos del Estado de Bienestar a partir de la inscripción padronal y la realización de un proceso de regularización extraordinaria entre los meses de marzo y junio. Podría situarse ahí el inicio de la fase de alta intensidad de la inmigración en España, con un protagonismo especial de las inscripciones de los que provienen de Latinoamérica y Europa Oriental, cuyas entradas multiplican por siete las de 1998. En esa primera fase de entradas masivas son las de los latinoamericanos las más destacadas, llegando a inscribirse en el Padrón más de 1.300.000 de ellos desde enero de 2000 hasta diciembre de 2003. Aunque en 2004 estos flujos son claramente menores, en 2006 y 2007 recuperan la intensidad migratoria por la que se caracterizaban cinco años antes, aún con una leve disminución en 2008. Como resultado, las inscripciones de latinoamericanos desde 1998 hasta 2008 superan los 3 millones. El resto de procedencias muestra también una expansión importante a partir del año 2000 y de forma continuada durante el resto del período. La tendencia general es de expansión en 2000 y 2001, con una parada del crecimiento durante 2002 y 2003. A finales de 2004 se experimenta un resurgir del aumento de los flujos de extracomunitarios, coincidiendo con los meses previos a la regularización de 2005. Este renacimiento de las entradas se da en 2006 y 2007 para Latinoamérica y Europa Oriental (al mismo tiempo que entran en la UE Rumanía y Bulgaria). Por su parte, 2008 representa un nuevo cambio de tendencia, más acusado que los anteriores, empezando por los provenientes de Europa Oriental, con disminuciones de los flujos prácticamente en todos los grupos, y seguido por los procedentes de Latinoamérica (Miyar, et al., 2010, p.4).

Datos más actuales también nos demuestran que esa disminución sigue produciéndose. Así si en la época del *boom* demográfico llegaba a nuestro país una media de medio millón de nuevos ciudadanos cada año, de 2010 a 2011 el padrón municipal ha registrado tan sólo 3.753 extranjeros más. Nuestra población está estancada en 47.190.493 personas: 41.439.006 nacidos aquí y 5.751.487 nacidos fuera (Datos adquiridos a través del PMC).

Antes de finalizar con este apartado me gustaría reflejar un último aspecto a destacar, que no es otro que la importancia de las mujeres en estos flujos migratorios. En España se han generado corrientes migratorias feminizadas de carácter económico, que no responden al rol tradicional de la inmigrante familiarmente reagrupada, debido a la existencia de una demanda de empleadas de hogar extranjeras y fundamentalmente orientada al servicio doméstico interno (Catarino, y Oso, 2000, p.1). Entre 1960 y 2005, el número de mujeres inmigrantes aumentó en todo el mundo casi tres puntos, hasta alcanzar el 49,6%. En total, el Banco Mundial estima que las mujeres migrantes rozan ya los 95 millones. El sueño americano o europeo es un reclamo infalible. Sobre todo para las más jóvenes y remarca que el 15% tiene entre 20 y 24 años, mientras que el 13% oscila entre 25 y 29.

En nuestro país el número de personas que vienen de otros países ha descendido desde que comenzó la crisis pero sobre todo en hombres. Los siguientes gráficos muestran como está la situación en nuestro país.

Gráfico 4: *Flujos de inmigración masculina y femenina procedente del extranjero 2008-2012*

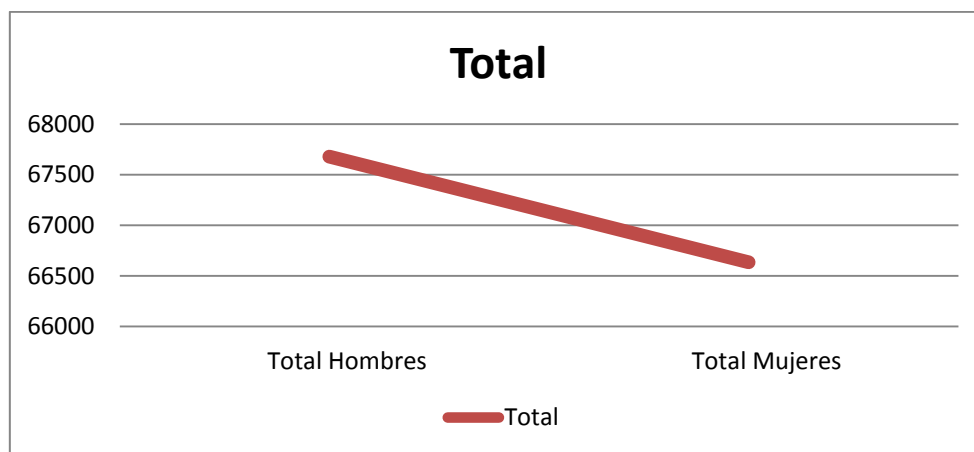


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Este gráfico muestra como el número de mujeres y hombres procedentes del extranjero ha sido muy igualado siendo superior en los hombres únicamente en 2008 cuya cifra ascendía a 310.262 hombres y 288.812 mujeres, cifras que fueron variando encontrándonos en 2010 con 176.828 hombres que emigraban a nuestro país y 183.876 mujeres y encontrándonos en 2012 con 149.750 hombres y 154.304 mujeres. Por lo tanto, el descenso ha sido muy acusado en ambos sexos pero ha incidido más en el masculino.

En el primer semestre de 2013 el número de personas extranjeras procedentes de otros países ha seguido descendiendo en este caso algo más en mujeres que en hombres como muestra este gráfico:

Grafico 5: Primer semestre de 2013



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE

Me ha parecido interesante realizar una tabla donde muestro los países de procedencia más comunes con respecto a las mujeres que vienen a nuestro país desde 2008-2013.

Tabla 1: Países de procedencia. 2008-2013

	Total	Total	Total	Total	Total	Total	Total
2008	2009	2010	2011	2012	2013 semestre		
Mujeres	Mujeres	Mujeres	Mujeres	Mujeres	Mujeres		
Bulgaria	5373	Bulgaria 3820	Bulgaria 4253	Bulgaria 4931	Bulgaria 3252	Bulgaria	1243
Rumanía	30387	Rumanía 23822	Rumanía 27338	Rumanía 27082	Rumanía 14911	Rumanía	5634
Marruecos	31222	Marruecos 21755	Marruecos 14411	Marruecos 13363	Marruecos 10566	Marruecos	5160
Nigeria	1774	Nigeria 1148	Nigeria 956	Nigeria 909	Nigeria 712	Nigeria	341
Bolivia	5763	Bolivia 3252	Bolivia 2236	Bolivia 2446	Bolivia 2119	Bolivia	1007
Brasil	12214	Brasil 6669	Brasil 5403	Brasil 4882	Brasil 3818	Brasil	1454
Colombia	18951	Colombia 11361	Colombia 7600	Colombia 7408	Colombia 5568	Colombia	2354
Ecuador	15631	Ecuador 6838	Ecuador 3399	Ecuador 3328	Ecuador 2666	Ecuador	1345
Perú	13724	Perú 7806	Perú 4644	Perú 4513	Perú 3298	Perú	1344
China	9785	China 6109	China 5345	China 5547	China 5103	China	2430

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE

Puede observarse que todos estos países tienen una cantidad elevada de mujeres que emigran a nuestro país, siendo Rumanía, Marruecos, Colombia y Ecuador las que encabezaban las listas. Con el paso de los años se ha producido un descenso generalizado e la cantidad de personas que emigran a nuestro país procedentes de esos países pasando, por ejemplo, Rumania de 30.387 a 5634 en 2013, lo mismo ocurre con Marruecos que pasa de 31222 en 2008 a 5160 en 2013.

Con respecto a las edades más frecuentes de las mujeres que acuden a nuestro país desde 2008 a 2013 y teniendo en cuenta los tramos de edad de 0-65 años es el siguiente:

Tabla 2: *Edades de las mujeres que vienen a España (2008-2013)*

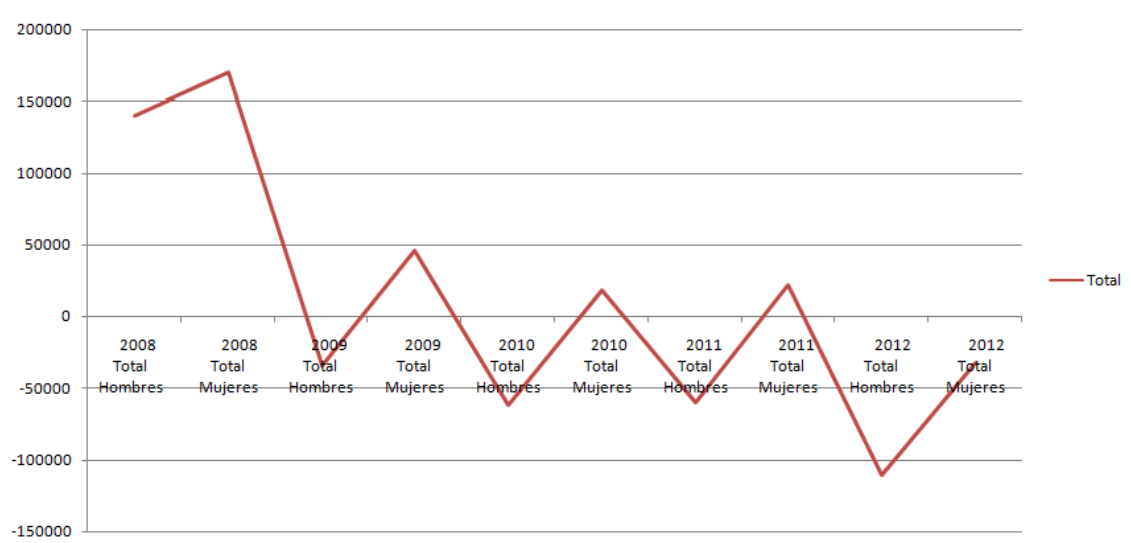
	Total	0 a 4 años	5 a 9 años	10 a 14 años	15 a 19 años	20 a 24 años	25 a 29 años	30 a 34 años	35 a 39 años	40 a 44 años	45 a 49 años	50 a 54 años	55 a 59 años	60 a 64 años	65 a 69 años
2008															
Mujeres															
Total	288812	13891	14937	16708	24696	46138	48154	34497	25126	18319	13293	9898	7760	6601	4045
2009															
Mujeres															
Total	200677	10580	10107	10950	16919	32071	32531	23171	16064	12256	8975	7192	6134	5710	3768
2010															
Mujeres															
Total	183876	9939	8634	9163	14231	29147	29091	20821	14835	11569	9008	7412	6062	5776	3855
2011															
Mujeres															
Total	190389	9844	8443	9233	14554	29903	29984	21411	15081	12015	9386	8012	6794	6418	4315
2012															
Mujeres															
Total	154304	8100	6797	7621	11851	24185	23651	16833	12021	9510	7580	6287	5815	5395	3950
2013 semestre 1															
Mujeres															
Total	66634	3990	2946	3302	5029	9110	9778	7448	5294	4162	3299	2967	2610	2451	1941

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Como se deduce de la tabla, los años más frecuentes son los que ocupan los tramos de edad 20-24 ,25-29 y 30-34 años siendo los más destacados en los 5 años estudiados, coincidiendo estos con la población en edad de trabajar.

También considero preciso aportar en este apartado el saldo migratorio de nuestro país en los años planteados en el gráfico de arriba:

Gráfico 6: *Saldo migratorio con el extranjero por año, sexo. 2008-2012*



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Es interesante observar el balance que existe entre la inmigración y la emigración en España para ver como en el caso de los hombres ha sido en estos últimos años negativo y sin embargo, en las mujeres ha sido positivo excepto en 2012 en que el número de mujeres fue negativo también. En 2008 el balance en ambos sexos fue positivo ya que el número de inmigrantes fue superior al de emigrantes siendo de 140.806 para hombres y 169.836 para mujeres, cifras que han ido descendiendo encontrándonos en 2010 con un balance negativo en el caso de los hombres -33.846 y positivo en el caso de las mujeres 46.692 y, finalmente en 2012 dicha cifra fue negativa en hombres como en mujeres pero bastante mayor en hombres, -110289 y -32263 respectivamente.

Datos más actuales son los de 2013 los cuales nos muestran el saldo migratorio de ese año así como las nacionalidades que más se van:

Gráfico 7: Saldo migratorio con el extranjero por año, sexo. 2013



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE

Vemos que las cifras en el primer semestre de 2013 el balance fue negativo tanto para hombres como para mujeres, siendo el de los primeros doblemente negativo. Así las cifras exactas con -80.975 y -43.940 respectivamente.

Este análisis de la evolución de la inmigración en España refleja como la amplia disponibilidad de la población inmigrante para trabajar por salarios muy bajos ha hecho que muchas mujeres nacionales hayan visto en esta disponibilidad la oportunidad de contratar servicios domésticos que antes ellas mismas realizaban.

Para comprobar esta afirmación voy a destacar datos relacionados con las actividades laborales más comunes en mujeres inmigrantes para percibir si el sector doméstico está en ellas:

Tabla 3: *Trabajadores/as extranjeros afiliados a la Seguridad Social por régimen y sexo, 2012.*

	VALORES ABSOLUTOS		VARIACIONES SOBRE EL AÑO ANTERIOR					
			Absolutas			Relativas En porcentaje		
	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012
TOTAL	1.783.858	1.693.324	-37.196	-56.969	-90.534	-2,0	-3,1	-5,1
Varones	993.957	917.879	-37.992	-41.616	-76.079	-3,5	-4,0	-7,7
Mujeres	789.879	775.420	797	-15.345	-14.459	0,1	-1,9	-1,8
RÉGIMEN GENERAL Y MINERÍA DEL CARBÓN (2)	1.573.685	1.475.002	-30.851	-64.140	-98.683	-1,8	-3,9	-6,3
Varones	856.566	776.649	-29.290	-44.113	-79.918	-3,1	-4,9	-9,3
Mujeres	717.098	698.329	-1.559	-20.019	-18.768	-0,2	-2,7	-2,6
R.E. DEL MAR	4.778	4.650	-96	-116	-128	-1,9	-2,4	-2,7
Varones	4.442	4.316	-64	-120	-125	-1,4	-2,6	-2,8
Mujeres	336	334	-32	4	-3	-8,8	1,1	-0,8
R.E. TRABAJADORES AUTÓNOMOS	205.395	213.671	-6.249	7.288	8.277	-3,1	3,7	4,0
Varones	132.950	136.914	-8.637	2.617	3.964	-6,2	2,0	3,0
Mujeres	72.445	76.757	2.388	4.671	4.312	3,7	6,9	6,0

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Es preciso decir dentro del Régimen General y de Minería del Carbón se encuentran incluidos el Régimen Especial Agrario y el de Empleados/as del Hogar. Puede observarse como el número de mujeres afiliadas en la seguridad social es inferior al de los hombres pero tampoco es una variación elevada entre unos y otros. El mayor número de mujeres se concentra en el régimen general y de minería del carbón y para centrarnos en las actividades más realizadas por ellas es preciso tener en cuenta la tabla siguiente donde se reflejan las actividades más destacadas.

Tabla 4: *Extranjero/as afiliados a la Seguridad Social según sectores y por sexo, 2012*

	VALORES ABSOLUTOS			PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL DE TRABAJADORES AFILIADOS EN ALTA LABORAL		
	Ambos sexos (1)	Varones	Mujeres	Ambos sexos (1)	Varones	Mujeres
TOTAL	1.693.324	917.879	775.420	10,1	10,2	10,1
SECTORES						
Agrario	252.585	185.148	67.435	21,6	26,0	14,8
Industria	116.753	87.516	29.236	5,6	5,5	5,6
Construcción	122.818	114.090	8.727	10,9	11,5	6,5
Servicios	1.196.455	530.785	665.649	9,8	9,2	10,3
No consta	4.714	340	4.374	3,1	3,0	3,1

Fuente: Ministerio de trabajo e inmigración

Teniendo en cuenta esta tabla puede observarse que el de los servicios, es el de mayor porcentaje de hombres y mujeres extranjeros afiliados a la seguridad social, siendo superior el número de mujeres con 665.649 afiliadas que el de los hombres con 530.785. Con respecto a las actividades más realizadas dentro del sector servicios he destacado las siguientes como las principales, al tener el mayor número de afiliados/as:

Tabla 5: *Actividades más realizadas dentro del sector servicios, por sexo, 2012*

	VALORES ABSOLUTOS		
	Ambos sexos (1)	Varones	Mujeres
Servicios de comidas y bebidas	246.220	121.935	124.285
Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	190.736	17.479	173.241

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Estas son las actividades con mayor índice de ocupación y puede verse que entre ellas, se encuentra el servicio doméstico, donde el número de las mujeres es casi diez veces mayor que el número de los hombres que ocupan esta actividad, algo que no ocurre en la actividad relacionada con servicios de comidas y bebidas donde el número de hombres y mujeres está igualado. Por lo tanto, puede decirse que la inmigración femenina ha contribuido al crecimiento del sector doméstico pero quizás haya tenido que ver también con ese crecimiento el alto porcentaje de irregularidad que tiene dicho sector, como veremos a continuación.

Así, una vez plasmados todos estos datos, considero importante centrarme en el sector doméstico en España y su situación actual.

1.2 Características del sector doméstico en la actualidad

En la actualidad el sector doméstico se caracteriza por el predominio de mujeres inmigrantes. Así, lo que únicamente ha cambiado es el perfil de la empleada de hogar en España, ahora predominantemente *inmigrante*.

Por lo demás, las características del trabajo al sector del hogar familiar permanecen invariables. Continúa siendo una actividad deprimida y muy precaria en lo laboral, altamente feminizada, con una regulación que está mejorando pero que todavía tiene lagunas en el ámbito de la Seguridad Social en diversos aspectos (algo que trataremos en apartados posteriores) y, como tal, cuestionable desde el punto de vista de la prohibición de discriminación por razón de sexo y el principio de igualdad de trato. Probablemente la «etnización» del sector doméstico está favoreciendo la perpetuación y el agravamiento de esas características que ahora, y estrictamente desde la óptica de la protección social, afectan de manera especial a las trabajadoras inmigrantes, ya que van a padecer las discriminaciones por razón de sexo (mayoritariamente indirectas) que tradicionalmente venían sufriendo las empleadas de hogar españolas y que no se han eliminado del todo en la normativa, a las que habrá

que adicionar otras discriminaciones fundadas en su origen étnico, incluso en su posición social, etc. (Padrón, p.24)

Otro de los aspectos que voy a reflejar en este apartado son las tipologías de trabajos y las modalidades de servicio doméstico que se prestan actualmente. Así, las tipologías de trabajo incluidas dentro de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar comprenden fundamentalmente:

Actividades incluidas:

- Tareas domésticas.
- Cuidado o atención de los miembros de la familia.
- Otros trabajos tales como guardería, jardinería, conducción de vehículos, cuando formen parte del conjunto de tareas domésticas.

Actividades excluidas:

- Relaciones concertadas a través de personas jurídicas, de carácter civil o mercantil.
- Relaciones de empresas concertadas a través de empresas de trabajo temporal.
- Relaciones de cuidadores no profesionales en atención a personas en situación de dependencia en su domicilio.
- Relaciones concertadas entre familiares.
- Trabajo a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.

Con respecto a las modalidades de trabajo dentro de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar existen dos:

- Trabajo Interno: Significa que la trabajadora recibe vivienda y alimentación en el hogar donde trabaja por lo que, una vez que terminó su actividad laboral, permanece en el hogar.

a) La empleadora debe suministrar vivienda y alimentación digna.

b) La alimentación deberá ser sana y suficiente, y comprenderá como mínimo: desayuno, almuerzo y cena, de acuerdo a las costumbres de la casa.

c) La habitación o vivienda deberá, como mínimo, ser privada, amueblada e higiénica.

-Trabajo Externo: Al finalizar su actividad laboral la trabajadora se retira del lugar de trabajo.

La modalidad de interna suele ser realizada mayoritariamente por mujeres inmigrantes con pocos años de residencia en España, quienes prefieren encontrar un “refugio seguro” para su primera fase de adaptación a la nueva vida. Independientemente de

las condiciones que se enfrenten en el trabajo, el hecho de tener un techo y comida asegurada permite solventar los momentos de la iniciación de la migración hasta poder consolidar las redes sociales y definir mejor el proyecto migratorio. Además, para las mujeres carentes de documentación una vida dentro de los límites de un hogar les permite mayor privacidad y seguridad en relación a su situación administrativa (Arango, et al., 2013, p.7).

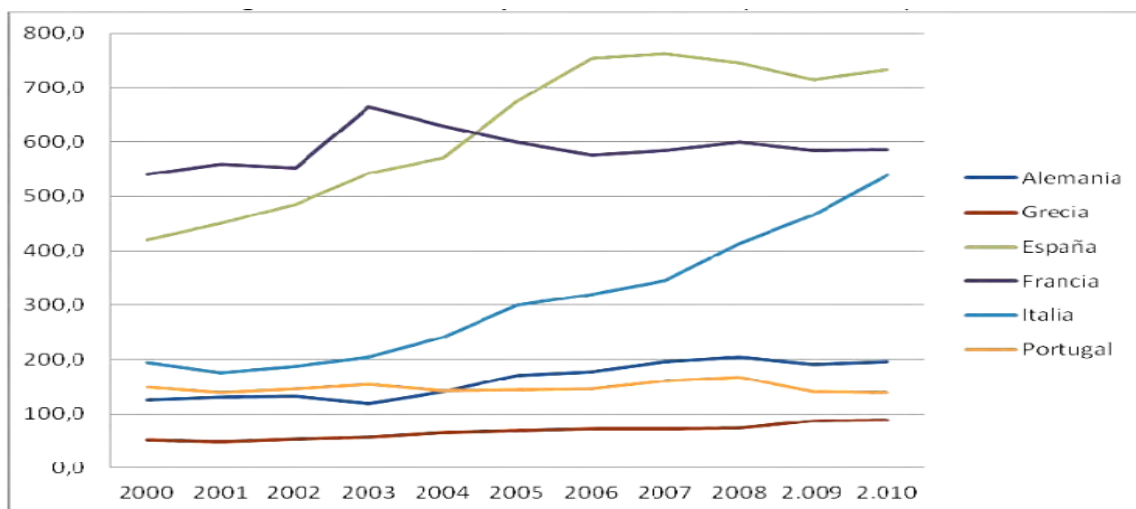
Otros estudios muestran conclusiones parecidas así Raquel Martínez Bujan sobre “Domésticas cuidadoras: el papel de las mujeres inmigrantes en el sector privado de asistencia de personas mayores” expone que la mayoría de las familias que deciden externalizar el trabajo de cuidados lo hacen principalmente hacia empleadas domésticas, inmigrantes en su mayoría si hablamos de la modalidad de interna, debido a las elevadas ventajas económicas, al mayor tiempo de atención dispensado, y a que el tipo de cuidados que estas personas ofrecen no se limitan únicamente a los cuidados personales sino que también engloban actividades relacionadas con el mantenimiento doméstico (Buján, 2004, p.5).

El estudio del IMSERSO (2004, p.74) sobre “Empleados de Hogar y Apoyo a mayores” estima que el 40% de las cuidadoras de mayores contratadas por los hogares son extranjeras y esta cifra se eleva a 81,3% en el caso de las “internas”. Las mujeres foráneas se encuentran en los empleos de cuidado que requieren jornadas laborales más extenuantes y las españolas están ubicadas en los trabajos asistenciales de menor intensidad y más profesionalizados. Si alrededor del 80% de las trabajadoras internas son extranjeras esa misma cifra aparece para las cuidadoras autóctonas por horas.

1.3 El trabajo formal e informal en el sector doméstico en España y su evolución durante la crisis.

Para comenzar este apartado voy a aportar un gráfico que nos va a dar una idea sobre cómo ha sido la evolución del sector doméstico en España en comparación con la Unión Europea.

Gráfico 8: Evolución del número de personas (mujeres y hombres) empleadas en el hogar, en diferentes países de la UE (2000-2010)



Fuente: Villota, Ferrari y Vázquez (38: 2011)

Analizando el gráfico anterior se puede afirmar que el impacto de la crisis se percibe en España, que registra una ligera disminución en el año 2009, parcialmente recuperada en el 2010. Así pasa de 692.800 contratadas a 673.100 con una ligera reducción, inferior al 3% (2,8%). Como se puede observar España es el país donde el número de contratadas es mayor, seguido de Francia e Italia algo más alejados de estos países se encuentran Alemania, Portugal y Grecia con un número de contratadas en servicio doméstico muy bajo.

Centrándonos en España es preciso decir que según se desprende de los informes realizados, el servicio a domicilio es un sector, en general, con una alta proporción de informalidad y con una mayoritaria incidencia entre las mujeres, por tratarse de una actividad económica altamente feminizada (Villota, Ferrari y Vázquez, 2011, p.38). Uno de los mayores problemas con el que se topan los estudiosos del sector es la cuantificación del tamaño del trabajo informal, máxime si se tiene en cuenta que es necesario utilizar diferentes fuentes para su aproximación y, por tanto, los resultados son meras estimaciones. Así es, resulta difícil interpretar la evolución del sector, especialmente porque las estadísticas sólo recogen la parte visible del fenómeno y el sector se caracteriza por un alto grado de informalidad. Una prueba de ello es la diferencia existente entre el número de ocupados/as estimados a partir de datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), ya que incluye también el empleo irregular, y el número de afiliados/as a la Seguridad Social en el Régimen Especial de Empleados/as del Hogar (Ministerio de Trabajo e Inmigración), dicha diferencia aporta informaciones sobre la cifra del empleo informal.

La EPA refleja históricamente una situación marginal del sector en la distribución sectorial del empleo en España, ya que en 1993 daba cuenta del empleo del 3 % (algo más de 360 mil trabajadores). Esta situación, tanto en términos absolutos como porcentuales, da un giro en 1999 cuando se inicia un periodo de crecimiento que se intensifica en el año 2000 y, especialmente, en el año 2005. Estas variaciones numéricas coinciden con procesos sociales tales como la consolidación de la inmigración a partir del año 2000 o la regularización extraordinaria del año 2005. En el primer trimestre de 2006 se alcanza una meseta máxima de ocupados que se mantiene considerablemente estable hasta el último trimestre de 2008, rondando los 750 mil ocupados. Desde entonces la evolución es más oscilante, con una tendencia a la disminución que se evidencia a partir del segundo trimestre de 2011, comportamientos relacionados con la crisis económica que atraviesa España (reflejándose la tardía destrucción del empleo en este sector en relación a otros). A partir del tercer trimestre de 2012 se produce un ligero repunte que podría asociarse a la entrada en vigor de la nueva legislación del empleo del hogar. Según esta fuente, al final del periodo considerado, las empleadas en el sector doméstico superan los 655 mil (Arango, Díaz, y Moualhi, 2013, p.9).

Los datos proporcionados por la Seguridad Social, por su parte, reflejan que el crecimiento del empleo regular en el sector doméstico fue muy modesto hasta finales de 2004. En ese momento 181.932 personas estaban inscritas en el Régimen Especial de Empleados del Hogar (REEH). El incremento notable en la afiliación al REEH se produjo en 2005 coincidiendo con la regularización extraordinaria de ese año, lo que llevó a duplicar el número de afiliados que alcanzaron los 363.098. Sin embargo, al año siguiente se produce una caída de casi 100.000 afiliaciones coincidiendo con la expiración de los permisos temporales de un año concedidos en el marco de la regularización extraordinaria y, para finalizar, cabe destacar el notable incremento de la afiliación en 2012, coincidiendo con el cambio del régimen especial de cotización al Sistema Especial de Empleados del Hogar dentro del Régimen General. En septiembre de 2012 la afiliación se situaba en 390.939 trabajadoras, cifra de la que se desprendía un descenso de la irregularidad al 40 %, el nivel más bajo del periodo analizado.

Distintas fuentes (García, et al., 2013, p.61) coinciden en el supuesto de que el 60% de la actividad doméstica remunerada permanece en la sombra; por lo tanto, cabe suponer que la cifra real de ocupados del sector sería bastante más elevada que la que refleja la estadística oficial de la EPA. Sin duda, la EPA es una encuesta muy potente y representativa, referencia fundamental en la medición de la situación laboral de las

personas en España, aunque presenta ciertas debilidades, así habría que reseñar que una persona es ocupada sólo con referencia a la semana en la que se realiza la encuesta, por lo que no puede captar, de forma adecuada, situaciones laborales esporádicas, que en muchas ocasiones son susceptibles de irregularidad laboral (Villota, et al., 2011, p.45).

Quizá debería asumirse que las estadísticas laborales, tal como están diseñadas, no son la mejor fuente para conocer el alcance de este sector ya que tras la privacidad familiar pueden ocultarse fácilmente trabajadores no regularizados y ocupados en situación irregular, más aún si el concepto de recogida de información es mediante contacto telefónico y la consulta se realiza en un espacio de tiempo que debe ser optimizado.

Por lo tanto, la amplia informalidad del sector doméstico impide, en cierta medida, apreciar si ha existido una disminución pronunciada del trabajo doméstico en nuestro país en tiempos de crisis. Teniendo en cuenta los datos aportados por la EPA y la SS se puede decir que el sector doméstico no ha sido uno de los más castigados por la crisis, al revés se puede observar como con el paso de los años el número de personas que son dadas de alta en la Seguridad Social ha aumentado, por lo que a lo largo de estos años el sector doméstico está avanzando lentamente en un proceso de formalización.

2. EL LARGO CAMINO PARA EL RECONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES

Este apartado está dedicado a analizar el marco legal del empleo doméstico a nivel nacional, destacando el nuevo Real Decreto 1620/2011, del 14 de Diciembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar y las diferencias existentes con el antiguo Real Decreto 1424/1985, del 1 de Agosto.

El nuevo decreto citado amplía los derechos laborales de las empleadas del hogar, mejorando sus condiciones laborales y acercándose cada vez más a los derechos laborales de trabajadores/as de otros sectores laborales. Pero, todavía, existen limitaciones en la regulación y es por ello que un segundo apartado está dedicado a reflejar los avances y las limitaciones existentes en la misma. Otro Real Decreto relacionado con el sector doméstico, posterior al mencionado, es el 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social. Dicho decreto va a ser tratado en este apartado pero de manera más breve ya que el que realmente es considerado un hito en materia de derechos laborales para las empleadas del hogar es el anterior puesto que reconoce una serie de derechos no planteados hasta ese momento.

Como ya he ido analizando en apartados anteriores, el sector doméstico se caracteriza por una alta proporción de informalidad, así un tercer apartado se dedica a analizar si el nuevo real decreto reducirá la economía sumergida de este sector. Posteriormente en un cuarto apartado se establecen las medidas utilizadas por otros países para reducir la economía sumergida en este sector así como las que ha utilizado España. Y, finalmente, hay un quinto apartado en el que se realiza un acercamiento a nivel internacional, destacando el Convenio nº189 de la OIT para el trabajo decente de trabajadores y trabajadoras domésticos y las diferencias existentes con el nuevo decreto citado.

2.1 Regulaciones del sector doméstico en España

La primera cuestión a señalar la constituye el cambio legislativo producido a partir del 1 de Enero de 2012 cuando entró en vigor el Real Decreto 1620/2011 inspirado en el *Convenio sobre el trabajo decente para los trabajadores y las trabajadoras domésticos* llevado a cabo por la Organización Internacional de Trabajadores, Junio de 2011 (nº189), de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que modificaba las condiciones laborales del sector doméstico establecido hasta el momento por la regulación del año 1985. Por primera vez, gobiernos, empleadores y trabajadores

acordaron unas condiciones mínimas internacionales destinadas a mejorar la vida de estas empleadas. El convenio es un tratado internacional vinculante para los estados miembros que lo ratifiquen (más adelante destacaré lo que ocurre con España).

A partir del Real Decreto 1424/1985 las relaciones de las trabajadoras del sector pasaron a considerarse laborales, aunque esta regulación tenía enormes vacíos. Algunos de los aspectos (profundizaré en esto más adelante al diferenciarlo con el Real Decreto actual) de discriminación laboral, en relación con el resto de trabajadores/as, en esta legislación, algunos de los cuales aún continúan en el nuevo decreto, eran los siguientes:

- 19 horas de trabajo semanal sin cotizar. No era obligatorio cotizar cuando se trabajase menos de 20 horas.
- Sin derecho a prestación de desempleo
- Sin contrato individual de trabajo
- Sin inspección de trabajo. No hay inspectores que vigilen, al menos, el cumplimiento de la legalidad existente, Incumplimiento de la legalidad existente en retribuciones, horarios, vacaciones y extras, el despido estará indemnizado con un mínimo de 20 días por año trabajado.
- Incapacidad laboral transitoria, no se percibe hasta el día 29.

El nuevo Real Decreto 1620/2011 es resultado de muchos años de luchas por dignificar el sector doméstico y equiparar sus condiciones con las de los demás ámbitos profesionales, por lo que, esta última regulación ha mejorado la mayor parte de las condiciones laborales del sector. Este cambio de decreto se encuentra ligado al fin de una protección especial de las trabajadoras domésticas a través de un Régimen Especial, el REEH, para ser incluidas como un Sistema Especial del Régimen General (RG) y estar, por ende, igualadas en gran parte de sus prestaciones. Esta modificación de la protección de Seguridad Social se realizó a través de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. Dicha ley procede en su disposición adicional trigésima novena a integrar el Régimen Especial de la Seguridad Social de las Empleadas de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social, habilitando al Gobierno a modificar, en consonancia con esta integración, la regulación de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. Así, con este fin, se dictó este real decreto.

Las restricciones que han estado sufriendo las trabajadoras domésticas, por tanto, deberían estar viéndose disminuidas en la actualidad en función de estas transformaciones, aunque por el momento es difícil realizar una evaluación general de las mismas debido al escaso tiempo transcurrido y, sobre todo, generada por los

últimos reajustes en la legislación. En Diciembre de 2012 se modificaron, a través del Real Decreto Ley 29/2012, las condiciones de afiliación para las trabajadoras por horas y los tramos de cotización para todas las trabajadoras del sector.

Comisiones Obreras el 28 de Diciembre de 2012 publicó en su página web una noticia calificando de *“absurdo e injustificado paso atrás”* dicha reforma aprobada en el pasado Consejo de Ministros y que entró en vigor en 2013. *Según comunicó CCOO en su página web “el Gobierno ha decidido modificar la reciente regulación de Empleadas de Hogar pese al evidente éxito que ha cosechado el proceso de integración en el Régimen General derivado de la Ley 27/2011 pactada en su día con los sindicatos y aprobado por unanimidad en el Congreso, (...)”*.

Dicha modificación ha sido valorada como retroceso y criticada por su marcado interés recaudatorio ya que aumenta las cantidades de las cuotas de cotización y además expone a las trabajadoras a situaciones de indefensión y de diferenciación con el resto de trabajadores por cuenta ajena al verse obligadas en muchos casos a asumir la responsabilidad de ingreso de las cotizaciones propia y empresarial a la Administración.

Resulta evidente que esta nueva regulación se realiza a espaldas de la realidad social que en estos tiempos subyace tras este tipo de contratos. En la actualidad, el servicio doméstico ya no solo constituye un lujo que es disfrutado por los “ricos”, sino que, en la mayor parte de los casos, se trata de un instrumento al que la mayoría de las familias de clase media recurren para que ambos progenitores puedan salir de casa a realizar actividades laborales o profesionales, ayudándoles a conciliar su vida laboral y familiar. Se trata, por tanto, de un gasto necesario para poder obtener los recursos económicos que la familia necesita para el sostenimiento de las cargas familiares. En el actual entorno de crisis esta reforma, constituye una dificultad añadida para la incorporación de la mujer al trabajo y comporta un nuevo ataque a las familias de clase media, especialmente a las familias numerosas, con el consecuente impacto en la natalidad. En cuanto a sus efectos sobre el empleo es probable que, esta nueva regulación, provoque a corto plazo una disminución de la contratación directa de estos servicios por parte de las familias siendo, en cierto modo, una invitación a que esta rama de actividad engrose aún más las filas de la economía sumergida y, a medio plazo, favorecerá la aparición de empresas intermediarias, a las que la norma hace una específica mención denominándolas “agencias de colocación debidamente autorizadas”, que se especializarán en prestar a domicilio estos servicios asumiendo

directamente la relación laboral con los trabajadores del servicio doméstico gestionándolos de una manera profesional.

Además, en febrero de 2013 el Gobierno propuso al Parlamento la no ratificación del Convenio núm. 189, alejándose así de la defensa de los estándares de igualdad en el empleo que suponía la ratificación de este convenio y su adecuación a la legislación nacional. La Unión Sindical Obrera inició una campaña de firmas para pedir al Gobierno la ratificación del Convenio 189, que se está realizando vía online a través de la página web www.charge.es donde todo el mundo puede inscribirse y firmar a favor de dicha petición. Dentro del discurso que se le planteaba la Ministra de Sanidad, se encuentran las siguientes palabras *“Las personas y organizaciones firmantes exigimos: El reconocimiento del trabajo doméstico y de cuidado, lo que exige regularización de todas las trabajadoras, visualizándolo y equiparándolo en derechos con el resto de los trabajos y el reconocimiento de la aportación que realizan todas las trabajadoras de hogar, lo que exige suprimir todas las leyes que recortan derechos a las trabajadoras inmigradas, sobre ellas descansa una parte importante del trabajo de cuidado y la ratificación del Convenio 189 de la OIT por parte del Gobierno de España”* (petición realizada por Unión Sindical Obrera). La última actualización de dicha petición se realizó el 26 de Abril de 2013 y llevaba alcanzadas 250 firmas.

2.2 Derechos y lagunas existentes en el Real Decreto 1620/2011

Centrándome en el RD 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, se puede comenzar ofreciendo la propia definición de la actividad. El artículo 1.4 establece como trabajo doméstico: *“los servicios o actividades prestados para el hogar familiar, pudiendo revestir cualquiera de las modalidades de las tareas domésticas, así como la dirección o cuidado del hogar en su conjunto o de algunas de sus partes, el cuidado o atención de los miembros de la familia o de las personas que forman parte del ámbito doméstico familiar, y otros trabajos que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas, tales como los de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos”*. Esta definición incorpora bajo el amplio abanico de trabajo doméstico todo tipo de tareas relacionadas con el cuidado y el mantenimiento de una casa independientemente de la necesidad que presentan o de sus características particulares.

Es preciso destacar desde el primer momento la no existencia de una división por categorías dentro del sector lo que implica una evidente desconexión entre el salario y el tipo de tareas, provocando que se les atribuya a todas ellas el mismo valor y

dificulta su diferenciación. Sería necesaria la clasificación las tareas que se incluyen dentro del sector ya que unas implican mayor esfuerzo que otras y, sin embargo son retribuidas al mismo precio. Por ejemplo, dentro de los cuidados nos podemos encontrar con personas que necesitan todo tipo de ayuda para realizar las actividades básicas de la vida diaria y el salario que percibe esa persona es el mismo que otra que simplemente realiza compañía a una persona mayor, lo mismo ocurre con las empleadas que cuidan a dos personas y perciben los mismo que las que cuidan a una, etc.

Entre los aspectos positivos en este Real Decreto, valorados por los agentes implicados, se encuentra la forma de contrato de trabajo. El mencionado decreto implica una mejora de las condiciones al exigir la formalización por escrito del mismo y en caso de que esto no se produzca se impone la presunción de su carácter indefinido. Además se insta a proporcionar información a la empleada sobre los elementos esenciales del contrato, como el salario, la distribución de tiempos de presencia o el régimen de pernoctas (Artículo 5).

Otra modificación positiva de la nueva legislación reside en la igualación del salario en especie con los demás sectores laborales, por lo que en la actualidad se puede descontar hasta un 30% en concepto de alojamiento o manutención, en lugar del 45% previo (Artículo 5.4) (Vela García, 2012, p.429). Además el salario en metálico que se perciba no puede ser inferior al salario mínimo interprofesional (SMI) fijado por el Gobierno para las trabajadoras internas, mientras que las trabajadoras por horas también se encuentran sujetas a un salario mínimo legalmente establecido. Se mantienen las dos gratificaciones extraordinarias al año aunque éstas ya no se adecúan a una cuantía mínima fija sino que se establecen por acuerdo entre las partes o en relación al salario que se percibe y el SMI. (Artículo 8.1)

En cuanto al tiempo de trabajo, el rasgo diferenciador más característico respecto a otros sectores se encuentra relacionado con los denominados “tiempos de presencia”, que son espacios temporales en el hogar del/la empleador/a donde no se está obligado a realizar ninguna tarea específica pero se debe estar a disposición en caso de necesidad. Permanece de la regulación previa, la limitación temporal de estos tiempos en el respeto de los períodos mínimos de descanso diarios establecidos por la ley, los cuales han aumentado en dos horas, siendo de un mínimo de 12 horas para las empleadas externas y de 10 para la internas. (Artículo 9.4). A esta restricción la nueva legislación añade un máximo de horas semanales de “tiempos de presencia” en cómputo mensual, una retribución monetaria o de períodos compensatorios de

descanso y la fijación del horario de común acuerdo entre las partes (en vez de manera unilateral por el/la empleador/a (Artículo 9.2).

Por otra parte, también se han modificado los tiempos de descanso semanal a 36 horas seguidas (frente a las 24 de antaño) y se han ajustado los días festivos a aquellos establecidos para los demás trabajadores. A diferencia de los demás ámbitos laborales no se encuentra regulado el trabajo nocturno, ni con descansos ni con retribuciones específicas (Artículo 9.5).

En cuanto a las vacaciones el nuevo decreto es mucho más explícito en sus características, manteniendo los 30 días de vacaciones con 15 consecutivos pero estableciendo la negociación de los períodos entre las partes (Artículo 9.7).

Una particularidad relevante que se ha mantenido con el cambio de legislación reside en las posibles formas de extinción del contrato, y en particular la que alude a la figura del desistimiento por parte del/la empleador/a. Esto significa que el/la empleador/a puede alegar en cualquier momento y sin necesidad de causas explicativas que ha perdido la confianza en la trabajadora y, por tanto, poner fin a la relación laboral.

En cuanto al preaviso, se mantiene el plazo de 20 días para relaciones laborales superiores a un año y de 7 días en el resto de casos. En cuanto a la indemnización, la situación ha mejorado ya que se aumentan de 7 a 12 los días de indemnización por año de servicio (con un máximo de 6 mensualidades) (Artículo 11.3). Además, acorde con la línea general del nuevo decreto, se obliga a la comunicación del desistimiento por escrito, con objeto de que la trabajadora conozca los derechos a los que se puede acoger en cada caso. Independientemente de esta figura, sigue existiendo la posibilidad de extinguir el contrato a través del despido. El despido procedente implicaría un despido por causas justificadas que no genera indemnización alguna, mientras que el improcedente se produciría tras una intervención jurídica y generaría derecho a una indemnización de 20 días por año de servicio (con máximo de 12 mensualidades)(Artículo 11.2).Por lo tanto, las diferencias con el antiguo Real Decreto son las siguientes:

Tabla 6: *Diferencias entre el antiguo y actual Real decreto.*

ANTIGUA NORMATIVA Real Decreto 1424/198 de 1 de agosto

- Cotización a la seguridad social Responsabilidad del alta según las horas de trabajo
- Maternidad No se regulaba
- Baja por contingencias comunes Retribuida desde el día 29 de la baja
- Contrato Oral o escrito
- Despido indemnización 7 días por año de trabajo con un máximo de 6 mensualidades
- Descanso jornadas 8 horas para las empleadas internas y 10 para las externas
- Descanso semanal 36 horas consecutivas o no
- Vacaciones 30 días
- Salario SMI con posibilidad de descuento por pago "en especie"
- Pagas Extraordinarias Dos medias pagas de 15 días anuales

NUEVA NORMATIVA Ley 27/2011, de 1 de agosto y RD 1620/2011 de Noviembre

- Cotización a la seguridad social Res. de alta por parte del empleador/a desde la primera hora de trab.
- Maternidad En igualdad de condiciones que el resto de trabajadores
- Baja por contingencias comunes Retribuida desde el 4º día
- Contrato El empleador debe registrarlo en las oficinas públicas de empleo
- Despido indemnización 12 días por año con un máximo de 6 mensualidades
- Descanso jornadas 12 horas en cualquier caso
- Descanso semanal 36 horas, 24 de ellas en Domingo
- Vacaciones 30 días anuales con independencia de las vacaciones de la familia
- Salario El descanso del pago en especie nunca puede suponer que se cobre en metálico menos de la cantidad estipulada en el SMI.
- Pagas Extraordinarias Dos pagas extras de 30 días anuales

Fuente: Elaboración propia

Puede decirse que se han producido grandes avances en materia de condiciones laborales si observamos la tabla anterior. Son diez los aspectos que he querido comparar entre un real decreto y otro y las diferencias existentes son más que evidentes. Así encontramos el derecho a ser dado de alta en la seguridad social desde la primera hora de trabajo en una casa; la indemnización por despido ha aumentado en cinco días; el aumento de cuatro horas más entre el descanso de una jornada y el inicio de la otra; aumento en seis horas más los descansos semanales. Pero todavía existen limitaciones en la regulación y que considero importante señalar, el no reconocimiento de la prestación por desempleo, la exclusión de la "relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar" de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Aunque se compele al titular del hogar familiar a mantener unas condiciones de seguridad e higiene dignas no se estipulan específicamente ni se concreta su alcance ni ámbito de aplicación (Artículo 7). También es necesario tener en cuenta las dificultades para controlar las condiciones laborales debido a las limitaciones existentes en la inspección en función del respeto prioritario a la intimidad familiar. Así mismo las empleadas domésticas quedan excluidas del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA), lo que implica la imposibilidad de reclamar cantidades salariales

adeudadas ante este organismo (Vela Díaz, 2012, p.414). Este hecho supone una importante desprotección para las trabajadoras de este ámbito, especialmente para las trabajadoras inmigrantes, pues la imposibilidad de reclamación y posterior recuperación de aquellas cuantías salariales dejadas de percibir indebidamente por causas imputables al empleador/a, las sitúa en una especial situación de indefensión económica que se añade a las especiales dificultades que encuentran ante el mercado trabajo, por cuestiones asociadas a la nacionalidad y al género. Podríamos considerar que este derecho ha vuelto a quedar fuera del alcance de estas trabajadoras con el fin de evitar mayor presión al FOGASA.

La Asociación de trabajadoras de hogar de Bizkaia ha publicado su valoración sobre de la aplicación de la nueva normativa sobre el servicio doméstico en junio de 2013 en la página web www.victoria-gazteiz.org destacando, entre otras cosas, que una parte de los derechos que recoge la nueva legislación sólo se realizará en la práctica si la Inspección de Trabajo actúa, exigiendo que se hagan los contratos escritos, se entreguen las nóminas, se fijen con claridad las jornadas, etc. También es posible controlar que la parte empleadora cumpla con su obligación de dar de alta en la Seguridad Social o que cada parte pague la parte de la cuota que le corresponde, refleja también la importancia de un análisis profundo sobre cómo se están resolviendo en el modelo actual los problemas que derivan del cuidado de personas en situación de dependencia. La Ley de dependencia no cubre las necesidades de quienes necesitan asistencia, tengan o no reconocida su situación de dependencia: el servicio de ayuda a domicilio no da más de tres horas al día en los casos más graves, las residencias son caras, las prestaciones tardan mucho en concederse, etc.

Por otro lado UGT en unas de sus publicaciones realizadas en diciembre de 2011 en su página web calificó *“de logro histórico” la normativa que entra en vigor el 1 de enero y que dignifica las condiciones laborales y de protección de más de 700.000 trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico (...) Han sido muchos años, pero por fin se ha conseguido. El próximo 1 de enero de 2012 entra en vigor la integración del Régimen Especial de Empleadas y Empleados de Hogar en un Sistema Especial dentro del Régimen General de la Seguridad Social y el Real Decreto 1620/2011 que ha modificado la relación laboral del empleo doméstico. Estas medidas de justicia social, demandadas desde hace tiempo por nuestro sindicato, suponen un importante avance para resolver la desprotección y discriminación laboral de este colectivo”*.

En una noticia publicada en la página web de Comfiainfo, el 8 de Marzo de 2012, se expone la opinión de Carlos Bravo, Secretario Confederal de Seguridad Social de CCOO

"El proceso de integración presenta un evidente resultado positivo ya que en estos momentos 1 de cada 3 empleadas de hogar que se encontraban afiliadas al antiguo Régimen Especial ya se han integrado en el nuevo régimen de cotización el que disfrutan de más derechos sociales. El proceso de integración también ha ayudado que se afloren más de 16.344 nuevas altas netas en Seguridad Social dentro de este sector de actividad, en el que ya cotizan 313.294 personas(...)". Pero también destaca en su declaración que "(...)el Gobierno, lejos de hacer declaraciones que no hacen sino sembrar dudas entre las trabajadoras de este sector, debe centrar sus esfuerzos en cumplir los compromisos adquiridos en el marco del Diálogo Social y en las propias leyes ya aprobadas y explicar las ventajas que la integración en el Régimen General tanto tiene tanto para los trabajadores como para los empleadores (...)".

Por todo lo expuesto, considero que la aprobación de este real decreto ha supuesto un gran avance dentro del sector doméstico ya que es cierto que quedan algunos pasos que dar al existir, todavía, lagunas y limitaciones en la regulación, pero se han aplicado una serie de derechos que favorecen las condiciones laborales de estas empleadas domésticas y, por lo tanto, todo lo que genere mejoras es para mí un gran paso.

2.3 El impacto de la Real Decreto 1620/2011 en la economía sumergida

El trabajo irregular, además de un problema económico relacionado con el fraude, es también un problema social vinculado a la desprotección de los trabajadores y trabajadoras, al aumento de la vulnerabilidad social y a la dificultad de acceso a derechos sociales básicos; circunstancias todas ellas, que contribuyen a la erosión del sistema económico y social. Numerosos estudios han evidenciado que, uno de los ámbitos de mayor incidencia del empleo irregular, es la atención a la dependencia en los hogares (Colectivo IOE, 2001; Villota, et al., 2011), afectando especialmente a las mujeres. El servicio doméstico es la actividad laboral con mayor peso específico en términos de irregularidad laboral femenina.

Como ya he ido anunciando el hecho es que la atención a la dependencia en el domicilio representa una creciente demanda de servicios emergentes relacionada con el progresivo envejecimiento de la población, el aumento de la esperanza de vida, la disponibilidad de mano de obra y la incorporación masiva de las mujeres en el mercado del trabajo.

Se trata de un ámbito con unas características diferenciales respecto a otros sectores de la economía sumergida: involucra sobre todo a mujeres inmigrantes y se dan situaciones de especial vulnerabilidad en las personas empleadas irregularmente

(relacionadas con la naturaleza del trabajo y su dimensión doméstica); se enmarca en una cultura del trabajo machista que contribuye a su invisibilidad y, además, en el contexto de los cambios sociodemográficos que está viviendo nuestra sociedad, está en plena expansión.

Con la nueva regulación se pretende que todo esto cambie pero ¿realmente es así? Todavía es muy pronto para exponer conclusiones ya que la regulación entró en vigor en 2012 pero hay estudios en los que las propias empleadas del hogar exponen sus opiniones ante el nuevo Real Decreto. Así, el llevado a cabo por varias universidades exponen los resultados ante las opiniones manifestadas por las empleadas del hogar reflejando que esta regulación ha tenido un efecto ambivalente en las mujeres inmigrantes. La misma medida que se plantea como un avance en la protección de sus derechos se convierte en un inconveniente para ser contratadas, en especial en determinadas circunstancias derivadas del contexto de crisis económica. La nueva regulación ha hecho más visible la ilegalidad de la economía sumergida y las personas empleadoras tienen miedo a seguir empleando sin contrato y ser denunciadas (Briones, Aguelo, López, Vives, Ballesteros y Rodríguez, 2013).

Otros estudios también han mostrado que las propias trabajadoras pueden preferir continuar siendo empleadas sin ser dadas de alta como una estrategia para percibir unos ingresos, poder ahorrar y enviar remesas económicas a sus familias (Marcu, 2011, p.417). Este estudio nos muestra la existencia de una red rumana formada por trabajadoras irregulares, rotativas, que ocupan, muchas veces, el mismo puesto de trabajo que dejó otra amiga o familiar. Así, es preciso decir que la migración en red no favorece la regularidad, tampoco la integración en la sociedad de acogida, ya que lo que persiguen las mujeres inmigrantes es trabajar el tiempo necesario y cumplir los objetivos iniciales vinculados a la mejora del nivel de vida en su país de origen.

Volviendo a los resultados que plantea el estudio mencionado, hay que decir que aunque las participantes asocian el empeoramiento de las condiciones de empleo en el sector con la entrada en vigor del decreto, su coexistencia temporal con la crisis económica ha tenido un importante peso. De hecho, la crisis económica parece haber intensificado la inseguridad, por su situación laboral y social, en ciertos grupos de población socialmente vulnerables en especial las mujeres inmigrantes que llevan menos tiempo residiendo en España, las endeudadas, las irregulares y las que tienen mayor necesidad de enviar remesas. Íntimamente relacionado con esto, en Agosto de 2009 en la página web de la OIT donde se publicaba una entrevista realizada a Ibrahim Awad, Director del Programa Internacional sobre Migración de la Oficina Internacional

del Trabajo, donde declaró lo siguiente: *“En tiempos de crisis, la disminución de la demanda laboral aumenta la probabilidad de empleo precario e irregular. La competencia (verídica o percibida) por pocos puestos de trabajos incita la xenofobia y las reacciones discriminatorias de los locales contra los trabajadores migrantes y sus familias. Cuando hay pocas certezas, es probable que los trabajadores migrantes se vean forzados a aceptar trabajos en condiciones pobres y/o en la economía informal. Ciertos grupos o individuos pueden exigir más medidas proteccionistas o mostrar agresividad hacia los migrantes. Ejemplos de este tipo de reacciones existen en diversas regiones. Sin embargo, es importante hacer énfasis en que la violencia y la xenofobia no están extendidas.”*

2.3.1 Propuestas para frenar la incidencia de la economía sumergida

Estudios precedentes han mostrado que algunos intentos de otros estados para frenar la incidencia de la economía sumergida incluyen el desarrollo de políticas para fomentar la mercantilización del servicio doméstico, como procedimientos simplificados de pago de los/las empleadores/as, incentivos financieros estatales (p. ej., créditos fiscales) y la «industrialización» del trabajo doméstico mediante la creación de empresas con licencia que proporcionan trabajadoras a los hogares.

Así, por ejemplo, Francia impulsó en 2005 el Plan de Cohesión Social, tuvo como objetivos "crear un gran número de puestos de trabajo en un sector no expuesto a la competencia internacional, nuevas posibilidades de actividad para personas poco calificadas, y una mejor articulación entre vida personal y profesional para las mujeres que trabajan". El Estado decidió, por una parte, expandir la demanda, y por otra, reestructurar la oferta. Con el objeto de acrecentar la demanda, se instauraron numerosas medidas: la simplificación administrativa de las contrataciones, la exoneración de impuestos y de cotizaciones sociales, reducciones fiscales, disminución o supresión del IVA y subvenciones directas. La oferta se reestructura en torno a acreditaciones de asociaciones y el sostén a empresas comerciales que quieran incursionar en el sector. Los *servicios a la persona* están regulados según tres regímenes distintos: contratación directa, régimen mandatario y prestador. El primero es el régimen clásico de contratación directa de particulares. Bajo el régimen mandatario, las trabajadoras son contratadas a través de asociaciones que funcionan como intermediarios, es decir, como consultoras de recursos humanos. Finalmente, bajo el régimen prestador, los trabajadores son asalariados de una empresa y prestan servicios a los clientes de la misma.

Pero un análisis de dichas medidas realizado por François-Xavier Devetter y Sandrine Rousseau en su libro “La paradoja Francesa: El empleo doméstico como política contra el desempleo”(2011 citado por la Revista de Estudios Sociales, 2013, p.252-255), aportó argumentos sólidos para demostrar que la modernización de los servicios a domicilio particularmente, del servicio doméstico, no dio los resultados esperados, sino que este dispositivo sirvió para reforzar formas de desigualdad social preexistentes. Así en su libro entre otras cosas exponen que la formalización de las relaciones laborales no se correspondió con el acceso a derechos laborales, la extensión de las protecciones sociales y un mejoramiento de las condiciones de trabajo. Así, las medidas de incentivo del consumo de servicio doméstico no democratizaron el acceso sino que beneficiaron mayoritariamente a los hogares con mayores ingresos y finalmente expusieron que los *servicios a la persona* no logran profesionalizar el empleo doméstico, ni mejorar a través de su valoración social las condiciones de su ejercicio.

Centrándonos en España, la creación de empresas en el sector doméstico no es una solución, porque teniendo en cuenta el artículo 2 del Real Decreto 1620/2011 no se les aplica la regulación propia de las empleadas del hogar. Así el artículo 2 viene a decirnos:

“No están incluidas en el ámbito de esta relación laboral especial: a) Las relaciones concertadas por personas jurídicas, de carácter civil o mercantil, aun si su objeto es la prestación de servicios o tareas domésticas, que se regirán por la normativa laboral común. b) Las relaciones concertadas a través de empresas de trabajo temporal, de acuerdo con lo establecido en la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. c) Las relaciones de los cuidadores profesionales contratados por instituciones públicas o por entidades privadas, de acuerdo con la Ley 39/2006, 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia. d) Las relaciones de los cuidadores no profesionales consistentes en la atención prestada a personas en situación de dependencia en su domicilio, por personas de la familia o de su entorno, no vinculadas a un servicio de atención profesionalizada, de acuerdo con la Ley 39/2006, 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia e) Las relaciones concertadas entre familiares para la prestación de servicios domésticos cuando quien preste los servicios no tenga la condición de asalariado en los términos del artículo 1.3, e) del Estatuto de los Trabajadores. f) Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.”

Una medida impuesta en España son los incentivos de la Seguridad Social como el descuento del 20% en las primeras contrataciones aunque esto no es ni mucho menos suficiente.

2.4 El convenio de la OIT 189 para el trabajo decente de trabajadoras y trabajadores domésticas

Como ya se ha venido mencionando, el Convenio de la OIT es un tratado adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo, la cual está compuesta por delegados de gobiernos, trabajadoras y empleadores/as de los 183 países miembros. *El Convenio 189 de trabajo decente para los trabajadores/as domésticos* establece los derechos y principios básicos, y exige a los Estados tomar una serie de medidas con el fin de lograr que el trabajo decente sea una realidad para trabajadoras y trabajadores domésticos.

La situación de las trabajadoras domésticas es una preocupación de la OIT desde hace varios decenios. Ya en 1965, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó una resolución sobre las condiciones de empleo de las trabajadoras domésticas, en que se reconoció la “urgente necesidad” de establecer un nivel de vida mínimo “compatible con el respeto de la persona y de la dignidad humana, que son esenciales para la justicia social”, en beneficio de las trabajadoras domésticas en los países tanto desarrollados como en desarrollo. Los órganos de control de la OIT han afirmado en todo momento y sin ambages que las trabajadoras domésticas tienen derecho a gozar de condiciones de trabajo decentes; han reafirmado la Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y promueven el pleno cumplimiento de las normas internacionales del trabajo para esta categoría de trabajadoras. En la actualidad y gracias a las actividades corrientes de supervisión y a la cooperación técnica, se incluye cada vez más a las trabajadoras domésticas en la legislación básica del trabajo (OIT, 2010, p.14).

Entre otras cosas la OIT pone de relieve las prioridades en tres líneas importantes, ya que denota:

- El reconocimiento de que el trabajo de cuidado en el hogar se inscribe en el mandato de promover el trabajo decente para todos.
- La determinación de llevar adelante la promoción de la protección social para los trabajadores de la economía informal de conformidad con la resolución y las conclusiones que la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó en 2002 sobre el trabajo decente y la economía informal.
- La resolución de fomentar una globalización equitativa a la luz de la resolución de la OIT sobre el otorgamiento de un trato justo a los trabajadores migrantes en una economía global y del Marco Multilateral sobre Migraciones Laborales,

que no es vinculante, combatiendo entre otras cosas algunas de las peores formas de migración laboral que perpetúan las formas contemporáneas de trabajo forzoso.

Por todo ello el Convenio 189 de trabajo decente para trabajadores y trabajadoras domésticas es considerado un hito en relación a los avances en materia de condiciones laborales con respecto al sector doméstico. Al igual que el resto de normativas, regulaciones y convenios, ha recibido numerosas opiniones, entre las que he destacado algunas de las que aparecen en la revista online *Equal times* donde se plasman opiniones como las siguientes; *“Durante demasiado tiempo no se ha reconocido el valor de nuestro trabajo”*, indica Myrtle Witbooi, antigua trabajadora del hogar que ahora es Secretaria General del sindicato sudafricano de trabajadores del hogar, South African Domestic Service and Allied Workers Union (SADSAWU), y Presidenta de la Red Internacional de Trabajadoras del Hogar (IDWN). *“El Convenio número 189 (C189) finalmente está ayudando a cambiar esta situación, porque ahora los trabajadores del hogar cuentan con las mismas normas internacionales que los demás trabajadores”*, señaló a *Equal Times*.

“Es extraordinario lo que han logrado los trabajadores del hogar, los sindicatos y sus aliados”, afirma Marieke Koning, asesora de políticas de la Confederación Sindical Internacional (CSI), cuyo trabajo sobre la Campaña 12x12(se explicará a lo largo del apartado) ha hecho mucho por unir a todas las partes interesadas.

El convenio es de gran importancia, ya que establece varios principios de protección de derechos para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, entre ellos, salario digno, vacaciones, seguro social, garantías para laborar en un espacio libre de discriminación y violencia. El fin principal de este tratado es mejorar las condiciones laborales de las personas que se dedican al trabajo domestico, principalmente las mujeres, y además busca erradicar los principales problemas que afectan a este sector como las largas jornadas de trabajo, poco tiempo de descanso diario, semanal y anual, los bajos salarios, pago de vacaciones, etc. Otro aspecto que considero relevante del acuerdo es que busca terminar con la discriminación hacia las trabajadoras del hogar.

No obstante, dicho convenio tiene aspectos que merecen una reflexión crítica, así su artículo 13, n.2: *“...las medidas podrán aplicarse progresivamente en consulta con las organizaciones más representativas de los/las empleadores/as y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos cuando tales organizaciones exista”*.

Realmente es necesario notar cómo no son en primer lugar las trabajadoras domésticas las que deben opinar y co-decidir. Pasan primero los representantes de los empresarios, de las centrales sindicales, de los gobiernos y luego las organizaciones de trabajadoras domésticas y las de sus empleadores/as, que en el caso de muchos países no existen y además tienen un carácter difuso tal como aparecen en este Convenio.

La misma idea casi literalmente se repite en el Artículo 15, n.2, por ello estamos ante una política de la OIT y no frente a una mera opinión. Esto mismo se reitera en el Artículo 18 en que no se menciona a las organizaciones de trabajadoras domésticas sino a la de empleadores y trabajadores que puede entenderse como las centrales sindicales o gremios en general.

Otro apartado a destacar es el Artículo 15, e): *“adoptar medidas para asegurar que los honorarios cobrados por las agencias de empleo privadas no se descuenten de la remuneración de los trabajadores domésticos”*.

Es preciso asegurar por tanto que las organizaciones de trabajadoras domésticas garanticen que se establezca un real sistema de inspección del Ministerio de Trabajo o de las municipalidades en las que funcionan dichas agencias a fin de evitar el permanente abuso que se comete ante la ausencia de inspección.

Además tampoco hay que olvidar que el Convenio 189 no gozó de unanimidad en las votaciones de junio 2011 en Ginebra. Tuvo 16 votos en contra y 63 abstenciones entre ellas la del Salvador y de Panamá. Por lo tanto, seguramente todos esos países que votaron en contra o se abstuvieron no ratificaran el convenio por lo que muchas de las normas y derechos establecidos en el mismo no se llevaran a cabo, al igual que ocurre con numerosos países que votaron a favor y que todavía no han ratificado.

Y, por último, señalar que el Artículo 26 del Convenio 189 prevé la posibilidad que se *“...adopte un nuevo convenio que implique la revisión del presente Convenio...”* algo muy positivo ya que una vez que se lleve, en una gran proporción de países, lo expuesto en el Convenio se podrán percibir aspectos a tratar en un nuevo Convenio.

Centrándome ahora en la ratificación de este convenio, actualmente a escala mundial se puede destacar que Uruguay fue el primer país en ratificar el Convenio 189 en abril de 2012, tras su adopción por parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en junio de 2011. Filipinas lo ratificó poco después, en agosto de 2012, asegurando así su paso al derecho internacional y vinculante. Hasta la fecha, han ratificado este C189 otros siete países: Alemania, Bolivia, Italia, Mauricio, Nicaragua, Paraguay y Sudáfrica.

Costa Rica ha aprobado proyectos de ley sobre la ratificación y varios otros países, como Bélgica, Ecuador, Tanzania e Irlanda han manifestado su intención de hacer lo mismo. Otros países como Brasil, Filipinas y Argentina, han aprobado nuevas leyes o reglamentaciones importantes para mejorar las condiciones laborales y sociales de las trabajadoras y los trabajadores del hogar. En EE.UU., por ejemplo, a raíz de una campaña de cuatro años del NDWA, el Estado de Nueva York aprobó por primera vez una Carta de Derechos de las Trabajadoras del Hogar en 2011. Hawaii la adoptó este mes de julio, y pronto deberá ser ratificada por California.

En el Medio Oriente, ni un solo país ha ratificado el Convenio. Los abusos, a veces mortales, contra las trabajadoras del hogar migrantes también están muy extendidos en la región. Pero no hay que irse muy lejos para identificar a países que no han ratificado el Convenio ya que España es uno de ellos. Pero ¿Por qué no lo hace?, e el hecho de que el gobierno no ratifique dicho convenio viene a reflejar que no considera a las empleadas domésticas igual que al resto de trabajadores/as ya que, a pesar de que entró en vigor el Real Decreto 1620/2011, dicho sector ha tenido muy poco apoyo por parte de los legisladores y es cierto que se han producido avances pero todavía queda mucho por hacer. Un gran paso sería la ratificación, algo que no está ni tratándose. La entrada en vigor del Real Decreto 1620/2011 se realizó para evitar quejas, manifestaciones y críticas por parte de las empleadas del hogar una vez aprobado el Convenio de la OIT, es decir ha sido una mera estrategia para tener calmadas a los colectivos pertenecientes al sector doméstico sin aprobar numerosos derechos que se quedan olvidados al no ratificarlo.

Antes de continuar me gustaría mencionar un artículo realizado por la OIT en 2013 cuyo nombre es *Domestic Workers Across the World Global and regional statistics and extent of legal protection*, en él se examina los progresos relativos a la situación de las trabajadoras domésticas. Y refleja como sólo el diez por ciento de las trabajadoras domésticas está cubierto por las mismas leyes y legislación que los/las otros/as trabajadores/as. Muchos de ellos además están sometidos a condiciones de trabajo deplorables, a la explotación laboral y abusos de los derechos humanos.

Pero, sin embargo, una discusión organizada en el marco del Consejo de Administración de la OIT, el 23 de Octubre, hizo un balance de los progresos realizados desde la adopción del Convenio de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) y las conclusiones fueron muy alentadoras, donde se refleja que la situación está cambiando. Desde junio 2011, el interés por mejorar las condiciones de vida y de trabajo de las trabajadoras domésticas se ha acelerado en

todas las regiones del mundo. En numerosos países se introdujeron reformas legislativas relativas incluyendo a Argentina, Bahrein, Brasil, España, Filipinas, Tailandia y Vietnam.

Varios otros países han emprendido nuevas iniciativas políticas y normativas, como Angola, Austria, Bélgica, Chile, Emiratos Árabes Unidos, Estados Unidos, Finlandia, India, Indonesia, Jamaica, Marruecos, Namibia y Paraguay.

La campaña mundial “12 para 12” dirigida a promover los derechos de los trabajadores domésticos y la ratificación del Convenio núm. 189, lanzada por la Confederación Sindical Internacional (CSI) en colaboración con la Unión Internacional de los Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA-IUF) y la Red Internacional de Trabajadoras del Hogar (IDWN en inglés), ha contribuido con estos progresos.

Agencias internacionales, como la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad entre los Géneros y el Empoderamiento de la Mujer (ONU-Mujeres), procesos de diálogo internacional como el Foro Mundial sobre Migración y Desarrollo (FMMD), y organizaciones no gubernamentales también han ayudado a llamar la atención de la comunidad internacional sobre las trabajadoras domésticas. “Todo esto demuestra que el Convenio de la OIT sobre los trabajadores domésticos y su Recomendación correspondiente efectivamente han comenzado a desempeñar su papel como catalizadores del cambio”, declaró Manuela Tomei, Directora del Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad de la OIT.

Dicho esto, tengo que decir que es cierto que son muchos los derechos que comparte el Convenio 189 de la OIT con el Real Decreto 1620/2011, como ya he ido reflejando en apartados anteriores, pero también existen diferencias y para que queden claras he realizado un esquema que las evidencia:

Tabla 7: *Diferencias entre el Convenio de la OIT y el Real Decreto 1620/2011*

CONVENIO DE LA OIT Nº189	REAL DECRETO 1620/2011
<p>Resolución de conflictos, quejas y el cumplimiento de la ley</p> <p>-Acceso efectivo a tribunales u otros mecanismos de solución de conflictos, incluyendo mecanismos de denuncia accesibles (Artículo 17).</p> <p>-Medidas a ser puestas en marcha para garantizar el cumplimiento de las leyes nacionales para la protección de trabajadoras</p>	<p>Artículo 12. Inspecciones</p> <p>El control de cumplimiento de la legislación laboral relativa a esta relación laboral se realizará por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que la ejercerá con las facultades y límites contemplados en la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad</p>

<p>y trabajadores domésticos, incluyendo medidas para la inspección del trabajo. Respecto a esto, el Convenio reconoce la necesidad de equilibrio de la protección de las trabajadoras y los trabajadores domésticos y el derecho a la privacidad de los miembros de los hogares (Artículo 17).</p>	<p>Social.</p>
<p>Normas relativas a trabajadoras y trabajadores que viven en la casa de sus empleadores</p> <ul style="list-style-type: none"> -Condiciones de vida digna que respeten la privacidad de las trabajadoras y los trabajadores (Artículo 6). -Libertad para llegar a un acuerdo con sus empleadores actuales o potenciales sobre si residir o no en el hogar (Artículo 9). -No hay obligación de permanecer en el hogar o con sus miembros durante los períodos de descanso o permiso (Artículo 9)-Derecho a mantener sus documentos de identidad y de viaje en su posesión (Artículo 9). -Reglamento de horas con disponibilidad inmediata (Artículo 10). 	<p>Normas relativas a trabajadoras y trabajadores que viven en la casa de sus empleadores</p> <ul style="list-style-type: none"> -El empleado de hogar interno dispondrá, al menos, de dos horas diarias para las comidas principales, y este tiempo no se computará como de trabajo (Artículo 9). -Los empleados de hogar tienen derecho a un descanso semanal de treinta y seis horas consecutivas que comprenderán, como regla general, la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo (Artículo 9).

Fuente: Elaboración propia

Analizando estas normas que plantea el Convenio 189 encuentro claras diferencias con lo planteado en el nuevo Real Decreto 1620/2011. De manera general el Convenio ampara bastante más a las empleadas que el Real Decreto. Y digo esto porque plantea, entre otras cosas, un apartado específico en cuanto a quejas y medidas de cumplimiento de la ley lo cual en el Decreto se nombre de manera breve en el artículo 12. También plantea normas de manera más específica en relación al trabajo como interna donde se plasman derechos básicos que deben tenerse en cuenta y que en el Decreto no se refleja.

Una vez plasmadas las ideas principales me centraré en ellas de manera específica, así en primer lugar y, siguiendo el orden, se encuentra el artículo 13 que plantea poner en marcha medidas para garantizar la salud y seguridad ocupacional de trabajadoras. En el Real Decreto uno de los aspectos que considere como laguna es la no especificación de ninguna medida y la exclusión de este régimen especial de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Es evidente que una medida eficaz con respecto a garantizar dicha salud podría ser la inclusión en dicha ley de este régimen especial al igual que también

considero imprescindible el aumento de inspecciones en las casas en las que se valore el grado de seguridad y salubridad que tiene la misma.

También en el Convenio se establecen de manera más específica las normas relativas a trabajadores y trabajadoras que viven en la casa de sus empleadores ya que en el real decreto no hay artículos que definan las mismas. Así únicamente en el artículo 7.2 se plantea:

“El empleador está obligado a cuidar de que el trabajo del empleado de hogar se realice en las debidas condiciones de seguridad y salud, para lo cual adoptará medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico. El incumplimiento grave de estas obligaciones será justa causa de dimisión del empleado.”

No especifica las medidas ni tampoco refleja una penalización si la persona no trabaja en unas buenas condiciones sino que simplemente menciona que la persona está en el derecho de dimitir. Tampoco se plantea el apartado de resolución de quejas, conflictos y cumplimiento de la ley, como sí se hace en el Convenio mediante el acceso efectivo a tribunales o mecanismos de denuncia accesibles así como medidas para garantizar el cumplimiento de las leyes nacionales para la protección de trabajadoras y trabajadores domésticos. Y, por último, el tema de las agencias privadas que plantea el convenio queda excluido en el real decreto según el artículo dos del mismo ya planteado en apartados anteriores.

Por lo tanto, y como se dicho anteriormente, el nuevo Real Decreto incluye numerosos avances pero todavía le quedan grandes pasos que dar y una solución ante esto sería la ratificación de España de dicho Convenio nº189, algo que queda por hacer y que es imprescindible. A través de esa ratificación el gobierno debe hacer el compromiso formal de aplicar todas las obligaciones establecidas en el Convenio, y periódicamente informar a la OIT sobre las medidas adaptadas en el mismo.

3. INVESTIGACIONES PREVIAS SOBRE LAS EMPLEADAS DEL HOGAR

Centrado el trabajo en *los derechos laborales de las empleadas del hogar en Real Decreto 1620/2011: Limitaciones, avances y resistencias* y antes de delimitar el objetivo y metodología de mi investigación, he consultado en las bases de datos ISOC, Proquest Ciencias Sociales, Scopus e IBSS pero en no he encontrado artículos referenciados, por lo que las investigaciones existentes sobre este tema las he obtenido a partir de la exploración en Google Scholar. Esta recopilación me ha resultado muy enriquecedora ya que me ha aportado bastantes ideas tanto conceptuales como metodológicas que van a servirme de ayuda en la propia investigación ya que debido a la reciente aprobación de dicho decreto son muy pocos los estudios que están relacionados con el tema de mi proyecto en la prensa científica.

La primera investigación consultada ha sido “Memoria de empleadas de hogar, ciudadanas migrantes, trabajadoras con derechos. Fortalecimiento organizativo de mujeres migrantes para la defensa de sus derechos laborales: Convenio de la OIT” fue realizada por ACSUR (Organización No Gubernamental de Desarrollo) y publicada en el año 2012.

Dicha memoria tiene como objetivo fortalecer el liderazgo, el empoderamiento y la participación de mujeres migrantes, generando redes de trabajo y reforzando la cooperación de actores claves para facilitar la participación efectiva y cualificada en espacios de incidencia local en consonancia con el Convenio de la OIT. Asimismo, la propuesta se concreta en dos objetivos específicos. El primero, mejorar la capacidad organizativa, la participación efectiva y de representación de intereses de mujeres migrantes vinculadas a las asociaciones de Trabajadoras de Hogar o Empleadas de Hogar asociadas a otras entidades sociales, en la adecuación de las recomendaciones del Convenio nº 189 de la OIT. En segundo lugar, propiciar espacios, encuentros y alianzas locales entre asociaciones y redes de mujeres migrantes, trabajadoras domésticas y otros agentes sociales para la revisión del modelo de cuidado y reproducción social, elaborando conjuntamente un documento de compromisos y acuerdos locales sobre la estrategia colectiva a seguir sobre reforma del Empleo de Hogar, sintetizada en una propuesta de campaña de sensibilización a la población.

Los dos escenarios fueron Madrid y Murcia y en ellos se realizaron dos acciones concretas: el curso de formación, en forma de ciclo de talleres, las jornadas de compromisos y acuerdos locales para puesta en común de los intereses prioritarios de las empleadas de hogar, sus demandas de acompañamiento socio-comunitario en el proceso de implementación de las recomendaciones del Convenio y el abordaje

conjunto de obstáculos derivados del choque de intereses de otros colectivos. El total de personas beneficiadas en todas o alguna de las actividades fueron 1.149 (849 mujeres, 300 hombres).

Las conclusiones que se obtuvieron tras numerosos encuentros fueron, entre otras, la idea de que el empleo del hogar es un trabajo, y hasta que no sea considerado como tal, no se igualará en condiciones al resto de sectores laborales. Es imprescindible un cambio de mentalidad personal y colectiva para considerar este sector como un empleo y a las personas que lo ejecutan como trabajadores. El Real Decreto 1620/2011 supone mejoras en el sector pero sigue siendo un sector regulado en condiciones muy inferiores al resto de sectores. Las trabajadoras del sector han de participar más. En las organizaciones de empleadas de hogar, así como crearlas donde no existan y también animarse a la afiliación sindical, tanto en los sindicatos existentes como en los de nueva creación como es el caso de la creación del primer Sindicato en ese sector en Barcelona, SINDIHOGAR. Y, como última conclusión destacan que las mujeres trabajadoras como empleadas de hogar quieren representarse a ellas mismas.

Finalmente, destacan una serie de propuestas como instar al Gobierno Estatal a que ratifique el Convenio 189 de la OIT, instar al Gobierno Autonómico de la Región de Murcia a que promueva campañas de asesoramiento e información, proponer al Gobierno Estatal aumentar las bonificaciones actuales en materia de Seguridad Social, que los servicios públicos de empleo realicen una labor más eficaz de intermediación específica en el empleo doméstico, solicitar a la Inspección de Trabajo que designe personal especializado, trabajar por un protocolo en común entre todas las entidades que gestionen ofertas de empleo en este sector, pedir a las administraciones públicas, agentes sociales y sociedad civil organizada que promuevan campañas de difusión de la nueva normativa y extender entre la ciudadanía las necesidades de cumplirla, etc.

En el año 2013 se publicó la investigación “Percepción de las trabajadoras inmigrantes del servicio sobre los efectos de la regulación del sector en España” por Erica Briones Vozmediano, Andrés A. Agudelo Suárez, María José López Jacob, Carmen Vives Cases, Fernando Ballester Laguna, Elena Ronda Pérez en la revista *Gaceta Sanitaria*.

Este estudio tiene como objetivo explorar las percepciones de las mujeres inmigrantes trabajadoras del servicio doméstico sobre la puesta en vigor en España del Real Decreto 1620/2011, que regula la relación laboral del servicio del hogar familiar, y su efecto en sus condiciones de empleo. La metodología que se utilizó fue un estudio

exploratorio mediante análisis de contenido cualitativo. Se realizaron tres grupos de discusión con mujeres inmigrantes (colombianas, ecuatorianas y marroquíes).

Los resultados planteados indican que a pesar de valorar positivamente los beneficios teóricos de la nueva normativa, las mujeres inmigrantes han identificado barreras legales y económicas para conseguir un contrato, ser dadas de alta en la seguridad social y que las personas empleadoras asuman su coste, en especial en el caso de las trabajadoras contratadas por horas. Estas dificultades influyen en la posibilidad de legalizar su situación. La confluencia con la crisis económica ha emergido como un problema que dificulta su cumplimiento. Las conclusiones plasmadas vienen a decir que aunque el nuevo régimen ha favorecido la creación de puestos de trabajo con mayores derechos laborales en el sector, las mujeres inmigrantes perciben que su puesta en marcha en el actual contexto de crisis económica no ha contribuido a mejorar sus condiciones de empleo.

Otra investigación publicada en 2013 “Promover la integración de las trabajadoras y los trabajadores domésticos migrantes en España” fue la llevada a cabo por Joaquín Arango, Magdalena Díaz Gorfinkiel y Djaouida Moualh en el Grupo de Estudios Sobre Migraciones Internacionales(GEMI).

Sus principales objetivos fueron realizar un análisis de la situación actual del sector doméstico haciendo especial hincapié en sus características cualitativas y cuantitativas fundamentales así como en su situación legislativa, relacionándolo de manera más amplia con la ley de extranjería y la situación social de los cuidados en España. Para ello, llevaron a cabo 60 entrevistas con empleadas domésticas de origen inmigrante para comprender la naturaleza y el alcance de los servicios y ayuda proporcionados por las instituciones, las organizaciones o las asociaciones a las trabajadoras domésticas inmigrantes y entender el impacto de dichas prácticas y de las estrategias adoptadas para solventar los problemas, así como evaluar si aquellas prácticas o programas facilitan o dificultan sus oportunidades de integración socio-laboral en el contexto de destino.

Los resultados que se obtuvieron fueron, entre otros, evidenciar la consolidación de los derechos laborales (ratificando el Convenio núm. 189 de la OIT, Rectificando la nueva reforma relativa a las prestaciones sociales en el empleo doméstico (en vigor el 1 de abril del 2013) para retornar a la responsabilidad del empleador en el alta y el ingreso de la cotización en la Seguridad Social, etc.), promover la consideración del sector como un ámbito plenamente laboral (realizando campañas de sensibilización

para informar a los usuarios del sector, empleadores y trabajadoras, respecto los derechos y obligaciones respectivos, realizando campañas de sensibilización para valorizar los trabajos de la reproducción social en términos generales, sólo transformando la visión profunda sobre esta cuestión se podrá transformar la consideración del sector, etc.), promover la acción colectiva (continuando con la unificación de esfuerzos y estableciendo grupos de presión para realizar campañas de sensibilización y reivindicación de derechos (por ejemplo para la ratificación del Convenio núm. 189 de la OIT, etc.), promover la igualdad de derechos de la población inmigrante (adoptando acciones tendentes a atenuar los efectos negativos que se derivan del hecho vincular la cotización a la seguridad social con la obtención o renovación del permiso de residencia, etc.).

La principales conclusiones a las que se llegaron fueron, entre otras, evidenciar la complejidad del sector doméstico y, en consecuencia, la necesidad de incidir sobre él y, por otro lado, la necesidad de incidir particularmente en tres ámbitos: el legislativo, el de la acción colectiva y el de la sensibilización.

El primero de ellos se refiere a la necesidad de seguir en la línea de acercar el sector del trabajo doméstico al resto de sectores laborales, con objeto de conseguir la formación de un sector económico con similares condiciones a los restantes. El segundo alude a la necesidad de generar coordinación entre los agentes sociales que se encuentran trabajando en pos de las mejoras de este sector. Existen numerosos actores en distintos niveles institucionales que están llevando a cabo actividades en esta línea, siendo necesario fortalecer el diálogo entre los mismos para aunar sinergias. En relación al último ámbito, la investigación ha dejado patente la necesidad de llegar a las trabajadoras domésticas para informarles sobre los beneficios de una buena legislación laboral y de la consideración del empleo doméstico como un sector laboral. Las entrevistas realizadas han reflejado la distancia que existe entre la realidad laboral cotidiana y el ámbito conceptual del trabajo doméstico, con el consecuente alejamiento respecto al deseo de hacer cumplir la normativa correspondiente. Esto mismo puede atribuirse a la sociedad en su conjunto para quien el trabajo doméstico aún se encuentra lejos de considerarse un empleo propiamente dicho y a sus trabajadoras como empleadas con derechos.

Una vez plasmadas las ideas principales que sustentan cada investigación es interesante observar como las tres tienen elementos en común. Comenzando por los *objetivos* de cada una de ellas se puede percibir como el fin último de las tres es que las mujeres empleadas del hogar tengan un papel activo y crítico ante la situación

actual en la que se encuentra el sector doméstico (tanto en sus características cualitativas y cuantitativas como en la situación legislativa) y digo esto porque utilizan en sus objetivos palabras como “fortalecer”, “empoderar”, “participación”, “percepciones” dejando clara la idea de que las empleadas del hogar son los principales sujetos que deben opinar y co-decidir ya que son ellas las que viven el día a día en dichos trabajos.

Relacionado con lo expuesto en el párrafo anterior se encuentra la *metodología* utilizada en las tres investigaciones siendo cualitativa en todas ellas. En la primera se llevan a cabo cursos de formación (talleres) y encuentros donde se ponen en común intereses prioritarios, propuestas y obstáculos, en la segunda se realizan tres grupos de discusión con mujeres inmigrantes empleadas del hogar y, por último, en la tercera se llevan a cabo 60 entrevistas con mujeres inmigrantes que trabajan en ese sector. Por lo tanto gracias a estas herramientas hemos podido aproximarnos a la realidad que está viviendo este sector a través de la voz de las que más lo sufren que no son otras que las propias empleadas del hogar.

De esa interacción con dichas mujeres y, en la primera investigación también con hombres, se han podido obtener una serie de *conclusiones* muy interesantes entre las que se pueden destacar como comunes las siguientes: el Real Decreto 1620/2011 ha supuesto un gran avance pero sin embargo todavía sigue siendo un sector regulado en condiciones muy inferiores al resto de sectores, es necesario acercar el sector del trabajo doméstico al resto de sectores laborales, con objeto de conseguir la formación de un sector económico con similares condiciones a los restantes. También se destaca como el actual contexto de crisis económica no ha contribuido a mejorar sus condiciones de empleo. Otra conclusión común es la importancia de la participación de estas mujeres así como la coordinación entre todos los agentes sociales que trabajan para mejorar las condiciones de las empleadas del hogar. Y, por último, es destacable una conclusión que se destaca en la primera investigación y que resulta especialmente interesante “las mujeres trabajadoras como empleadas de hogar quieren representarse a ellas mismas”, es decir quieren pasar a ser protagonistas y me parece lógico ya que ¿Por qué tienen que quedarse relegadas a un segundo plano estas organizaciones de mujeres dando principal importancia a los sindicatos y los gobiernos?

Por último, también se pueden percibir como se realizan *propuestas* comunes entre las que se encuentran la ratificación por parte del Gobierno Estatal del Convenio nº189 de la OIT así como promover la consideración del sector como un ámbito laboral al igual

que muchos otros y, finalmente, realizar campañas de sensibilización para valorizar los trabajos de la reproducción social en términos generales ya que sólo transformando la visión profunda sobre esta cuestión se podrá transformar la consideración del sector. Es necesario un cambio de mentalidad personal y colectiva para considerar este sector como un empleo y a las personas que lo ejecutan como trabajadores y a partir de que esta idea se consolide se podrán llevar adelante grandes cambios.

Por lo tanto, estas investigaciones son muy enriquecedoras y abren nuevas vías de investigación en cuanto a qué se puede hacer para mejorar la situación de este sector. Lo necesario es que esas propuestas cobren importancia, salten a la luz pública y se tengan en cuenta. También y como he dicho anteriormente, el sector doméstico en España es un campo muy poco estudiado e investigado y, por lo tanto, tiene amplias lagunas. Gracias al Real Decreto 1620/2011 y, sobre todo, a sus avances en materia de condiciones laborales se ha empezado a investigar, pero muy levemente. Lo que pretendo con mi investigación es contribuir a realizar una primera aproximación que ponga el foco de atención en este tema tan importante pero a la vez tan infravalorado. De esta manera y teniendo como principales protagonistas las aportaciones de las propias empleadas del hogar se podrán realizar nuevas propuestas que nos ayuden a avanzar en este camino.

II PARTE

TRABAJO

EMPÍRICO

**Aproximación a la realidad del sector doméstico a partir del
Servicio de Empleo de Cáritas Diocesana Pamplona-Tudela.**

4. PROCESO METODOLÓGICO

4.1 Objetivos de mi investigación

Antes de plasmar los objetivos, considero preciso reflejar cuales es la pregunta inicial de mi investigación, a saber:

¿Se están cumpliendo los derechos que recoge 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?

Una vez planteada la pregunta inicial, señalar que el objetivo general de mi investigación es:

- Analizar el grado de cumplimiento de los derechos recogidos en el Real Decreto 1620/2011.

Con respecto a los objetivos específicos me he planteado los siguientes:

- Conocer y analizar el marco legal que regula el sector del empleo doméstico en la actualidad.
- Identificar las carencias que persisten en nuestra legislación con respecto al Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 2011, sobre el trabajo decente del empleo doméstico.
- Conocer la evolución de la demanda de empleo en el Servicio de Empleo de Cáritas Pamplona-Tudela desde la entrada en vigor del Real Decreto 1620/2011.
- Analizar la situación laboral de las empleadas del hogar que acuden al Servicio de Empleo de Cáritas Diocesana Pamplona-Tudela.
- Profundizar en los avances y las limitaciones en el Real Decreto 1620/2011.
- Analizar las resistencias que existen por la naturaleza del sector doméstico.
- Establecer propuestas de mejora.

4.2 Hipótesis de partida

- La entrada en vigor del Real Decreto 1620/2011 ha sido un avance en materia de condiciones laborales para las empleadas del hogar.
- Las mejoras iniciadas por el Real Decreto 1620/2011 se han visto truncadas por la crisis económica en la que nos encontramos.
- La crisis económica ha provocado que los salarios de estas trabajadoras hayan disminuido.
- El Real Decreto 1620/2011 empeora las posibilidades de encontrar trabajo a las personas en situación jurídico-administrativa irregular.

4.3 Metodología de la investigación

Una de las conclusiones que he obtenido a través de la realización de la fundamentación teórica es la dificultad que existe a la hora de contestar, con datos cuantitativos, la pregunta de mi objeto de estudio relacionada con el cumplimiento o no los derechos laborales que recoge el Real Decreto 1620/2011. Este sector se caracteriza por un elevado porcentaje de economía sumergida y ese hecho lo demuestran las fuentes oficiales revisadas, pero son insuficientes ya que tras la privacidad familiar, que caracterizan estos trabajos, pueden ocultarse fácilmente trabajadoras no regularizadas y ocupadas, más aun si el concepto de recogida de información es mediante contacto telefónico y la consulta se hace en un espacio de tiempo reducido (como, por ejemplo, la EPA). Es por eso que he decidido realizar mi trabajo de caso en una entidad social, ya que actúan como intermediarios entre empleadores/as y trabajadoras y de esa manera puedo obtener información a través de las profesionales que trabajan en ella como de las empleadas que están inscritas y viven el día a día en el sector.

Antes de comenzar a explicar las fases que componen la investigación, considero necesario explicar dónde se ha realizado la parte empírica de la misma, así como el porqué de esa elección. La entidad en la que me voy a centrar para responder a mi pregunta de investigación, no es otra que Cáritas Diocesana de Pamplona-Tudela. La decisión de elegir Cáritas y no otra entidad se debió a varios motivos. Uno de ellos es que su servicio de empleo cuenta con más de veinte años de experiencia en la colocación de empleadas del hogar por lo que podían mostrarme una evolución de las condiciones laborales en este tipo de trabajos, además es un servicio que atiende a toda la población en general sin límites ni tramos de edad establecidos como hacen otras entidades. Otra de las razones por las que elegí dicho servicio se debe a que desde el primer momento de la aprobación del decreto ha luchado por su cumplimiento. La Confederación Nacional de Cáritas española presionó siempre a los gobiernos para que regulara este sector y el Servicio de Empleo de Cáritas Diocesana Pamplona-Tudela ha trabajado con empleadores/as, trabajadoras y a través de la sensibilización social para que se cumpla. Pero fundamentalmente lo que me motivó a seguir y profundizar más en mi investigación fue la oportunidad que me dio la institución de trabajar como Trabajadora Social voluntaria en el propio servicio, lo que me ha aportado una visión mucho más amplia de las características del sector doméstico en la actualidad, cuales son las demandas más comunes, qué hace el servicio para que los derechos que plantea la regulación se cumplan, etc. El poder

trabajar en la institución tiene ventajas como he mencionado, pero también me ha generado inconvenientes ya que la implicación con la institución ha sido mayor y me ha generado mayor esfuerzo distanciarme objetivar y para analizar la institución desde fuera.

El Servicio de Empleo de Cáritas Diocesana Pamplona-Tudela (a partir de ahora SEC) tiene un carácter dinámico que realiza una serie de funciones diferenciadas, aunque interrelacionadas entre sí, que precisan de una importante acción de dirección y coordinación. En estos momentos, al frente del SEC hay una persona contratada, y 26 voluntarios/as repartidos entre la recepción de trabajadoras, información, recepción de ofertas y la formación que se hace desde el mismo.

Actualmente, dicho servicio, realiza una serie de funciones que nada tiene que ver con lo que se hacía en sus inicios. La intervención es más personalizada y se dan respuesta a otras situaciones que van más allá de la mera colocación en un puesto de trabajo. En primer lugar se da *información*, asesoramiento y orientación a todas las personas que lo soliciten sobre sus derechos, obligaciones, altas en la seguridad social, nominas, contratos, finiquitos, etc. También se realiza un *seguimiento* de las ofertas que se gestionan mediante llamadas tanto a los/las empleadores como a las trabajadoras para valorar si se cumplen los derechos planteados en la regulación. Por último, es preciso destacar que los cursos de *formación* implantados en el servicio sobre nociones básicas del sector doméstico (cocina, organización del hogar y plancha, geriatría y puericultura y habilidades sociales) son muy importantes para que las personas tengan titulación en el sector doméstico y aprendan las actividades que se desempeñan dentro del mismo.

Una vez justificada la elección de esta entidad del tercer sector y reflejadas las principales funciones del SEC, es preciso poner de manifiesto que esta investigación ha sido diseñada en tres fases. La primera, *investigación previa al sector*, ha consistido en una revisión y análisis exhaustivo de la literatura existente sobre la organización y conformación del sector doméstico en España, la situación legislativa del sector doméstico y una revisión estadística general (de la población inmigrantes y del sector doméstico) de los últimos años.

La fase siguiente, utilizando una *metodología cuantitativa*, se ha centrado en el análisis de los datos extraídos a partir de la información aportada desde Cáritas Diocesana de Pamplona-Tudela. De su base de datos se ha extraído la evolución de 2010 a 2013 de la población que ha acudido al SEC de dicha entidad; el número de atenciones realizadas,

la edad de las personas que acuden, su nivel educativo, las personas que acuden en situación jurídico administrativa irregular, las personas que vuelven después de dos años, etc. Todo ello con el fin de analizar la evolución de la demanda de empleo en función de fenómenos como la inmigración, coyuntura económica y la entrada en vigor del Real Decreto 1620/2011 por el que se regula la relación laboral de carácter especial de las empleadas del hogar. Por lo tanto, considero imprescindible aportar datos del SEC, ya que es necesario percibir las variaciones que se han producido en estos tres años y analizar el porqué de las mismas.

La tercera fase, siguiendo una *metodología cualitativa*, contiene paralelamente herramientas como entrevistas con profesionales del SEC, así como grupos de discusión con empleadas del hogar que están inscritas en dicho SEC. Estas herramientas me han ayudado a conseguir los objetivos planteados en mi intervención así como verificar o refutar las hipótesis planteadas.

Los *grupos de discusión* han sido elegidos para mi investigación, porque mediante ellos se puede mantener una discusión relajada sobre temas relacionados con los derechos laborales que tienen las empleadas del hogar en sus trabajos, esto puede que sea eficaz ya que las participantes ya que cuentan sus vivencias y exponen sus ideas en común. Hay que tener en cuenta que con este tipo de herramientas se obtienen datos con bastante rapidez y además el coste económico es muy reducido. Además se pueden obtener opiniones espontaneas a través de discusiones que puedan provocar respuestas que de otro modo no se obtendría, gracias a ellos se genera espontaneidad y afloran temas interesantes.

Pero la ventaja, que considero más importante, de este tipo de herramientas, es que gracias a ellas se pueden adentrar en cuestiones que mediante las encuestas y cuestionarios, nunca se obtendrían. Son temas que están directamente relacionados con mi objeto de estudio, como es el profundizar en las condiciones de trabajo, si han sufrido abusos sexuales en él, si la crisis económica afecta directamente a sus condiciones, qué argumentos esgrimen los hogares para no hacerles contrato y, por lo tanto, herramientas como los grupos de discusión resultan imprescindibles. Con respecto a los inconvenientes que tiene la realización de grupos de discusión nos encontramos con la posibilidad de que les retraiga contar lo que realmente les ocurre por el recelo de estar siendo grabadas. También el hecho de ir a un grupo donde no se conoce a nadie puede provocar que alguna persona se mantenga en silencio, pueden surgir conflictos entre ellas e incluso puede haber momentos en los que nadie quiera decir nada y se genere tensión dentro del grupo. Por último, otro de los

inconvenientes que he percibido de este tipo de técnicas es la valoración subjetiva que se puede tener al analizar los datos del grupo.

Con respecto a la herramienta de *entrevistas con informantes clave*, considero que son beneficiosas ya que mediante ellas puedes acercarte a las ideas, creencias y supuestos mantenidos por las profesionales del servicio. Es muy interesantes ya que lo focalizado se asocia con el hecho de concentrar en un solo punto un conjunto de cosas, conceptos y cuestiones referidas a un tema y a un contenido (Cerdea, 1995, p.260). Gracias a estas entrevistas puedo profundizar de manera más detenida en el decreto citado y tratar temas que mediante los cuantitativo no podría obtener ya que esto último permite conocer el volumen de usuarios, los tipos de empleo, el perfil pero no permite centrarte de manera detallada en la regulación, ni en limitaciones de la regulación, ni en condiciones de trabajo, etc. Quizás un inconveniente que percibo es la valoración subjetiva que se puede tener de sus respuestas.

Y, por último, la cuarta fase es la *interrelación de la información obtenida en las tres herramientas utilizadas*. Así, el haber utilizado estas tres herramientas me va a permitir, mediante la información obtenida en las tres, conocer los avances, limitaciones, resistencias y propuestas de cambio con respecto al Real Decreto 1620/2011. De manera conjunta podré interrelacionar lo que me aportan las profesionales, las empleadas del hogar y lo que percibo en los datos del propio servicio. Y gracias a ello podré conseguir el objetivo principal de mi investigación que no es otro que analizar el grado de cumplimiento de los derechos recogidos en el Real Decreto 1620/2011.

4.3.1 Criterios de selección de la muestra

Una vez plasmados los motivos que me han llevado a seleccionar las herramientas de este trabajo de caso, voy a exponer los criterios que me han llevado a seleccionar a profesionales del SEC para realizar las entrevistas y las empleadas del hogar que acuden a dicho servicio para llevar a cabo los grupos de discusión. Es decir, en este apartado voy a exponer los criterios que me han llevado a seleccionar la población con la que voy a intervenir para acercarme a los avances, limitaciones, resistencias y propuestas de cambio con respecto al Real Decreto 1620/2011.

Las entrevistas han sido realizadas a la responsable del servicio y a la profesional voluntaria dedicada a la recepción de ofertas, información y seguimiento. Considero que estas dos profesionales son imprescindibles ya que ellas son las que trabajan diariamente con la regulación, y son conscientes de los cambios que se han producido

desde que está vigente el nuevo real decreto, qué aspectos siguen sin mejorar, cuáles serían los cambios necesarios para la mejora de las condiciones laborales de estas mujeres, si el seguimiento que realizan refleja que se cumplen o no los derechos, que propuestas tienen al respecto, etc. para conseguir el objetivo específico relacionado con analizar el marco legal que regula el sector del empleo doméstico en la actualidad. Además gracias a ellas podré verificar o refutar las hipótesis de mi investigación relacionadas con la influencia o no de la crisis en que se hayan visto truncadas las mejoras que plantea la normativa vigente así como si el citado decreto es un avance en materia de condiciones laborales para las empleadas del hogar.

El método básico de aproximación a las informantes ha sido el de contactos personales dentro de la institución. Como trabajo con ellas todos los días no fue difícil concertar una cita, además ellas ya contaban con un folleto explicativo del proyecto. Semanas posteriores realicé las entrevistas siguiendo un guión temático (orientativo) que fue elaborado para este propósito. Dicha guía englobaba diversas temáticas de interés como: opiniones ante la implementación del nuevo Real Decreto así como limitaciones y obstáculos del mismo, perfil de las empleadas más demandadas, nuevos perfiles que acuden al servicio, derechos que se plantean en el Real Decreto y su cumplimiento en el servicio, seguimientos de las ofertas que se aceptan en el servicio, información que se aporta desde el mismo así como formación y asesoramiento, etc. (Anexo1). Debo dejar constancia de que estas entrevistas han sido semi-estructuradas las cuales se caracterizan por ser abiertas, es decir que únicamente he construido un guión en el que se reflejan los temas sobre los que es necesario obtener información. Durante el desarrollo de la entrevista se van formulando preguntas relacionadas con dichos temas, con suficiente flexibilidad como para ir reorganizando el planteamiento de las mismas según la lógica discursiva del informante.

Centrándonos en los grupos de discusión quiero poner de manifiesto que considerar a las empleadas del hogar como participantes clave en los grupos de discusión se debe principalmente al hecho de que son ellas las que viven día a día la realidad de ese sector, y quiénes mejor que ellas van a ser conscientes de si sus condiciones laborales han mejorado o siguen siendo las mismas que antes de estar vigente el citado decreto. Consideré que para conseguir el objetivo específico relacionado con analizar la situación laboral de las empleadas del hogar que acuden al Servicio de Empleo de Cáritas Diocesana Pamplona-Tudela, esta era la metodología más adecuada. Además gracias a ella podré verificar o refutar las hipótesis de mi investigación relacionadas con que la crisis económica ha provocado que los salarios de estas trabajadoras hayan

disminuido y que las mejoras iniciadas por el Real Decreto 1620/2011 se hayan visto truncadas por la crisis económica en la que nos encontramos.

La selección de las participantes de los grupos ha dependido de varios criterios, entre ellos, están los siguientes: haber trabajado en la *modalidad* de empleada interna o de empleada externa, pertenecer a los *países* más comunes de la bolsa de empleo de Cáritas(Ecuador, Bolivia, , Bulgaria, Rumanía, Marruecos, Senegal y Nigeria), tener un *tiempo de estancia* en España de, al menos, 6 meses y, a partir de ese tiempo mínimo, habrá variaciones, así algunas llevarán más tiempo y otras menos con el fin de observar las diferentes percepciones sobre los derechos que consideran ellas necesarios como empleadas del hogar. Y, finalmente, otro aspecto importante es la *edad*, todas ellas tendrán entre 35-50 años ya que la mayor parte de las mujeres que son seleccionadas en las ofertas de Cáritas tienen una edad comprendida en ese tramo, dato que coincide con las gráficas plasmadas en la fundamentación teórica donde se indica que la edad más común de las mujeres que acuden a nuestro país se encuentra comprendida en ese tramo. (Anexo 3)

Se realizaron dos grupos de discusión. La decisión de llevar a cabo dos grupos se debió a la necesidad de valorar si los países de origen de las mujeres influyen a la hora de tener unas mejores o peores condiciones de trabajo en el sector doméstico. Por esta razón en un grupo se encuentran mujeres de los países de América del Sur y del este de Europa y, en el otro, se encuentran mujeres procedentes de países de África.

La persona encargada de moderar el grupo de discusión es una voluntaria del servicio, más concretamente, la encargada de los seguimientos de las ofertas aceptadas. Dicha persona conoce la investigación desde el primer momento en que se empezó a llevar a cabo y tiene una amplia experiencia en el ámbito de la investigación cualitativa. Yo, como investigadora de este estudio, me posicioné en un segundo plano con el fin de observar detenidamente los comportamientos de cada una de las integrantes del grupo y poder valorar, en esos momentos, las respuestas de cada una de las mujeres.

El método básico de aproximación a las informantes ha sido el de contacto telefónico a cada una de ellas. Se les planteó el tema general que se iba a tratar y la mayor parte de ellas aceptaron, así que se les citó el día del encuentro. Días antes de la realización del grupo se les volvió a llamar para recordárselo.

Los temas a tratar en el grupo estaban directamente relacionados con los derechos laborales de las empleadas del hogar. Se abordaron unos diez temas en los que a partir de sus derechos como trabajadoras, se pretendía conocer los incumplimientos más

frecuentes, si son respetadas como personas, la dignidad de su situación material, la incidencia de la crisis en sus relaciones y derechos laborales, la incidencia de la regulación de la mejora o no de los condiciones laborales, las propuestas deshonestas (de contenido sexual), el padecimiento de la irregularidad en el sector, las actitudes o prejuicios en torno a su situación de extranjeras, los prejuicios sobre su religión, el respeto a su vida personal pasada y presente, y, finalmente, otros aspectos que ellas quieran abordar(Anexo 4).

El primer grupo estuvo integrado por mujeres latinas y de los llamados países del este. En dicho grupo participaron las siguientes personas:

- Mujer búlgara, 13 años en España. 51 años de edad. Ha trabajado en la modalidad de interna 3 años en el cuidado de una persona mayor así como en la gestión del hogar y externa en varias limpiezas del hogar.
- Mujer boliviana, 8 años en España. 45 años de edad. Ha trabajado 8 años como interna en la misma casa en el cuidado de una persona mayor y en la gestión del hogar.
- Mujer rumana, 9 años y medio en España. 36 años de edad. Ha trabajado como interna 5 años en el cuidado de niños/as y en la gestión del hogar.
- Mujer ecuatoriana, 7 años en España. 50 años de edad. Ha trabajado siempre como externa en la limpieza de varios hogares, pero sobre todo en hostelería.
- Mujer rumana, 9 meses en España. 30 años de edad. Ha trabajado dos meses en el cuidado de una persona mayor.

El segundo de los grupos realizados fue el integrado por mujeres africanas. En dicho grupo participaron las siguientes mujeres:

- Mujer senegalesa. Lleva más de 10 años en España. Ha trabajado más de 3 años como interna en una casa.
- Mujer guineana. Lleva 7 años en España. Ha trabajado un 1 año como interna y más de 3 años como externa.
- Mujer marroquí. Lleva 9 años en España. Ha trabajado entre la modalidad de interna y externa unos 4 años.
- Mujer nigeriana. Lleva 9 años en España. Ha trabajado como externa 5 años.
- Mujer senegalesa. Lleva 10 años en España. Ha trabajado 1 año como externa.
- Mujer marroquí. Lleva 25 años en España. Ha trabajado como interna 2 años y como externa 8 años.

5. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

En este apartado se expone la evolución de la demanda, en el Servicio de Empleo de Cáritas Diocesana Pamplona-Tudela, una vez puesto en vigor el Real Decreto 1620/2011, posteriormente, en base a los resultados de las entrevistas y de los grupos focales se analizan los avances de la nueva regulación así como las limitaciones, persistencias y finalmente se exponen las resistencias a que se cumpla dicha regulación debido a la naturaleza del sector.

5.1 Evolución de la demanda de empleo doméstico desde la entrada en vigor del Real Decreto 1620/2011 y en relación con la crisis.

Como se ha ido tratando en otros apartados, la entrada en vigor de dicho decreto ha supuesto un hito en materia de derechos laborales para las empleadas del hogar. Pero, sin embargo, entró en vigor en unos años en los que la crisis económica estaba muy presente, lo que ha provocado que en un Servicio de Empleo como el de Cáritas, se haya percibido un aumento de la población demandante de trabajo debido a la destrucción de empleo en otros sectores, y al reconocimiento de los derechos laborales en este sector.

La nueva regulación generó que en el SEC se valoraran el tipo de intervenciones que se estaban haciendo, ya que debido al volumen de personas que acudían diariamente, las atenciones se estaban reduciendo a meras inscripciones o actualizaciones en la base de datos, sin centrarse en otras demandas. Se planteó la necesidad de reducir el número de personas a atender de manera diaria e intervenir con ellas en otras demandas como información y asesoramiento de los derechos que se recogen en la nueva regulación así como la documentación a rellenar para contratar a una trabajadora.

El elevado número de intervenciones que se hacían de este tipo en el SEC, a partir del año 2013, provocó la necesidad de habilitar una nueva sección que se encargase únicamente de esas consultas, que sigue en funcionamiento actualmente. Además, en esa misma sección se introdujo una nueva función denominada *seguimientos* para valorar si en las ofertas que se gestionan desde el SEC se cumplen los derechos que plantea el nuevo decreto.

Pero, dicha regulación también ha producido variaciones en cuanto a las personas que vienen a demandar empleo, ya que además de la obligación de dar de alta en la seguridad social, que implica estar en situación legal, en su artículo 12 se trata el tema de las inspecciones laborales en este tipo de trabajos. Esto ha generado miedo en la

población que demanda una trabajadora en el SEC, provocando que, actualmente, se solicite mayoritariamente personas en situación jurídico administrativa regular. Este tipo de demandas impide que desde el servicio se puedan seleccionara mujeres no regularizadas para ofertas y eso ha generado que acudan en menor proporción a inscribirse.

Finalmente, otro de los fenómenos que ha provocado variaciones en el SEC es la crisis económica en la que nos seguimos viendo inmersos, es que acude un gran número de personas que no han trabajado nunca en este sector. Por un lado, el número de hombres que han trabajado principalmente en la construcción, ha ascendido de manera destacable, hay que tener en cuenta que es un sector que ha sido muy castigado por la crisis. También acuden mujeres que han trabajado la mayor parte del tiempo en hostelería (camarera, ayudante de cocina y fregadera), otro de los perfiles que ha aumentado es el de mujeres españolas, que han sido principalmente amas de casa y que no han trabajado nunca, pero debido a la situación económica en la que se encuentran y a la dignificación de este tipo de empleos, deciden inscribirse. Y, por último, señalar que el número de personas que acuden con niveles educativos medios-altos también ha aumentado, bien porque hay personas que han querido homologar los estudios realizados en su país de origen o bien porque los puestos de trabajo de niveles medios y universitarios son muy limitados en estos momentos provocando la necesidad de trabajar en cualquier sector.

Una vez introducidos los cambios que se han producido en la demandas de empleo en el SEC, debido, principalmente, a la entrada en vigor del citado decreto y a la crisis económica, voy a evidenciarlos mediante gráficos. En un primer momento se plasmará la influencia de la nueva organización del SEC en las intervenciones una vez puesto en vigor el decreto, posteriormente me centraré en la reducción de población en situación jurídico-administrativa irregular desde la entrada en vigor y, finalmente me centrare en los cambios en el perfil de la demanda de empleo debido a la crisis económica.

5.1.1 De los cambios legales a los organizativos

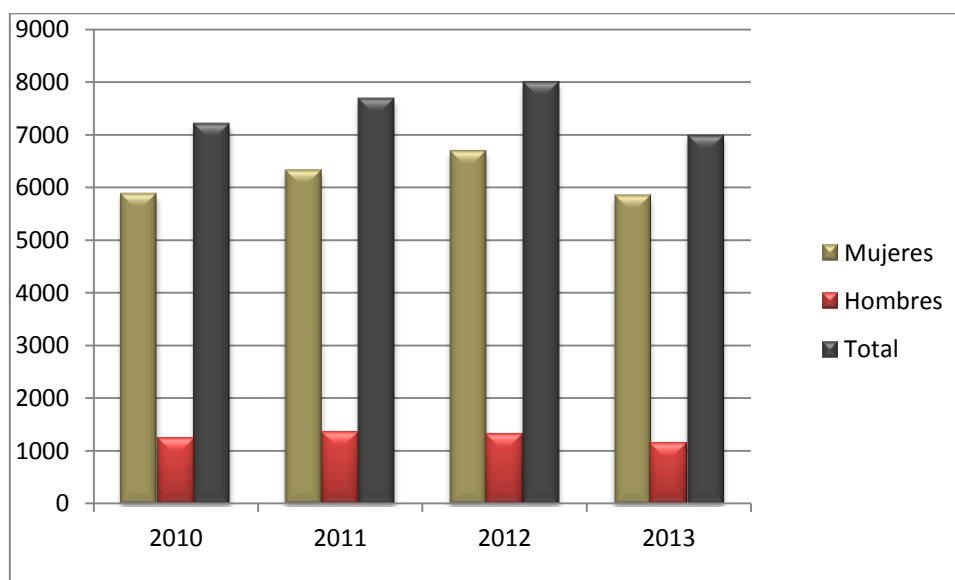
Desde que se puso en vigor el nuevo decreto, surgió en le SEC la necesidad de informar a todas las trabajadoras y a todos/as los empleadores/as de los derechos que la nueva regulación reconocía, así como la documentación que se exigía para contratar a una personas y darla de alta en la seguridad social. Hasta entonces el tema de los derechos era consensuado por la trabajadora y los contratantes, encontrándose el SEC en un

segundo plano frente a lo que acordaban. Todo eso cambio en el momento en el momentos en que la nueva regulación se reconoció provocando cambios en el SEC.

El elevado volumen de personas que se atendía al día impedía tratar situaciones que trabajadoras o empleadores/as habían vivido en privacidad familiar donde se desempeñaban las actividades. Es por ello que el número de personas a atender diariamente se redujo, permitiendo de esta manera trabajar con las personas otras demandas relacionadas con empleo pero que no precisamente tiene que ser inscripción o actualización de los datos en la bolsa de trabajo.

En este gráfico se percibe como a pesar de que el número de personas a atender diariamente es mucho menor, las intervenciones no se han reducido de manera destacable con respecto a otros años.

Gráfico 9: Evolución de intervenciones por sexo (2010-2013)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Cáritas Diocesana Pamplona-Tudela

Como se puede observar, el año que mayor número de intervenciones realizó fue 2012, en el que se atendieron a 6.678 mujeres y 1.319 hombres. Este número tan elevado de atenciones se debe a que ese año entró en vigor el decreto citado y todavía no se habían modificado el sistema de citas del SEC por lo que se acumularon atenciones de varios tipos, con el colapso que eso generó. Una vez que se redujo en 2013 el número de atenciones, las cifras se redujeron a 5.836 mujeres y 1.144 hombres, posibilitándose de esta manera un mejor funcionamiento del servicio y dándose cobertura a otras demandas relacionadas con la regulación.

Ese mejor funcionamiento se ha podido lograr también gracias a la habilitación de la nueva sección de “información, asesoramiento y mediación”. En ella la profesional se

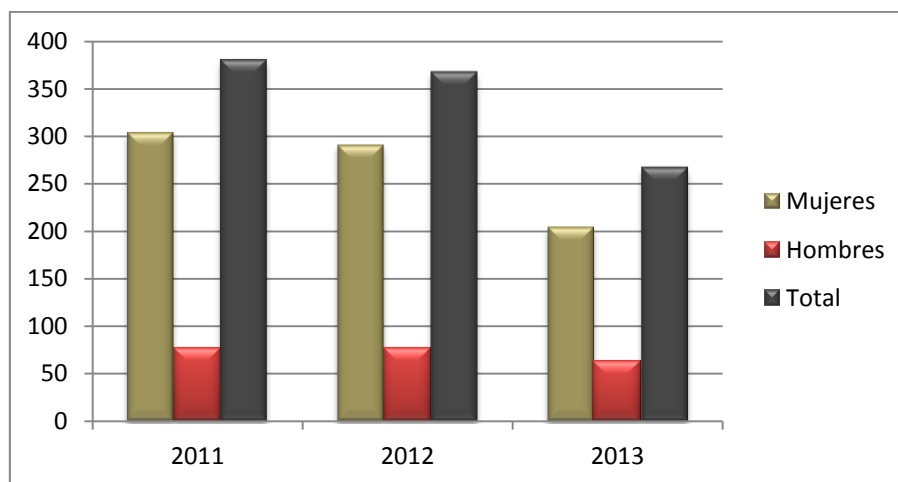
encarga de informar sobre los derechos que plantea la nueva regulación, asesorar sobre la documentación a entregar en la seguridad social, y también otra de las funciones que han visto aumentada en estos últimos meses es en la mediación entre las partes. Las trabajadoras son conscientes de que tienen unos derechos y si no los ven cumplidos acuden al SEC a informarlo, y la profesional se encarga de mediar entre ellos/as para que lleguen a una solución mediante los argumentos que planteen. El mediar entre hermanos/as sobre el perfil y la modalidad de trabajo que solicitan también es una tarea muy común. Pero la función más significativa y que refleja la importancia que da el SEC al cumplimiento de los derechos laborales de las empleadas del hogar es la función de seguimientos. El contactar a los meses con la trabajadora y los empleadores/as para valorar si se cumplen o no los derechos planteados es algo muy positivo porque de esta manera el porcentaje de población que se coloca desde el servicio tendrá garantizados unos derechos.

5.1.2 Impacto de la normativa en la demanda

Un aspecto que no se contemplaba en el anterior decreto, 1424/1985 mencionado anteriormente, es la realización de inspecciones dentro del hogar familiar a través de las facultades y límites contemplados en la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

El deseo de muchas personas de cumplir la legalidad, el deber de darles de alta en la seguridad social, y el hecho de que se puedan producir inspecciones de trabajo que en el caso de incumplimientos se pueden llegar a recibir sanciones de 6.000 a 12.000 euros, genera miedo e incertidumbre a aquellas personas que solicitan a una empleada de hogar. En el SEC se han recibido casos en los que han acudido personas a solicitar la documentación para contratar y dar de alta en la SS a la persona que tienen trabajando en casa y que hasta ahora estaba desempeñando sus actividades de manera informal. También han tenido casos en los que han acudido personas que han despedido a la trabajadora en situación no regularizada por miedo a que les hagan una inspección y, finalmente, lo más frecuente actualmente es que las personas que acuden demandando a una persona quieran hacerle contrato y seguridad social por lo que las mujeres en situación jurídico administrativa irregular no encuentran salida laboral desde este servicio y esto se ve reflejado en el descenso pronunciado de este perfil que acude demandando empleo.

Gráfico 10: *Evolución de personas en situación jurídico-administrativa irregular por sexo (2011-2013)*



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Cáritas Diocesana Pamplona-Tudela

Los datos en estos dos años evidencian el descenso de la irregularidad producido encontrándose con que en 2013 eran 204 mujeres las que acudían en situación jurídico-administrativa irregular al servicio y 67 hombres. Esto es un avance para el sector ya que uno de los principales fines que tiene el decreto citado es que se reduzca el porcentaje de economía sumergida. En el SEC se percibe como este perfil de personas se reduce año tras año, por el cumplimiento de todos los derechos laborales dentro del mismo. Pero, desde mi punto de vista, esto no quiere decir que se esté reduciendo de manera significativa el empleo informal en este sector, ya que si que se ha podido percibir una disminución de las ofertas relacionadas con el empleo por horas. Esto se debe, entre otras cosas, a las cantidades que hay que pagar a las cuotas de la seguridad social en esta modalidades de trabajo que resultan elevadas en comparación con el salario que perciben y esto está generando que servicios como el de Cáritas apenas reciban este tipo de ofertas, pero no quiere decir que se hayan extinguido, sino que se hacen de manera informal en la calle perdurando así el alto nivel de informalidad en el sector.

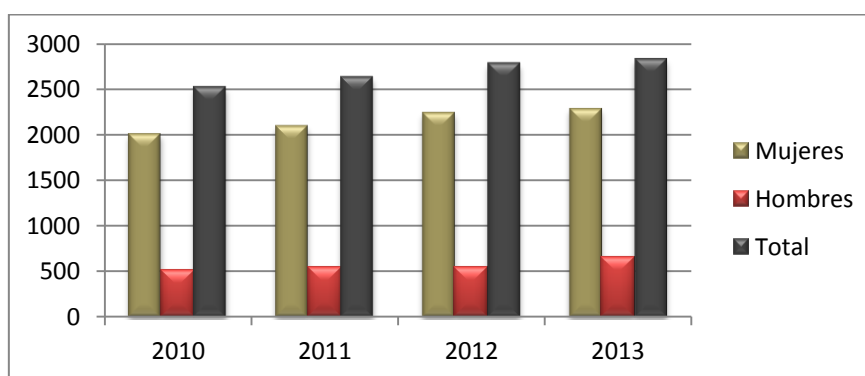
Por lo tanto, puede afirmarse que en servicios donde se trabaja diariamente con el cumplimiento de los derechos, se ha reducido el número de personas que acuden en situación no regularizada debido a la escasez de demandas para este perfil, lo cual implica un avance con respecto al decreto citado. Pero, por otro lado, esto no quiere decir que no se sigan gestionando en la calle ofertas sin contrato y con unas condiciones laborales muy por debajo de las estipuladas siendo causa de ello la crisis económica de la cual voy a hablar en el siguiente apartado.

5.3 Variaciones del perfil de la demanda en función de la crisis económica.

En este apartado voy a analizar los cambios que se han producido en el perfil de la demanda de empleo en el SEC, pero antes quiero hacer una breve mención a algo que trataré en apartados posteriores y que está relacionado con los cambios por parte de los/as empleadores/as del perfil de la modalidad de trabajadora. Esta nueva regulación se puso en vigor en años en los que en la crisis económica estaba muy presente, lo que provocó que los cambios que se hicieron con respecto a las cuantías de la SS, en el decreto 29/2012, tratado anteriormente, redujera las ofertas de trabajo por horas en el SEC. Las cuantías a la SS son elevadas para personas que, principalmente, reciben una pensión y tienen que hacer frente a esas cuantías y al salario de la trabajadora. Eso genera que ese tipo de ofertas no se hagan desde el servicio pero se sigan gestionando en la calle, accediendo a ellas muchas trabajadoras que por encontrarse en situaciones de necesidad aceptan lo que se les ofrece. Por lo tanto, se puede decir que la crisis económica sigue alimentando esa economía sumergida que caracteriza a sectores como este.

Centrándonos ahora en los nuevos perfiles que acuden al SEC, es preciso vincularlos a la crisis económica en la que nos encontramos. Así en el gráfico siguiente se percibe como el número de hombres ha aumentado estos últimos años.

Gráfico 11: *Evolución de personas distintas que acuden al servicio por sexo (2010-2013)*



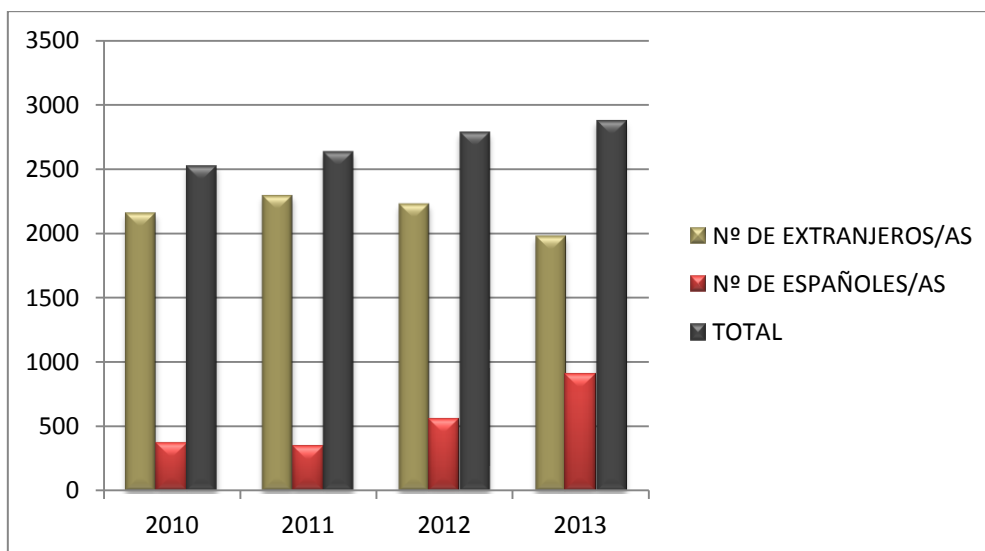
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Cáritas Diocesana Pamplona-Tudela

Ya en 2010 el número de hombres era elevado en comparación con años posteriores, pero en estos tres años se evidencia que el número ha seguido aumentando encontrándose en 2013 con 660 los que acudieron a inscribirse. Los hombres que acuden suelen tener experiencia, principalmente, en el ámbito de la construcción no habiendo trabajado nunca en el sector doméstico. Que acudan cada vez más no quiere

decir que sea fácil colocarles en puestos de trabajo ya que en sociedades como la nuestra el trabajo privado (limpiezas y cuidados) dentro del hogar es algo que han realizado principalmente las mujeres, y es por ello que actualmente demandan principalmente una “empleada de hogar”. Desde el servicio se está intentando concienciar a los empleadores/as sobre la posibilidad de poder contratar a hombres que se han formado en ese tipo de trabajos pero la resistencia de las personas demandantes de que sea una mujer les está haciendo complicado acceder a estos puestos.

También es importante destacar el aumento de las personas españolas que acuden a inscribirse al SEC. Suelen ser mujeres que han sido amas de casa y que apenas tienen experiencias laborales, pero debido a que la crisis ha castigado sectores masculinos, son ellas teniendo en cuenta la experiencia que tienen en sus hogares, las que se deciden buscar empleo en este tipo de sectores. Pero no está siendo fácil colocarlas ya que solicitan principalmente trabajos por horas, y como he dicho ese tipo de ofertas cada vez cobran menor importancia en el servicio. El siguiente gráfico evidencia el aumento.

Gráfico 12: Evolución de personas siendo extranjeros/as y españoles/as (2010-2013)

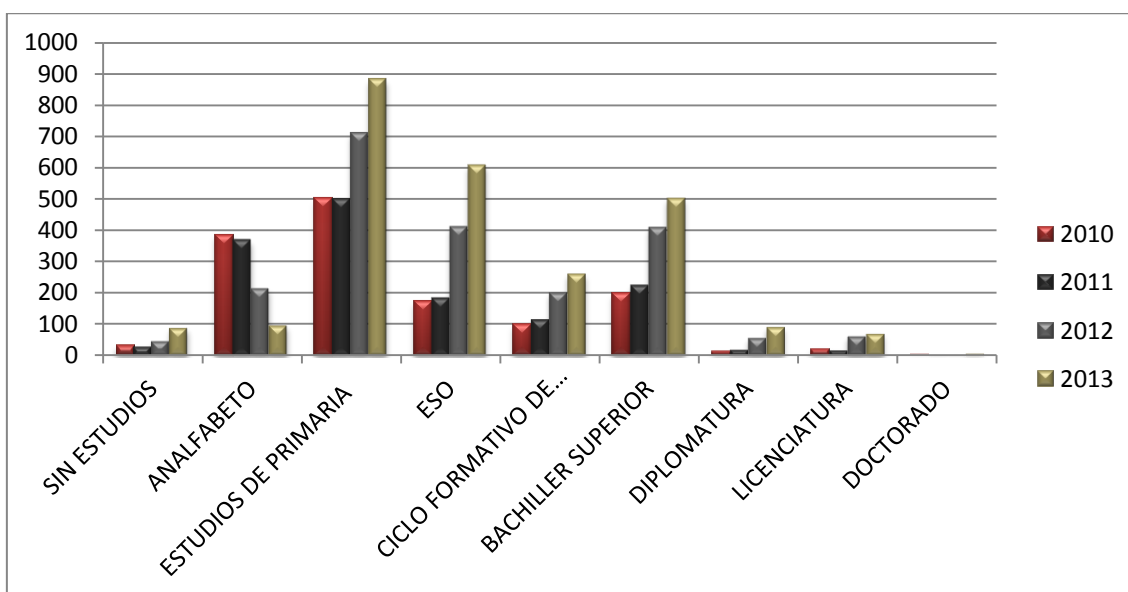


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Cáritas Diocesana Pamplona-Tudela

Puede percibirse un aumento destacable de personas españolas, pasando en 2010 de 367, a 966 en 2013. Por lo tanto, en este último año el porcentaje de personas extranjeras se encuentra en 67,2% frente al 32,8% de personas españolas.

Y, por último, me voy a reflejar que la población que acude con un nivel educativo medio-alto, ha aumentado en estos últimos años. Así lo demuestra el siguiente gráfico.

Gráfico 13: Evolución del nivel educativo por sexo (2010-2013)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Cáritas Diocesana Pamplona-Tudela

Es una constante la mayoritaria participación de personas con estudios básicos, seguida de personas con estudios obligatorios de Educación Secundaria y encontrándose en tercera posición las personas con estudios de bachillerato. Hay que señalar que no todos los técnicos del servicio registran estos datos, pero teniendo en cuenta los que han quedado plasmados en la base de datos se puede afirmar que en 2013 el 33,5% tenía estudios básicos, el 20,1% habían cursado la ESO y el 19,1% cursó bachillerato.

En solo tres años el nivel educativo de las personas que acuden ha aumentado considerablemente. Esto se debe a varias causas, en primer lugar las personas que vinieron a España hace años han tenido la oportunidad de homologar sus estudios en el país, esto es un proceso largo y costoso, por lo que ahora se están empezando a ver los resultados. Por otro lado, la crisis económica también ha provocado que muchas personas al no estar trabajando se dedique a estudiar y muchas otras que ya habían estudiado y tenían otro tipo de puestos de trabajo, hayan tenido que recurrir al sector doméstico como ámbito de trabajo.

Por lo tanto, viendo estos gráficos apreciamos que son muchos los aspectos que han influido en el cambio que se ha producido en estos tres años. En primer lugar, puedo decir que el objetivo de analizar la evolución de la demanda desde la entrada en vigor del Real Decreto 1620/2011, ha sido cumplido. Este análisis nos ha evidenciado que a

consecuencia de la crisis las personas españolas que acuden al servicio han aumentado, los hombres que acuden al mismo también, el nivel académico se ha incrementado, y también otro aspecto influido por ella es el gran número de personas que acuden después de dos años.

Otra de las causas que han generado cambios en la evolución del SEC es la entrada en vigor del nuevo decreto. Su contenido recoge una serie de derechos laborales y también plantean inspecciones con pena de multa si se evidencia que hay una empleada sin contrato de trabajo. La nueva normativa también ha generado que un importante número de atenciones del SEC se centren en muchas ocasiones en explicar los derechos laborales a los que se pueden acoger, dando un giro a las intervenciones que realizaba anteriormente el servicio.

Finalmente, destacar que gracias a este análisis he podido verificar una de las hipótesis de mi investigación. Como es la mayor dificultad de las personas en situación jurídico-administrativa irregular de encontrar trabajo una vez que entra en vigor el citado decreto.

5.2 El Real Decreto 1620/2011 una normativa con luces y sombras

5.2.1 Avances con efectos colaterales

Es evidente que la actual regulación del trabajo en el hogar ha traído beneficios. Así, podemos agrupar en tres apartados a los beneficiarios, por una parte el Estado, por otra las trabajadoras y por otra los/las empleadores/as.

El primer beneficiado es sin duda del Estado. Aflorar laboralmente un sector sumergido tan numeroso como el trabajo domestico mejora cualquier índice sobre el empleo en nuestro país, e inyecta unas no despreciables cotizaciones a las débiles arcas de la seguridad. En muchas ocasiones esta se ha presentado como la principal razón de la regulación. Pero es indudable que las trabajadoras también salen beneficiadas. En primer lugar pasan a cotizar a la seguridad social con los derechos sanitarios que conlleva, la prestación en las bajas laborales y la cotización a largo plazo para la jubilación. Además de regularse como hemos visto la jornada laboral, finiquitos, etc. Las personas que contratan adquieren una seguridad laboral y están cubiertas de cualquier contingencia que pueda suceder durante el trabajo.

Ahora bien la contraprestación a esas ventajas está en los efectos colaterales que ha producido, y me voy a centrar de manera especial en dos de ellos. El primero ha sido expulsar de esta regulación a todas las personas que están en situación jurídico-

administrativa irregular en nuestro país. No es posible afilarlas a la seguridad social por lo que están abocadas a un subempleo todavía mayor donde los abusos económicos y en la jornada laboral están garantizados. Es difícil pensar en una integración social o en una cohesión social si ni tan siquiera uno de los empleos de menor consideración social lo pueden realizar las personas inmigrantes. El otro efecto colateral ha sido el encarecimiento de los costes para el empleador/a. En el caso de las trabajadoras internas la seguridad social incrementa un 20% los costes.

La reacción a esto es seguir en el empleo sumergido. Unas trabajadoras no pueden estar afiliadas, pero otras no quieren. Si han venido a nuestro país por poco tiempo o si tienen urgencias económicas, prefieren cobrar un sueldo algo mayor a estar aseguradas. En una época en crisis, el empleador, si puede ahorrarse dinero, lo hace.

Estos argumentos, fueron planteados tanto por las profesionales del servicio como las propias empleadas del hogar. Comenzando por las profesionales, decir que ellas catalogan de logro y avance la nueva regulación, consideran muy importante el hecho de que se haya puesto en vigor una normativa relacionada con el empleo doméstico, reconociendo, en ella, una serie de derechos laborales con los que se acercan cada vez más a los del resto de sectores laborales. Gracias a este decreto se está empezando a concienciar a la sociedad o, por lo menos, a gran parte ella en considerar el trabajo doméstico, como precisamente eso un trabajo y que, por lo tanto, las personas que lo realizan son trabajadoras y deben contar con unas condiciones dignas.

“Un avance es sin duda el que las considera trabajadoras del hogar que yo creo que choca mucho con la mentalidad que había hasta estos momentos(...)”

Profesional Voluntaria

Ambas profesionales destacaban continuamente la importancia que tiene que las familias se conciencien en esos derechos, no sirve de nada que se planteen en una regulación si luego las personas que van a solicitar a una empleada no están sensibilizadas en que tienen que cumplirlos. Por lo que ellas dijeron, las familias que acuden al SEC asumen esos derechos y quieren hacer todo bien. Y, también destacan como importante la concienciación de las empleadas domésticas como “empleadas” ya que aunque es muy importante que los que contratan tengan esa idea, lo mismo ocurre con ellas.

“(...) al igual que veo que hay empleadores, que les cuesta y dicen ¡jo que caro! pero asumen las condiciones, hay algunas trabajadoras que si que te cuentan que asumen el compromiso, asumen sus derechos, asumen sus responsabilidades y sus deberes y eso está bien (...)”

Responsable de Empleo

Recalaron de manera pormenorizada los derechos que habían generado que las condiciones de este sector hayan mejorado. Y, entre ellos, mencionaron el contrato por escrito, los descansos de dos horas diarias, los descansos semanales de 36 horas, el derecho a vacaciones de 30 días, el aumento a cuatro horas de los tiempos de presencia, el hecho de poder cotizar para el día de mañana poder percibir una pensión de jubilación y la incapacidad laboral transitoria retribuida desde el 4º día.

También reflejaron su entusiasmo al percibir como desde el SEC el cumplimiento de los derechos en las ofertas que gestionan es mayoritario. La regulación es la herramienta principal del día a día en el servicio y todos los derechos que se plantean son cumplidos desde él.

“Sí y ¡alguna más!(...) desde el primer momento se ha cumplido al 100% y en la medida de lo posible procuramos dar además un paso más en la línea de los convenios internacionales, todos los trabajos que propiciamos son con Seguridad Social, son con contrato, con un contrato firmado...(…) sí claro que cumplimos”

Voluntaria ofertas

El garantizar ese cumplimiento lo hacen a través de la función de seguimiento, que he nombrado en apartados anteriores, donde se ponen en contacto tanto con las empleadas como con las personas que los contratan y las respuestas suelen ser positivas. En muy pocas ocasiones se incumplen esos derechos y destacan la idea de que no se puede garantizar el 100% del cumplimiento. El no poder garantizar la totalidad del cumplimiento en las ofertas se debe a dos causas principales, por un lado este tipo de trabajos se realiza dentro del hogar familiar y ambas partes pueden acordar incumplimientos que sean beneficiosos para ambos y eso es algo que se escapa de la mano del servicio. Ponían ejemplos como no darle días festivos de tal manera que acumule días para irse en un futuro a su país unos meses, son temas de los que se enteran tiempo después cuando ya ha desaparecido el pacto y alguna de las partes lo cuenta.

Por otro lado, entra en juego uno de los efectos colaterales de los que hablaba al comienzo del apartado, como es dificultad de muchas personas en costearse los gastos

que implica el contratar a una empleada de hogar. Comentaban que la mayor parte del incumplimiento viene por parte de los empleadores/as y, en este caso, destaca el hecho de que esas cantidades económicas que tienen que pagar son elevadas teniendo en cuenta la renta de esas familias por lo que en algunos casos no pagan lo que está acordado.

“(...)hay algún incumplimiento queriendo o mal queriendo y muchos incumplimientos sin querer que son fruto de las circunstancias,(...) las cantidades económicas que tienen que pagar las familias son importantes para su nivel económico entonces tienden a ajustarlo, a veces también pasa que son personas modestas que viven en hogares modestos y que a veces no pueden garantizar unas condiciones de dignidad para la persona que está trabajando(...)”

Voluntaria ofertas

Relacionado con lo anterior decir que las profesionales también destacaban como atribuible al Real Decreto la disminución en el servicio de las ofertas de trabajo por horas. El hecho de que la SS sea tan elevada en estos casos genera que la gente no se pueda costear esos gastos y no haga ofertas en servicios como el de Caritas sino hacerlo de manera informal en la calle. El hecho de hacerlo en la calle es algo que se escapa de la mano del servicio, ya que muchas mujeres en situación jurídica-administrativa irregular tienen que ganarse la vida y es lógico que busquen mediante conocidos, etc.

“(...)la gente tiene miedo a si no se da de alta haya una sanción. Entonces, hay familias que dicen tengo miedo pero tampoco puedo asumir el gasto que me supone por lo tanto no contrato o si lo hago es a través de economía sumergida que viendo a demás que puedo ser denunciada no me atrevo a solicitar un servicio como Cáritas(...)”

Responsable de empleo

Este efecto colateral, beneficia en algunas ocasiones el otro efecto relacionado con las dificultades de mujeres en situación jurídico administrativa irregular de encontrar salidas laborales desde el SEC. Así, teniendo en cuenta la situación económica en la que se encuentran, en ocasiones, las familias que contratan, se han valorado ofertas en las que no se da de alta en la SS por no poder costeárselo, y de esta manera se pueden colocar a mujeres en situación jurídico-administrativa irregular. Esto ocurre en muy pocas ocasiones y es en casos extremos cuando lo hacen, pero valorando la situación de las familias y las de las trabajadoras, en algún momento se han realizado.

Con respecto a los discursos llevados a cabo por las empleadas del hogar, resulta curioso ver como ambos grupos dedicaron muy poco tiempo a hablar de los avances. Centrándonos en lo expuesto por las mujeres latinas y del este de Europa se percibe como ellas consideran que no se respetan sus derechos como juicio y vivencia global, aunque luego, al pormenorizarlos alguna si destacó que con el decreto vigente había conseguido que su empleadora le diera 36 horas libres de descanso semanal. Las mujeres africanas al hablar de avances se mantuvieron calladas y solo comenzaron a hablar cuando se trataron los incumplimientos.

Hay que tener en cuenta que estas empleadas domésticas están inscritas en este servicio, pero la mayor parte de sus trabajos han sido a partir de conocidos, por anuncios en los diarios de información, por anuncios en la calle, etc. Teniendo en cuenta esto, resulta más que evidente que las familias que acuden a servicios como el SEC quieren cumplir la legalidad, pero valorando el alto porcentaje de personas que trabajan en este sector, esta proporción de colocación desde el SEC es muy pequeña por lo que, de manera general, puede decirse que los avances que se plantean en el papel están siendo disfrutados por un porcentaje pequeño de las mujeres que trabajan en este sector.

5.2.2 Limitaciones persistentes

La citada normativa a pesar de ser un avance, sigue manteniendo limitaciones que considero necesario valorar. El trabajo domestico tiene un contenido muy amplio y variado: Se puede trabajar como interna en una casa y se puede trabajar por horas como externa. El trabajo se puede realizar durante la semana, o solo los fines de la semana. Pude ser un trabajo diurno, pero también puede ser nocturno, se puede realizar en jornada continua, o bien en jornada partida, en una capital o en una zona rural aislada. Pues bien, una de las limitaciones del Decreto es que no diferencia las distintas posibilidades de trabajo existente. En la mayor parte de su contenido parece que solo se contempla la posibilidad de trabajo como interna, e incluso los modelos de contratos que aporta el ministerio están orientados a este tipo de trabajo, pero ¿Qué pasa con el resto de las situaciones? Sin duda sería deseable una mayor precisión.

Lo mismo sucede con del contenido del trabajo. Bajo la denominación de trabajo domestico se encuentran no solo las tareas que podríamos denominar de gestión del hogar, sino también el cuidado de personas, niños y, en estos momentos sobre todo, ancianos en situación de dependencia. El decreto no contempla ninguna diferenciación o graduación de los trabajos que implican dedicaciones muy diferentes.

El decreto es también muy limitado a la hora de abordar las retribuciones. Remite al Salario Mínimo Interprofesional para las jornadas completas, quedando en manos del empleador y de la trabajadora la concreción de los tiempos superiores e inferiores al mismo. Esta genera una indefensión de las trabajadoras que en parte pretenden ser paliadas por sindicatos, entidades altruistas etc. que tienen elaboradas tablas orientativas salariales, pero que no evita los abusos económicos en tiempos de crisis, o los abusos de empresas mediadoras.

Las profesionales catalogaban la regulación como muy poco decisiva, ya que constantemente en la normativa se plantea “se recomienda”, “se aconseja” destacando la necesidad de que el Ministerio se ponga más decisivo e imponga para de alguna manera dignificar las condiciones. Ven necesario que se regule el tema de los salarios ya que teniendo en cuenta el tipo de trabajo y el horario que supone siguen siendo muy vulnerables para el sacrificio que supone, sobre todo, a lo que hace referencia a las jornadas completas. También son partidarias de que se equipararan las cuotas de la seguridad social, ya que son altas sobre todo para el trabajo por horas. Además el tema de las pagas extras también lo perciben como muy en el aire y sigue sin quedar claro qué cantidad se tiene que pagar.

Otro de los aspectos que perciben necesarios es el hecho de que se contemplen salarios dependiendo de las actividades a realizar dentro del hogar. En estos momentos el empleo doméstico incluye, entre sus actividades, gestión del hogar, cuidado de personas mayores y cuidado de niños/as. Las ofertas que mayormente se gestionan desde el SEC son para la modalidad de interna en la que deben desempeñar las actividades de gestión del hogar y los cuidados de personas mayores. Pero en estos cuidados hay variaciones ya que en algunos casos la persona a cuidar es independiente y únicamente necesita acompañamientos, y sin embargo en otras ocasiones la persona es totalmente dependiente y necesita todo tipo de cuidados. Desde la regulación no se valoran estas situaciones y tampoco plantea salarios, únicamente incide en que sean igual o superior al SMI. Esto es un enorme vacío que debe de ser valorado.

“(...)Por lo tanto, ¿que entendemos por cuidadora en servicio doméstico?, ¿qué sea una auxiliar de clínica?, entonces yo creo que se debería clasificar cada tarea y valorar el salario en función de lo que tenga que hacer(...)”

Responsable de empleo

Por su parte las empleadas del hogar destacaron como limitaciones de la regulación el no reconocimiento por parte de la normativa de la prestación por desempleo. Ambos grupos, generaron su descontento ante esta situación y fueron una de las primeras preguntas que lanzaron una vez empezado el grupo. Destacan el sacrificio que implica un trabajo de este tipo para luego no tener derecho a una prestación.

“Mujer nº 6. Yo he trabajado en muchos sitios, como restaurantes, fábricas y si he tenido derecho. Y en una casa te piden cocinar, planchar, limpiar trabajando como una perra y cuando se me acaba ese trabajo no tengo derecho a nada”

Grupo de discusión nº2

Otra de las limitaciones que reflejaron es el hecho de que no haya unas tarifas salariales unificadas en todos los servicios. Cada servicio tiene su propia tarifa debido a que la regulación no establece nada y, por lo tanto, cada servicio intenta ajustar los salarios dependiendo de la situación económica en la que nos encontramos, pero también valorando el sacrificio que este tipo de trabajos genera.

“Mujer nº2. También creo que se deberían igualar salarios. Porque las de Cáritas ganamos menos que las de UGT, y así...”

Grupo de discusión nº1

Por lo tanto, puede decirse que tanto las profesionales como las empleadas del hogar perciben vacíos importantes en la regulación. Mientras que las empleadas se centran en los efectos más visibles de las limitaciones como son no percibir prestación por desempleo y la unificación de salarios, las profesionales van más allá y son más críticas en lo poco decisiva que es la regulación en cuanto a estipular salarios, cantidad de las pagas extras, etc. También reflejan la necesidad de que se les de mayor importancia a las trabajadoras por horas dentro de la regulación así a diferenciar salarios dependiendo de las actividades que tienen que realizar.

5.2.3 Resistencias por la naturaleza del sector doméstico

Al tratarse de un sector feminizado, principalmente inmigrante y realizado dentro de la intimidad familiar de un hogar se siguen generando resistencias. Así, aunque las profesionales consideraban avance el hecho de que se empiece a valorar como un trabajo, desde mi punto de vista considero que un porcentaje de la población sigue sin darle consideración laboral como cualquier otro tipo de trabajo. En esto contribuye la consideración tradicional del sector doméstico como algo propio y sin derechos, de ahí el no respeto como personas y los abusos sexuales que se están generando.

Además continua siendo un sector muy feminizado, con lo que se sigue viendo el rol tradicional de la mujer, más que el trabajo, y además las mujeres trabajadoras han tenido muy poca fuerza organizativa para hacer valer sus derechos, a todo a eso se le suma ser inmigrantes, es decir a veces más incultas, más desprotegidas y aisladas socialmente, y por lo tanto más fácil de abusar en todos los sentidos.

Otra de las resistencias que está provocando que los derechos de las mujeres empleadas del hogar sigan, en muchos casos, sin cumplirse es la crisis económica en la que todavía nos seguimos viendo inmersos. Esto está provocando que las trabajadoras al encontrarse en una situación de necesidad acepten empleos con unas condiciones indignas, algo que beneficia a los/las empleadores/as, ya que al ser conscientes de la situación en la que se encuentran estas mujeres siguen manteniendo unos salarios mínimos y les exigen unas jornadas laborales que no son equiparables al salario que perciben. Pero esta crisis también está afectando a empleadores/as que quisieran hacer todo legalmente pero debido a la situación económica que tienen no se pueden costear la SS, y, por lo tanto, no les dan de alta, incumpliendo de esta manera los derechos de las trabajadoras.

Además la complejidad burocrática a la hora de contratar a una persona es otra resistencia. Todo el papeleo que hay que hacer, asusta en numerosas ocasiones a las familias, que en muchos casos no saben a quién acudir para que se les asesore. Aquí entran en juego servicios como el SEC, que gracias a la información y asesoramiento que realizan, muchas personas han logrado aclarar sus dudas, recibir todo el papeleo necesario y rellenarlo con la ayuda de un profesional.

En este apartado de resistencias, cobran especial importancia los discursos de las empleadas del hogar. Y, existían claras diferencias entre unas y otras.

En el momento en el que entró en juego el tema del respeto como personas, las mujeres africanas afirmaron de manera rotunda que no se les respetaba. En primer lugar, consideran que no respetar sus horarios de trabajo es no respetarles como personas ya que no valoran su tiempo ni el de sus hijos/as que también las necesitan. Además, comentaban que el hecho de ser personas de color les dificulta mucho más el poder acceder a un puesto de trabajo, o encontrar una habitación para vivir, y eso es también una clara falta de respeto como personas. Consideraban también que desconocer un continente como es el suyo, es irrespetuoso ya que muchas empleadoras piensan que han venido de la selva y les tratan como salvajes, no siendo conscientes de que vienen de países en donde no viven tan mal como mucha gentes

de España cree. El hecho de ser personas de color les pone la vida mucho más difícil y eso es algo que, como se manifestó en el grupo, les indigna y les genera frustración.

Mujer nº 2-La gente tiene que entender que somos humanos, tiene que entender que venimos a buscar dinero, a buscar alegría, que queremos estar contentas. Pero si la familia no tiene dinero para pagarnos podrían hablar con nosotros como humanos no como tontas (...)

Grupo de discusión nº2

En el primer grupo de mujeres latinas y del este hubo unanimidad en el hecho de sentirse respetadas. Aunque luego algunas de ellas cuentan ciertas vivencias que matizan una afirmación tan rotunda, ya que dicen que han sido insultadas por el hecho de ser extranjeras y, en el caso de las trabajadoras del este, les han llamado tontas por su pronunciación, etc. Por lo tanto, de manera general creen que han sido respetadas pero luego cuentan ciertos detalles que generan dudas.

Mujer nº1 Yo en ese sentido estoy contenta(...)Trabaja mi amiga en una casa y dice que esa señora todas las mañanas cuando entra en casa, empieza ¡buenos días extranjera!, ¡tú eres una extranjera, tonta!, ¡no sabes hablar, tonta!, le trata muy mal... y yo cuando trabajé en esa casa hace más de 10 años igual y el médico le decía ¡pero no le hables así! ¡no ves como te cuida! (...)"

Grupo de discusión nº1

Otro de los temas que afloraron en los grupos era el hecho de haber sufrido abusos sexuales en este tipo de trabajos. Resulta alarmante observar como en el primer grupo realizado (mujeres latinas y del este), la gran mayoría de mujeres habían tenido experiencias de ese tipo. Lo relataban con miedo, ya que muchas están buscando empleo y cuando ponen anuncios en diarios de información les llaman con números ocultos les citan en sitios y una vez que están en la casa les hacen propuestas deshonestas, otras cuentan experiencias de muchas mujeres con una misma persona, etc. En el caso de las africanas les sorprendió la pregunta y relataron como nunca habían tenido ese tipo de experiencias.

"Mujer nº 3 (...)segundo día que yo llego a casa estaba lloviendo y me fui a mi habitación y el apareció y quería entrar y cerrarse adentro conmigo. Yo en el momento dije ¡o te vas o llamo a la policía!(...)

Mujer nº 4 (...)Yo también puse anuncios en el periódico y me llamó un hombre de Mendillorri y me dijo que iría que iban a contratarme para limpiezas. Yo fui y cuando llegamos a casa, me hizo sentar(...)de repente se sienta y me empezó a decir que me daba más dinero si me dejaba tocar(...)

Grupo de discusión nº1

Es curioso ver como en el primer grupo la gran mayoría habían sufrido propuestas deshonestas mientras que en el otro grupo ninguna. El color de su piel sea quizás una de las causas que puedan generar que no las hayan vivido ya que como muy bien decían han vivido situaciones discriminatorias, e incluso en este caso sociedades como las nuestras no las tienen en cuenta ni para este tipo de peticiones.

Posteriormente a esto, se trató el tema de la crisis económica y los posibles abusos sufridos por la situación de necesidad en la que se encuentran. En el primer grupo (mujeres latinas y del este) lo que relataban eran abusos en relación con su formación. Por ejemplo, se apuntaban a cursos que se anunciaban como con futuro laboral y por tanto, caros, pero sin embargo les daban formación una semana y no se les contrataba en ningún lugar. También destacaban abusos en el hecho de que las seleccionaban para trabajar dos meses en limpiezas de hogar, que es lo correspondiente al “periodo de prueba”, y después de haber realizado una limpieza general les decían que ya no volvieran.

En el grupo de las mujeres africanas hubo un amplio debate con respecto a este tema ya que una de ellas valoraba que para no sufrir abusos con respecto a salarios todo el mundo se tenía que poner de acuerdo para cobrar un mínimo digno y a partir de ahí que cada una decidiera, pero sin embargo el resto de mujeres no estaba de acuerdo en el tema ya que consideraban que para poder sobrevivir había que pasar por alto abusos como ese ya que tienen que pagar alquiler, comida, etc. Todas estaban de acuerdo en el hecho de que se abusa con los salarios tan bajos que reciben en comparación con las horas que trabajan pero, la gran mayoría considera que eso es algo que por lo que por ahora no van a rechazar el puesto ya que tienen que cubrir con el dinero que les den sus necesidades básicas.

“Mujer nº5 (...)pero ¿Qué haces si estás aquí sola y tienes que pagar alquiler, comer? Es que vas a aceptar. Antes de irme a la calle o robar, prefiero por lo menos tener algo para pagar el alquiler. No estamos en condiciones de escoger”

Grupo de discusión nº2

La crisis siguió jugando un papel importante en sus discursos, y relacionaban directamente a esta con el empeoramiento de sus condiciones laborales. Así las mujeres del primer grupo consideraron que si su situación ha empeorado se debe principalmente a la crisis económica, comentaban que como el empleador/a es consciente de la necesidad que tienen rebajan los precios y utilizan siempre la frase de “o lo tomas o lo dejas”, además ellas son conscientes de que la crisis les ha golpeado

doblemente por ser trabajadoras y extranjeras, comentan que hay muchas mujeres que cobran salarios muy inferiores a los orientados desde Cáritas y destacan que más del 50% de sus conocidas trabajan sin contrato.

Las mujeres africanas coincidieron en el hecho de que ahora mismo no se reclama demasiado porque tienen que conformarse con lo que hay, los empleadores/as lo tienen muy fácil a la hora de encontrar a alguien que trabaje con unas condiciones laborales indignas, pero al estar presente la crisis económica, cualquier cantidad de dinero es bien recibida.

“Mujer nº 3 Yo creo que la crisis nos ha afectado a todos. Pero en los extranjeros se siente más la crisis, porque hemos salido de nuestro país para venir aquí a trabajar(...)Mucha gente, trabajan todo el día para 500 o 600E. Antes cobraban más pero desde que empezó la crisis, les han bajado(...)”

Grupo de discusión nº1

“Mujer nº 5-La crisis ha influido en todo, en el salario y en la forma de tratar a la gente. Porque ahora te dicen si no quieres viene otro. Quieren que respetes la hora de entrada pero la de salida no nos la respetan a nosotros. No tienen respeto para nada, les da igual que tengas vida fuera”

Grupo de discusión nº2

Por otro lado, el incumplimiento de los derechos por parte de los empleadores/as es un tema que abarcó un importante porcentaje de tiempo. Si analizamos lo expresado por las mujeres latinas y del este de Europa se percibe que ellas manifiestan que no se respetan sus derechos como juicio y vivencia global, aunque luego, al pormenorizarlos, se percibe como algunos de ellos, se respetan. Avanzando en los derechos uno a uno, aportaron las siguientes apreciaciones: en relación con estar dadas de alta en la seguridad social, manifestaban que muchos/as empleadores/as lo viven como una exigencia de las trabajadoras, más que como una obligación legal, por lo que muchas de ellas se pagan la seguridad social íntegramente, y algunos/as empleadores/as llega a despedir ante esa solicitud. En relación con la indemnización y finiquito que les corresponde al concluir el trabajo, manifestaban que es muy frecuente que no paguen el finiquito prescrito en la normativa. Consideran que los empleadores han asimilado la parte de la normativa que afecta a los deberes de las trabajadoras, pero no así los de los/las empleadores/as, y en consecuencia, dan largas a la hora de hacer el contrato y pasan los años sin hacérselo, el finiquito está muy por debajo de los demás trabajadores. En relación con su jornada laboral el derecho al descanso nocturno raramente se cumple. Sin embargo, el descanso semanal se ha empezado a respetar

con la nueva normativa, por lo tanto, este último derecho se puede decir, según lo expresado, que es uno de los pocos que se ha empezado a respetar después de la entrada en vigor del nuevo real decreto.

En el caso de las mujeres africanas en un primer momento se mantuvieron calladas, pero en el momento en el que se les pregunto por un derecho básico como es del contrato de trabajo, empezaron a relatar todos los incumplimientos que estaban viviendo. En este grupo la mayor parte habían trabajado con contrato, aunque alguna de ellas nos relataba lo contrario. El derecho que veían más vulnerado era el respeto a sus horarios de trabajo. En el caso de las trabajadoras por horas, la hora de entrada es algo inamovible pero, sin embargo, la de salida puede variar dependiendo del día y sus jornadas laborales pueden ampliarse incluso dos o tres horas sin la correspondiente retribución. El derecho a tener los mismos días festivos que el resto de los trabajadores aporta resultados muy variables si la persona a cuidar tiene alguien con quien quedarse, se les respeta, si no es así, tienen que quedarse las 24 horas que corresponde al día festivo. Lo mismo ocurre con los fines de semana. Por último, expresaban que los despidos son algo muy temido en el empleo doméstico porque a muchas de ellas e incluso a conocidas les despiden y no les pagan ni indemnización ni finiquito.

Comparando los dos grupos respecto a este tema, es preciso poner de manifiesto que las trabajadoras latinas y las del este estuvieron bastante más tiempo hablando sobre los incumplimientos, que las africanas, que rápidamente cerraron el tema. Se apreciaron también diferencias en la valoración del trabajo doméstico, ya que mientras que las mujeres latinas y del este lo veían como el tipo de trabajo que les había motivado a venir a España al ser un sector de empleo con bastantes puestos de trabajo, las mujeres africanas hablaban de él como su última opción antes de regresar a su país. Estas últimas dejaban claro que habían venido a España a mejorar y no a estancarse en un sector como este.

“mujer nº 4 (...) No, no se han respetado porque yo he estado trabajando y últimamente que he estado en el trabajo yo le dije a la señora que me diera de alta en la seguridad social, me decía que sí, que sí, que sí y total que no fue así. Yo fui le saque los papeles para que me diera de alta pero se negaba y finalmente me dijo que me fuese (...)”

Grupo de discusión nº1

“Mujer nº 1-Las cosas de los derechos es algo muy importante porque una empleada del hogar tiene derecho a sus días libres y a disfrutarlos, pero yo con la sobrina de la mujer a la que quería cuidar un día choque con ella. Porque había otra chica que tenía que venir el fin de semana, pero si falla esa chica yo obligatoriamente me tengo que quedar”

Grupo de discusión nº2

Las profesionales también destacaron como una de las principales resistencias la crisis económica. Destacan que lo que perciben desde el servicio es que la gente que viene a solicitar una empleada de hogar en muchos casos no puede costeársela ya que están percibiendo pensiones con las que no pueden hacer frente a esos costes. Reflejan como las cuotas de la SS son unas cantidades que se han ido incrementando bastante pero, sin embargo, no se están ofreciendo ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral que permitan costearse ese tipo de cuantías. Antes se daban ayudas para la dependencia pero, actualmente, ponen cada vez más trabas para poder percibir las.

“(…)para una unidad familiar pagar un sueldo y la seguridad social dependiendo de las pensiones que tengan las persona mayores o el salario de la gente es que igualmente quedan sin poderse cubrir adecuadamente(…)”

Responsable del Servicio

Las dos profesionales coinciden en el hecho de que el coste de la seguridad social es el que genera que muchas empleadas no quieran ser dadas de alta, principalmente, porque no lo tienen asumido como un empleo sino como algo que les dé de comer pero de manera secundaria y esto ocurre, sobre todo, con las empleadas por horas ya que teniendo en cuenta el coste de la seguridad social prefieren que no las den de alta. Así, por ejemplo, si una mujer tiene una retribución mensual de unos 438 euros (serían unas cuatro horas de Lunes a Viernes) , el coste de la seguridad social por parte del empleador sería de 88,29 euros y de 16,86 euros por parte de las empleadas, esa cantidad de la seguridad social sigue ascendiendo encontrándose en retribuciones de unos 631 euros (sería unas 7 horas de trabajo) con un coste de seguridad social por parte del empleador/a de unos 127 euros y de la empleada de unos 24 euros. Como se puede observar conforme suben las horas baja el salario y el coste de la seguridad social aumenta destacablemente, sobre todo, para los empleadores/as.

También consideran como resistencia importante el hecho de que apenas se demanden empleados del hogar. Aunque son mujeres el perfil más demandado hay muchos otros perfiles que acuden al servicio y que, desafortunadamente, son mucho

más difíciles de emplear. Entre ellos destacó a los hombres que han trabajado principalmente en la construcción.

“(...)cuando llega alguna oferta se intenta potenciar al hombre porque lo que importa es tener una vocación, paciencia porque hay mujeres que han trabajado mucho tiempo cuidando a una persona mayor y no tienen paciencia o habilidades en cambio un hombre las puede tener pero a día de hoy todavía existe esa etiqueta por educación, cultura...(...).”

Responsable de Empleo

Destacan que el sector doméstico se está empezando a considerar un empleo como otro pero, sin embargo, los roles de género marcan un papel muy importante en él. Y, como se puede ver en el servicio, sigue siendo así. En la sociedad española como en muchas otras existe una división sexual del trabajo donde la mujer trabaja en el ámbito privado y el hombre en el ámbito público. Aunque un gran porcentaje de las mujeres se han incorporado al ámbito público, siguen teniendo que encargarse del privado por lo que nos encontramos en una doble jornada laboral y eso ocurre por el hecho de considerar el trabajo del hogar y de cuidados algo femenino. Eso ahora está afectando a muchos hombres que se quieren dedicar a esto y, sin embargo, no se les da la oportunidad de hacerlo.

Como última resistencia reflejada por las profesionales, se encuentra la complejidad burocrática a la hora de contratar a una empleada. Cada vez son más las personas que acuden al servicio a informarse porque no tienen idea de que papeles hay que rellenar, a donde hay que acudir, que está estipulado, etc. Muchas otras personas que no acuden a servicios como el SEC, seguirán teniendo dudas y al verlo tan complejo, en ocasiones, optarán por no darles de alta.

Por lo tanto, y viendo esto puede decirse que la naturaleza de este sector y la crisis económica son las resistencias principales por las cuales se siguen generando incumplimientos en sus derechos. El hecho de ser un sector feminizado tradicionalmente y al trabajar en el ámbito privado, impide que multitud de hombres que se quieren abrir camino en el sector, tengan la oportunidad de hacerlo. Al ser dentro de la intimidad familiar, provoca que un porcentaje de la sociedad no lo considere un trabajo por lo que no valoran los derechos de las personas que trabajan en él, generando abusos como los que he mencionado. La crisis económica provoca que las expectativas que tenía la normativa con respecto a la mejora de las condiciones laborales se hayan visto truncadas en la mayor parte de los casos. Además la escasez de ayudas para la dependencia y de conciliación de la vida familiar y laboral, ayuda a

que esos derechos laborales no puedan ser cumplidos, sobre todo, con respecto al salario. Por último, reflejar que la complejidad burocrática está intentando ser paliada con la puesta en marcha de despachos de información como el del SEC, donde la población puede acudir a resolver sus dudas y a obtener toda la información que necesita.

Conclusiones

Una vez finalizada la investigación, y a partir de la bibliografía consultada y el trabajo empírico desarrollado en un servicio de empleo, puede afirmarse que a partir de su regulación la situación del empleo domestico en nuestro país ha experimentado avances, que no obstante, la normativa actual tiene importantes carencias para las trabajadoras de este sector y que existen muchas resistencias a cumplirla. Por tanto, la vulneración de los derechos de las trabajadoras, la presencia de economía sumergida en este sector y la infravaloración del trabajo domestico como actividad laboral sigue siendo una realidad.

Avances. El cambio legislativo producido en España a partir del 1 de Enero de 2012 con la puesta en vigor del Real Decreto 1620/ 2011, del 14 de Diciembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los/las empleados del hogar, ha sido un gran avance en materia de condiciones laborales. Son muchos los derechos que se han reconocido: la obligatoriedad de contratos de trabajo, ser dadas de alta desde la primera hora de trabajo, la distribución de la jornada domestica para las empleadas internas, el descanso semanal (30 a 36 horas), el derecho a pagas extras, la cobertura de la baja por enfermedad, las vacaciones de 30 días, etc. Pero dicha normativa también genera efectos colaterales, como la dificultad de las personas en situación jurídico-administrativa irregular de encontrar empleo en este sector a través de servicios como el SEC, ya que el art. 12 de dicha normativa trata el tema de las inspecciones de trabajo, lo que genera miedo en las personas que demandan una empleada obligando de esta manera a cumplir la legalidad y a darles de alta en la SS por lo que las personas no regularizadas quedan en un segundo plano. Otro de los efectos colaterales de esta regulación es el encarecimiento de los costes para el empleador/a, ya que las cuantías de la SS son más elevadas teniendo en cuenta que las personas que necesitan cuidados perciben unas pensiones muy bajas lo que genera en muchos casos que no se puedan costear una empleada de hogar o que incumplan, fuera de servicios como el SEC, la obligación de darle de alta en la SS para poder ahorrarse los gastos de la misma y, de esta manera, se alimenta el porcentaje de economía sumergida de este sector. También decir que el SEC es un agente activo para el cumplimiento la legislación exigiendo en todas las ofertas que gestiona su cumplimiento y comprobándolo mediante el seguimiento que se realiza desde el mismo a través de llamadas tanto a los/as empleadores/as como a las empleadas.

Limitaciones. No obstante, a pesar del avance, queda un largo camino por recorrer para poder equiparar sus derechos y condiciones laborales a las de los demás ámbitos

profesionales. De hecho, está considerada como una relación laboral de “carácter especial” y siguen existiendo *lagunas* como la exclusión de la “relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar” de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y, del Fondo de Garantía Salarial(FOGASA), que implica la imposibilidad de reclamar cantidades salariales adecuadas ante este organismo. Dentro de la regulación existen limitaciones como la no categorización de salarios dependiendo de las actividades que haya que desempeñar dentro del trabajo, así como el escaso carácter decisivo de la regulación donde apenas se trata los salarios que deben percibir las trabajadoras, ya que solo habla de salarios superiores al mínimo profesional para las empleadas a jornada completa, tampoco deja claras las cuantías de las pagas extras, etc. Por último, la prestación por desempleo es un derecho todavía inalcanzable para estas trabajadoras.

Resistencias. Las resistencias existentes que están impidiendo que la regulación actual no se cumpla en la mayor parte de los casos son, en primer lugar, la naturaleza de este sector, ya que está protagonizado principalmente por mujeres e inmigrantes dentro del hogar familiar lo que provoca que un porcentaje importante de la sociedad siga sin considerarlo un empleo y, por lo tanto, sin derechos. Otra de las resistencias claras es la crisis económica que está impidiendo que gran parte de empleadores/as puedan costearse las cuantías de la SS establecidas en este sector, además las situaciones de necesidad de muchos trabajadores están provocando que acepten empleos con unas condiciones indignas en cuanto a retribuciones, horarios, etc. Finalmente otra de las resistencias que percibo es la escasez de demanda de empleados del hogar al tratarse de un tipo de trabajos que tradicionalmente han sido realizados por las mujeres, debido a la división sexual del trabajo tan marcada que había y hay todavía en muchos hogares, donde la mujer trabajaba en el ámbito privado y los hombres en el público. Además la complejidad burocrática que tiene el cumplir la legalidad genera que muchas personas no lo hagan, gracias a ello se han puesto en marcha despachos como en el SEC, para informar y asesorar a la ciudadanía sobre estos temas.

Según las cifras de la OIT en el mundo hay más de 52 millones de personas trabajando en el empleo doméstico. Dada la importancia de la economía sumergida en este sector, no podemos saber las cifras auténticas de personas trabajando en nuestra Comunidad. Solo podemos afirmar que constituyen un factor indispensable en el mantenimiento del tipo de vida que llevamos y en la atención a alguno de los sectores más vulnerables de nuestra sociedad. Es un sector que empieza a tomarse en consideración y que se comienza a pensar en su profesionalización a través de la

formación y de la regulación de sus condiciones laborales. A pesar de ello, muchas de las participantes de los grupos de discusión manifestaron que están en el hogar por no tener otras oportunidades y que lo dejaran en cuanto puedan. Esta afirmación es sin duda la manifestación más evidente de que la urgente necesidad de mejoras legales, económicas, sociales y actitudinales en el mismo.

Propuestas y líneas de investigación abiertas

Una vez realizado el análisis de las características del sector doméstico en la actualidad así como del ámbito legislativo, y llevado a cabo también el análisis de los resultados del estudio empírico, voy a presentar una serie de propuestas de mejora para el sector teniendo en cuenta a las limitaciones percibidas.

En primer lugar se valora necesario un mayor reconocimiento del empleo doméstico mediante la sensibilización de la sociedad. La realización de campañas de sensibilización en los medios de comunicación que promuevan la concepción del trabajo doméstico como un trabajo que tiene igual valor que el resto y, por lo tanto, necesita tener una mayor consideración y el reconocimiento de los mismos derechos.

También se considera importante promover algún tipo de ayudas y/o subvenciones a las familias que tengan alguna empleada de hogar, con objeto de que las empleadas puedan adquirir los mismos derechos, condiciones y estabilidad laboral que el resto de los trabajadores/as. En estos momentos el contratar a una empleada del hogar supone un coste importante para personas que viven con una pensión muy limitada. Por ejemplo, actualmente contratar a una empleada interna supone un salario de 870 euros de Lunes a Sábado más el coste de la seguridad social que ascienda a 159,32 euros para el/la empleador/a y 30,44 euros para la empleada, sumando estas cantidades nos encontramos con un coste de más de 1000 euros mensuales, sin tener en cuenta contrataciones que hagan los fines de semana que tienen un coste de 100 euros por 36 horas de trabajo y los costes de alojamiento y manutención. Realmente el salario de la empleada para el trabajo que realiza es bajo ya que no llega a 900 euros y se le descuenta la seguridad social pero, sin embargo, el coste es importante para el que contrata. Por ello y debido a la gran función que realizan estas empleadas es imprescindible que el gobierno promueva subvenciones o medidas fiscales que permitan costear esos gastos.

Sería importante la ratificación del convenio 189 de la OIT de trabajo decente para empleados y empleadas del hogar, ya que dentro de él se reconocen una serie de derechos que no están presentes en el Real Decreto 1620/2011 y nos permitirían avanzar con respecto a las condiciones laborales de este sector. El convenio tiene en cuenta aspectos que en el citado decreto ni se nombran, como es un apartado específico para la resolución de conflictos, quejas y el cumplimiento de la ley, también trata en uno de sus apartados la edad mínima de trabajo reflejando que los mayores de 15 años y menores de 18 años no deben ser privados de la educación obligatoria o

interferir con sus oportunidades para continuar sus estudios o adquirir formación profesional, y especifica bastante más los derechos de las empleadas internas destacando como imprescindible el derecho a la intimidad y privacidad de la misma. Si se ratificara este convenio, los derechos de las empleadas del hogar mejorarían considerablemente y se tendrían en cuenta otros aspectos, pero hasta ahora España no lo va a hacer ya que hasta ahora no se han percibido ninguna intención de ello.

Asociaciones como SEDOAC, lleva a cabo una estrategia activa de reivindicaciones para mejorar las condiciones laborales de este colectivo, y sugiere algunas cuestiones que considero interesante recordar: *¿Por qué no se hacen inspecciones de trabajo en el interior de las familias para ver lo que está pasando? ¿Por qué los sindicatos no defienden las demandas de las mujeres que trabajan en el sector? ¿Cómo se pueden defender los derechos de un colectivo que mantiene una relación laboral tan “especial” con la familia empleadora?*

Otra propuesta necesaria sería modificar aspectos de la regulación actual como es el hecho de segregar por actividades el salario que reciben las empleadas del hogar. Actualmente todas reciben, según la modalidad, el mismo salario independientemente de las funciones que realizan. Por ejemplo una empleada externa que trabaja 8 horas recibe 646 euros de Lunes a Viernes independientemente de que cuide a una, dos o tres personas y que incluso tenga que hacer las tareas del hogar, el piso tenga 80 metros cuadrados o doscientos. Se puede empezar diferenciando salarios dependiendo de las personas a las que hay que cuidar, y si son dos lo más justo es que la persona reciba un salario mayor que la que solo tiene que cuidar a una. Otro aspecto a mejorar de la regulación sería la concreción de cuestiones como “se recomienda que se paguen dos pagas extras”, ya que de la otra manera da a entender como que es algo que depende de la voluntad del que contrata. Tampoco deja claras las cantidades de las pagas extras. Finalmente, con respecto a la regulación veo necesario para fomentar las contrataciones de las trabajadoras externas una coherencia entre el salario y el coste de la seguridad social, ya que este último lo considero desproporcionado. Así una persona que trabaja 5 horas recibe un salario de 478 euros y el que contrata tiene que pagar una cuantía de 107, 79 euros y la empleada tiene que pagar 20, 60 euros. Con estos precios lo único que consiguen, desde mi punto de vista, es que el empleo irregular siga teniendo un protagonismo importante en sectores como este.

Ante esto último, son interesantes las propuestas relacionadas con la política fiscal, las cuales están muy presentes en el libro *Impacto de la crisis económica en el trabajo doméstico remunerado domiciliario y propuesta de política fiscal, social y laboral para*

estimular su formación y estimulación entre otras quiero destacar una que me parecen muy interesante, y es la implantación de una deducción (así como de un crédito de impuesto) equivalente a un porcentaje del coste real del servicio domestico por cada nueva contratación así como una subvención del 100% de la cotización a la Seguridad Social de la persona contratada, con el objetivo reducir el trabajo informal en el sector del servicio doméstico (Villota, Paloma., et al; 189:2011).

Otra propuesta importante sería la creación de una asociación de empleadas del hogar en Navarra, de tal manera que tengan un sitio donde recurrir en el momento en el que le ocurra alguna situación en sus trabajos. El hecho de que exista una asociación les permite tener voz y reivindicar todo aquello que consensuen, salir a la calle y manifestarse. El poder asociar a un gran número de personas empleadas del hogar, les permitirá tener más fuerza y quejarse de todo aquello que consideren injusto. Además también puede hacer que muchas empleadas que están solas en la ciudad conozcan a gente e incluso se generen amistades que les puedan ayudar a mejorar su salud psicológica, ya que muchas de ellas al estar solas y dedicarse a trabajar únicamente, se sienten muy deprimidas.

Otro tema interesante es la necesidad de que la sociedad conozca los abusos sexuales a los que se ven sometidas, en algunas ocasiones, estas mujeres por parte de las personas que les contratan o que les quieren contratar. Hay que animar a las empleadas a que no tengan miedo y denuncien a sus agresores, ya que esto es un delito penal y tienen que pagar por ello. A través de los medios de comunicación se podrían hacer “llamadas de atención” para que muchas personas que están ejerciendo estas agresiones sean conscientes de que son temas que se están investigando y les genere miedo.

Para finalizar, y después de haber tenido la oportunidad de tener un grupo de discusión con mujeres africanas, pediría que en el siglo XXI en el que estamos dejemos atrás todos los prejuicios contra las personas de color, y se les dé una oportunidad al igual que al resto de personas. No han venido de sus países a pedir ayudas como muchos piensan, sino a mejorar su situación, a trabajar y a ser felices. Hay que juzgarles por lo que hacen no por el color que les caracteriza.

Referencias Bibliográficas

Arango, J., DiazGorfinkiel, M. y Moualhi, D. (2013). Promover la integración de las trabajadoras y los trabajadores domésticos migrantes en España. Estudios sobre migraciones internacionales. Recuperado de

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/migrant/documents/publication/wcms_222288.pdf

BrionesVoz Mediano, E., Agudelo Suárez, A., López Jacob, M^ªJ., Vives Cases, C., BallesterLagune, F. y Ronda Pérez, E. (2013). Percepción de las trabajadoras inmigrantes del servicio doméstico sobre los efectos de la regulación del sector en España. *Gaceta Sanitaria*, 28(1), 109-115.

Cabrera, Cabrera, J. (2013). Transformaciones del mercado laboral en el Tercer Milenio. *Revista de Estudios Sociales y de Sociología Aplicada*, 169, 127-151.

Campillo, I. (2010). Políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en los regímenes de bienestar mediterráneos: los casos de Italia y España. *Política y sociedad*, 47(1), 211.

Cáritas Diocesana de Pamplona-Tudela. (2008). ¿Quiénes somos? Y ¿Qué hacemos? Pamplona: Cáritas Diocesana de Pamplona-Tudela.

Cáritas Española. (2009). Modelo de Acción Social. Madrid: Cáritas Española.

Catarino, C., y Oso, L. (2000). La inmigración femenina en Madrid y Lisboa: hacia una etnificación del servicio doméstico y de las empresas de limpieza. Recuperado de http://cdd.emakumeak.org/ficheros/0000/0230/papers_60.pdf

Comisiones Obreras. (2001). Análisis de la Ley Orgánica 2/2009, de 11 de Diciembre, de reforma de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, modificada por las leyes orgánicas 8/2000, 11/2003 y 14/2003. *Secretaría de empleo y migraciones*. Recuperado en http://www.extremadura.ccoo.es/comunes/recursos/10/doc39393_Informe_final_de_CCOO_sobre_la_reforma_de_la_LOEX.pdf

Cerda, H. (1995). Los elementos de la investigación. Santafé de Bogotá. El Buho.

Devetter, F., y Rousseau, S. (2011). La paradoja francesa: El empleo doméstico como política contra el desempleo. *Revista de Estudios Sociales*, 45(1), 252-255. Recuperado en <http://res.uniandes.edu.co/view.php/839/index.php?id=839>

De Villota, P., Ferrari Herrero, I., y VazquezCureiro, S. (2011). Impacto de la crisis económica en el trabajo doméstico remunerado domiciliario y propuesta de medidas de política fiscal, social y laboral para estimular la formación y su profesionalización. Recuperado en

<http://www.inmujer.gob.es/observatorios/observIgualdad/estudiosInformes/docs/impCrisisEcoTrabDomic.pdf>

Domingo Pérez, C. (2008). Inmigración femenina en España y relaciones de género. Recuperado de http://minerva.usc.es/bitstream/10347/4521/1/pg_071-092_semata20.pdf

Florentino Ezcurra Oroquieta. (2005). Las raíces de una obra social en Navarra. Navarra. Pamplona. Caritas Pamplona.

Fundación Anafe Cite. (2008). La intervención social con poblaciones inmigradas. Manual para profesionales de los servicios sociales. Pamplona: Gobierno de Navarra.

García, Ferrando, M., Ibañez, J. y Alvira, F. (1994). Análisis de la realidad social, métodos y técnicas de investigación. Alianza. Recuperado de <http://scholar.google.es/scholar?hl=es&q=An%C3%A1lisis+de+la+realidad+social+%2C+m%C3%A9todos+y+t%C3%A9cnicas+de+investigaci%C3%B3n&btnG=&lr=>

García Sainz, C., Santos Pérez, M^a L. y Valencia Olivero, N. (2011). Inmigrantes en el servicio doméstico. Madrid: Talasa.

Garrido Medina, L., Miyar Busto, M. y Jacobo Muñoz, C. (2010). La dinámica laboral de los inmigrantes en el cambio de fase del ciclo económico. Recuperado de http://www.ief.es/documentos/recursos/publicaciones/revistas/presu_gasto_publico/61_12.pdf

Guerrero Padrón, T. (2006) Inmigración femenina y servicio doméstico: resurgimiento de un régimen especial de seguridad social decadente. Recuperado de <http://www.ruct.uva.es/pdf/Revista%207/7101.pdf>

Imsero. (2004). Cuidado a las personas mayores en los hogares españoles. Recuperado de <http://www.imsero.es/InterPresent1/groups/imsero/documents/binario/cuidadosppmmhogares.pdf>

IOÉ, Colectivo. (2001). Mujer, Inmigración y Trabajo. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración, Secretaría General de Asuntos Sociales, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales.

Larrañaga, I., Arregui, B. y Arpal, J. (2004). El sistema sanitario desde la perspectiva de género y clase social. *Gaceta sanitaria*, 18(1), 1-10. Recuperado en http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0213-91112004000400002&script=sci_arttext

Laparra, M., Aguilar, M., García, C., y colaboradores/as. (2004). Evolución y situación actual de la población inmigrante extracomunitaria en Navarra. Encuesta 2003. Pamplona: Gobierno de Navarra.

- Martínez Buján, R. (2004). Domésticas cuidadoras: el papel de las mujeres inmigrantes en el sector privado de asistencia a personas mayores. Recuperado de http://webs.uvigo.es/pmayobre/pop/archi/profesorado/monserrat_golias/domesticas.pdf
- Marcu, S. (2009). Inmigrantes rumanas en el servicio doméstico y de cuidados de la comunidad de Madrid: Estudio Cualitativo. Recuperado de <http://digital.csic.es/bitstream/10261/20351/1/123.pdf>
- Martinez, Miguelez, M. (2004) Los grupos focales de discusión como método de investigación. Caracas. Recuperado de <http://miguelmartinezm.atspace.com/gruposfocales.html#ftnref1>
- Miyar Busto, M., y Garrido Medina, I. (2012). La dinámica de los flujos migratorios de entrada en España. Recuperado de http://www.ief.es/documentos/recursos/publicaciones/revistas/presu_gasto_publico/61_04.pdf
- Navarro, v. y Quiroga, A. (2004) Políticas del Estado de Bienestar para la equidad. Gaceta Sanitaria, 18, 17-21. Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-91112004000400024
- Ortuñez Gallo, E. y Camarasa de los Ángeles, E. (2012). Memoria de empleadas del hogar, ciudadanas migrantes, trabajadoras con derechos. Fortalecimiento organizativo de mujeres migrantes para la defensa de sus derechos laborales: Convenio 189 de la OIT. Madrid: Acsur-Las Segovias.
- OIT.(2013). Global and regional statistics and extent of legal protection, Domestic work. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_173363.pdf
- OIT (2011): Trabajo decente para los trabajadores domésticos. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_104703.pdf
- OIT (2007) “Decent work for domestic workers” propuesta para la 99 Conferencia (2010). Recuperado de www.ilo.org/actrav/what/pubs/lang--en/docName--wcms_11439/index.htm
- Rodríguez, M., y Cueto Iglesias, B. (2013). Efectos de la crisis sobre la participación de las mujeres en el mercado laboral. Recuperado de www.fes-web.org/uploads/files/modules/congress/11/papers/2236.docx
- Rodríguez, G., Gil, J., y García, E., (1996). Metodología de investigación cualitativa. Málaga: Albiye
- Padrón, Guerrero, Thais. Inmigración femenina y servicio doméstico: Resurgimiento de un régimen especial de seguridad social decadente. Recuperado de <http://www.ruct.uva.es/pdf/Revista%207/7101.pdf>

Sánchez Jimenez, J. Acción Social y Compromiso Cristiano (1942-1997). Madrid: Cáritas Española.

Taylor, S. y Bogdan, R. (1986). Introducción a los métodos cualitativos de investigación. México: Paidós.

Páginas Web Visitadas

CSA TUCA. Recuperado el 2 de Febrero de 2014 de <http://ratificacion-convenio-189.blogspot.com.es/>

Conferencia pronunciada por el Prof. D. Gregorio Rodríguez Cabrero. Recuperado el 30 de Mayo de 2014:
http://www.fundacionpilares.org/docs/conferencia_cabrero_presentacion.pdf

Diario U Chile. Recuperado el 20 de Septiembre de <http://radio.uchile.cl/2013/11/24/trabajadoras-de-casa-particular-llaman-al-gobierno-a-ratificar-convenio-189-de-la-oit>

Fundación Pilares. Recuperado el 21 de Abril de 2014
http://www.fundacionpilares.org/docs/conferencia_cabrero_presentacion.pdf

Instituto Nacional de Estadística. Recuperado el de <http://www.ine.es/>

Instituto Nacional de Estadística. Recuperado el 26 de Febrero 2014 de http://www.ine.es/inebmenu/mnu_padron.htm

Lex Diario. Recuperado el 10 de Diciembre de 2013 de <http://www.lexdiario.es>

La Marea. Recuperado el 5 de Septiembre de 2013 de <http://www.lamarea.com>

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. *Empleo y Seguridad Social*. Recuperado el 15 de Diciembre de 2013 de <http://www.empleo.gob.es/index.htm>

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. *Empleo y Seguridad Social*. Recuperado el 6 de Marzo de 2014 de
http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/Inmigracion_emigracion/AEX/welcome.htm

Organización Internacional del Trabajo. Recuperado el 12 de Noviembre de 2013 de http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_220856/lang-es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo. Recuperado el 12 de Noviembre de 2013 de
http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_112543/lang-es/index.htm

Periodista Digital. Recuperado el 30 de Enero de 2014 de www.periodistadigital.com

Power Point, Grupos de Discusión. Recuperado el 13 de Abril de 2014 de http://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/Met_Inves_Avan/Presentaciones/Entrevista_Guposdiscusion.pdf

Power Point, Entrevista en profundidad. Recuperado el 15 de Marzo de 2014 de http://personal.ua.es/es/franciscofrances/materiales/tema4/la_entrevista_en_profundidad.html

Universidad de los Andes. Recuperado el 25 de Marzo de 2014 de <http://www.uniandes.edu.co/>

Unión General de Trabajadores. Recuperado el 20 de Noviembre de 2013 de <http://www.ugt.es>

Unión Sindical Obrera. Recuperado el 23 de Abril de <http://www.change.org/es/peticiones/ana-mato-ministra-de-sanidad-ratificaci%C3%B3n-por-el-gobierno-del-convenio-189-de-la-oit-2>

Wikipedia. Recuperado el 6 de Marzo de 2014 de <http://www.wikipedia.org>

ANEXOS

Anexo 1: Cuestionario de las entrevistas en profundidad

REAL DECRETO 1620/2011

1. ¿Consideras que este Real Decreto ha sido un avance en materia de condiciones laborales para las empleadas del hogar?
2. ¿Qué nuevos aspectos de este Real Decreto ayudan a dignificar las condiciones de las empleadas del hogar?
3. En tiempos de crisis ¿Observas una buena aplicación del mismo por parte de los/las empleadoras? ¿Y de las trabajadoras?
4. En Cáritas ¿Se tienen en cuenta los derechos que plantea el Real Decreto? ¿Cuáles?
5. ¿Cómo hacéis seguimiento de que una vez concluido vuestro proceso de intermediación, se respeta la legalidad?

En caso de incumplimiento ¿Cuál es la actuación de Cáritas?

6. ¿Has observado una disminución de ofertas desde la entrada en vigor del Real Decreto?

Al hilo de las ofertas ¿Cuál es el perfil más demandado?

7. ¿Desde Caritas se les informa a las empleadas de sus nuevas condiciones de trabajo? ¿Existe algún curso que incluya en su temario esto?
8. ¿Acuden empleadores/as para informarse sobre dichas condiciones? ¿Cuáles son sus opiniones al respecto?
9. ¿Aportáis algún folleto donde queden plasmadas estas condiciones? ¿Lo aportáis tanto a empleadas como a empleadores/as?
10. ¿Qué aspectos consideras que deberían incluirse en este nuevo Real Decreto?

Anexo 2: Transcripciones de entrevistas.

Entrevistas con profesionales del Servicio de Empleo de Cáritas

TRANSCRIPCIÓN ENTREVISTA CÁRITAS DIOCESANA PAMPLONA-TUDELA

RESPONSABLE DEL SERVICIO DE EMPLEO

(A=Yo)

(B=Ella)

-A Hola! Buenos DiasMapi.

-B Hola! Buenos Días.

-A Como ya sabes estoy haciendo el trabajo de campo del proyecto del máster aquí sobre las Limitaciones, Avances y Resistencias del nuevo Real Decreto 1620/2011. Y, considero imprescindible hacer una entrevista contigo para que quede clara tu visión al respecto.

-B Me parece buena idea así que cuando quieras podemos empezar.

-A Vale, pues ahí va la primera. ¿Consideras que este Real Decreto ha sido un avance en materia de condiciones laborales para las empleadas del hogar?

-B Si, ha sido un avance porque antes no estaba nada regulado, la gente hacia lo que quería, como podía y mayoritariamente quien estaba en situación de mayor vulnerabilidad eran las trabajadoras. Desde esa fecha sí que se ha notado una mejoría, hay ciertas cosas que ya más o menos se van cumpliendo pero todavía hay muchísimos vacíos por hacer, yo creo que lo que hizo el Ministerio de Trabajo fue poner un parche dejando sin cubrir una serie de cosas que considero muy importantes como, por ejemplo, el salario. Yo veo que con respecto al salario hay bastante incógnita por decirlo de alguna manera, considero que se podría regular un poco más. Con el tema que se reguló para cotizar desde la primera hora de trabajo lo veo muy bien, me parece muy bien, el tema de las bajas por accidente laboral o enfermedad común, es un gran avance. Pero por otro lado veo que las familias quedan desamparadas puesto que para una unidad familiar pagar un sueldo y la seguridad social dependiendo de las pensiones que tengan las persona mayores o el salario de la gente es que igualmente quedan sin poderse cubrir adecuadamente. Por lo tanto, en el papel queda muy bonito, gracias a dios se ha hecho un buen avance, poco a poco se está dignificando este sector del servicio doméstico y además de dignificarse ya se está considerando como un trabajo ya que antes era todo muy informal, pero nuevamente digo que queda muchísima tarea, quedan muchos vacíos. Por lo que te comentaba antes, temas de salario, la seguridad social es muy cara y por otro lado no se han dado ningún tipo de ayudas para compensar, porque poco a poco va a ser más caro, a partir del 1 de

Enero de 2015 esas famosas bonificaciones que se han hecho van a desaparecer y a ver quien teniendo a una persona a jornada completa paga casi 200 euros de seguridad social, más el salario de la trabajadora. Son unas cantidades tremendas y veo que se han incrementado mucho por ese lado pero no se están ofreciendo ayudas, antes se daban ayudas para la dependencia pero ahora hay cada vez más pegas. A ver si de cara a Enero de 2015 se consigue hacer algo, estaría estupendo. El tema de pagar en especie, yo no lo comparto.

-A ¿La seguridad social este año ha subido o no ha subido?

-B Si, este año ha subido creo que para cada tramo una media de 6 euros.

-A ¿Y el salario mínimo?

-B No, se ha quedado exactamente igual, congelado desde hace creo que 2 años. Bueno el año pasado subió creo que treinta y pico céntimos. Entonces claro, es muy desproporcionado. Además veo la regulación como muy por encima...se recomienda...se aconseja...No hay nada! Vale que es verdad que ni es ley ni es convenio pero creo que en ese caso el ministerio tendría que ponerse más decisivo, debería de imponer para de alguna manera dignificar

-A Bueno con respecto al tema de la dignificación ¿Consideras que el Real Decreto ayuda a dignificar las condiciones laborales de las empleadas del hogar?

-B Sí, han ayudado la verdad. Porque las familias que quieren hacer las cosas bien ya tienen unas pautas generales en las que basarse para poder hacerlo. Se aconsejan 36 horas de descanso seguido pues lo intentamos cumplir, se aconseja que descansen 2 horas diarias pues se les permite hacerlo...pero todavía sigo en la idea de que en líneas generales si me preguntas yo creo que sí pero mi empeño está en que todavía hay muchísimo por hacer. Veo todavía muchos vacíos, sigo viéndolo un parche.

-A y por parte de los/as empleadores/as como has dicho, observas una buena aplicación del mismo.

-B Si, si veo una mayor conciencia de considerarlo como un trabajo y veo que hay cada vez más familias que aceptan las condiciones, las están asumiendo y las aplican. Así que vamos a ser un poco optimistas y vamos a decir que sí.

-A ¿Y la aplicación del mismo por parte de las trabajadoras?

-B Veo que ha sido buena, al igual que veo que hay empleadores que les cuesta y dicen ijo que caro!, hay algunas trabajadoras que si que te cuentan que asumen el compromiso, asumen sus derechos, asumen sus responsabilidades y sus deberes y eso está bien. Ellas poco a poco van tomando con mayor seriedad el tema del trabajo del servicio doméstico, incluso afortunadamente se está dando mayor facilidad en temas

de formación, cada vez hay más cursos que tratan explícitamente el tema de la atención y cuidado a personas mayores, por lo tanto hay una profesionalización. Pero sí que es verdad que al igual que hay empleador que le cuesta, hay trabajador que también le cuesta.

-A ¿En qué sentido les cuesta?

-B En el sentido de que cuando hay que negociar una relación laboral, hay que estar negociando, como trapicheando... "súbeme un poco el sueldo", "no me des de alta porque estoy percibiendo una ayuda asistencial", y eso es un error muy grande evidentemente. Todavía hay mujeres que el sector doméstico no lo han tomado como un trabajo, sino voy a subsistir, me gano mi dinero con la renta básica y no me des de alta en la seguridad social.

-A Centrándonos directamente en Cáritas ¿Consideras que se tienen en cuenta los derechos que se plantean en el Real Decreto?

-B Yo creo que sí y de echo además nos basamos 100% al decreto, lo tenemos cada día como herramienta de trabajo para la gestión de las ofertas y bueno, también decir que no es la primera vez que hemos hecho alguna excepción por lo que te comentaba antes, hay familias que no pueden asumir tanto gasto con lo cual los salarios siempre están por debajo, están justitos y también por otro lado vemos que las trabajadoras tienen mucha necesidad y en algún momento si hemos sido benevolentes. Pero bueno yo creo que sí.

-A ¿Hacéis algún tipo de seguimiento para ver si se cumplen o no esos derechos?

-B Sí, se hace un seguimiento aproximadamente cada tres meses, donde se llama a las partes para ver la visión de cada una de ellas y en principio me atrevería a decir que mayoritariamente las familias que aceptan y asumen al principio la regulación lo siguen manteniendo. Y por parte de la trabajadora, poco a poco también va asumiendo la responsabilidad que tiene el aceptar lo que se le ha dicho inicialmente. La satisfacción es buena, en líneas generales.

-A Desde la entrada en vigor del real decreto. ¿Has observado una disminución de ofertas?

-B Sí que he visto una disminución de ofertas, yo no creo que sea achacable al 100% por el real decreto porque precisamente entró en vigor cuando estábamos de lleno en la crisis. Quizás la disminución a causa del real decreto tenga que ver con el trabajo por horas, cuantas menos horas se trabaja más ha disminuido. Porque la gente tiene miedo a si no se da de alta haya una sanción. Entonces, hay familias que dicen tengo miedo pero tampoco puedo asumir el gasto que me supone por lo tanto no contrato o

si lo hago es a través de economía sumergida que viendo a demás que puedo ser denunciada no me atrevo a solicitar un servicio como Cáritas.

-A Por lo tanto, sobre todo vienen ofertas para interna.

-B Sí, mayoritariamente interna y casi el 100% con seguridad social. Las familias dicen, como va a estar tanto en casa asumo y me sacrifico en lo que sea y le doy de alta.

-A Y el perfil de las mujeres de la modalidad de interna ¿Cuál sería?

-B En su mayoría extracomunitaria de procedencia latinoamericana, mujeres de entre 35 y 50 años más o menos. Ahora es diferente, yo he visto una progresión porque en su día sí que eran mujeres solas que venían a sacrificarse un par de años y luego reagrupar a sus familias pero ahora aunque están sus familias aquí el sacrificio es igual pero porque no hay medios, no hay trabajo y no hay forma de encontrar de otra manera.

-A Bueno y a parte de estos perfiles vendrán otros que serán más difíciles de emplear ¿no?

-B Si tenemos personas de otros sectores, ahora están viniendo hombres que vienen de la construcción que se han pegado toda su vida o gran parte de ella trabajando en esto, son de muy baja empleabilidad para nuestro servicio y quienes vienen de otros sectores como la hostelería más o menos ocurre lo mismo. Se les atiende incluso tenemos formación a la que pueden acceder pero claro que sean partícipes de algún proceso de selección de nuestro trabajo ocurre en pocas ocasiones.

-A Por lo que me dices, entiendo que la gente se está concienciando en la idea de que es un empleo, pero para mujeres.

-B Exactamente, se ha encasillado y es que además cuando llega alguna oferta se intenta potenciar al hombre porque lo que importa es tener una vocación, paciencia porque hay mujeres que han trabajado mucho tiempo cuidando a una persona mayor y no tienen paciencia o habilidades en cambio un hombre las puede tener pero a día de hoy todavía existe esa etiqueta por educación, cultura...

-A Los roles están muy marcados...

-B Eso es.

-A Por lo tanto desde Caritas se intenta sensibilizar a la gente que viene.

-B Por supuesto. Además se les dice que hacen cursos de formación, que ellos acceden, que tienen su título, tienen su preparación, por lo que ya están preparados y tienen unas habilidades adquiridas para lo que es el trato de una persona mayor e incluso niños pero parece ser que a las familias les sigue desencajando mucho.

-A ¿Se ha colocado a alguno?

-B Si he incluso me atrevería a decir que ha habido un pequeño aumento. Pero son hombres que ya han tenido la oportunidad de trabajar anteriormente, que se han formado y que ya han hecho su previa preparación. Yo tengo esperanzas de que en unos años ese aumento siga y el porcentaje de hombres que se contratan sea mucho mayor.

-A Bueno volviendo al tema de las empleadas de hogar internas, ¿Qué derechos son los que tienen en el momento de entrar en un domicilio?

-B Tienen dos horas diarias de descanso, que bueno tal y como dice la regulación puede coincidir con las comidas principales. Normalmente no es así pero bueno yo creo que es porque ya hay un consenso entre ambas partes además, entre otras cosas, lo que aconseja la regulación son 36 horas de descanso los fines de semana. Esas 36 horas rara vez se cumplen, porque está todavía la gente como muy encasillada en que tienen que salir del trabajo el Sábado a la una o a las tres de la tarde. Pero bueno, yo creo que nosotras estamos haciendo una labor muy importante que es informar y además de informar, documentarlo con la regulación. Pero como pone que se aconseja, hay familias que lo acatan y otras no.

-A En el anterior decreto ni se nombraban este tipo de derechos.

-B Para nada...las internas antes entraban y posiblemente ni se regulaba, igual les tocaba trabajar incluso los fines de semana, por lo que era un descontrol. Pero también es verdad que los salarios eran otros, yo por mi propia experiencia he visto que el sacrificio era muy grande pero el salario era otro también.

-A Aquí los trabajos de Lunes a Domingo no se gestionan.

-B No, porque hay que velar por los derechos de las personas y la conciliación porque quien tenga familia fuera no podría apenas verlos.

-A Por lo tanto, desde Cáritas si que se les informa a las empleadas de sus nuevas condiciones de trabajo, ¿Pero cuando se hace? En la primera entrevista...

-B Se intenta informarlas en las entrevistas con ella, sobre todo cuando te dicen que quieren trabajar en la modalidad de interna. Se les pregunta ¿Conoces tus derechos?, ¿Conoces tus obligaciones? Y claro al igual que al empleador se le informa y documenta con un tríptico, a la trabajadora también. Principalmente el salario, seguridad social, los descansos principales y los derechos que marca el estatuto. Si luego se plantean temas más específicos, pues se tratan.

-A y los cursos que me has comentado que hacéis ¿Hay algún curso que trate este tema?

-B Si hay uno, cuyo nombre es “Como busco empleo”. Dentro de ese curso se dan cosas muy interesantes, que además de informarles sobre todo esto, la profesora tiene la hoja de tarifas que se reparten desde los despachos, ella informa de esa hoja, ella informa de lo que está en ese estatuto y por lo tanto quedan muy claros los derechos y deberes que tienen. Además tienen un modelo de contrato, se les enseña como es, que pasos tiene y también se les prepara para concienciarlos en lo que son temas de puntualidad, de ir adecuadamente al puesto de trabajo, es decir habilidades que sean un punto a su favor a la hora de hacer una entrevista.

-A Los criterios de selección para esos cursos ¿Cuáles son?

-B Diverso, así como hay otros cursos que buscan un perfil más específico aquí puedes tener un hombre de 50 años que haya estado 20 trabajando en construcción, hasta un joven que acaba de llegar, que no tiene experiencia en nada y quiere tener conocimientos de cómo funciona esto así como mujeres que trabajan en el sector doméstico que han trabajado en esto.

-A En estos momentos ¿Acuden muchos empleadores a informarse sobre esas nuevas condiciones laborales?

-B Si, yo notablemente he notado un incremento bastante grande. Cosa que nos alaga y que me parece también importante porque, por un lado, si cada vez viene gente que te dice es que me ha dicho un amigo tal... es porque es importante el servicio que estamos haciendo, que antes no se hacía tanto y, por otro lado, también es importante ver como se quieren informar de los derechos que tienen que cumplir.

-A Y Caritas ante ese incremento ¿ha hecho algo?

-B Si, de hecho ha puesto un servicio explícito para eso. Para información y asesoramiento de todos estos temas. Antes no había, porque tampoco parecía que hiciera falta. Pero ahora es un día a día de tres o cuatro llamadas diarias y de una o dos personas que se presentan.

-A Cuando cesa la relación laboral ¿Desde aquí se hacen finiquitos?

-B Si y vemos que cada vez es más necesario el que nosotros hagamos este tipo de información. Porque bueno la gente al igual que quiere hacer las cosas bien al comenzar la relación laboral, también lo quiere hacer cuando se cesa dicha relación.

-A Para ir acabando y resumiendo todo lo que me has comentado al principio de esta experiencia los aspectos que consideras que deberían incluirse en este nuevo real decreto ¿Cuáles son?

-B Insisto en que se regule un poco más el tema de los salarios, teniendo en cuenta el tipo de trabajo y el horario que supone que yo creo que todavía siguen siendo salarios

muy vulnerables para el sacrificio que supone , sobre todo, a lo que hace referencia a las jornadas completas y luego que de alguna manera sean más reiterantes en lo que son los horarios, o en alguna recompensa de algún tipo porque el trabajo como interna, desde mi punto de vista, es muy sacrificado. E incluso que pudiera mejorar un poco el tema de las bajas sería genial, no está nada mal pero todavía se podría mejorar algo más. También sería partidaria de que se equiparara un poco la cuota de la seguridad social, me parece un poco alta sobre todo para el trabajo por horas y si no que el gobierno de alguna manera haga algo para que las economías familiares no anden tan justas.

-A Me imagino que estas mujeres tendrán derecho a pagas extras.

-B Claro, importante puntualización. El tema de las extras lo veo como muy en el aire, sigue sin quedar claro que pagas tienen que pagar, no me queda nada claro. Yo sería partidaria de lo que dice el estatuto, dos pagas extras enteras como todo el mundo en proporción al salario que tienen.

-A En el contrato que hacen ¿Se especifica salario por tareas?

-B Eso es algo que me gustaría que se contemplase, porque no es lo mismo una persona que está perfecta de cabeza que necesita supervisión para el aseo...pero se vale por sí misma y lo que tiene que hacer con esa mujer es acompañarla y limpiar la casa, eso no es lo mismo que tener a un matrimonio los dos con demencias que ya requiere tener ciertas habilidades e incluso te piden que sepa poner insulina y tal.

Por lo tanto, ¿que entendemos por cuidadora en servicio doméstico?, ¿qué sea una auxiliar de clínica?, entonces yo creo que se debería clasificar cada tarea y valorar el salario en función de lo que tenga que hacer.

-A ¿Desde Caritas se valora que se cuide a una persona o a dos?

-B Sí, se valora. Desde este año si la empleada del hogar cuida a más de una persona el salario aumento, pero es una subida mínima que va de 840 euros a 860 euros.

-A Si bueno pero desde caritas se ha tenido en cuenta esa situación que la propia regulación ni lo nombra.

-B Desde luego.

-A Muy bien, muchas gracias Mapi.

-B Espero haberte sido de ayuda.

TRANSCRIPCIÓN ENTREVISTA CÁRITAS DIOCESANA PAMPLONA-TUDELA

VOLUNTARIA ENCARGADA DE SEGUIMIENTOS

(A=Yo)

(B=Ella)

- A Buenos días.

-B Buenos días

-A Como ya sabes estoy haciendo el proyecto del Máster en Intervención Social aquí en Cáritas sobre las Limitaciones, Avances y Resistencias del nuevo Real Decreto 1620/2011, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. Es por ello que he considerado necesario haceros una serie de preguntas a ti y a otra de las compañeras para que ver vuestros puntos de vista sobre este Real Decreto y su puesta en marcha en esta institución. Así que si te parece podemos ir empezando.

-B Si, cuando quieras podemos empezar.

-A Muy bien, vamos con la primera. ¿Consideras que este Real Decreto ha sido un avance en materia de condiciones laborales para las empleadas del hogar?

-B Sí, sin duda. La verdad que llevo muy poco tiempo metida en este mundo, son únicamente seis meses de voluntaria aquí en el servicio de empleo de Cáritas, pero por lo que he podido leer y además he contrastado con los usuarios y con las empleadoras estos meses efectivamente se ha avanzado. Es cierto que queda un camino largo para recorrer pero el nuevo decreto que actualiza la legislación que había hace veinticinco años la verdad es que fue negociado con las organizaciones de empleadoras, fue negociado con los sindicatos y sin duda supone una mayor seguridad jurídica. La verdad es que es un régimen especial y un régimen transitorio por lo cual queda un camino largo por recorrer pero en algunos aspectos que sin duda iremos comunicando e iremos comentando un poquito más adelante ha supuesto un avance.

-A La segunda pregunta que te quiero hacer está relacionada con ¿Qué nuevos aspectos de este Real Decreto ayudan a dignificar las condiciones de las empleadas del hogar?

-B Sin duda el que las considera trabajadoras del hogar que yo creo que choca mucho con la mentalidad que había hasta estos momentos. Yo creo que el hecho de que haya que contratarlas, porque aunque la posibilidad de que el contrato sea oral el hecho real es que la mayor parte de los contratos se formulan por escrito, unos contratos en los que en general las condiciones laborales se piensan bastante. El hecho de que estén también aseguradas en la seguridad social a pesar de que no les cubra todas las garantías que tenemos el resto de los trabajadores, el hecho de que se regule la jornada laboral, que se regule la jornada mensual, que se determinen que cosas deben hacer y cuáles no. El hacer todo eso sin duda ayuda a dignificar el trabajo del hogar, sin ninguna duda.

-A En tiempos de crisis ¿Observas una buena aplicación del mismo por parte de los/las empleadoras?

-B Bueno la verdad es que vivimos en una coyuntura complicada. La puesta en marcha del Decreto ha coincidido con una crisis durísima y yo no sé que sería sin tiempos de crisis pero yo veo que el empleador normalmente tiene que hacer cuentas para contratar a la persona, tiene que hacer números él y su familia y entonces en general les cuesta decidirse pero tengo que decir que los que vienen aquí a Cáritas todos saben que tienen que contratar, todos saben que tienen que pagar unas cantidades a la Seguridad Social y todos saben que el salario tiene que ser cada vez lo más digno posible. Es decir, quizás se contrata menos, quizá haya caído bastante la contratación para hacer trabajos de limpieza o para atender a los niños ya que esto en general lo están cubriendo los abuelos. Pero nosotros que tenemos unida la contratación de personas mayores veo que apuran hasta el último momento pero cuando tienen que contratar lo hacen procurando cumplir la legalidad aunque les suponga un esfuerzo económico importante.

-A ¿Y la aplicación del mismo por parte de las trabajadoras consideras que ha sido buena?

-B Bueno cuando se elaboró este Real Decreto el miedo que se tenía era si las trabajadoras también lo querían aplicar y yo creo que en general sí. Para las trabajadoras en muchos casos el hecho de que el empleador tenga que pagar además ese sueldo a la seguridad social implica que a lo mejor ellas cobran algo menos, entonces efectivamente conocemos alguna práctica en donde la trabajadora prefiere no tener seguridad social y cobrar algo más pero bueno eso es algo que hay que combatir en principio. Yo creo que la seguridad social por mínima que sea les garantiza no una prestación de desempleo, pero si la cobertura de las bajas laborales, las bajas maternales, les cotiza de cara al futuro y yo creo que aunque la mayor parte de las trabajadoras están mentalizadas, a las que no lo estén sí que hay que procurar convencerles de que las ventajas de cotizar a la seguridad social no son siempre a corto plazo pero sí que son a medio y a largo plazo por lo tanto intenten que siempre se les contrate con seguridad social.

-A En Cáritas ¿Se tienen en cuenta los derechos que plantea el Real Decreto?

-B Sí y ¡alguno más! Naturalmente Cáritas estuvo negociando cuando se reguló ese Real Decreto, Cáritas Nacional entonces este marco jurídico también se debe al impulso de Cáritas y desde el primer momento se ha cumplido al 100% y en la medida de lo posible procuramos dar además un paso más en la línea de los convenios internacionales, todos los trabajos que propiciamos son con Seguridad Social, son con contrato, con un contrato firmado...Efectivamente se nos puede escapar lo que hacen a nuestras espaldas pero la tendencia y los documentos oficiales así lo refuerzan. Todas las trabajadoras y todos los empleadoras conocen que derechos deben respetar y que derechos deben cumplir, el salario cada vez procuramos hacerlo más ajustado a lo que nos parece un salario digno y el respeto de las vacaciones es nuestro caballo de batalla especial este último año pero sí claro que cumplimos.

-A He creído entender al comienzo de tu respuesta que desde Cáritas plantea algún derecho nuevo, ¿Cuál?

-B Hombre procuramos avanzar, y yo creo que una cosa que caracteriza al servicio de empleo de Cáritas es el dar una cobertura muy importante tanto a los empleadores como a las trabajadoras. Las trabajadoras son nuestro principal objetivo, son personas que rozan en muchos casos el riesgo de exclusión, y, por lo tanto, necesitan trabajar. Procuramos que trabajen con formación, se les da formación que no sería obligatorio pero que procuramos darles a todas ellas formación, se les hace seguimiento de que en las casas donde están les respeten todos sus derechos, toda su intimidad y procuramos darles una elemental cobertura afectiva para su necesidad como personas inmigrantes que son. Y cuando hace falta Cáritas les aporta otro tipo de ayudas complementarias bien de alojamiento, hijos, etc.

-A Al hilo de lo último que has planteado ¿Cómo hacéis ese seguimiento de que una vez concluido vuestro proceso de intermediación, se respeta la legalidad?

-B Bueno pues estamos inventándonos casi el seguimiento porque no se hacía antes, se puso en marcha a raíz del Real Decreto. Lo que hacemos es un doble seguimiento, una parte llamamos a las personas que les han empleado y les preguntamos sobre si la chica responde a las expectativas y necesidades y que nos informen sobre todo aquello que quieran informarnos y cuando vemos que el grado de información es suficiente pasamos los datos a la ficha que tenemos con la empleada, cuando percibimos que la chica tiene que mejorar en algo procuramos darle formación complementaria. Eso con respecto al empleador y por supuesto estamos atentos a todas sus sugerencias, con respecto a las empleadoras hacemos exactamente lo mismo, velamos porque los compromisos se hayan cumplido, tenga Seguridad Social, tenga contrato, tenga intimidad, tenga unos horarios absolutamente regulados y luego ya al margen Cáritas les hace otro seguimiento a todas ellas para otro tipo de necesidades personales, sociales y afectivas que puedan tener.

-A Por ejemplo, ha habido algún caso en el que se haya incumplido, cual ha sido vuestra actuación...

-B Hombre el incumplimiento se da siempre por una razón. Porque nosotros no podemos garantizar 100% de las chicas, sabemos su trayectoria personal, nos hemos entrevistado con ellas, las hemos formado, pero efectivamente siempre nos han podido engañar en algún caso, etc. Pero bueno yo he hecho los seguimientos del año 2013 y me atrevería a decir que más del 90% de los casos son satisfactorios por lo que en ese sentido aunque pueda haber algún engaño pues efectivamente podemos estar satisfechos. Pero a mí me parece que es importante también hacer hincapié en que pese aunque pensamos que el incumplimiento puede venir por parte de las trabajadoras, es muy frecuente que el incumplimiento vaya por parte de los empleadores. ¿Qué nos pasa? Que como he dicho hay ocasiones en las que las cantidades económicas que tiene que pagar las familias son importantes para su nivel económico entonces tienden a ajustarlo, a veces también pasa que son personas modestas que viven en hogares modestos y que a veces no pueden garantizar unas condiciones de dignidad para la persona que está trabajando, además en ocasiones las personas son mayores y empiezan a demenciarse y en interpretan fallos de las chicas,

algo que es fruto de su propia demencia y se crea hay una zona de conflicto y también creo que hay que tener en cuenta que esta relación laboral es muy especial, la empatía de empleador y empleadora juega un papel importante y una persona excelente y un empleador excelente puede no cuajar o bien con su jefe o bien con su empleado y en ese sentido pueden levantarse suspicacias. Por lo tanto, yo creo que hay algún incumplimiento queriendo o mal queriendo y muchos incumplimientos sin querer que son fruto de las circunstancias.

En general, las chicas cumplen, el empleador cumple y , por lo tanto, la gente que acude a Cáritas tiene a cumplir el compromiso.

-A Desde que estas aquí ¿Has observado una disminución de ofertas desde la entrada en vigor del Real Decreto?

-B No, yo no tengo más que una visión de dos meses y, por lo tanto, no tengo una visión general. Pero cuando hablo con mis compañeros dicen que efectivamente hace unos años había mucha alegría económica y entonces se cogía para los niños para limpieza, es decir se cogía con más alegría, que entraban todos los días más ofertas. Ahora en plena crisis entran menos ofertas, yo no creo que tenga que ver con la nueva regulación legal, creo que tiene que ver con la situación de crisis y lo mal planteado que está nuestro sistema social el tema de la tercera edad con pocas coberturas económicas, pocas ayudas fiscales, hay pocos recursos públicos y hay poco dinero generalmente en las pensiones por lo que la gente, de verdad tarda y tarda en contratar y cuando lo hace casi con los números hechos. Por lo que considero que es la crisis y no la regulación.

-A Pero a pesar de la crisis, el número de ofertas tampoco es tan bajo.

-B No, no es muy amplio. Bueno quisieran otros servicios de empleo, el tener la satisfacción de que todos los días se coloca a alguien, todas las semanas se colocan a varias personas y los datos mensuales y anuales son francamente amplios.

-A Al hilo de este tema, ¿Cuál es el perfil más demandado?

-B Sin lugar a dudas lo que más se pide pero será más del 80% de las solicitudes son personas para trabajar en hogares donde hay personas ancianas solas, parejas de personas ancianas o personas mayores con un hijo que por sus circunstancias laborales no puede estar permanentemente pendiente de los padres. Se trata de hacerles una cobertura de asistencia doméstica y una cierta compañía a personas que empiezan a tener sus fuerzas limitadas. No podemos pensar que estamos atendiendo a la dependencia porque eso es un perfil profesional diferente pero sin lugar a dudas personas de más de 80 años, ya sean parejas o personas solas en las que se empieza a deteriorar su salud.

-A ¿Son personas que están todo el día con ellas?

-B Sí, en general son personas internas para tener seguridad durante la noche y hacerles compañía durante el día y también tener un cierto control de que si salen a la calle tiene un brazo amigo en el que apoyarse, si tiene que tomar una medicación alguien les va a controlar que la toman, etc.

-A La modalidad de interna ¿me la puedes explicar?

-B Sí, la modalidad de interna es la que está más regulada por la legislación, se trata de personas que en principio pernoctan en el hogar familiar y que tienen una dedicación de trabajo de 40 horas semanales, es decir 8 horas de trabajo al día con obligación de pernoctar y donde además de esas 8 horas de trabajo tienen 2 horas libres para sus necesidades donde pueden salir de la casa y tiene unas cuatro horas aproximadamente de lo que se llama permanencia es decir un tiempo libre para la trabajadora pero en situación de disponible por decirlo de alguna manera donde lo mismo puede estar en el sofá viendo la televisión con la señora como puede estar en su habitación tranquilamente contactando por internet con sus familiares y después las diez, doce horas de descanso. Eso es la jornada diaria y la jornada semanal son de Lunes a Sábado al medio día, teniendo así 36 horas de descanso que en general son de nueve de la mañana del Sábado a nueve de la noche del Domingo.

Luego es importante y no ha salido en ningún momento de esta entrevista que las trabajadoras tienen los mismos días de descanso festivo que tienen el resto de los trabajadores, es decir las horas que el calendario laboral son festivas también son festivas para las empleadas del hogar, eso yo creo que es importante para las trabajadoras aunque a veces supone un esfuerzo económico para las familias ya que si trabajan les tienen que pagar esos días según lo estipulado. Y después las trabajadoras tienen derecho al mes de vacaciones que tiene todo el mundo y también en las mismas condiciones negociado con los empleadores.

Bueno quizá no he dicho que por supuesto el alojamiento va incluido en las condiciones laborales y la manutención corre a cargo también de la persona que contrata.

-A ¿Desde Caritas se les informa a las empleadas de sus nuevas condiciones de trabajo? ¿Existe algún curso que incluya en su temario esto?

-B Si, si además creemos en parte que la dignificación que ha supuesto la regulación del trabajo en el hogar es que, y en eso también se hace mucho hincapié en el Real Decreto, es que las dos partes estén muy informados de sus derechos. Eso Caritas lo lleva escrupulosamente ya que se les informa específicamente de cuáles son sus derechos en el momento en que firman el contrato. Eso es muy importante ya que les hace a las trabajadoras más autónomas, más reivindicativas, etc. La tarea de que este Real Decreto se vaya imponiendo ha supuesto cambiar la mentalidad del empleador y cambiar la mentalidad del trabajador también donde ya no tiene que pedir nada a su empleador sino simplemente pedir que se cumplan sus derechos. En ese sentido yo creo que se ha avanzado mucho yo veo que todo el mundo que viene aquí demandando una chica o todas las chicas que están trabajando saben que derechos tienen.

-A El hecho de que estés en este puesto específicamente para este tema es un gran avance porque anteriormente no existía una persona que se dedicara únicamente a plantear estos temas ¿no?

-B Si, claro. La mayor parte de mi trabajo es informar a las dos partes de cuáles son las condiciones laborales y ser inflexible en que por lo menos eso lo tiene que cumplir,

repito por lo menos eso porque luego en la medida en que el grado de satisfacción sea importante es muy posible que las condiciones económicas mejores, así como otras cuestiones. Lo que yo tengo que decir que hay una gran efectividad, que Cáritas me tenga a mí o otra persona equivalente informando es porque la sensibilización de los derechos de las trabajadoras es un compromiso de Cáritas.

-A ¿Acuden empleadores/as para informarse sobre dichas condiciones?

-B Sí, diariamente yo atiendo a cuatro personas aquí verbalmente y también información por correo electrónico, tarifas y la regulación del empleo doméstico. Acuden y además yo tengo que reconocer que escuchan con una gran atención porque son conscientes de que la legislación ha cambiado y quieren hacerlo bien. Bueno de vez en cuando cabecean porque hay alguna fiesta que no pensaban o alguna cosa de esas, pero ellos son conscientes de que son trabajadores, tienen derechos y que por lo tanto ellas están en camino de tener los mismo. Es muy raro que a alguien le parezca mal algo de lo que está regulado.

-A Y , sobre todo, si acuden a Cáritas ya tiene la mentalidad de que...

-B Si, si vienen con casi papel y lápiz. Yo estos meses he estado haciendo una síntesis de las regulaciones para que se vayan de aquí teniendo las ideas claras.

-A Sus opiniones suelen ser positivas.

-B Si, si sus opiniones son positivas sobre la regulación laboral y se les hacen más duras las cuestiones económicas pero insisto no porque no quieran pagar sino porque a veces no pueden pagar cuando ves que cuatro hijos tienen que tener una reunión el fin de semana para ver que parte puede poner cada uno de ellos pues claro te das cuenta de que a lo mejor el gobierno tiene que contemplar algún tipo de medida fiscal que de alguna manera en la renta les compense o que tengan que ampliar los recursos sociales para que no todo el mundo tenga que contratar a una empleada propia. Efectivamente, la gente acepta las condiciones y cabecea con los precios.

-A ¿Aportáis algún folleto donde queden plasmadas estas condiciones? ¿Lo aportáis tanto a empleadas como a empleadores/as?

-B Si, si eso lo estamos cuidando muchísimo. Porque insisto, el que se tenga información es clave y de hecho diariamente damos información no solo a las personas que se van a contratar desde Cáritas sino a todo el mundo que viene. Llamamos todo tipo de trabajadoras que están trabajando por su cuenta o con otras personas para que les asesoremos sobre los horarios de descanso, les hagamos los finiquitos. Son muchísimas llamadas porque yo creo que en estos momentos es la oficina que más información suministra. Los folletos han ganado en claridad, están colgados en la página web, los mandamos por correo electrónico, procuramos que sean los más completos posibles. Permanentemente con las preguntas más frecuentes que se hacen aquí vamos renovando la información que damos, queremos meternos cada vez más en las redes sociales.

-A Cuando viene el empleador o la empleada que les dais exactamente.

-B Les aportamos vía correo la Regulación del Ministerio que se actualiza anualmente, es un folleto de 14 páginas, en mano les aportamos una síntesis literal en un folio de lo que vienen a decir esas 14 páginas, les damos las tarifas y además junto con las tarifas vienen casi las respuestas a las preguntas más frecuentes.

-A Las tarifas incluyen las dos modalidades...

-B Las tarifas incluyen todas las modalidades por las que contratamos, es decir para trabajadoras internas para trabajadoras externas y contemplando las diferentes horas al día que pueden tener, contemplando las tarifas diurnas, las tarifas nocturnas, contemplando las tarifas en fin de semana, todo esto tanto en Pamplona como en el resto de nuestra comunidad, clarificando los días festivos, clarificando las tarifas por horas sueltas, de instancia de noches en el hogar, de noches en el hospital, etc. Es decir, todo lo que nosotros cubrimos está documentado.

-A Y ya acabando ¿Qué aspectos consideras que deberían incluirse en este nuevo Real Decreto?

-B Bueno, desde luego para muchísimas mujeres que están trabajando se diera una elemental cobertura de desempleo, eso yo creo que es importantísimo pues porque al final se está cotizando unas cantidades igual más bajas que en régimen general pero que no dejan de ser importantes, todos los temas relacionados con las bajas también considero que son manifiestamente mejorables, además el decreto tiene algunas imprecisiones y luego lo que me parece importante en estos casos es que un país como el nuestro debiera estar cubriendo las recomendaciones internacionales, como las de la OIT, etc.

-A Consideras que al no haber prestación por desempleo puede generar que muchas mujeres no quieran ser dadas de alta...

-B Sin duda, de hecho cuando se aprobó esta normativa era lo que más miedo tenía todo el mundo y yo creo que las chicas jóvenes no ven la necesidad de tener la cobertura de la Seguridad Social y son partidarias igual de no tenerla, personas que no van a estar muchos años en nuestro país y que piensan volver al suyo y una cobertura en España quizás no les interesa o personas mayores de cuarenta y tantos años que no son conscientes de que no van a llegar a los años de cotización también les parece una pérdida de dinero el cotizar, eso por supuesto.

Sin duda, todo eso se va ganando en idea de que hay que cotizar y son muy poquitas las que se nos escapan.

-A Muy bien, escuchando todo esto lo que deduzco es que el servicio doméstico está totalmente asentado en nuestra sociedad, y además he podido percibir a lo largo de la entrevista como has hablado de propuestas para las familias en las que estos salarios les suponen un coste económico elevado.

-B El sector del empleo doméstico tiene unas cifras que yo no calculaba, la OIT habla de casi 600 millones de personas en el mundo que sabemos que están en empleo doméstico y en la mayor parte del mundo es en economía sumergida. Las cifras que vimos el otro día en Navarra dadas de alta en la Seguridad Social creo que eran en

torno a 12 mil personas, es que son muchas las personas que trabajan sobre todo mujeres en este sector y yo creo que en este sentido creo que aumentar la conciencia de los derechos de las mujeres de este sector para regularlo mejor es muy importante para todos.

-A Es el gobierno quien tendría que tener un papel importante con respecto a ayudas.

-B Es el gobierno el que debe tener el papel más importante, lo que pasa es que ni todos los gobiernos tienen la misma sensibilidad, ni todos los momentos sociales son iguales y luego se topan con algo que les favorece a los gobiernos que es este sector ni a importado demasiado a los sindicatos ni está demasiado organizado porque es muy difícil es asociacionismo entre las empleadas del hogar y eso les hace perder un punto reivindicativo importante y una presencia social más importante. En la medida en que podamos dar voz propia a las mujeres, eso que se llama empoderar sin duda se podría acelerar las mejoras.

-A Ha sido hace muy poquito el día internacional de la mujer trabajadora, ¿has percibido si se ha nombrado a estas mujeres en algún momento?

-B Muy poquito, por lo que hemos hablado de la escasa capacidad organizativa que tienen. Los años previos a la regulación se movieron un poquito más, pero este año muy flojito, los sindicatos no les importa y la crisis a lo mejor tiene sectores menos desprotegidos que estos.

-A Vale, Reyes pues yo creo que es suficiente muchísimas gracias por tu tiempo.

-B A ti.

Anexo 3: Criterios planteados para la selección de las participantes.

**CRITERIOS PARA LA ELABORACIÓN DE LOS GRUPOS DISCUSIÓN
EN FUNCIÓN DE LAS USUARIAS DE CÁRITAS**

NUMERO DE MUJERES	9 (3 SUDAMERICANAS, 3 EUROPEAS, 3 AFRICANAS)
NÚMERO DE GRUPOS	2 (UNO DE 4 MUJERES Y OTRO DE 5)
PAÍSES DE ORIGEN	GRUPO 1: (ECUADOR, BOLIVIA Y PERÚ) Y DE EUROPA DEL ESTE (RUMANIA Y BULGARIA). GRUPO 2: MARRUECOS (2), SENEGAL Y MALÍ
TIEMPO DE ESTANCIA EN EL PAÍS	- ALGUNAS LLEVARÁN BASTANTES AÑOS EN ESPAÑA PARA APORTARNOS SUS AVANCES EN TEMA DE CONDICIONES LABORALES - OTRAS MENOS AÑOS Y NOS APORTARAN SU PERCEPCIÓN CON RESPECTO A QUE CONDICIONES CONSIDERAN ELLAS QUE TIENEN DERECHO.
EDAD	ENTRE 30-50 AÑOS (SEGÚN LAS ESTADÍSTICAS SON LAS QUE MÁS ACCEDEN A NUESTRO PAÍS)
CARGAS FAMILIARES	UNAS TENDRÁN CARGAS FAMILIARES Y OTRAS NO (QUIZAS NOS APORTE UNA IDEA DE COMO SOPORTAN UNAS Y OTRAS LAS CONDICIONES LABORALES QUE SE LES PLANTEAN EN SU TRABAJO)
MODALIDAD DE EXTERNA E INTERNA	PARA VER QUE MODALIDADES SON LAS QUE MAS SUFREN EL CUMPLIMIENTO O NO DE LAS CONDICIONES LABORALES.

Anexo 4 : Temas planteados para el grupo.

- Cumplimiento o incumplimiento de los derechos laborales
- Respeto como personas
- Abusos por la situación de necesidad que están viviendo
- Abusos sexuales
- Condición materiales en las casas donde trabajaban
- Empeoramiento de sus condiciones laborales debido a la crisis económica
- Propuestas

Anexo 5 : Transcripciones de los grupos de discusión.

TRASCIPCIÓN 1º GRUPO DE DISCUSIÓN

MUJERES DE AMERICA DEL SUR Y DE EUROPA DEL ESTE

-Descripción de las participantes:

M: Moderadora

1: Mujer búlgara, 13 años en España. 51 años de edad. Ha trabajado en la modalidad de interna 3 años en el cuidado de una persona mayor así como en la gestión del hogar y externa en varias limpiezas del hogar.

2: Mujer boliviana, 8 años en España. 45 años de edad. Ha trabajado 8 años como interna en la misma casa en el cuidado de una persona mayor y en la gestión del hogar.

3: Mujer rumana, 9 años y medio en España. 36 años de edad. Ha trabajado como interna 5 años en el cuidado de niños/as y en la gestión del hogar.

4: Mujer ecuatoriana, 7 años en España. 50 años de edad. Ha trabajado siempre como externa en la limpieza de varios hogares, pero sobre todo en hostelería.

5. Mujer rumana, 9 meses en España. 30 años de edad. Ha trabajado dos meses en el cuidado de una persona mayor.

-Transcripción:

Minutos antes de la grabación se les explico que se les iba a grabar, en qué consistía un grupo de discusión y las normas que tenía. Después cada una de ellas se presentó.

M- Buenos Días, os agradecemos vuestra participación en este grupo de trabajo donde queremos conocer el punto de vista de las empleadas del hogar con respecto a los derechos que tenéis como trabajadoras. Queremos conocer sobre todo, si se cumple en España la normativa que regula el trabajo del hogar y, por lo tanto, los derechos que se recogen en esa normativa como derecho a un contrato, derecho a vacaciones, etc. si se cumplen en vuestras experiencias. Así que si os parece podemos comenzar la mesa redonda y lanzo la primera cuestión, y en el orden que queráis vais respondiendo. No se trata tanto de responder a mi pregunta todas sino de ir avanzando cada vez más en las respuestas, es decir lo que dice una persona igual no hace falta repetirlo sino añadir alguna cosa más.

Voy con la primera ¿Opináis que en vuestros trabajos se han respetado los derechos laborales?

4- No, no se han respetado porque yo he estado trabajando y últimamente que he estado en el trabajo yo le dije a la señora que me diera de alta en la seguridad social, me decía que si, que si, que si y total que no fue así. Yo fui le saque los papeles para que me diera de alta pero se negaba y finalmente me dijo que me fuese, que no me necesitaba.

M- ¿Y el despido?, ¿Te hizo alguna indemnización?

4- El despido no me lo dio, pero yo como estaba afiliada allí en LAB por medio de ellas la llamaban, la llamaban y la llamaban hasta que dio la cara.

2- Yo lo que puedo añadir es que todo lo que está a favor del empleador si lo cumplen, pero lo que está a favor de las trabajadoras no.

3- Yo estuve trabajando un año en una casa y vale, estupendo con el trabajo. Me entendía muy bien con los niños que cuidaba a la tarde, y a una mujer por la mañana. Pero lo que pasaba es que la mujer tenía un hijo que era abogado y yo le he pedido que me haga contrato de trabajo y ella me decía ¡Vamos a pensarlo! y al final no me lo hizo y estuvo casi cuatro años.

M- Entiendo por lo que me estáis diciendo que no lo viven ellos como una obligación, sino casi como una imposición vuestra. A parte de el tema del incumplimiento del contrato, ¿algún otro que queráis añadir? En cuanto a los horarios, jornadas, etc.

2- Si en los finiquitos también se incumple. Y a parte que la ley que han sacado últimamente no nos favorece nada, la verdad. En mi caso por ejemplo que he trabajado 8 años, solo tengo derecho a un sueldo no más.

M- Y los horarios de trabajo ¿Cuántas horas creéis que habéis trabajado en relación con lo que en un principio se había pactado?

4- Bueno como yo he trabajado por horas, hora trabajada hora pagada. Y tampoco me he pasado de horas ni nada.

2- Yo como interna, deciros que hacen lo que ellos quieren. Porque, por ejemplo, en mi casa yo trabajaba de acuerdo a los papeles que nos dan en Cáritas, en UGT o del INEM dicen que las trabajadoras tienen derecho a un descanso de 10 horas pero en mí caso no. Si la abuela estaba enferma yo tenía que pasar las noches con ella y todo el tiempo que ella necesitaba. El descanso diario de dos horas se cumplía pero por las noches no. Cada vez que la mujer ingresaba en el hospital yo tenía que ir allí y por la mañana ir a la casa y limpiarla. Y también el descanso de las 36 horas semanales se me empezó a respetar cuando salió ese nuevo decreto para las trabajadoras del hogar.

M-¿Cómo os habéis sentido de valoradas y respetadas como personas?

5- Respeto.

4- Si a mí nadie me ha faltado al respeto. Todo bien en personal.

3- Hay personas buenas.

1-Yo en ese sentido estoy contenta.

M- ¿Conocéis casos?

1-Si yo conozco. Trabaja mi amiga en una casa y dice que esa señora todas las mañanas cuando entra en casa, empieza ¡buenos días extranjera!, ¡tú eres una extranjera, tonta!, ¡no sabes hablar, tonta!, le trata muy mal... y yo cuando trabajé en esa casa

hace más de 10 años igual y el médico le decía ¡pero no le hables así! ¡no ves como te cuida! . Eso me dolía demasiado pero me pagaba bien y cuando me fui a hostelería y estuve 6 años no tuve ningún problema. Esa mujer tenía una actitud muy negativa a pesar de su enfermedad.

3-Seguro que era por la enfermedad. Pero como somos extranjeras...

1-Perdona cariño, yo estuve trabajando en esa casa, sin contrato, sin vacaciones durante tres años etc. Ella me decía ¡estoy muy contenta contigo! Pero después de semana santa fui a su casa y no me abrían ¿Por qué? Porque cogieron a otra persona sin decirme nada y le digo ¿de dónde es esa chica? Y me dice ¡de aquí, española! Salí y a llorar. Ni te miran a la cara en el momento de despedirte y encima sin contrato...Esto solo me pasa en servicio doméstico. En Ávila, sin embargo, estuve contenta en servicio doméstico.

M- Lo que te pagaban en Ávila era inferior, igual o superior a Navarra.

1-Te pagan menos que aquí. Pero vivía en un piso que pagaba por 3 habitaciones y dos baños 120E. Y aquí pago 750E.

3-Eso es.

2-Si, si.

M- Las que habéis estado internas ¿las condiciones de las habitaciones han sido dignas?

1-Si yo estaba muy agusto. Tenía habitación con televisión y todo. Pero claro la mujer estaba todo el día diciéndome tonta...Fue Cáritas quien me dio esa oferta en 2004 pero yo me avisaron de que la mujer era muy rara.

3- Mira me acuerdo yo cuando fui por primera vez a buscar trabajo con una persona que era mayor y tenía una mujer. Yo se que al marido algo le pasaba porque era viejo pero...

M- Pero verde...Eso si te parece lo dejamos para otro apartado ya que a ese tema le damos gran importancia.

3- Fueron dos días. El primer día me decía ¡no hay que lavar los platos así!, ¡Hay que poner agua en el lavabo, con poca agua y poco jabón! Y yo a todo lo que me decía sí. Pero el segundo día que yo llego a casa estaba lloviendo y me fui a mi habitación y el apareció y quería entrar y cerrarse adentro conmigo. Yo en el momento dije ¡o te vas o llamo a la policía! Además el hombre estaba muy mayor e pero...me tuve que ir. Además el primer día yo hice caso a la mujer porque lloraba y decía que tenía dolores y yo le decía ¿Qué te pasa? Y el marido me decía ¡no le hagas caso! Fue un problema muy grave para mí porque tenía una niña y tenía marido. Además ponemos anuncios en el periódico de Navarra y llama un señor de Tudela, también llaman señores con número ocultos. Pero nos da miedo encontrarnos en una entrevista directamente con el de Tudela porque nos puede pedir algo ¡os digo la verdad!

2-Si, si. Yo cuando pongo papeles me llaman muchos con número ocultos.

5- Que miedo.

3- Ayer me llamaron y una amiga estaba conmigo escuchando lo que decía. Me decía ¡yo quiero una chica pero para masajes! Y yo le dije que para masajes que se fuera a un masajista. Me decía ¡pago muy bien, 50 o 60 euros! Estos siempre llaman, como vean que tu pones un anuncio en el periódico de Navarra, intentan llamar y, sobre todo, por la noche.

4- A mi me paso hace ocho años. Yo también puse anuncios en el periódico y me llamó un hombre de Mendillorri y me dijo que iría que iban a contratarme para limpiezas. Yo fui y cuando llegamos a casa, me hizo sentar y le pregunte ¿Dónde está la persona que me va a contratar? Y me dijo ¡es que es mi hija! y yo decía pero este hombre que me va a decir sino está la hija, me hizo entrar a ver las habitaciones y de repente se sienta y me empezó a decir que me daba más dinero si me dejaba tocar. Le dije que yo había puesto un anuncio para limpiar no para que me ofrezcan esas cosas y rompí a llorar. El se asustó me pidió disculpas y me pago el taxi de vuelta.

2- A mí estos días me están llamando y me dicen que me conocen, que ya saben mis referencias. Que quedamos en tal sitio pero...¡no da el nombre!

M- Y de conocidas ¿Conocéis historias de otras personas?

3- Con este número de Tudela, no sé a cuantas habrán llamado. Primero no dice que es de Tudela pero luego llama con otro número y dice que es de Tudela. Quien sabe a cuantas chicas abra hecho lo mismo. Hay que cogerle de verdad.

M-Muy bien, bueno cambiemos a otro tema. Vosotras desde que la crisis está presente ¿Habéis visto empeorada vuestra situación?

5- Yo acabo de llegar hace poco. No puedo decir.

1-Si

3-Sin duda.

2- Mucho porque ahora a ellos no les interesa si el trabajo es fuerte. Se basan en que hay crisis y te dice ¿lo tomas o lo dejas? Como hay tanta demanda de trabajadoras así está la cosa.

4- ¿O lo tomas o lo dejas? Eso es lo que te dicen.

M- Habéis hablado de los posibles prejuicios por el hecho de que muchas de vosotras seáis extranjeras, ¿podéis ampliar algo más esta cuestión?

3- Las del este como no hablamos bien, quizás tenemos más dificultades. Pero, sin embargo, otras te refuerzan y te dicen ¡hablas muy bien!

M- ¿Hay algún tipo de interés por vuestros países?

2- Yo a mi parecer creo que nos cogen a las latinas porque hablamos bien el español y según todas con las que he trabajado dicen que éramos más dóciles, más amables, más cariñosas.

M- En relación con vuestra historia personal, con vuestras familias ¿habéis percibido respeto, reconocimiento, simpatía?

3- Si, yo por ejemplo trabajé muchos años en la limpieza de casa de una persona mayor y por la tarde cuidaba a los hijos de la hija y mis hijos tenían buena relación con ellos. Entonces en Navidad nos invitó a comer allí y yo lleve unos platos típicos de Rumanía y siempre que era mi cumpleaños me hacían regalos, yo también a ellos. Yo sigo teniendo amistad con ellos.

2- Yo en los ocho años que he trabajado en esa casa, en ese aspecto sí. Me han respetado y ayudado mucho, por eso he dejado pasar otras cosas. En mis cumpleaños me hacían sorpresas con la abuela y yo a ellos.

M- ¿En los aspectos religiosos? ¿Alguna vez ha habido algún tipo de prejuicio?

4- No, yo lo que he ido ha sido a trabajar. Había mucho trabajo y poco tiempo.

5-No

3-Respeto

1-No

2-En ese sentido, me he sentido respetada.

M- ¿Os apetece decir alguna cosa que no haya salido hasta este momento?

3- Sufrimos mucho por el cambio. Todos los extranjeros que estamos aquí, el sufrimiento que pasamos nosotros, no lo puede imaginar nadie. No vernos con los padres es que es muy duro, tampoco podemos hablar cada día por teléfono porque cuesta y sin ver a tus niños eso sí que es muy duro.

5-Muy duro.

M- Por simplificar un poco, del deterioro de las buenas relaciones con los trabajadores es debido a la crisis y a que os ha golpeado especialmente por ser un sector más débil, ¿Creéis que ha sido así?

1-Si, si.

3-Yo creo que la crisis nos ha afectado a todos. A ustedes también. Pero en los extranjeros se siente más la crisis, porque hemos salido de nuestro país para venir aquí a trabajar.

M-Y aunque inicialmente no lo teníamos previsto ¿Os atreveríais a decir alguna propuesta de mejora? Es decir, que tendríamos que ir mejorando nosotros como servicio de Cáritas y en general. Si os pidieran una idea para mejorar la situación de las empleadas del hogar ¿Qué diríais?

2- Yo lo que veo es que no hay una cosa fija, vas a averiguar a un lado y le dicen una cosa, va a otro sitio y le dicen otra. Que se marquen las cosas como son.

M- Es decir, que la regulación actual se tiene que concretar más en algunas cuestiones. ¿Os atrevéis a decir en que cuestiones?

2- Yo creo lo que me paso a mi es un ejemplo. Cuando van a despedir a una empleada no sabemos ni como lo van a hacer, vienes aquí y tampoco sabes cómo lo van a hacer. Porque yo estuve con Rafa, y me mando una hoja de lo que yo tenía para cobrar. Fui donde mi jefe y me dice ¡estas no son las leyes que a mí me han dado! Y no es justo lo que se le ofrece a la empleada del hogar.

3- Yo pague por hacer un curso del hogar, he pagado 27E en Iturrana durante una semana. Pagamos pero en ese sitio te decían que encontrabas trabajo pero a mí no me han dado. Eso es un abuso.

2- Yo otra cosa. Cuando alguien nos va a contratar el empleador se aprende muy bien nuestras obligaciones pero el viene a informarse aquí y aquí le informan de lo que nosotras tenemos que hacer pero no lo que ellos tienen que cumplir. Ellos no saben lo que tienen que cumplir.

4-Si lo saben, ellos lo saben todo.

3-Si, si.

2- También creo que se deberían igualar salarios. Porque las de Cáritas ganamos menos que las de UGT, y así...

M-¿Conocéis a mucha gente que haya trabajado por debajo de esas tarifas?

3-Mucha gente, trabajan todo el día para 500 o 600E. Antes cobraban más pero desde que empezó la crisis, les han bajado.

M- Y las compañeras que tenéis ¿Contrato se les hace a muchas?

1-No mucho.

3- Muchas se lo pagan ellas, para estar más seguras.

1-Yo conozco a la mitad que están con contrato y a la otra mitad sin contrato.

4- Pues que yo sepa ahora todos quieren con contrato, porque yo a los sitios que he ido me han dicho con contrato. Tanto en UGT, como aquí, como en María Inmaculada.

2- Yo conozco a dos amigas que les han cogido para trabajar de prueba dos meses, terminan los dos meses y adiós.

1-Si es verdad.

M- Pero el periodo de prueba debe ser con contrato.

1-No

2-No

M-Si, si.

2- Pero debido a la crisis tienes dos meses seguros ahí.

1-A mi me paso eso en Iturrama, me cogieron por dos meses y después cogieron a otra. Yo estuve tres años, pensaba que trabajaba con contrato y al final me enteré de que trabajaba sin contrato. Yo firme algo pero no era el contrato.

M- ¿Que creéis que habría que hacer para mejorar vuestras condiciones?

4- A mí me parece bien la idea de afiliarnos a algún sindicato. Yo vine a Cáritas solicite un abogado y me lo dieron, le comente que llevaba cuatro años, no me habían pagado el mes y me dijo que como yo no estaba dada de alta no tenía ningún derecho a reclamar. Al estar afiliada al LAB yo fui y le comenté al abogado y me dijo muy bien que le iban a cobrar a la señora lo que no me había pagado. Y conseguí el dinero, le sacamos 700E y le di 50E al abogado y felices de la vida.

M-¿Le diste 50E al abogado del sindicato?

4- Por agradecimiento sí.

M- No es lo más apropiado que te lo coja, pero bueno...sigamos con el tema.

2-Yo veo importante tener algún lado para recurrir, si le pasa algo a alguna. Alguna asociación.

M-Tu ves que asociadas tendríais mayor voz, ante la sociedad.

2-Sí.

4-A mi me parece muy bien. ¿Y eso cómo se organiza?

M- Si os interesa podríamos hablarlo cuando queráis.

1-A mi me parece bien.

5-Si, si.

3- Si, la verdad.

2- ¿Eso aquí en Navarra no hay no?

M- No, no. Tendríamos que tener alguna iniciativa. O ayudaros a que tengáis alguna iniciativa. Bueno, por último, el tema de las vacaciones. ¿Habéis tenido?

1-Tres años sin vacaciones.

2- Yo por poder viajar a mi país, siempre he trabajado en vacaciones, festivos. Todo por acumular días.

4- Yo como he trabajado por horas no me ha dado, pero sí tendría que haberme dado. Me decía que me pagaba 10E la hora y ahí iban las vacaciones incluidas. Yo le decía que me pagara menos y me cotizara y me respeta el mes de vacaciones pero nada. Y, por ejemplo, si caían dos días festivos en un mes ella me decía que no iría pero tampoco me los pagaba.

M- Bueno os agradecemos mucho la asistencia, gracias a este grupo vamos a tener bastante más información para presentarla en el proyecto de investigación. Y ya veremos si sumamos esfuerzos podemos mejorar las cosas.

(Aplausos)

1-A mi me gustaría preguntar ¿Que derechos tiene una mujer como interna?

M- Si, si quieres te imprimo un papel donde salen todos los derechos de la nueva regulación planteados. Bueno yo lo que veo que quizá cuesta más que los empleadores entiendan es la jornada laboral. De manera que he acabado haciendo un dibujo para explicarlo. De las 24 horas del día, 8 son de trabajo, 2 horas de descanso, las 4 horas de permanencia que no son horas de trabajo sino de presencia donde estáis en la casa pero podéis estar en vuestra habitación y si la señora se levanta al baño le vais a acompañar y después las 10 horas de descanso completo. Eso está regulado.

2- Eso no se cumple, porque yo he estado 8 años y nunca he podido estar en la habitación, siempre he tenido que estar con la abuela.

M- El esfuerzo de explicarlo aquí es importante. Bueno os imprimo una hoja a todas con todos los derechos ahora mismo.

1,2,3,4 y 5-¡Muchas Gracias!

Moderadora y observadora-¡Muchas Gracias!

TRASCIPCIÓN 2º GRUPO DE DISCUSIÓN

MUJERES DE ÁFRICA

-Descripción de las participantes:

M: Moderadora

1: Mujer senegalesa. Lleva más de 10 años en España. Ha trabajado más de 3 años como interna en una casa.

2: Mujer guineana. Lleva 7 años en España. Ha trabajado un 1 año como interna y más de 3 años como externa.

3: Mujer marroquí. Lleva 9 años en España. Ha trabajado entre la modalidad de interna y externa unos 4 años.

4: Mujer nigeriana. Lleva 9 años en España. Ha trabajado como externa 5 años.

5. Mujer senegalesa. Lleva 10 años en España. Ha trabajado 1 año como externa.

6. Mujer marroquí. Lleva 25 años en España. Ha trabajado como interna 2 años y como externa 8 años.

Transcripción:

Minutos antes de la grabación se les explico que se les iba a grabar, en qué consistía un grupo de discusión y las normas que tenía. Después cada una de ellas se presentó.

Nada más explicar en qué consistía el grupo y antes de que la moderadora lanzara la primera pregunta, una mujer ya empezó a hablar:

6-Una cosa, yo lo que no entiendo del hogar es ¿Por qué no tenemos derecho a paro?

2-¡Esa es la pregunta!

6-Yo he trabajado en muchos sitios, como restaurantes, fábricas y si he tenido derecho. Y en una casa te piden cocinar, planchar, limpiar trabajando como una perra y cuando se me acaba ese trabajo no tengo derecho a nada.

M-Si quieres te aclaro la duda antes de que tratéis los temas que os voy a exponer. No se tiene derecho al paro porque el régimen de las empleadas del hogar, no lo consideran igual que al régimen general de la seguridad social. Es por decirlo de alguna manera un régimen de transición, se ha empezado a cotizar pero se cotiza menos que otros trabajadores y por lo tanto se ha empezado con la prestación sanitaria pero sin embargo todavía no está la del desempleo. Con eso estamos en desacuerdo todos los que estamos gestionando y la esperanza que tenemos es que España se vaya acercando poco a poco a los convenios internacionales. Ya hay un convenio de la organización internacional del trabajo a nivel internacional, que lo han promovido sobre todo los países de donde procedéis más personas que estáis trabajando, donde se intenta que a nivel internacional haya unas condiciones de trabajo dignas, y se llama así: Convenio de un trabajo digno para trabajadores y trabajadoras del empleo del hogar. Pero el tema de la prestación por desempleo, a corto plazo no vemos que vaya a pasar, pero sin embargo investigaciones como esta sí que ayudaran a poner en evidencia eso. Efectivamente cuando haya trabajos académicos denunciando eso, las cosas cambiaran.

Bueno una vez aclarado y empezando por orden. La primera pregunta que os planteo es ¿Se cumplen vuestros derechos como empleadas del hogar?

- Silencio

M- Por ejemplo, ¿contratadas?

2-Ahh, yo si estuve con contrato.

5-Yo he estado trabajando en el servicio del hogar 1 año pero sin contrato. No me pusieron ninguna razón para no contratarme, empecé cuidando a un niño y hacer todas las tareas del hogar, ¡todas! Por 300 euros.

2-Ufff

5-Si y estaba 10 horas al día.

3- Yo siempre he estado con contrato.

1-Yo también.

3-Yo la verdad que este último año quise cambiar de trabajo a otro porque a mí el servicio doméstico...

2-También quiero decir que a mí me despidieron y no me pagaron nada.

4-Yo me voy a ir del mío. Porque hay formas de decirte las cosas cuando estás en una casa. Así que estoy en la condición que tengo que dejarlo. Estoy muy quemada.

M- Las que habéis estado trabajando de interna ¿Se os respetaban los horarios?

1-Bueno yo si entraba el Domingo a las 8 de la tarde, entraba el Sábado a las 10 de la mañana, pero los Miércoles salía a las 14:00 y entraba a las 19:00h. Es decir me acumulaban las horas de descanso en ese día. Pero los días festivos los cogía si había otra persona que se quedase con la mujer, sino me obligaban a quedarme. Esa señora no tenía hijos, ni tenía nada.

M- Algo más que queráis decir sobre otros derechos como vacaciones...

3-Te respetan si estas contratada pero sino estas contratada no. Y a veces por la necesidad también te aguantas.

2-Eso es.

1-Yo lo que quería preguntas, bueno no es mi caso es el caso de una amiga. Está trabajando de interna pero no tiene papeles, entonces está cuidando a una señora y esta le maltrata, hay veces que le empuja y un día me llamó a las 2:00 de la mañana llorando. No le dan vacaciones, trabaja muchas horas, sale el Sábado y entra el mismo día dos horas después.

4-Eso no es normal.

1-Yo le dije un día. ¿Por qué no le denuncias? Y me dijo, noo es que no le puedo denunciar porque no tengo papeles.

6- Salen mal las dos. Porque la han cogido sin papeles y no tiene seguridad social ni nada.

1-Ya...es que ni tiene día libre ni tiene nada. Y encima le maltrata.

M- Relacionado con este tema, ¿Vosotras os sentís respetadas?

1-Si

4-Yo tengo mis horarios de entrar pero de salir...Aunque tengo contrato de 8 horas pero me tengo que quedar más para que ellos puedan salir así que trabajo como 10 horas sin pagas extras. No me respetan porque al pasar tantas horas allí no me permiten cuidar de los míos y si ellos no me respetan las horas no respetan a mi familia. Porque tengo derecho a cuidar a mi familia también porque hay horarios de

trabajo. Si hay días que trabajo más de 12 horas ¿Cómo voy a hacer mi compra y el resto de las cosas?

3-Desde luego...

2-La mía ha sido un infierno. Es la verdad porque con el hombre que yo cuidaba, igual. Unos gritos, que no sé lo que quería ese hombre. No me dejaba ni dormir ni nada, y era un hombre que estaba bien de la cabeza. Lo tuve que dejar.

4-En general parece que todos están mal, pero están muy bien de la cabeza. Pero cuando actúan es como gente que no está bien.

M-¿La situación material cómo es?, ¿Tenías habitación?

6-Yo nunca he tenido problemas en nada, la verdad.

2-Yo no he tenido problema por eso.

M-¿Notáis en vuestro trabajo la situación de crisis en estos años?

2-Podemos entender la situación de crisis que hay pero la mayoría, pero la familia de la persona a cuidar tiene que entender la actitud de su madre o de su padre pero siempre echan la culpa a la persona que está cuidando. Los hijos maltratan a las empleadas porque si la madre hace algo no la culpan a ella sino a la empleada.

4-La gente tiene que entender que somos humanos, tiene que entender que venimos a buscar dinero, a buscar alegría, que queremos estar contentas. Pero si la familia no tiene dinero para pagarnos podrían hablar con nosotros como humanos no como tontas, se piensan que somos tontas y eso me duele mucho. Es que se piensan que no tenemos casa, que no tenemos donde gastar nuestro dinero, aunque todos entramos en el mismo supermercado.

2-Pagamos el alquiler, gastos, etc.

1-¡Claro somos todos iguales!

4-Ellos no se si se piensan que vivimos en un lago o que. Eso me da pena también.

1-Las cosas de los derechos es algo muy importante porque una empleada del hogar tiene derecho a sus días libres y a disfrutarlos, pero yo con la sobrina de la mujer a la que quería cuidar un día choque con ella. Porque había otra chica que tenía que venir el fin de semana, pero si falla esa chica yo obligatoriamente me tengo que quedar. Yo en eso no estoy de acuerdo porque ya he terminado mis obligaciones entonces si me quiero quedar es mi voluntad, pero no ¡Oye te tienes que quedar sino te quedas ya sabes hay mucha gente que está en paro y necesita trabajar! Un día ya le dije si quieres me largo porque yo ya he hecho las horas que tenía que hacer y no tengo porqué hacer lo de la otra chica. Son muchas horas las que estas ahí con la señora, además no está bien de la cabeza, te dice de todo y explotas.

2-Como saben que no hay trabajo te dicen o lo tomas o a la calle porque vamos a encontrar otro.

5-Así es.

M-Con respecto al sueldo. ¿Os siguen respetando o han bajado?

5-La crisis ha influido en todo, en el salario y en la forma de tratar a la gente. Porque ahora te dicen si no quieres viene otro. Quieren que respetes la hora de entrada pero la de salida no nos la respetan a nosotros. No tienen respeto para nada, les da igual que tengas vida fuera.

1-Y en la alimentación tampoco respeta. Yo cuidaba a una señora que tenía 93 años y comía puré siempre, pues yo tenía que comer puré igualmente.

(RISA GENERALIZADA)

Yo me tenía que comprar mi propia comida y llevarla. Eso también es muy importante.

M-Otro tema que nos interesa es el del acoso sexual en el trabajo. ¿Habéis tenido posibles propuestas deshonestas o abusos sexuales con las personas con las que habéis trabajado?

1, 3, 4, 6-No, nunca.

5-Yo como nunca he trabajado de interna no puedo hablar del tema.

2-No me he chocado con esa gente.

5-Yo creo que el respeto de cada una te lo tienes que ganar. Yo voy a trabajar en tu casa, me tienes que respetar al igual que yo te respeto a ti porque no voy a permitir ni que me insulten, ni que me griten. Me hablas con respeto, te hablo con respeto, me hablas sin respeto, yo también. Así que voy, hago mi trabajo y a veces no quiero ni mucho contacto, me hablas, te hablo, no me hablas, no te hablo y así. Hablo cuando tengo que preguntar, sino nada.

2-Una de mis paisanas ha vivido situaciones de racismo.

M-Vale, terminamos con este tema y hablamos sobre el racismo. Nos interesaba un poco cerrar lo del abuso sexual en las empleadas, ¿Conocéis casos?

5-Un día me llama una amiga y me dice. Mira tengo una oferta de trabajo haber si te interesa, era un hombre mayor que necesitaba una persona pero en su casa solo había una cama.

(RISA GENERALIZADA)

2-¡Necesitaba una mujer y ya está!

M-Cómo extranjeras, ¿Habéis notado actitudes racistas?

1-Eso sí mucho.

5-Siempre.

2-Yo siempre he echado curriculum porque yo quiero evitar el trabajo en el servicio doméstico, porque no tenemos paro. Igual ganas 400 euros y a mí no me llega para el alquiler, por lo menos si se te termina el paro vas a entrar en el subsidio.

M- Si pero estábamos en el tema de las actitudes racistas.

2- Si he entrado en una oficina y la chica me ha mirado de arriba abajo, parecía que no había visto mi color nunca.

(RISA GENERALIZADA)

1-Hay un montón, parece que las extranjeras están hechas para ser empleadas de hogar. Porque si vas a una ETT, o a una fábrica lo primero que te miran es el color y el físico. Para trabajar en una empresa tienes que conocer a alguien o tener un enchufe.

M-¿Y es tanto extranjeras o el hecho de ser negras?

5-El hecho de ser negras siempre más. Por ejemplo si hacemos aquí una prueba de salir a por trabajo con una latina o lo que sea, ella va a encontrar trabajo 3 veces antes que yo. Y para buscar casa lo mismo. Si a ellos les cuesta el doble, a mí el triple.

1-Si vas a buscar un piso o una habitación lo primero que te preguntan es ¿De dónde eres? A mí me ha pasado varias veces, un día le dije a la chica estoy en el portal y le dije puedes bajar y hablamos. Y me dijo, nooo yo quiero saber un poco si eres española o de donde. Le dije de color no soy española pero de papeles sí.

2-Cáritas te manda a una entrevista y llegas y te miran como diciendo ¡Ufff, de ese color! Te preguntan y eso pero no te llaman.

1-Leticia recuerdas a una entrevista que me mandaste de una mujer que necesitaba masajes en la espalda, bueno yo tengo una manía desde pequeña que a donde vaya tengo que vestirme bien, arreglarme y eso. Cuando entré me dijo la chica ¡joder tia!, es que tienes un curriculum muy bueno, muy estable y lo que me da miedo es que como mi marido es un mujeriego llega aquí y te ve y...Yo creo que una persona tiene que tener más confianza en sí mismo y si yo voy a una casa a trabajar voy a eso no a cogerte a tu marido.

6-Yo también veo que parece que tienes que ir a la entrevista sucia, y decirle a la señora que eres pobre y contarle toda tu vida. No, vamos a trabajar allí y punto.

1-Te ven bien vestida, que te haces la manicura y parece que no necesitas. Si por dentro si necesitamos porque soy una humana, estoy sola y tengo que cubrir mis gastos. Yo soy así, no voy a la calle como un mendigo, si vas a contratar a una persona no necesitas el físico.

M-En relación con la religión.

6-Gracias a Dios que hasta ahora no me he encontrado con estos problemas.

2-Yo tampoco soy católica.

1-Yo cuando entre en la casa esa, les dije que no bebo alcohol, ni fumo, ni como cerdo, que soy musulmana y punto.

6-Me ha tocado buena gente. No he tenido problemas de mi religión para nada, en el ramadán por respeto puedo cocinar tranquilamente pero no como. No he tenido esos problemas de porque hago el ramadán ni nada. Tampoco son todos malos. A veces me toca rezar, me respetan y voy a rezar.

(El resto afirma con la cabeza)

1-Yo también, me daban un cuarto y todo para rezar.

6-Yo pienso que también hay un problema nuestro. Hay gente que va a trabajar con contrato, descansos pero no vas a callar. Si voy yo con el sueldo que se plantea y vienes tú con menos sueldo y haces más horas, me jodes a mí. Pero si evitamos nosotros estos problemas, poco a poco se va a quitar todo. El mínimo de sueldo pero con respeto de horario y todo.

1-Ya, eso también es cierto. Yo cuando entre a trabajar no sabía cuál era un sueldo de empleada de hogar, estuve viviendo en un centro y cuando salí vi en el periódico que necesitaban una interna y fue. Ellos no sabían cuál era el sueldo y yo les dije que de verdad no sabía cuánto era, era la primera vez que trabaja, me estuvieron pagando 900 euros brutos.

M-¿Veis necesaria, la creación de alguna asociación de empleadas de hogar que os defendiera?

1, 3, 6-Si

M-Con respecto a vuestra vida persona, ya no estamos hablando de religión, ya no estamos hablando de abusos sexuales sino un poco bueno vuestras relaciones de pareja, y así ¿Veis que hay respeto?, ¿Se respeta en general o hay algún tipo de prejuicio?

M- El gesto no se graba, pero habéis hecho todas así para un lado con la cabeza.

(RISA GENERALIZADA)

3- Yo creo que hay menos demanda para la gente que tiene hijos que para una que no tiene y está soltera. A mí me han tocado buenas familias, me han respetado. Nunca ha habido queja de nada.

M-Se nos ha quedado un poquito en el aire, el hecho de que las que lleváis tiempo trabajando habéis visto que se han establecido los derechos en España desde hace un año y medio aproximadamente vuestras condiciones han mejorado o no.

1-Seguimos igual.

5-¿En el ámbito del trabajo doméstico?

1-Yo la verdad que desde que empecé a trabajar me dieron de alta.

2-Alta, si yo igual.

3-Yo creo que hay cambio, yo veo que hace unos 5 años halla en los pueblos casi no se habla de contratos y ahora ya sí.

4-La gente que quiere hacer las cosas bien viene aquí, sino pone anuncios en internet.

3-En general si hay cambio.

1-Hay una amiga que está trabajando como auxiliar de enfermera que está cuidando una pareja y le están pagado 900 euros de sueldo y lleva 9 meses ya trabajando con ellos, la familia son gente de dinero así que ella les planteó si podían hacerle un contrato para que ella pueda meter sus papeles y tal, entonces le dijeron que no. Además es un sueldo por el que cuida a dos personas, y ahora le han bajado porque dice que le han dicho que si quiere seguir trabajando por ese dinero bien y sino buscaran a otra. Como ella lo necesita se quedó.

5-Como decía tu antes de que teníamos que cambiar las condiciones y tal, pero ¿Qué haces si estás aquí sola y tienes que pagar alquiler, comer? Es que vas a aceptar. Antes de irme a la calle o robar, prefiero por lo menos tener algo para pagar el alquiler. No estamos en condiciones de escoger.

1-Claro, mi amiga esta acojonada porque dice si dejo esto no tengo para pagar mi alquiler ni nada. Antes vivía con un chico, lo dejaron y dijo que no voy a volver con él aunque no tenga donde ir. Así que prefiere que le bajen el sueldo que quedarse sin trabajo.

4-Si alguien está en este trabajo, esta hay porque no hay nada. Porque no tienes derecho a nada, ni paro, ni subsidio.

M-Si tuvierais otro trabajo fuera del servicio doméstico ¿Cambiaríais inmediatamente?

(TODAS SI RONTUNDO)

5-Mira yo antes de la crisis, siempre he estado en las fábricas y tenias todos tus derechos fines de semana libres, te pagaban mil veces mejor, hacías tus ocho horas y te ibas.

2-Además de empleada de hogar entras y no tienes experiencia ni nada, pues no sé...

5-Yo a veces siento como que me pitan los oídos.

(RISA GENERALIZADA)

M-¿Qué mas queréis contar que enriquezca la investigación? Algo que hayais pensado, ¡Qué pena que no lo he dicho!, ahora tenéis la oportunidad. Algo que ayude a reflejar cual es vuestra realidad laboral.

5- Yo lo único que resaltaría como negra y mujer africana que soy, es que la gente no tenga miedo, antes de juzgar hay que conocer. Muchas personas desconfían de nosotros, piensan que les vamos a robar, y creen que no somos capaces de reflexionar, o de escribir y te hablan como si fueras un salvaje e incluso piensan que

no sabes comer como la gente de aquí. Nosotros en mi país, Senegal, no estamos tan mal sino que hemos venido a mejorar pero no hemos venido de la selva como muchos creen. Somos personas y tenemos sentimientos y hay que darnos también un voto de confianza como yo le doy también a la gente.

M-Después de estas frases no nos queda más que pedir disculpas en nombre de nuestros compatriotas.

(RISA GENERALIZADA)

2-Yo acababa de empezar el trabajo la mujer me pregunto ¿tú de donde viniste en una patera o en un avión?, le dije mira yo soy de Guinea Ecuatorial, y tampoco estamos muy mal como tu piensas.

5-Lo que ven en la televisión lo generalizan.

2 -S,i si lo de Melilla, por ejemplo.

5-Yo me siento orgullosa de ser africana, siempre te sacan en la tele el típico niño con hambre pero no es todo así. Nunca sacan los sitios bonitos donde se disfruta. Siempre muestran lo malo. Tampoco es así.

1-Si vas a Senegal, cualquier puerta, cualquier casa que tocas te dan de comer, te dan de vestir, te dan de todo. Pero aquí tienes cualquier problema y lo primero que te piden son los papeles. Si una persona pide es por necesidad. Nosotros en nuestro país somos todas así, somos iguales todos,aquí si tocas una puerta te mandan a la mierda.

3-La verdad que Cáritas está haciendo un trabajo muy bueno e!

1-Muy digno si

2-Si, si

1Yo la verdad que desde que entré aquí con Ana abajo y con Leticia, la verdad se comportó muy bien conmigo, ella de verdad lo ha intentado.

5-Yo no puedo decir eso, he estado un montón de veces aquí y no he tenido suerte y llevo desde 2004.

2-Pues yo sí. Mapi me ha ayudado muchísimo.

M-La verdad que lo estamos intentando mucho. A principios de año valoramos poner en el cartel que da publicidad al servicio, a una persona negra cuidando a una persona mayor y con un letrero que pusiera ¿Por qué no?

(RISA GENERALIZADA)

M- Bueno os agradecemos mucho la asistencia, gracias a este grupo vamos a tener bastante más información para presentarla en el proyecto de investigación. Y ya veremos si sumamos esfuerzos podemos mejorar las cosas.

(Aplausos)

