

Empleo doméstico

Isabel Seisedos Larrainzar

El sector doméstico en España:
Análisis desde un Servicio de
Empleo.

TFG/GBL 2014

upna
Universidad
Pública de Navarra
Nafarroako
Unibertsitate Publikoa

Facultad de Ciencias Humanas y Sociales
Giza eta Gizarte Zientzien Fakultatea

Grado en Trabajo Social

Grado en Trabajo Social

Trabajo Fin de Grado
Gradu Bukaerako Lana

*El sector doméstico en España: Análisis desde
un Servicio de Empleo.*

Isabel SEISDEDOS LARRAINZAR

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES
GIZA ETA GIZARTE ZIENTZIEN FAKULTATEA

**UNIVERSIDAD PÚBLICA DE NAVARRA
NAFARROAKO UNIBERTSITATE PUBLIKOA**

Estudiante / Ikaslea

Isabel SEISDEDOS LARRAINZAR

Título / Izenburua

El sector doméstico en España: Análisis desde un Servicio de Empleo.

Grado / Gradu

Grado en Trabajo Social

Centro / Ikastegia

Facultad de Ciencias Humanas y Sociales / Giza eta Gizarte Zientzien Fakultatea
Universidad Pública de Navarra / Nafarroako Unibertsitate Publikoa

Director-a / Zuzendaria

Nerea ZUGASTI MUTILVA

Departamento / Saila

Departamento de ciencias humanas y sociales.

Curso académico / Ikasturte akademikoa

2013/2014

Semestre / Seihilekoa

Primavera / Udaberrik

Resumen

Mediante este trabajo presentare los resultados del estudio realizado sobre la situación actual del sector doméstico en Navarra, esto se concreta, en el análisis de los perfiles demandantes de empleo y de las contrataciones llevadas a cabo en el sector, y en el análisis de un servicio de empleo doméstico.

El objetivo de este análisis es el siguiente: conocer la realidad del servicio doméstico en España, identificar los perfiles demandantes de dicha actividad y conocer las características de las contrataciones llevadas a cabo en el sector. También pretendo analizar el papel del servicio en cuanto a garante de los derechos de los/las empleados/as domésticos/as. El análisis realizado viene a contrastar que el sector doméstico es un sector fuertemente feminizado, precario y vulnerable.

Palabras clave: Empleo Doméstico, género, Real Decreto 1620/2011, desprotección, discriminación.

Abstract

The objective of this analysis is to know the reality of domestic service in Spain, identify the profiles in this sector and to study the number of engagements undertaken by an employment service and analyze the role of the employment services in terms of the coverage of the labor rights of the sector. The analysis contrast that the household sector is a sector strongly effeminate, insecure and vulnerable.

Keywords: Domestic employment, gender, Royal Decree 1620/2011, vulnerability, discrimination.

Índice

Introducción.	1
1. Objetivos e hipótesis	4
2. Metodología	6
3. Estado de la cuestión	8
3.1. Análisis histórico del servicio doméstico en España	9
3.2. Reflejos de la discriminación en el sector doméstico	14
3.2.1. Mujer inmigrante y trabajo	14
3.2.2. Mujer, trabajo remunerado y trabajo reproductivo	15
3.2.3. Análisis de las condiciones laborales y el acceso al empleo en clave de género.	17
3.3.Regulación normativa del empleo doméstico	19
4. ¿Quiénes son las personas que se emplean en el servicio doméstico?	29
Análisis de la bolsa de empleo de Cáritas Diocesana Pamplona-Tudela	
4.1. Contexto: Descripción del Servicio de Empleo de Cáritas Diocesana Pamplona	29
4.2. Análisis del perfil de la demanda	33
4.3. Análisis del perfil de contratación	39
5. Luces y sombras en el empleo doméstico	44
5.1. Mujer e inmigrantes, doble discriminación	44
5.2. Análisis entorno a la precariedad y vulnerabilidad de los/las trabajadores/As domésticos/as	47
5.3. Papel de los servicios de empleo como garantes de una mayor protección.	50
Conclusiones y cuestiones abiertas	53
Referencias	57
Anexos	59
A. Anexo I	59
A. Anexo II	59
A. Anexo III	60
A. Anexo IV	60

INTRODUCCIÓN

Con el siguiente análisis pretendo dar a conocer la evolución del servicio doméstico en España y visibilizar la situación actual del sector. Eso se concreta en un análisis de los perfiles demandantes de empleo, de la contratación y de las condiciones del sector. Para ello realizaré un estudio de caso basado en el Servicio de Empleo de Cáritas Diocesana Pamplona-Tudela

La cuestión llamo mi atención a raíz del desarrollo de mi actividad formativa en el marco de las prácticas en el centro Cáritas Diocesana Pamplona-Tudela, específicamente en el programa de empleo.

La entidad se define como el organismo oficial de la Iglesia creado para promover, orientar y coordinar la acción caritativa y social en la Diócesis, es decir, es la acción social de la Iglesia. Sus objetivos son prevenir, paliar, revertir y denunciar los procesos de exclusión social además de promover la construcción de una Iglesia acogedora y una sociedad comprensiva, en las que toda persona tenga un sitio, en pie de igualdad.

El programa de empleo de Cáritas se creó para atender y dar cobertura a demandas y necesidades de los colectivos más vulnerables de la población. Su objetivo está específicamente encaminado a cubrir necesidades de orientación y búsqueda de empleo así como a la intermediación entre las personas o familias que necesitan cubrir determinadas tareas y los/las demandantes de empleo. Dispone de una bolsa de trabajo de Servicio Doméstico, donde se demanda mayoritariamente a mujeres para la ocupación de dichos puestos. Por un lado, se recibe a todas aquellas personas que se encuentran en búsqueda de empleo y, por otro, atiende a todas aquellas personas que vienen demandando a un trabajador/a para la realización de un trabajo determinado. Cáritas media con la familia interesada en cuanto a las condiciones tanto laborales como económicas y se compromete a un seguimiento inicial.

El programa de empleo de Cáritas Diocesana Pamplona-Tudela me pareció un lugar apropiado para centrar el proyecto, ya que tras el periodo de prácticas, llegue a la conclusión de que el sector doméstico es un sector poco visible y valorado ante la

sociedad, y que hay muchas condiciones laborales que quedan inconcretas y que no se cumplen en el día a día. Todo ello me llevo a querer investigar acerca de la situación del empleo doméstico, los perfiles de los/las empleados/as del hogar y la labor de los servicios de empleo doméstico.

Asimismo, el tema, resulta pertinente si lo analizamos en el contexto de los cambios sociales que han tenido lugar en las últimas décadas y que han generado nuevos riesgos sociales. El trabajo doméstico se ha ido consolidando en España debido a los cambios que se han ido produciendo en el país. Se han producido cambios tanto en la estructura de la población, aumentando el envejecimiento de la misma, como en la posición de la mujer en la sociedad, incorporándose esta al mercado laboral.

Como consecuencia de la incorporación de la mujer al mercado laboral, comienzan a generarse nuevas situaciones que producen la aparición de nuevos problemas debido al solapamiento de la vida laboral y familiar. Esos cambios han generado la necesidad de incorporar nuevas soluciones para hacer frente a los cuidados y el mantenimiento del hogar, siendo la contratación de empleadas domésticas una de las soluciones más recurridas.

Otro de los cambios más significativos que ha sufrido nuestra sociedad en los últimos años es el desempleo, hoy en día nos encontramos en periodo de crisis económica la cual ha convertido el empleo en un bien escaso y de difícil acceso, especialmente para determinados grupos sociales. Uno de los colectivos más vulnerables es el de las mujeres inmigrantes, el trabajo doméstico sigue recayendo mayoritariamente en ellas. Para muchas el trabajo como trabajadora del hogar es su única posibilidad de obtener ingresos económicos al no poder incorporarse a otros trabajos por diversas causas como por ejemplo la falta de experiencia, falta de formación, la irregularidad, etc.

Este trabajo se va a dividir de la siguiente manera:

En primer lugar expondré los objetivos e hipótesis de este proyecto. A continuación desarrollaré la metodología. Posteriormente presentare la fundamentación teórica, realizare un repaso de la bibliografía ya existente en relación al servicio doméstico en España. Los siguientes apartados se compondrán por la investigación empírica, en la

cual expondré el contexto en el que sitúo la investigación y realizare un análisis tanto cualitativo como cuantitativo de los datos obtenidos. Finalmente presentare unas conclusiones de carácter general y una reflexión final.

Mediante este análisis pretendo dar a conocer la realidad de los/las trabajadores/as del hogar y el funcionamiento y fin de los servicios de empleo doméstico.

1. OBJETIVOS E HIPÓTESIS

Con el siguiente análisis pretendo visibilizar la situación actual del sector doméstico en Navarra centrándome en el estudio de los perfiles demandantes y las contrataciones de empleo y en el análisis la labor que ejercen los Servicios de Empleo Doméstico en cuanto a inserción de los/las trabajadores/as. Para ello me centraré en el Programa de Empleo de Cáritas Diocesana Pamplona-Tudela que se centra exclusivamente el mencionado sector.

Para la consecución de este planteamiento, es necesario trabajar los siguientes objetivos específicos:

- a. Conocer la situación actual del servicio doméstico en España.

Parto de la idea de que el sector doméstico es un sector vulnerable, ya que a pesar de la regulación del empleo doméstico, los/las trabajadores/as domésticos/as siguen siendo discriminados por no poder optar a la protección jurídica que disfrutaban los demás trabajadores por no registrarse por el Régimen General de la Seguridad Social. El sector doméstico se rige por un Régimen Especial de las Empleadas del Hogar, el cual tiene menor cobertura que el Régimen General. Las especificidades de su régimen de la seguridad Social, se suman a la vulneración de derechos laborales que experimentan muchos/as de los/las trabajadores/as.

- b. Conocer el perfil de los/las demandantes de empleo y el número de contrataciones gestionadas por Cáritas Diocesana Pamplona-Tudela en el año 2013.

Parto de la hipótesis de que preferentemente serán mujeres, inmigrantes con un nivel básico formativo. La mujer siempre ha sido vinculada con tareas de reproducción y cuidados y eso ha hecho que la mayoría de las mujeres recurran a este sector, por ello son puestos feminizados. A eso se le suma que el servicio

doméstico ocupa uno de los lugares más bajos en la escala de ocupaciones laborales, es un empleo poco deseado, por ello se insertan preferentemente mujeres e inmigrantes.

c. Analizar el papel de Cáritas en cuanto a la cobertura de los derechos de los/las trabajadoras domésticas.

Parto de la idea de que los servicios de empleo doméstico son relevantes y muy valiosos debido a que protegen los derechos de los/las trabajadores/as, ya que a pesar de que la regulación del empleo doméstico del año 2011 defiende los derechos de las/los empleadas/os del hogar, son bastantes los aspectos que quedan inconcretos y que no se cumplen en el día a día, lo que les convierte en un sector precario y vulnerable. Por ello, creo necesaria la actuación de los servicios de empleo como garantes de los derechos laborales de los/las trabajadores/as domésticos/as.

2. METODOLOGÍA

En cuanto a la metodología del trabajo, se planteó desde el inicio hacer una metodología tanto cuantitativa como cualitativa.

En primer lugar, empleare metodología cuantitativa para obtener los datos sobre el perfil de los demandantes de empleo doméstico y de las contrataciones. Para ello, utilizaré la base de Cáritas Diocesana Pamplona-Tudela que recoge el sexo, edad, procedencia y formación de sus usuarios. Los datos han sido trasladados al programa de cálculo Excel para su análisis. De esa forma pretendo identificar el perfil más abundante en el servicio doméstico y analizar sus características.

En segundo lugar, en cuanto a la investigación cualitativa, la llevare a cabo a través de intervenciones propias realizadas en el programa de empleo durante el periodo de prácticas a usuarios/as y a través de la observación participante en dos grupos de discusión.

Para la selección de la muestra, se tuvo en cuenta la diversidad de nacionalidades, edad y años resididos en España de los perfiles más demandados en el Programa de Empleo de Cáritas Diocesana. Por ello, los criterios de selección fueron aquellos perfiles más representativos de los/las usuarios del programa de empleo en términos de edad, nacionalidad y años resididos en España.

Tabla 1. Características socio demográficas de las participantes:

	Sexo	Procedencia	Edad	Nº de años residiendo en España.
Nº 1	Mujer	Bulgaria	50	13
Nº2	Mujer	Bolivia	48	8
Nº3	Mujer	Perú	45	11
Nº4	Mujer	Rumanía	36	9
Nº5	Mujer	Rumanía	21	1
Nº6	Mujer	Guinea Ecuatorial	30	7
Nº7	Mujer	Marruecos	36	9
Nº8	Mujer	Nigeria	40	9
Nº9	Mujer	Marruecos	35	25
Nº10	Mujer	Senegal	48	10

En los grupos discusión se han tratado temas sobre la situación actual del empleo doméstico, las problemáticas más frecuentes, incidencia de la regulación en la mejora de condiciones laborales, la incidencia de la crisis en el sector, prejuicios, y opinión acerca del trabajo realizado por Cáritas.

3. ESTADO DE LA CUESTIÓN

Este estudio se centra en el análisis del servicio doméstico, como actividad remunerada. Sin embargo, esta cuestión se encuentra intrínsecamente ligada a diversas formas de trabajo que se pueden dar dentro del hogar. En el sector doméstico existe una parte de trabajo mercantilizada y otra parte no remunerada. El trabajo doméstico es un trabajo informal y no remunerado, mientras que el empleo doméstico realiza las mismas tareas que el trabajo doméstico pero de manera remunerada, es decir el trabajo doméstico sería la parte no externalizada del sector.

Para comprender mejor el presente trabajo, es necesario tener claros diferentes conceptos que aparecerán a lo largo de este documento:

- **Trabajo doméstico:** Por trabajo doméstico se entiende todo tipo de tareas que los miembros de los hogares desarrollan dentro del hogar o en su contexto inmediato para satisfacer sus propias necesidades (Colectivo Ioé, 2001). Aunque esta definición parece sencilla y clara, todos los conceptos son bastante imprecisos por lo que necesitan una explicación:
 - **Tareas domésticas:** Actividades que supongan algún gasto de energía o esfuerzo para ser realizadas, a fin de distinguirlas de aquellas otras (como el sueño, ver la televisión o el tiempo de las comidas) que también se realizan en el hogar pero no implican trabajar. No obstante, estas actividades están acompañadas de diversas tareas, como hacer la cama, comprar la compra y prepararla, poner la mesa y recogerla, fregar la vajilla, sacar la basura etc., que si implican trabajos específicos (Colectivo Ioé, 2011).
 - **Los miembros de los hogares:** Se refiere a las personas que conviven bajo el mismo techo y que normalmente están unidos por lazos familiares, aunque no necesariamente. Lo que sí es preciso para que se trate de trabajo doméstico es que exista un acuerdo de convivencia y

reciprocidad y no un acuerdo mercantil, si no hablaríamos de empleo doméstico (Colectivo loé, 2001).

- Para satisfacer las propias necesidades: El concepto de “necesidad” varía y depende en diversas circunstancias, por lo que hay que entenderlo con flexibilidad. Según Anderson (1999, citado por Colectivo loé, 2001) a la hora de concretar las “necesidades” atendidas por el trabajo doméstico es mejor hablar de papeles (roles) que de tareas. Hoy en día, existen cinco papeles fundamentales en las familias: la convivencia afectivo-sexual entre los adultos, la crianza de los/las hijos/as, el mantenimiento del hogar (tareas habituales de limpieza, alimentación, vestido, hacer las compras, administrar la economía doméstica...), el cuidado de personas (enfermos, ancianos, dependientes, etc.) y los trabajos de autoabastecimiento (producción de alimentos, arreglo de ropa, etc.) (Colectivo loé, 2001).
- Empleo doméstico: El empleo doméstico desarrolla las mismas tareas que el “trabajo doméstico” pero desde una relación mercantil establecida entre la familia y asalariados externos. El trabajo, por tanto, lo realizarían trabajadores ajenos al grupo de convivencia (Colectivo loé, 2001).

3.1. Análisis histórico del servicio doméstico en España.

Para tratar este tema, considero preciso hacer un breve recorrido de sus antecedentes históricos de tal manera que se vaya percibiendo su evolución hasta la actualidad. En este apartado realizare un breve recorrido histórico que identifique los principales rasgos de estos empleos en España, ya que la situación actual no puede ser entendida si no es el marco de la evolución del sector.

El empleo doméstico tiene sus raíces en trabajos de servidumbre, característicos de la sociedad precapitalista. A finales del siglo XV y comienzos del siglo XVI en varias ciudades de España se realizaban contratos ante notario para el empleo de servidores

domésticos, estos contratos eran firmados por los amos y representantes de las criadas y se pactaba la entrega temporal de una joven a su amo. La duración de los contratos variaba entre 5 y 10 años en función de la edad de la joven, ya que se controlaba que el contrato se extinguiese en edad de casamiento de las mismas. Las jóvenes tenían prohibido abandonar el hogar antes de la finalización del contrato y el amo se comprometía a darles alojamiento y vestimenta durante ese periodo. Las tareas que se comprometían a realizar la eran “todas aquellas que resultaran lícitas y honestas”, tanto de día como de noche. En aquella época, el servicio doméstico era una vía de promoción para las jóvenes ya que lo utilizaban para poder obtener una dote con vistas al matrimonio.

(Ramos, M.D., y Vera, M.T. ,1996)

A finales de la época medieval se dan grandes cambios en la sociedad, se crea el nuevo modelo de “familia cristiana”. En él se desarrolló la figura de la mujer como la encargada de gestionar lo doméstico y de la crianza de los hijos y la figura del padre como la autoridad. Esos cambios se dieron en relación con otros procesos sociales tanto económicos como políticos.

A partir del siglo XVII, debido a la importante afluencia de inmigrantes del campo a las ciudades Españolas, se construyeron las Casas de Madres y Padres de Mozas, estas se encargaban de llevar un registro de los sirvientes y facilitar su colocación con el fin de “remediar los excesos de las mozas de servicio”. Eran una institución que mediaba por los intereses de las mujeres de servicio y se responsabilizaban de ellas ante los amos. Las Casas de Madres y Padre de Mozas se crearon con intención de controlar y regular el servicio doméstico. Las Madres de las casa debían llevar el registro de todas las jóvenes que acudían en busca de un amo, en el registro apuntaban el nombre, la edad, lugar de origen, última casa donde sirvieron, el salario que cobraban y la dirección de la posada donde se alojaban hasta que lograsen empleo. Una vez registradas, las mozas estaban obligadas a acudir todos los días a la Casa durante toda la jornada hasta que encontrasen un amo. Las mujeres no podían permanecer más de ocho días en la Casa en el caso de que se les hubiese hecho alguna oferta. Esto provocaba una limitación de la posibilidad de elección de la servidora. A esas mujeres no se les

permitía reclamar un día libre a la semana, se prohibía la colocación por menos de seis meses y se aconsejaban periodos mínimos de un año de trabajo, la mujer no podía acceder a un empleo si no respetaba el plazo mínimo y no acudía con una certificación del amo anterior. La acumulación de estos certificados daría lugar a una cartilla profesional de colocación en la que quedaba registrada la historia laboral de la servidora. La existencia de las Casas pone de manifiesto la preocupación de las autoridades municipales para controlar y regular al servicio doméstico, procurando fijarlo especialmente, limitar su movilidad laboral, y controlar sus estilos de vida.

(Del Galvarriato, 1946)

En el siglo XVIII lo habitual era tener sirvientes en los hogares entre las clases más enriquecidas. En aquella época la Iglesia Católica poseía un alto porcentaje de sirvientes, ya fuese en parroquias, conventos, colegios, hospitales, etc. El trabajo de las servidoras incluía la limpieza, cuidado de la ropa, cocina y ocasionalmente cuidado de enfermos. La servidora podía atender tanto a una religiosa en particular como a toda la comunidad religiosa. En aquel entonces el servicio doméstico era mayoritariamente llevado a cabo por mujeres urbanas, la mayoría eran jóvenes campesinas que mediante el trabajo doméstico pretendían conseguir una dote para el matrimonio o incluso casarse con algún miembro de la familia empleadora para ascender de nivel social (Colectivo Ióé, 2001).

En el proceso de transición del feudalismo al capitalismo el modelo de familia se caracterizaba por la privacidad y el aislamiento, es decir, por la separación del ámbito privado y público, pero con el paso de los años el creciente papel regulador del Estado redujo la importancia de las familias, y parte de sus funciones se fueron transfiriendo a las escuelas, instituciones sanitarias o agencias especializadas en protección social. Esa reformulación de modelo familiar incidió en una reformulación de la demanda de servicio doméstico, debido al surgimiento de las familias nucleares, menos numerosas y a la “profesionalización” de las madres de familia la demanda de servidores domésticos se redujo. Como consecuencia, los tipos de tareas llevados a cabo por los servidores domésticos también cambiaron, las tareas que realizaban pasaron a estar

más vinculadas con el desarrollo de funciones morales y pedagógicas de las nuevas familias.

Durante el proceso de disolución del Antiguo Régimen en España, se llevó un importante esfuerzo de control y reglamentación del servicio doméstico por parte de la administración pública mediante la exigencia de empadronamiento de los sirvientes. (Ramos, M.D., y Vera, M.T, 1996).

El contrato de servidumbre permaneció vigente en España hasta finales de siglo XIX. En la última etapa siglo XIX aparecen nuevos reglamentos para el servicio doméstico. Se proponía lo siguiente: “moralizar e impedir abusos en el servicio doméstico y dar garantías a las familias”.

En aquellos entonces se vinculaba a las criadas con la prostitución, con la reproducción de las madres solteras y con las envidia y recelo hacia los señores. Todo ello influyó en que el sector doméstico se convirtiese en un sector bajo sospecha, y por tanto era fundamental controlarlo. Como señala J. Borderies-Guereña, la prostitución en aquel entonces era uno de los sectores dominantes, y cuya movilidad y malas influencias tenían que ser controladas. La medida social llevada ante esa situación tuvo lugar mediante la Real Orden de 1889, que ordenó un servicio en el que se abordaban conjuntamente la higiene pública, las casas de tolerancia y las libretas para las empleadas domésticas. La Real Orden de 1889 mostraba claramente el afán de moralizar a las personas y de excluir los elementos peligrosos para que no se introdujeran en el hogar para llevar a él la intranquilidad en lugar de servicios de confianza. (Borderies-Guereña, 1999)

En 1860 el 30% de la población activa de Madrid estaba ocupada en servicio doméstico, el sector doméstico era el mecanismo principal de la población campesina para ingresar al mercado de trabajo urbano (Sarasúa, 1994).

En 1900 el número total mujeres dedicadas al empleo doméstico en España era de 264.021, representaban el 20,1% del total de ocupadas. En 1930 su número ascendió hasta 341.550 (Capel, R.M., 1992).

Hacia 1959 con el fin de la autarquía se generó un enorme proceso migratorio del campo a las ciudades Españolas y hacia otros países Europeos. Entre 1960 y 1970 algunas fuentes estiman que el total de empleadas domésticas en España rondaban los 600.000 (Banco de Bilbao), en tanto que otras lo cifran en torno a un millón de trabajadores (Informe FOESSA). (Colectivo Ioé, 2001).

En el año 2011, nos encontrábamos con un total de 4.7745 personas afiliadas a la Seguridad Social en el régimen de empleados/as de hogar en Navarra. De ese total, el 95% de las empleados/as eran mujeres (Laparra, M., Pérez, B., Corera, C., 2012).

En definitiva, se podría decir que el servidor doméstico tiene su origen en figuras de criados y servidores. Desde sus inicios ha sido utilizado como “profesión puente”, ya que como bien comentaba anteriormente, las jóvenes campesinas sin recursos utilizaban la profesión para establecer relaciones, adquirir cualificaciones y ahorros o incluso lograr ascender de clase social mediante el matrimonio (Colectivo Ioé, 2001).

El empleo doméstico tiene una escasa valoración en cuanto a la actividad que se realiza, y eso se debe a que las tareas llevadas a cabo no son valoradas en nuestra sociedad. Históricamente, el trabajo doméstico se ha percibido como un trabajo desvalorizado, desprestigiado y femenino, ha sido un trabajo que se ha podido llevar a cabo por trabajadores/as sin cualificación y eso ha influido en que no se valoren ni a los/las trabajadores/as domésticos ni al propio sector, lo que genera en cierta manera desprestigio hacia el sector doméstico y sus trabajadores/as.

Hoy en día el sector de empleo doméstico es uno de los sectores con mayor precariedad y vulnerabilidad, por ello es necesario analizar el siguiente apartado.

3.2. Reflejos de la discriminación en el sector doméstico.

Para abarcar este tema creo necesario reflejar el panorama que sufre hoy en día el sector doméstico y sus trabajadores/as. Mediante este apartado pretendo poner en manifiesto la situación que viven los/las trabajadores/as del sector y la necesidad de introducir reformas legislativas.

La situación demográfica actual de España, la baja tasa de natalidad, el aumento de población envejecida, y el cambio de las estructuras familiares con la incorporación de la mujer al mercado laboral, ha hecho que se creen nuevas necesidades socio-familiares como son el cuidado de ancianos, niños y la limpieza del hogar. Todo ello ha supuesto que las demandas para el empleo doméstico aumentasen en los últimos años.

Sin embargo, este proceso de aumento de la demanda no ha ido acompañada de un proceso de puesta en valor de estos empleos. El servicio doméstico ocupa uno de los lugares más bajos en la escala de ocupaciones, tanto por las condiciones laborales del sector como por el prestigio social. Es el “sector escoba” del mercado de trabajo ya que incorpora al mercado laboral tanto a personas sin experiencia laboral y con escasa cualificación como a personas con cualificación o con experiencia laboral en otras actividades y ven el servicio doméstico como una oportunidad asequible para poder tener ingresos.

3.2.1. Mujer inmigrante y trabajo.

Este sector ha sido ocupado por mujeres autóctonas con pocos recursos y principalmente por inmigrantes que llegan atraídas por esa fuente de demanda. Eso se debe a que las mujeres inmigrantes ven en el sector doméstico como una oportunidad de migrar de forma legal (Zlotnik, 2003) y formar parte de la sociedad aceptando el trabajo en este sector y asumiendo los roles que las mujeres del país de destino rechazan (Hochschild y Ehrenreich, 2002). La gran mayoría de los/las inmigrantes acceden a aquellos empleos menos deseados por los/las nacionales, porque están peor pagados, son duros, sucios, inestables, estacionales, inseguros, etc. Por lo que las

mujeres inmigrantes quedarían relegadas a los empleos específicamente femeninos como es el caso del sector doméstico.

La contratación de mujeres inmigrantes para realizar trabajo doméstico y de cuidados en los hogares es una opción que se ha extendido a lo largo de la última década en países como Italia, Grecia y España (García Sainz et al., 2011). De todas las ocupaciones que recoge la EPA, el empleo doméstico es el sector que más extranjeros y extranjeras recoge.

Generalmente esa cadena comienza de la siguiente manera: Mujer de un país rico se incorpora al modelo “profesional masculino” del mercado laboral y emplea a otra mujer de un país empobrecido para la realización de las tareas domésticas. Ésta a su vez, habrá dejado en su país a otras personas dependientes (hijos/as, padre y/o madre, etc.) al cuidado de otra mujer.

3.2.2. Mujer, trabajo remunerado y trabajo reproductivo.

Durante muchos años se ha dado la división de los espacios femeninos y masculinos. A lo largo de los años, el papel de la mujer ha sido invisible ante la sociedad, la mujer siempre ha sido asociada a la esfera reproductiva, es decir, al hogar y a los valores tradicionales de la familia mientras que el hombre ha sido asociado a la esfera productiva, satisfacer las necesidades de la familia. Esa división sexual del trabajo ha supuesto los estereotipos de que la mujer debe asumir el rol reproductivo mientras que el hombre el productivo.

El relacionar el trabajo de la mujer con tareas de reproducción y cuidados ha supuesto que la mayoría de las mujeres a lo largo de la historia solo puedan recurrir al sector “informal”, especialmente al sector doméstico.

Diversas corrientes del pensamiento feminista han denunciado la existencia de opresión de género en el servicio doméstico. A pesar de llegar a la conclusión de que a todas las mujeres de todas las sociedades se les destina al trabajo reproductivo, la

integración laboral de la mujer ha ido aumentando progresivamente en los últimos años. (Parella, 2003).

Hoy en día las mujeres se enfrentan al mismo tiempo al trabajo remunerado y al trabajo reproductivo, ya que asumir nuevos roles laborales no les ha eximido de los viejos roles domésticos. Esa asignación de papeles en función del género hace que las mujeres tengan una doble carga laboral, ya que por un lado se encargan del trabajo reproductivo y por otro del trabajo extradoméstico. Debido a la sobrecarga de trabajo, ocasionalmente las mujeres trasladan el trabajo reproductivo en otras personas, generalmente en otras mujeres empleadas en servicio doméstico.

La contratación de empleadas de hogar no siempre es una estrategia femenina para poder acceder o conservar un empleo, también puede darse para ampliar las actividades de ocio y/o ascender en el estatus de vida (Colectivo Ioé, 2001), nos encontramos ante una situación en la que se refleja la estratificación social de las clases, ya que se reflejan los “lazos de sumisión y dependencia personal entre servidores y servidos”. Ocasionalmente el empleo doméstico se trata de un trabajo servidor, las élites transfieren un trabajo a personas que no tienen empleo en la “economía verdadera”.

Las mujeres que se centran exclusivamente en el trabajo reproductivo son especialmente vulnerables, ya que si por alguna razón se rompen los vínculos con la figura masculina, el sustentador de la economía familiar, aumenta la probabilidad de sufrir la pobreza. (Parella, 2003). Muchas veces son las propias mujeres las que asumen su rol reproductivo y lo internalizan como necesario para su realización como mujeres. Cabe decir que las presiones sobre los hombres en cuanto a responsabilidades reproductivas han ido en aumento y que cada vez son más adecuadas.

El trabajo doméstico se realiza de forma desigual en función del género y la posición socioeconómica. Si la familia no dispone de muchos medios es la mujer quien se

encarga del trabajo doméstico, pero si disponen de recursos, pagan a otra persona, generalmente mujer, para la realización de las tareas domésticas.

3.2.3. Análisis de las condiciones laborales y el acceso al empleo en clave de género.

Las mujeres tienden a centrarse en empleos compatibles con la reproducción o considerados una extensión de la actividad doméstica (Sabaté et al, 1995), pero en la mayoría de los casos se les ve como complementarias al trabajo de los hombres, y no como fuente primaria de ingresos.

La realidad demuestra que en comparación con los hombres, la mujer accede a los puestos de trabajo menos cualificados, peor pagado y menos valorado. Esta realidad sostiene la idea anterior de que las mujeres son las receptoras del segundo ingreso del hogar.

El acceso al empleo y las condiciones laborales se reparten de manera desigual entre hombres y mujeres, las estrategias de flexibilización y desregulación del mercado de trabajo son un fenómeno claramente sexuado (Meulders, 2000; Walby, 2000).

Debido a la socialización patriarcal, hombres y mujeres somos orientados hacia distintos estudios y ocupaciones, esos hechos son la causa de discriminación de las mujeres hacia los hombres, el patriarcado atribuye a las mujeres unas cualidades para el desarrollo de ciertas actividades y otras cualidades distintas a los hombres.

En la actualidad las profesiones más feminizadas se encuentran en el sector de servicios. La mayor parte de las mujeres se encuentran en trabajos poco cualificados y como consecuencia mal remunerados, caracterizados por requerir conocimientos y actitudes que se adquieren en el interior de la familia (Borderías y Carrasco. 1994).

Aún en el caso de que la mujer llegue a la misma actividad de trabajo que el hombre, existen condiciones laborales especiales para las mujeres, normalmente son discriminadas obteniendo un salario menor, una mayor inseguridad social y menores

posibilidades de acceder a cargos de mayor responsabilidad. El riesgo de recibir salarios más bajos es entre 1,5 y 2,3 veces superior para las mujeres que para los hombres en Europa (Meulders, 2000).

En cuanto al tipo de contratos realizados a mujeres, están claramente sobrerrepresentadas en trabajos precarios o contratos de trabajo atípicos (a tiempo parcial, temporalidad, economía sumergida etc.), especialmente se da en mujeres que nuevamente se acaban de incorporar a un empleo (Parella, 2003). La discriminación en cuanto al tipo de contrato es notable en los trabajadores domésticos. En primer lugar, cabe destacar que a diferencia con los demás sectores en algunos casos el contrato no es necesario, en segundo lugar, al no especificarse nada en la regulación se entiende el contrato como un contrato anual, mientras que en los demás sectores supone indefinido, y en tercer lugar, en el Régimen General la simple renuncia del empleador no es causa justificable de despido (Colectivo Ióé, 2001).

El paro afecta más a mujeres que a los hombres (Gavin, 2000), sea de la edad que sea y tenga los estudios que tenga el paro siempre es mayor en mujeres que en los hombres. A los/las empleados/as del hogar se les excluye del subsidio por desempleo sea cual sea su tiempo de cotización.

A modo conclusión, las mujeres son discriminadas en el mercado laboral ya que se considera que el rol natural de la mujer está en la esfera reproductiva, la cual la convierte en trabajadora secundaria en el área de producción. Todas las mujeres experimentan a lo largo de su vida problemas de subordinación similares, ya que en todas las sociedades se distinguen trabajos masculinos y femeninos. Todo ello nos lleva a una jerarquía social en la cual la mujer se sitúa en una posición de inferioridad ante el hombre (Hirata, Kergoat, 2000). Esa situación de subordinación y discriminación de la mujer, hace que el sector doméstico requiera de una reforma del sistema laboral donde el colectivo goce de un trabajo decente, en el cual se protejan los derechos, los ingresos sean adecuados y se tengan una protección apropiada (Ruis Quintanilla y Wipert, 1988).

3.3. Regulación normativa del empleo doméstico.

En este apartado detallare las normas que regulan el servicio doméstico ya que creo necesario dar a conocer las normas y derechos de los/las empleados/as domésticos/as debido a que es un sector poco articulado desde el punto de vista laboral.

El trabajo doméstico representa una gran parte del empleo asalariado en el mundo, pero los trabajadores domésticos siguen fuera del alcance de la legislación laboral, eso les lleva a situarse ante una situación de discriminación ya que no optan a la protección jurídica que disfrutaban los demás trabajadores, el servicio doméstico se rige por el Régimen Especial de las Empleadas del Hogar. Este Régimen tiene menor cobertura que el Régimen General de la Seguridad Social.

Esa situación de discriminación creada por el Régimen Especial de las Empleadas del Hogar hace que exista una elevada economía sumergida que afecta alrededor de un 60% de las empleadas del sector doméstico (Colectivo Ioé, 1990).

Las peculiaridades de este régimen se justifican por el hecho de que el servicio doméstico es un trabajo que se realiza dentro de un hogar el cual supone que tiene que haber una relación de confianza y flexibilidad entre las partes (Quesada, 1991).

La Ley 8/1980 del Estatuto de los Trabajadores regula el régimen jurídico de las relaciones laborales de carácter especial, por lo que la normativa que regula el servicio doméstico es una norma gubernativa y no un convenio colectivo.

El Real Decreto de 1424/1985¹, de 1 de agosto, fue el primero Real Decreto que reguló la relación laboral especial de empleados de hogar. Este Decreto, ha sido un instrumento importante en la clarificación de las normas reguladoras del Régimen

¹ Real Decreto 1424/1985 por el cual se regula la relación laboral de carácter especial de Servicio del Hogar Familiar. (B.O.E. de 13 de agosto), modificado por Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre.

Especial de Empleados de Hogar. Hoy en día, el servicio doméstico se regula por el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre.²

Para dar a conocer la evolución del sector en cuanto a legislación, creo necesario dar a conocer tanto la nueva normativa como las antiguas normas reguladoras del antiguo sector.

Las normas reguladoras del Real Decreto de 1424/1985, de 1 de agosto, eran las siguientes:

- El alta en la Seguridad Social solo se daba en aquellos casos que se presentasen servicios de al menos 72 horas mensuales durante 12 o más días cada mes. Por lo tanto, no podían afiliarse a la Seguridad Social aquellos que trabajen por debajo de esos baremos. Por otra parte, el empleador sólo estaba obligado a solicitar el alta y pagar las cuotas cuando el empleado trabajase de forma permanente en su hogar (RD 2.064/1995, art 46). Todo ello suponía que los trabajadores domésticos que trabajaban a tiempo parcial y/o en más de un hogar se convirtieran en autónomos.
- Estaba prohibida la contratación a menores de 16 años. Existía un periodo de prueba de 15 días durante los cuales cualquier parte podía dar por terminada la relación laboral sin necesidad de preavisos ni indemnizaciones. La relación laboral podía concluir por finalización del contrato, por despido o por voluntad del trabajador. En el caso de despido, era necesario un preaviso de veinte días si la relación laboral era superior a un año o de siete días si la relación era de menor duración y correspondía abonar una indemnización de siete días por cada año trabajado con un límite máximo de seis mensualidades.

• ² Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar (B.O.E. de 17 de noviembre de 2011).

- La jornada laboral máxima era de cuarenta horas semanales mientras que la jornada diaria no podía superar las nueve horas. Los/las trabajadores/as internos/as tenían derecho a un descanso de una hora para cada comida (comida y cena) al día. El tiempo de descanso entre cada jornada era el siguiente: en trabajadores/as internos/as ocho horas y para los/las trabajadores/as externos/as 10 horas. Cabía la posibilidad de que se acordasen entre las partes “tiempos de presencia”, en los cuales el trabajador no tiene obligación de realizar tareas de gran esfuerzo, sino que llevaría a cabo actividades como por ejemplo atender la puerta, el teléfono, etc. En cuanto al descanso semanal, los/las trabajadores/as internos/as tenían derecho a treinta y seis horas de descanso de las cuales veinte cuatro debían de ser seguidas. Las vacaciones anuales eran de treinta días de los cuales al menos quince serían seguidos, los demás días podían ser establecidos por mutuo acuerdo.
- El salario era igual al Salario Mínimo Interprofesional (SMI). En el caso de los/las trabajadores/as internos/as se podía descontar hasta un 45% del salario en concepto de manutención y alojamiento. La OIT sugiere que no se descuente más del 20% del salario, ya que si se descontase el 45% un/a empleado/a interno/a solo cobraría un 55% del Salario Mínimo Interprofesional. En cuanto a las pagas extras, existen dos medias pagas del salario mensual.

Como anteriormente comentaba, hoy en día, el servicio doméstico se regula por el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, y las normas que lo regulan son las siguientes:

- “Se considera relación laboral especial del servicio del hogar familiar la que conciertan el titular del mismo, como empleador, y el empleado que, dependientemente y por cuenta de aquél, presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar.” Las actividades incluidas son las siguientes: Tareas domésticas, cuidado o atención de miembros de la familia u otros

trabajos tales como guardería, jardinería o conducción de vehículos cuando formen parte del conjunto de tareas domésticas. Se excluyen las siguientes actividades: Relaciones concertadas por personas jurídicas, de carácter civil o mercantil, relaciones concertadas a través de empresas de trabajo temporal, relaciones de cuidadores profesionales contratados por instituciones públicas o por entidades privadas, relaciones de cuidadores no profesionales en atención a personas en situación de dependencia en su domicilio, relaciones concertadas entre familiares y trabajo a título de amistad, benevolencia o buena vecindad. (<http://www.empleo.gob.es/es/portada/serviciohogar/nueva-regulacion/regimen-laboral/index.htm>)

- El acceso al empleo se realizará mediante contratación directa, a través de los servicios públicos de empleo o agencias de colocación debidamente autorizadas, con garantía plena del principio de igualdad y no discriminación. El contrato puede realizarse por palabra o por escrito en los contratos de duración determinada, cuya duración sea igual o superior a cuatro semanas. Si la duración del contrato es superior a cuatro semanas el trabajador debe recibir información sobre los elementos esenciales del contrato si los mismos no se concretan en el contrato formalizado por escrito, la información a recibir por el trabajador deberá incluir tanto aspectos generales (identificación de las partes, salario, jornada, etc.) como prestaciones salariales en especie, cuando se haya convenido su existencia; Duración y distribución de los tiempos de presencia pactados, así como el sistema de pago o compensación de los mismos; Y el régimen de pernoctas del empleado de hogar en el domicilio familiar, si es el caso. En cuanto a la duración del contrato, el contrato podrá realizarse por tiempo indefinido o por una duración determinada, y se podrá concretar por escrito un periodo de prueba que no superior a dos meses durante el cual, tanto el empleador y como el empleado de hogar estarán obligados a cumplir con sus respectivas prestaciones, con posibilidad de resolución de la relación laboral por cualquiera de las partes con un periodo máximo de preaviso de siete

días. (<http://www.empleo.gob.es/es/portada/serviciohogar/nueva-regulacion/contratacion/index.htm>)

- Se garantiza, que como mínimo, el pago en metálico sea del Salario Mínimo Interprofesional en cómputo anual, por debajo de cuya cuantía no será posible realizar descuento por salario en especie por manutención o alojamiento. Cuando exista salario en especie éste no podrá superar el 30% del salario. Dicho salario se entiende referido a la jornada de trabajo completa. La trabajadora o trabajador tendrá derecho a dos pagas extraordinarias al año, de modo que se garantice la percepción del Salario Mínimo Interprofesional en cómputo anual. (<http://www.empleo.gob.es/es/portada/serviciohogar/nueva-regulacion/retribuciones/index.htm>)
- La jornada máxima semanal será de 40 horas de trabajo efectivo, sin tener en cuenta los tiempos de presencia a disposición del empleador que pudieran acordarse entre las partes. Los tiempos de presencia tendrán la duración y serán objeto de pago o compensación en los términos que las partes acuerden, no pudiendo sobrepasar de 20 horas semanales en un periodo de un mes, salvo que las partes convengan en su compensación por periodos equivalentes de descanso. La cuantía de pago no será inferior a la correspondiente a las horas ordinarias. Entre el final de una jornada y el inicio de de la siguiente deberá existir un descanso mínimo de 12 horas, pudiendo reducirse a diez en el caso del empleado de hogar interno compensándose el resto hasta doce horas en periodos de hasta cuatro semanas. El empleado interno dispondrá al menos de dos horas diarias para las comidas principales, ese tiempo no computa como tiempo de trabajo, sino de descanso. El descanso semanal será de 36 horas consecutivas que tendrán lugar como regla general, la tarde del sábado o la mañana del lunes y el domingo entero. El período de vacaciones anuales será de 30 días naturales que podrán dividirse en dos o más periodos, al menos uno de periodos deberá de ser como mínimo de 15 días consecutivos. En defecto

de pacto sobre el o los periodos de vacaciones, quince días podrán fijarse por el empleador, de acuerdo con las necesidades familiares y el resto se elegirá libremente por el empleado. Estas fechas deberán ser conocidas con dos meses de antelación al inicio de su disfrute. Durante el periodo o periodos de vacaciones, el empleado de hogar no estará obligado a residir en el domicilio familiar o en lugar a donde se desplace la familia o alguno de sus miembros. El trabajador tendrá derecho al disfrute de las fiestas y permisos previstos para el resto de los trabajadores. (<http://www.empleo.gob.es/es/portada/serviciohogar/nueva-regulacion/permisos/index.htm>)

- El Despido se realizara mediante una notificación escrita, por las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores. Si el despido se declara improcedente, las indemnizaciones se abonarán íntegramente en metálico y serán equivalentes al salario correspondiente a 20 días naturales multiplicados por el número de años de servicio, con el límite de 12 mensualidades. En el caso de desistimiento del empleador, si la prestación de servicio hubiera sido superior a un año el empleador deberá realizar un preaviso mínimo de veinte días, siendo en los demás casos de siete días. Además, deberá poner a disposición del trabajador una indemnización, íntegramente en metálico, de la cuantía equivalente a 12 días naturales por año de servicio, con el límite de 6 mensualidades. La cuantía de la indemnización de doce días se aplica únicamente a los contratos celebrados a partir del 1 de enero de 2012. El empleador podrá sustituir el preaviso por una indemnización equivalente a los salarios de dicho período. (<http://www.empleo.gob.es/es/portada/serviciohogar/nueva-regulacion/extincion-contrato/index.htm>)
- A partir del 1 de enero de 2012 el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar se integró en el Régimen General como un Sistema Especial. En cuanto a la afiliación, alta y baja en la Seguridad Social, corresponde siempre al empleador; en caso de que el trabajador preste

servicio en varios hogares corresponde a cada uno de los distintos empleadores. No obstante, desde el 1 de abril de 2013, los trabajadores que presten sus servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador deberán formular directamente su afiliación, altas, bajas y variaciones de datos cuando así lo acuerden con tales empleadores. Las solicitudes de alta, baja y variaciones de datos presentados por los empleados de hogar deberán ir firmadas por sus empleadores. En cuanto a cotizaciones, los tramos, retribuciones mensuales y las bases de cotización son las siguientes:

Tramo	Retribución mensual incrementada con la proporción de pagas extraordinarias €/mes	Base de cotización €/mes
1º	Hasta 172,05	147,86
2º	Desde 172,06 hasta 268,80	244,62
3º	Desde 268,81 hasta 365,60	341,40
4º	Desde 365,61 hasta 462,40	438,17
5º	Desde 462,41 hasta 559,10	534,95
6º	Desde 559,11 hasta 655,90	631,73
7º	Desde 655,91 hasta 753,00	753,00
8º	Desde 753,01	790,65

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

El tipo de cotización por contingencias comunes será el 23,80%; siendo el 19,85% a cargo del empleador y el 3,95% a cargo del empleado. Desde el 1 de abril de 2013, el empleado de hogar que preste sus servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador, y que hubiera acordado con este último la asunción de las obligaciones en materia de encuadramiento en el Sistema Especial para Empleados de Hogar, será el empleado el responsable de la obligación de cotizar. Por tanto, deberá ingresar la aportación propia y la correspondiente al empleador o empleadores con los que mantenga tal

acuerdo. (<http://www.empleo.gob.es/es/portada/serviciohogar/nueva-regulacion/segsocial/index.htm>)

Me gustaría destacar que los/las trabajadores/as domésticos/as cotizan infinitamente menos que los demás trabajadores.

La nueva regulación vigente desde el 1 de enero de 2012 ha anulado el anterior Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regulaba la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar. Gracias a la nueva regulación del servicio doméstico que se rige por el Real Decreto 1620/2011, el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar se integró en el Régimen General como un Sistema Especial.

Del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, cabe destacar los avances que ha supuesto esta nueva normativa: la obligatoriedad de darles de alta en la Seguridad Social, la regulación de jornada laboral, de su régimen de descanso semanal, de sus vacaciones, de sus fiestas laborales, el derecho a indemnización en caso de baja, etc. Aunque hayan habido avances, todavía los/las trabajadores/as siguen sufriendo inferioridad de derechos en comparación con otros trabajadores por pertenecer al Régimen Especial.

Aunque el sector doméstico haya conseguido una mayor cobertura en cuanto a sus derechos, estos siguen siendo insuficientes. Además, hay que destacar que muchos de sus derechos siguen sin cumplirse. Algunos de los aspectos de discriminación que siguen en pie en comparación con otros/as trabajadores/as a pesar de la nueva legislación son los siguientes: El no tener derecho a un seguro por desempleo y la no existencia de inspectores que vigilen el cumplimiento de la legalidad en el sector. La no existencia de inspectores acarrea el incumplimiento de la legalidad en cuanto a retribuciones, horarios, vacaciones, etc.

La inadecuada protección que le da la legislación nacional como internacional a los trabajadores/as domésticos/as dio lugar al convenio 189. El Convenio 189, fue creado el 16 de junio del 2011 por la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT

(Organización Internacional del Trabajo). La OIT, realizó un Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, (núm. 189). Este Convenio es un tratado el cual está refrendado por delegados de gobiernos, trabajadores y empleadores de los 183 países miembros de la OIT. El Convenio 189 ofrece protección específica a las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

El trabajo doméstico está infravalorado, es invisible, y es realizado principalmente por mujeres, muchas de ellas migrantes, todo ello hace que este sector sea vulnerable a los abusos de los derechos humanos básicos y a la discriminación en relación con el empleo y las condiciones de trabajo. Por lo tanto, la elaboración del convenio y las normas internacionales proporcionaría orientaciones prácticas para la mejora de la reglamentación del sector doméstico.

En el Convenio 189 se establecen los derechos y principios básicos de los/las trabajadores/as domésticos/as, 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.

El Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos (núm. 189) y la Recomendación (núm. 201) que lo acompaña, brindan una oportunidad histórica para hacer del trabajo doméstico un trabajo decente. La OIT, aprobó el Convenio sobre Trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos y la Recomendación que lo acompaña, con el fin de establecer unas pautas mínimas comunes y así mejorar las condiciones de trabajo de los/las empleados/as domésticos/as. Dicho convenio responde a la demanda que se plantea desde hace tiempo por muchos colectivos interesados en visibilizar el sector doméstico para construir plataformas normativas estandarizadas que contribuyan a hacer del servicio doméstico un empleo digno.

El objetivo del Convenio 189 es ofrecer protección laboral y social a los/las trabajadores/as domésticos/as, estableciendo los derechos y principios básicos aplicables a ellos. Asimismo, exige a los Estados tomar una serie de medidas con el fin

de lograr que el trabajo decente sea una realidad para todos los/las trabajadores/as domésticos/as. Recomendación aporta una serie de disposiciones que permiten “el fortalecimiento de la legislación y las políticas de cada país en materia de trabajo doméstico” indicando qué medidas pueden tomarse para la aplicación del Convenio y el cumplimiento del mismo.

Del análisis realizado podemos concluir que aunque haya habido mejoras en cuanto a la regulación del servicio doméstico, la legislación que lo regula todavía sigue discriminando a los/las trabajadores/as del sector respecto a otros/otras trabajadores/as del Régimen General. Dicho esto, para las personas empleadas en el sector, aunque el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, haya supuesto mejoras en cuanto a derechos y condiciones laborales de los/las empleados/as de hogar, vuelve a distanciar a este colectivo del resto de trabajadores/as del Régimen General.

La legislación sigue siendo ambigua ya que deja muchas lagunas, entre otras cosas, no se reconoce el derecho al pago por desempleo, ni tampoco la obligación de la inspección del trabajo, y al no haber inspectores que vigilen el cumplimiento de las normas existentes, se siguen incumpliendo horarios, vacaciones, etc. y sigue distinguiendo el sector doméstico del Régimen General.

4. ¿QUIÉNES SON LAS PERSONAS QUE SE EMPLEAN EN EL SERVICIO DOMÉSTICO? ANÁLISIS DE LA BOLSA DE EMPLEO DE CÁRITAS DIOCESANA PAMPLONA-TUDELA.

Para realizar el análisis de los perfiles más comunes de los/las empleados/as domésticos/as, llevare a cabo un análisis de los perfiles demandantes de empleo de Cáritas Diocesana Pamplona-Tudela. Por ello, creo necesario contextualizar el servicio de empleo de Cáritas.

4.1. Contexto: Descripción del Servicio de Empleo de Cáritas Diocesana Pamplona.

Cáritas Diocesana Pamplona-Tudela es un organismo oficial de la Iglesia creado para promover, orientar y coordinar la acción caritativa y social en las diócesis de Pamplona y Tudela. Es una entidad privada no gubernamental y sin ánimo de lucro.

Su finalidad es *“la realización de acción caritativa y social de la Iglesia en las diócesis de Pamplona y Tudela, así como promover, coordinar e instrumentar la comunicación cristiana de bienes en todas sus formas, y ayudar la promoción humana y al desarrollo integral de todos los hombres”*.

Sus objetivos son prevenir, intervenir y denunciar los procesos de exclusión social y construir una sociedad en la que todas personas tengan su sitio, en igualdad de condiciones.

El programa de acogida de Cáritas Diocesana se dirige a toda persona que acude a sus oficinas demandando ayuda. La función principal del programa de acogida es derivar los diferentes casos, ya sea a los grupos de Cáritas parroquiales, a los servicios sociales de base, a otros organismos, o a los distintos centros o programas de Cáritas Diocesana entre los cuales se encuentra el programa de empleo. Por lo que todo aquel que quiera acceder al programa de empleo de Cáritas Diocesana tiene que pasar primero por el programa de acogida.

En cuanto a coordinación, a nivel interno, en el equipo de Acogida, se reúnen diariamente antes del comienzo de la jornada laboral para reflexionar y estudiar aquellos casos que generan algún tipo de duda o que puedan resultar más complejos a

la hora de intervenir y/o derivar, siempre bajo unos mismos criterios ya acordados previamente entre la dirección y el equipo. Además, hay una reunión de carácter más extenso cada 15 días. En cuanto a la coordinación externa, hay una comunicación continua con los Servicios Sociales de Base a los que corresponden los/as usuarios/as, según el barrio en el que viven y Cáritas. Desde acogida, es muy poco frecuente una intervención sin coordinación con otros servicios o referencias.

El programa de empleo atiende a personas en búsqueda activa de empleo. Dispone de una bolsa de trabajo de Servicio Doméstico, donde se demanda mayoritariamente a mujeres para la ocupación de dichos puestos. Cáritas media, generalmente con la familia interesada en cuanto a las condiciones tanto laborales como económicas y se compromete a un seguimiento inicial.

Desde hace unos años, la acción de Cáritas se ha orientado hacia el empleo, dando preferencia a las personas que se encuentran en una situación de mayor necesidad y que por diferentes motivos tienen dificultades para acceder a los recursos que se ofrecen desde otras entidades públicas y/o privadas.

El programa de empleo de Cáritas Diocesana se creó para atender y dar cobertura a demandas y necesidades del colectivo más vulnerable de población así como a las personas que acuden solicitando trabajadoras/es. Por lo tanto, por un lado se recibe a toda aquella persona que se encuentra en búsqueda de empleo y por otro lado se atiende a todas aquellas personas que vienen demandando a un trabajador/a para la realización de un trabajo determinado.

Las personas usuarias que acuden al servicio de empleo de Cáritas Diocesana Pamplona-Tudela cada vez presentan más dificultades para acceder al mercado regular ya sea por la crisis o por su formación, escasa experiencia laboral, etc. Muchos de los usuarios acuden teniendo muchas otras problemáticas asociadas que dificultan aún más su accesibilidad a un empleo.

Desde el programa de empleo se actúa especialmente en el sector de empleo doméstico, se desarrollan acciones de orientación, talleres y cursos relacionados con las tareas domésticas con el objetivo de tratar de garantizar que las personas que acceden a este tipo de trabajo lo hagan en las mejores condiciones posibles.

El sector doméstico en España. Análisis desde un Servicio de Empleo.

El programa de empleo de Cáritas gestiona ofertas que tienen que ver principalmente con servicio doméstico es decir cuidado de personas mayores, niños/as o gestión del hogar. En muy pocas ocasiones nos encontramos con ofertas de otro tipo.

Desde Cáritas se han realizado multitud campañas de sensibilización y plataformas que tratan de dignificar las condiciones del trabajo doméstico. La nueva regulación del 2012 fue el resultado de un largo proceso impulsado por Cáritas en colaboración con otras entidades desde la plataforma Nacional de Asociaciones de Trabajadoras del Hogar.

Actualmente el servicio de Empleo, está programado para atender a aproximadamente 67 personas diarias.

Este servicio realiza las siguientes funciones:

- Inscripción de los usuarios/as en la bolsa de empleo. En este último año se ha contado con un número de 374 ofertas gestionadas de las cuales han sido aceptadas 246.
- Seguimientos e itinerarios con personas usuarias.
- Cursos de formación. Todos los cursos llevado a cabo en Cáritas están relacionados con las ofertas que se gestionan, los cursos que se llevan a cabo son los siguientes: “Geriatría y Puericultura”, “Como busco empleo”, “Cocina” y “Organización del Hogar y Plancha”.
- Asesoría a los ofertantes de empleo. Se da asesoramiento tanto legal y económico a los ofertantes de empleo, se realiza una intermediación en la contratación de candidatos/as y se pone en su total disposición de cualquier otra información necesaria.
- Mediación en la contratación. Se realizan seguimiento de ofertas aceptadas, tanto al empleador/a como al trabajador/a.

Este servicio cuenta con: Tarifas salariales para empleadas del hogar que se renuevan cada año, salarios pertinentes al trabajo por horas, información básica de las condiciones laborales y tramos para la cuota de la Seguridad Social. Desde Cáritas se trabaja por los derechos del sector doméstico, por ello, se tienen en cuenta tanto las

normas como los derechos del Real Decreto que regula la relación laboral especial de empleados de hogar.

Hay personas usuarias cuyo nivel de empleabilidad es muy alto, son usuarios que tienen habilidades para encontrar un empleo pero que por la situación actual de crisis se ven desempleadas. Los usuarios cuya empleabilidad es alta, suelen ser atendidos en una primera entrevista para recoger sus datos personales y su perfil profesional. Estas personas sólo volverán a ser atendidos de nuevo en el caso de que sea necesario actualizar ficha o cambiar sus datos personales y/o disponibilidad para el trabajo pero siempre se les tendrá en cuenta para la bolsa de empleo.

En cuanto a los usuarios que no tienen una empleabilidad alta, son aquellos que no tienen apenas oportunidades de acceder a un empleo. Con ellos se realizan intervenciones más profundas realizando itinerarios de seguimiento. Las personas con baja empleabilidad mayoritariamente son personas de gran vulnerabilidad llegando la situación a afectar su calidad de vida.

El protocolo a seguir con los usuarios es el siguiente:

En la primera entrevista lo primero que se realiza es una presentación del servicio y una breve explicación del funcionamiento del mismo y a continuación se les registra en la bolsa de empleo.

En ese registro se le pregunta acerca de cuánto tiempo llevan en España, su formación académica (si la tienen homologada o no), su formación complementaria realizada (cursos que hayan realizado), su experiencia laboral, su situación familiar (si viven solos/as o en familia, si tienen cargas familiares aquí o en sus países de origen...), situación económica (si son beneficiario de alguna ayuda asistencial, paro, subsidio etc. O si es el caso, si su pareja tiene algún tipo de ingresos o no...) y su situación administrativa.

Una vez obtenida toda esa información y habiendo sido evaluada, se da prioridad a todas aquellas personas que presenta una situación de mayor vulnerabilidad y que tengan un perfil profesional compatible con las ofertas que se gestionan.

En función del perfil, características y necesidades de cada usuario, será el técnico/a quien valorara la necesidad de realizar seguimientos o no con cada persona. A la hora

de realizar la selección de perfiles para las ofertas, será el técnico quien seleccionara al usuario en función de su perfil y las características de la oferta.

4.2. Análisis del perfil de la demanda.

El trabajo doméstico se ha ido consolidando en España en base a los cambios sociales que se han ido dando en los últimos años, especialmente por el crecimiento económico de la década de los noventa, el aumento de la población inmigrante y los cambios producidos en la estructura de la población. Todo ello ha generado la necesidad de incorporar nuevas alternativas para los cuidados y el mantenimiento del hogar siendo la contratación de empleadas domésticas la solución más concurrida.

Con el siguiente apartado pretendo dar a conocer la situación del sector doméstico mediante el análisis del servicio de empleo de Cáritas de Pamplona-Tudela con objetivo de identificar los perfiles que lo caracterizan y señalar la labor de caritas en cuanto a inserciones laborales realizadas en base al número de ofertas gestionadas.

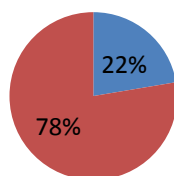
Actualmente, debido a la crisis económica, las personas usuarias cada vez presentan más dificultades para poder acceder al mercado laboral y eso ha supuesto que los perfiles de los demandantes de empleo de Cáritas Diocesana Pamplona-Tudela hayan cambiado.

Al analizar el perfil de las personas que han participado en el servicio de empleo de Cáritas Diocesana en este último año, se puede observar que la mayoría de las personas que acuden al servicio son mujeres, de 2947 personas atendidas, 2288 son mujeres (77.6%) y 659 hombres (22.4%).

Gráfico I: Total de personas atendidas en el Programa de Empleo en el año 2013.

Total de usuarios/as del Programa de Empleo en el año 2013

■ Hombres ■ Mujeres

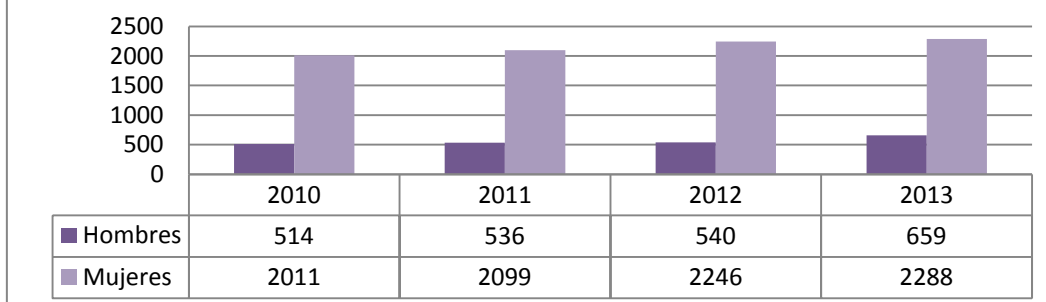


Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos a través de la base de datos de Cáritas Diocesana Pamplona-Tudela.

En comparación con años anteriores, el número de personas que acuden al servicio ha ido en aumento. El aumento de usuarios se debe a la situación de crisis iniciada en el 2007 en España. La crisis acarrea una gran destrucción del empleo lo que supone una alta tasa de desempleo. Todo ello hace que aumenten los usuarios que acuden al programa de empleo de Cáritas diocesana u otras entidades para tratar de encontrar empleo.

Gráfico II: Evolución de nº de personas atendidas en el Programa de Empleo en el año 2013.

Evolución de usuarios/as en el programa de empleo por sexo en el 2013



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos a través de la base de datos de Cáritas Diocesana Pamplona-Tudela.

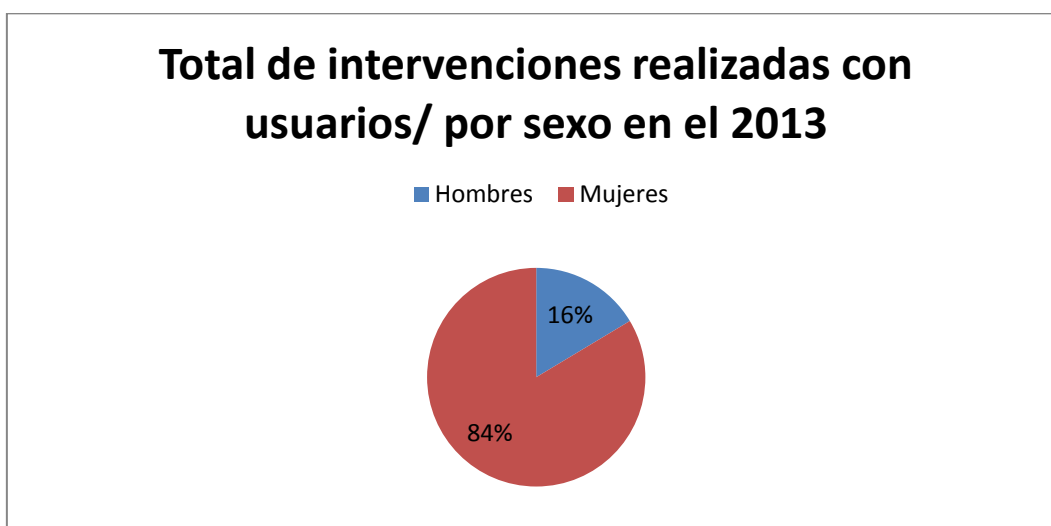
En el año 2013 se han realizado un total de 6983 intervenciones de las cuales 1145 han sido con hombres (16,4%) y 5838 (84,6%) con mujeres. El número de intervenciones realizadas ha disminuido en este último año en comparación con años

El sector doméstico en España. Análisis desde un Servicio de Empleo.

anteriores, eso se debe al mayor filtro realizado por acogida a la hora de derivar usuarios a empleo. No se derivan a empleo a usuarios que no cumplen unos requisitos mínimos para el empleo para no crear una saturación y colapso del servicio.

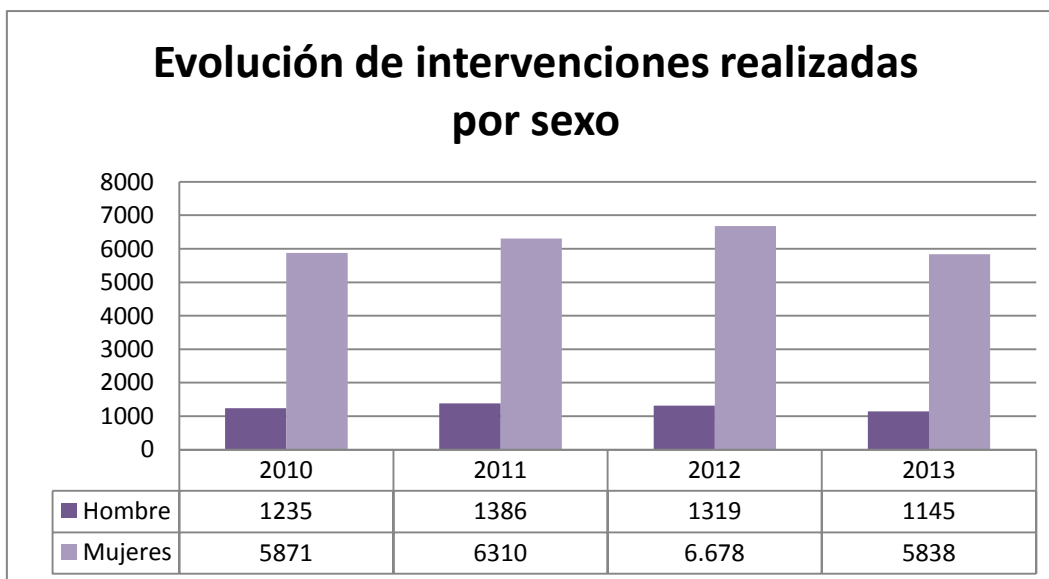
Otras de las razones que ha influido en la disminución del número de intervenciones es el perfil de los usuarios, en el caso de usuarios con alto nivel de empleabilidad, tras conocer su perfil profesional y registrarlos como demandantes en la bolsa de empleo, no se les ofrece la posibilidad de volver salvo que cambien sus datos de contacto ó disponibilidad.

Gráfico III: Total de intervenciones realizadas en el Programa de Empleo en el año 2013.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos a través de la base de datos de Cáritas Diocesana Pamplona-Tudela

Gráfico IV: Evolución de intervenciones realizadas en el Programa de Empleo desde el años 2010 al 2013.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos a través de la base de datos de Cáritas Diocesana Pamplona-Tudela.

Respecto a la procedencia de los/las usuarios/as, cabe destacar que la mayoría de ellos/ellas son usuarios/as extranjeros/as (89%), la mayoría extracomunitarios (76,7%). En comparación con años anteriores se destaca el descenso progresivo de personas extranjeras, que pasaron de ser 2.158 en el 2010 a ser 2158 en el 2013.

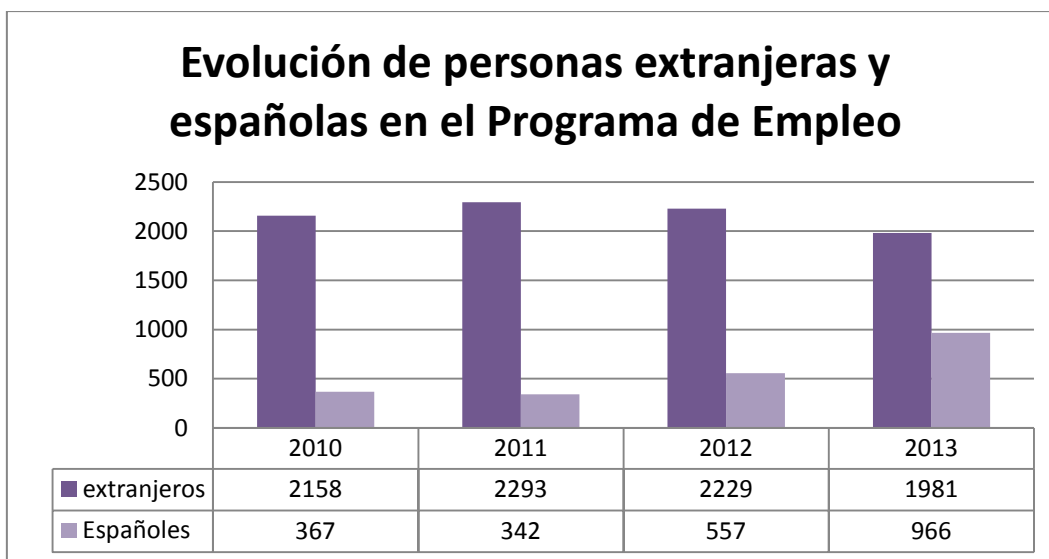
En cuanto al número de personas autóctonas, ha habido un notable ascenso en comparación con años anteriores, eso se debe a que debido a la situación de crisis, muchas familias se han visto en situaciones no sostenibles y han tenido que acudir a instituciones como Cáritas para poder mejorar su situación.

Grafico V: Total de los/las usuarios/as del Programa de Empleo en el año 2013 según su procedencia.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos a través de la base de datos de Cáritas Diocesana Pamplona-Tudela.

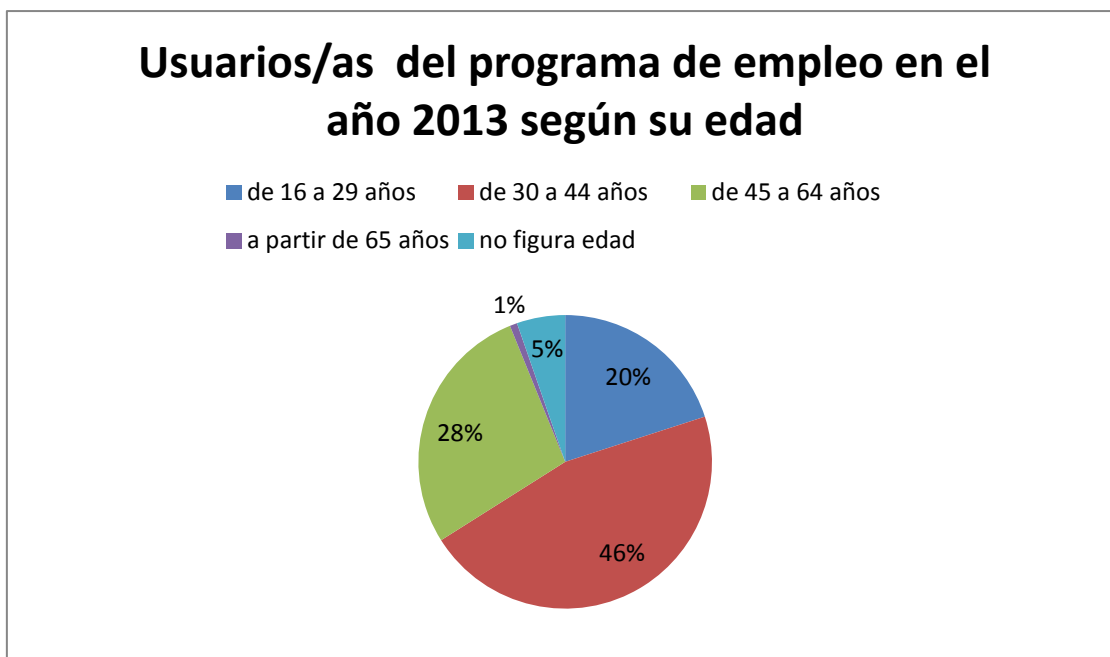
Grafico VI: evolución de los/las usuarios/as del Programa de Empleo en el año 2013 según su procedencia.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos a través de la base de datos de Cáritas Diocesana Pamplona-Tudela.

En cuanto a la edad de las personas que acuden al Servicio de Empleo, destaca el grupo comprendido entre 30 y los 44 años, el 46,01% de los usuarios se encuentra en esa franja de edad, esta tendencia es estable desde años anteriores.

Grafico VII: Total de usuarios/as del Programa de Empleo en el año 2013 según su edad.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos a través de la base de datos de Cáritas Diocesana Pamplona-Tudela.

Si analizamos el siguiente gráfico, se puede observar como la mayor parte de los usuarios tienen estudios de primaria, 879 usuarios, y le siguen de cerca aquellos con estudios secundarios.

Aquellas personas con menor formación están en una situación de mayor vulnerabilidad, ya que tienen recursos escasos y sufren mayor dificultad a la hora de poder acceder a un trabajo.

En relación con años anteriores, se ha producido un incremento en el nivel formativo de los usuarios. Este incremento está relacionado con la crisis económica ya que han acudido a Cáritas nuevos perfiles con mejor cualificación y experiencia laboral y con la dignificación del empleo doméstico. La situación ha supuesto que personas con mayor formación y estatus acceden a este tipo de empleo.

El tipo de inmigrantes que llega a España también ha variado a lo largo de los años. Hoy en día la gran mayoría de inmigrantes llegan con formación y eso se ha notado en el recurso.

Grafico VIII: Total de usuarios/as del Programa de Empleo en el año 2013 según su formación.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos a través de Cáritas Diocesana Pamplona-Tudela.

Con este análisis de los datos, se puede afirmar que el perfil mayoritario del Programa de Empleo de Cáritas Diocesana Pamplona-Tudela es el siguiente: Mujer, inmigrante, de entre 30 y 44 años con un nivel básico formativo.

4.3. Análisis del perfil de la contratación.

En el 2013, un total de 246 personas han logrado incorporarse a un empleo a través de ofertas gestionadas por el programa de empleo de Cáritas, un promedio de 20

personas al mes. A lo largo de los últimos años se ha notado una disminución del número de ofertas recibidas, pero eso se debe a que las familias acuden a diferentes bolsas de empleo para registrar su demanda además de transmitirla a conocidos, por lo que rápidamente disponen de personal quedando la gestión realizada por las bolsas de empleo sin tramitar.

Como bien he comentado anteriormente, principalmente las ofertas de trabajo que recoge la bolsa de empleo de Cáritas, son ofertas de particulares para la atención de personas dependientes, niños y/o limpiezas. El perfil más demandado en las solicitudes es el de una persona para trabajar en hogares donde hay personas ancianas solas, parejas de personas ancianas o niños a los que atender en ausencia de los padres. Generalmente se solicita a una persona para realizar compañía y ayuda a personas y realizar las tareas domésticas del domicilio.

Tabla 2. Resumen ofertas empleo año 2003

RESUMEN OFERTAS EMPLEO AÑO 2013						
	ACEPTADAS	RETIRADAS	TOTALES	%		
PAMPLONA	182	88	270	71%		
PUEBLO	64	50	114	29%		
EXTERNA	110	70	180	47%		
INTERNA	136	68	204	53%		
MAYORES	197	109	306	80%		
NIÑOS	6	13	19	5%		
OTROS	43	16	59	15%		
PAPELES	192	113	305	80%		
NO PAPELES	25	11	36	9%		
IGUAL	29	14	43	11%		
CHICA	230	133	363	95%		
CHICO	16	5	21	5%		
TOTALES	246	138	384	100%		
PORCENTAJES	64%	36%				

Fuente: Datos obtenidos a través de Cáritas Diocesana Pamplona-Tudela.

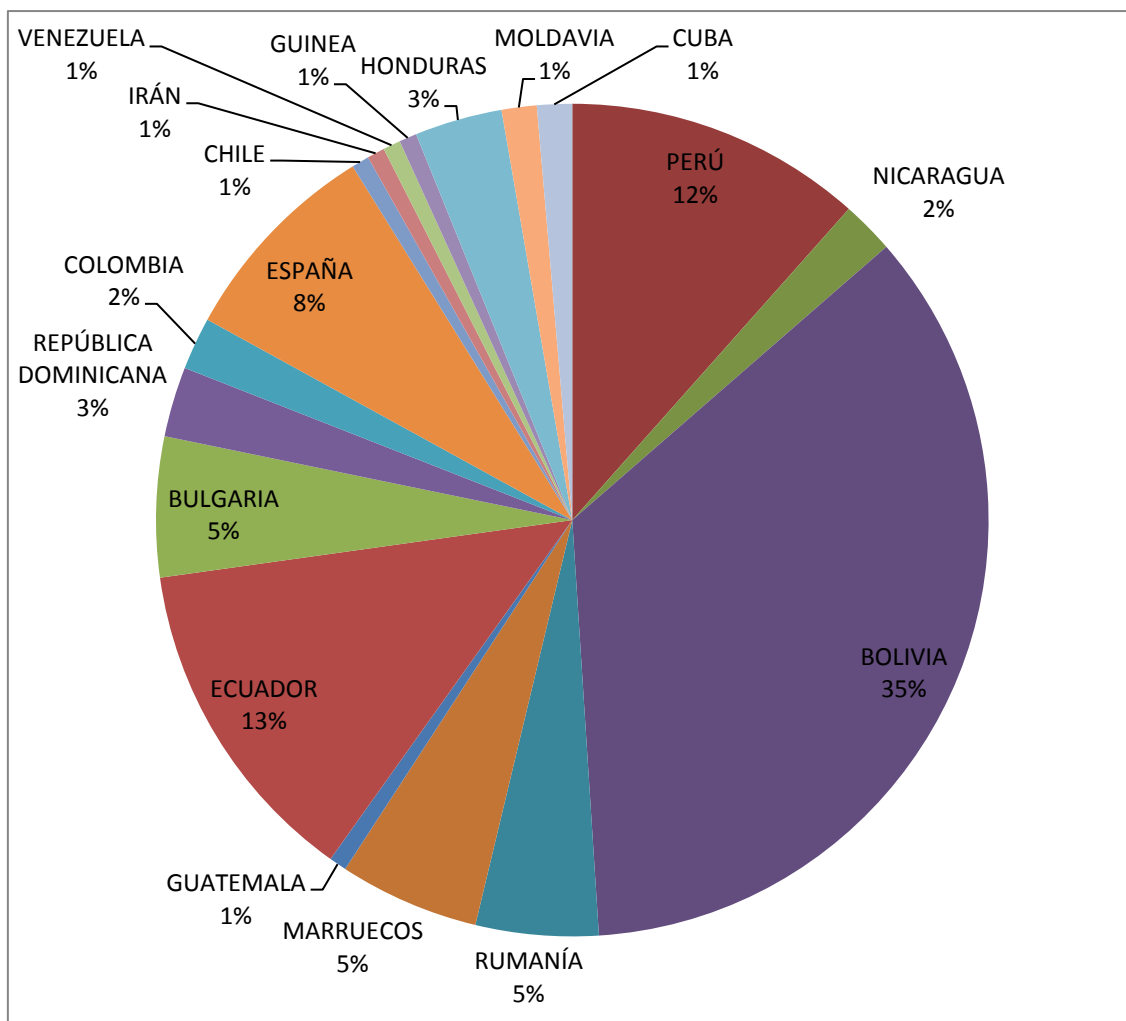
La bolsa de empleo de Cáritas se caracteriza por ser una bolsa de compuesta por ofertas de servicio doméstico. Como bien se ve en este gráfico, el empleo doméstico, mayoritariamente recae sobre las mujeres.

De todas las personas ocupadas en el sector doméstico el porcentaje de mujeres empleadas de hogar es muy elevado en proporción con el porcentaje de hombres empleados del hogar, un 95% de mujeres frente a un 5% de hombres.

Históricamente a la mujer siempre se le han encargado las tareas domésticas y se le ha atribuido el concepto de cuidadora, esa atribución se ve reflejada en los datos. Como se puede ver, el sector doméstico es un sector fuertemente feminizado.

Predominan las personas de nacionalidad extranjera en el sector doméstico. Representan un 92% de personas ocupadas en ofertas gestionadas por Cáritas. Si hacemos un análisis por nacionalidades, el orden de personas ocupadas en el empleo doméstico en función de ofertas gestionadas por Cáritas es el siguiente: Bolivia, Ecuador, Perú, España, Rumanía, Marruecos, Bulgaria, República Dominicana, Honduras, Colombia, Nicaragua, Chile, Irán, Venezuela, Guinea, Moldavia, Cuba, Portugal y Guatemala.

Grafico IX: Personas ocupadas en el sector doméstico a través de ofertas gestionadas por Cáritas según su procedencia en el año 2013.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos a través de la base de datos de Cáritas Diocesana Pamplona-Tudela.

De 246 ofertas que se gestionaron en Cáritas en el años 2013 la mayoría fueron ofertas de trabajo como interno/a, en concreto 136 ofertas. De las 246, 182 eran ofertas de trabajo en pamplona y 64 en pueblos. La gran mayoría de las ofertas iban destinadas al cuidado de una persona mayor, 197 de 246, 6 al cuidado de niños y 43 a otros sectores de trabajo.

Al ser la mayor parte de las ofertas gestionadas ofertas de empleo doméstico, muchos de los perfiles que llegan a Cáritas y su experiencia laboral no encajan con el sector doméstico lo cual quedan fuera de la posibilidad de acceso a un empleo a través de Cáritas.

El sector doméstico en España. Análisis desde un Servicio de Empleo.

Las ofertas de trabajo gestionadas por Cáritas son ofertas de particulares para la atención de personas dependientes, niños y/o limpiezas, eso supone una gran limitación a la hora de poder elegir perfiles adecuados para el empleo, ya que muchas de las personas usuarias del servicio, no encajan con perfil de trabajador/trabajadora doméstico/a debido a su experiencia profesional en otros sectores, lo que les lleva a quedarse fuera de toda posibilidad para el acceso a un empleo a través de la bolsa de Cáritas.

5. LUCES Y SOMBRAS EN EL EMPLEO DOMÉSTICO

Tras formar parte del equipo de empleo de Cáritas Diocesana Pamplona-Tudela durante 3 meses, he podido realizar un análisis de las trayectorias y vivencias de los/las usuarios/as del Programa de Empleo. Mediante este apartado, voy a abordar los siguientes puntos: En primer lugar realizare un análisis acerca de la doble discriminación que sufren las mujeres inmigrantes, a continuación un análisis entorno a la precariedad y vulnerabilidad de los/las empleados/as domésticos/as y para terminar, un análisis acerca del papel de los servicios de empleo como garantes de una mayor protección a los/las trabajadores/as del sector.

El análisis de las trayectorias laborales de los/las empleados/as domésticos/as permite acercarnos a la situación actual del sector doméstico en nuestro país, por lo que formar parte del Programa de Empleo de Cáritas Diocesana Pamplona-Tudela, me ha ayudado a acercarme y tener una visión real de la situación que sufren muchas mujeres empleadas domésticas en nuestro país y a conocer la labor que ejercen estos servicios de empleo doméstico.

Los testimonios recogidos tanto en las intervenciones con usuarios/as realizadas a lo largo de las prácticas como en los grupos de discusión en los cuales he tenido la oportunidad de participar, muestran la situación de precariedad y vulnerabilidad por la que están pasando estos/as trabajadores/as.

5.1. Mujer e inmigrante, doble discriminación:

El acceso al empleo y las condiciones laborales se reparten de manera desigual entre hombres y mujeres (Meulders, 2000; Walby, 2000), como hemos analizado a lo largo del documento, la realidad demuestra que en comparación con los hombres, la mujer accede a los puestos de trabajo menos cualificados, peor pagado y menos valorado como es el caso del sector doméstico.

Los testimonios recogidos no solo certifican la discriminación, desigualdad e inferioridad que sufren por el hecho de ser empleados/as domésticos/as en

comparación con otros trabajos y trabajadores/as, sino que también la discriminación que sufren por el hecho de ser mayoritariamente mujeres e inmigrantes.

La mayoría de las empleadas domésticas sufren en muchos casos discriminación por ser mujer y además inmigrante, tienen que sufrir el estigma de ser “de fuera” además de tener que soportar el añadido de superar las barreras culturales, el idioma, el cambio de forma de vida, soportar las desconfianzas, explotaciones y miedo a no poder lograr los papeles y debido a eso, sufrir la expulsión. En función de la procedencia de las mujeres inmigrantes, se diferenciaban diferentes situaciones de discriminación ligadas especialmente a los prejuicios raciales y al color de la piel.

“Cuando voy a las entrevistas en lo primero que se fijan es en mi color y lo primero que preguntan es de donde soy” (Janet ,40 años, nº8).

“Las latinas encuentra trabajo más fácil que nosotras por el color” (Sarai, 30 años, nº6).

“Hay personas que me preguntan, ¿eres de Rumanía? Pues hablas muy bien” (Cristina, 36 años, nº 4).

Las mujeres extranjeras realizan un esfuerzo de adaptación e integración que en la mayoría de los casos no se tiene en cuenta, por lo que el sentimiento de inferioridad hacia los autóctonos se hace aun más patente.

“Se sufre mucho por el cambio, es muy duro no ver a tu familia” “no puedes ver a tus hijos y el teléfono cuesta mucho” (Cristina, 36 años, nº4).

A la hora de incorporarse a un empleo, las mujeres inmigrantes sufren mayores dificultades para acceder a un empleo por los estereotipos a los que están sometidas.

“La gente no nos tiene que tener miedo, que confíen en nosotras, somos buenas personas”, “nos tienen que dar un bote de confianza”, “existe mucho desconocimiento, lo que se ve en la tele no es la realidad, solo muestran las tragedias” (Janet, 40 años, nº8).

En el programa de empleo de Cáritas Diocesana, muchas de las usuarias son mujeres inmigrantes que han alcanzado una formación básica o media y que han realizado

algún curso de formación complementaria, pero que, por diversos motivos, no acceden al mercado laboral en ocupaciones correspondientes a su formación. La gran mayoría de los/las inmigrantes acceden a aquellos empleos menos deseados por los/las nacionales, que son los que están peor pagados y son los más duros, sucios e inestables. Por lo que las mujeres inmigrantes quedarían relegadas a los empleos específicamente femeninos y menos valorados como es el caso del sector doméstico.

“Las que trabajamos en este sector trabajamos en esto porque no tenemos otra solución, sino trabajaríamos en fabricas, hostelería, etc.”
(Agustina, 48 años, nº 2).

Para el conjunto de inmigrantes empleados/as en el sector doméstico la cuestión de la regulación es de vital importancia. Para ellos/as el contrato de trabajo es elemental para el acceso al permiso de trabajo. Esa dependencia, les conduce a aceptar peores condiciones laborales con tal de obtener o conservar un empleo en situación regular (Colectivo loé, 2001). A eso se le suma el escenario actual de crisis económica, debido a la crisis, ha aumentado el número de trabajadores/as domésticos/as, y ese aumento ha supuesto que en muchas ocasiones los demandantes de empleado/as domésticos/as pongan sus propias condiciones laborales, por lo que su situación de vulnerabilidad y precariedad ha aumentado. Las empleadas domésticas participantes en el grupo de discusión reconocían haber sufrido alguna vez amenazas como:

“lo tomas o lo dejas” (Rosana, 48 años, nº10)

“si tu no lo quieres encontraremos a otra” (Yvinka, 35 años, nº9).

Como puede apreciarse en esos discursos, aquellos sectores que ya eran vulnerables como es el caso del sector doméstico, se vuelven aun más vulnerables ya que por la crisis se aceptan empleos cada vez más precarios para poder tener un mínimo ingreso.

5.2. Análisis entorno a la precariedad y vulnerabilidad de los/las trabajadores/As domésticos/as:

Uno de los discursos más extendidos entre las usuarias del servicio y las participantes del grupo de discusión giraba en torno a la discriminación que sufren los/las trabajadores/as del sector doméstico en comparación con los/las trabajadores/as de otro sector, y el no cumplimiento de los derechos laborales de los/las trabajadores/as domésticos.

En España predomina el derecho a la intimidad de los hogares, que es donde se realiza el empleo doméstico, sobre el derecho al control del trabajo, por lo que eso conlleva muchas consecuencias a la hora de poder controlar las prácticas que se llevan a cabo en el sector.

Los hogares familiares tienen un estatuto jurídico especial por ser el espacio privilegiado de ejercicio de los derechos fundamentales relacionados con la intimidad. Por lo tanto, el Estado no debe entrometerse en la vida doméstica, ya que la vivienda es un ámbito de libertad y de independencia de la persona (Colectivo Ioé, 2001).

Muchas de las participantes de los grupos de discusión, reconocían que en muchas ocasiones no se cumplían sus derechos como trabajadoras. Los principales incumplimientos de la normativa que se han detectado entre los empleadores han sido los siguientes: la no alta en la seguridad social, la no realización del contrato laboral y el no respetar los salarios mínimos, los finiquitos y el horario laboral.

“No se respetan los derechos laborales, no me dieron de alta aunque la señora me decía que sí, al final tanto insistir la señora me echó” (Cecilia, 45 años, nº3)

“no me hicieron contrato y me echaron sin avisar” (Gladis, 50 años, nº1)

“Los finiquitos tampoco se cumplen”, “ Lo que está a favor de los empleadores lo cumplen pero lo que está a nuestro favor no” (Agustina, 48 años, nº2)

“Yo diría que de la mitad de mis amigas están trabajando sin contrato y la otra mitad con contrato” (Gladis, 50años, nº1).

“El empleador sabe muy bien lo que nosotras como trabajadoras tenemos que cumplir pero lo que ellos deben cumplir no lo hacen visible” (Agustina, 48años, nº2).

Además, a eso se le suma que muchos de los derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores no se llevan a cabo o son recortados debido a pertenecer a un Régimen Especial y no al Régimen General.

Ante este escenario de precariedad que sufre el sector doméstico, tanto en los grupos de discusión como en las intervenciones realizadas a los/las usuarios/as en el periodo de prácticas, se han identificado malos tratos en el trabajo: Humillaciones, gritos, explotación incluso abusos físicos. Han surgido casos hasta en los que la trabajadoras tenía que compartir cama con el hombre, casos en los que se las quería para “masajes”, dinero a cambio de que se dejasen tocar, etc.

“Me insultaba, me gritaba...” (Rosana, 50 años, nº10)

“no sé que quería ese hombre... tuve que dejar el trabajo por la situación...” (Jannet, 40 años, nº8).

“Me juzgaban por mi forma de vestir, no voy a andar por la calle como un mendigo” (Sarai, 30 años, nº6).

Los testimonios presentados evidencian claras situaciones de especial vulnerabilidad. La importancia del vínculo entre empleadora y empleada es destacado por las empleadas domésticas en los grupos. En las citas anteriores se muestran las valoraciones negativas respecto a los/las empleadores/as, se afirma que son poco considerados/as con ellas y se muestran las claras vivencias de abusos que sufren los/las empleados/as en este sector. Sin embargo, también existen otras percepciones que afirman que han tenido buenas experiencias con los/las empleadores/as:

“Hay muchas personas buenas”, “los niños que cuidaba tenían mucha amistad con mis hijos, en navidades hemos comido juntos y en cumpleaños se regalan cosas” (Cristina, 36 años, nº4).

Como se puede observar, a pesar de haber situaciones de abusos evidentes hacia los/las empleados/as domésticos/as, también se dan casos en los que el/la empleado/a se ha sentido a gusto en su trabajo.

La relación entre empleador/a y empleado/a se establece desde el reconocimiento de las necesidades particulares de cada uno, y de esas necesidades surge el punto de encuentro entre empleador/a y empleado/a (Colectivo Ioé, 2001). Son muy importantes los vínculos personales entre empleadores/as y empleados/as, ya que el vínculo que se obtenga condiciona de forma directa las condiciones de trabajo.

En cuanto a la incidencia de la regulación en la mejora de las condiciones laborales, aunque ha habido una mejora, todavía existe la necesidad de redefinir la regulación en algunos aspectos como por ejemplo los salarios, los finiquitos, etc. Concretar esos aspectos en la regulación permitiría un mayor control en cuanto a protección y derechos.

“Se trabaja más horas por menos dinero, los sueldos no son respetados” (Dalila, 36 años, nº7).

Las participantes en el grupo de discusión resaltan que la regulación no es suficiente para el cumplimiento y la mejora de sus derechos como empleadas domésticas.

“En muchas ocasiones te tienen dos semana trabajando en periodo de prueba y al terminarse el periodo si les dices que te hagan contrato te echan”, “tras el periodo de prueba te despiden para no tener que hacerte contrato” (Agustina, 48 años, nº2).

Todos estos testimonios demuestran la precariedad del sector y vulnerabilidad y discriminación que sufren los/las empleados/as del mismo.

5.3. El papel de los servicios de empleo como garantes de una mayor protección:

Una de las ideas que más salió y resalto en los grupos fue la siguiente:

“La gente que quiere hacer bien las cosas acude a Cáritas, si no, cuelgan anuncios por internet, periódicos, etc.”(Rosana, 48años, nº 10).

Cáritas tiene en cuenta los derechos que plantea el Real Decreto, todos los trabajos que se ofrecen desde la entidad son con Seguridad Social y con contrato escrito. A todos/as los/las trabajadores/as y todos los/las empleadores/ras se les informa de que derechos deben cumplir y respetar antes de gestionar la oferta. Desde Cáritas se ajusta el salario con los demandantes para así garantizar un salario digno a las empleadas. Desde Cáritas se procura dar una cobertura tanto a los empleadores como a las trabajadoras.

“Cáritas está haciendo un trabajo muy digno y muy bueno por nosotras”
(Sarai, 30 años, nº6).

Para garantizar que se cumple la normativa y las condiciones laborales de los/las empleados/as domésticos/as el Programa de empleo de Cáritas realiza seguimientos tanto a empleadores/as como a demandantes. Gracias a los seguimientos, por un lado se obtiene información directa de las trabajadoras que facilitan información sobre si se cumplen o no las condiciones establecidas a la hora de gestionar la oferta, y por otro, gracias a los seguimientos realizados a los mandantes, se permite evaluar la profesionalidad de las personas que han sido enviadas a las ofertas.

Además de los seguimientos, los/las trabajadores/as cuentan con cursos de formación, y si es necesario, desde Cáritas se les puede dar otro tipo de ayudas en función de su situación.

“Al tener poca experiencia como trabajadora doméstica los cursos me han ayudado mucho para tener más conocimiento de cómo hacer las diferentes tareas” (Alexandra, 21 años, nº5).

“Es de agradecer el tener donde recurrir si nos ocurre algo” (Rosana, 48 años, nº10).

Como se ha podido ver en las citas anteriores, muchas de los/las usuarios/as que acuden al programa de empleo de Cáritas se sienten agradecido/as a la entidad y eso se debe a los seguimientos que se realizan, a la atención personalizada que reciben y a las respuestas que se les dan a sus problemas y sus intereses.

“se nos ha ayudado mucho desde Cáritas” (Sarai, 30 años, nº6).

Desde Cáritas se trabaja para que el empleador cumpla sus compromisos de contrato, Seguridad Social, horarios de trabajo, vacaciones, etc.

“En mis trabajos conseguidos a través de Cáritas siempre se ha cumplido con los derechos, y en caso de problemas siempre se ha buscado solución” (Cecilia, 45 años, nº 3).

Analizados los testimonios, se confirma mi hipótesis acerca de que los servicios de empleo doméstico son relevantes y valiosos en cuanto a la cobertura de los derechos de los/las trabajadores/as del sector. Suponen una mayor estabilidad laboral y una mayor cobertura de los derechos de las personas empleadas en el ámbito doméstico, ya que su objetivo es promover la contratación para que todas las personas tengan un empleo digno.

En general, la gente que acude a Cáritas cumple con sus compromisos.

CONCLUSIONES Y CUESTIONES ABIERTAS

El análisis realizado sobre la situación del sector doméstico, nos muestra que el trabajo doméstico siempre ha sido un sector fuertemente feminizado y desvalorizado. La división sexual del trabajo segrega a mujeres y hombres en su acceso al mercado laboral asignando a cada género unos trabajos u otros, ese reparto del trabajo hace que se creen las primeras discriminaciones en el mercado de trabajo. Se considera que el rol natural de la mujer está en la esfera reproductiva mientras que el del hombre se encuentra en la productiva, por lo que el empleo doméstico al estar ligado a trabajos de cuidado y tareas del hogar, se considera un empleo femenino. Dicho esto, se podría decir que el sector doméstico representa el sistema patriarcal y el rol tradicional de la mujer.

Sin embargo, hoy en día, con la incorporación de la mujer a la esfera productiva, la mujer ha tenido que compatibilizar el trabajo doméstico con el extradoméstico, por lo que en muchas ocasiones, se ha recurrido a la externalización de la esfera reproductiva, delegando dicho trabajo principalmente a otras mujeres. En este marco, el servicio doméstico se ha convertido en un nicho importante de empleo para ciertos perfiles de mujeres. Dichos puestos, son ocupados por mujeres autóctonas con pocos recursos y mujeres inmigrantes.

Además, en los últimos años y en un contexto de crisis del empleo, ha aumentado el número de personas dispuestas a emplearse en el sector. Es aquí donde toma relevancia nuestro objetivo de analizar el perfil de las mujeres demandantes de empleo doméstico. El análisis realizado nos muestra que en el caso de Navarra, la mayoría de empleadas en el sector doméstico son mujeres extranjeras, entre 30-50 años, con estudios básicos o de secundaria. Cabe decir que el número de personas autóctonas empleadas en el sector ha ido aumentando en estos últimos años, eso se debe a que la crisis ha acarreado una gran destrucción del empleo lo que ha supuesto una alta tasa de desempleo y por ello, muchas familias se han visto en situaciones no sostenibles y han tenido que acceder a empleo “no deseados” como el servicio doméstico para hacerle frente y mejorar su situación.

Estas mujeres deben hacer frente a una importante desprotección, en España, el hecho de que predomine el derecho a la intimidad de los hogares, que es donde se realiza el empleo doméstico, ante el derecho al control del trabajo, hace que sea más difícil controlar las prácticas que se llevan a cabo en el sector. Muchos de los derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores no se llevan a cabo y a además, a eso se le suma, que debido a pertenecer a un Sistema Especial dentro del Régimen General y no al Régimen General en sí, tienen menor cobertura que otros/as trabajadores/as de otros sectores.

Aunque las últimas modificaciones normativas hayan aportado algunas mejoras al sector, la regulación sigue siendo ambigua ya que deja muchas lagunas entre otras cosas, no se reconoce el derecho al pago por desempleo, ni tampoco no la obligación de la inspección del trabajo, y al no haber inspectores que vigilen el cumplimiento de las normas existentes, se siguen incumpliendo horarios, vacaciones, etc. por lo que sigue existiendo la necesidad de redefinir la regulación en varios aspectos. Además, se sigue distinguiendo el sector doméstico del Régimen General por lo que la discriminación de los/las empleados/as domésticos/as con otros trabajadores/as de diferentes sectores sigue patente. Todo ello, tiene su lógico reflejo en los testimonios recogidos.

El análisis realizado, muestra la precariedad, vulnerabilidad y discriminación que sufren las mujeres empleadas el sector doméstico. En muchos de los testimonios se reconocía que en ocasiones no se les había dado de alta en la seguridad social, que no les habían querido hacer contrato, que no se respetaban los salarios mínimos, el no cumplimiento del horario laboral ni los días de vacaciones, etc.

Además, el escenario actual de crisis económica, tiene una notable repercusión en el sector doméstico. Como se ha comentado, debido a la crisis, ha aumentado el número de trabajadores/as domésticos/as. Ese aumento ha supuesto que en muchas ocasiones los demandantes de empleo/as domésticos/as pongan sus propias condiciones laborales, lo que ha llevado a que la vulnerabilidad y precariedad del sector aumente.

Sin embargo, existen diferencias dentro de las propias empleadas en cuanto a sus vivencias, la hipótesis inicial acerca de la labor que ejercen los programas de empleo doméstico en la protección de las trabajadoras ha sido confirmada. La mayoría de las mujeres manifestaron su gratitud hacia la labor del Programa de Empleo de Cáritas en cuanto a garantizar un empleo digno teniendo en cuenta condiciones y derechos laborales de los/las empleados/as domésticos/as. Desde Cáritas se tienen en cuenta los derechos que plantea el Real Decreto, todos los trabajos que se ofrecen desde la entidad son con Seguridad Social y con contrato escrito. A todos/as los/las trabajadores/as y todos los/las empleadores/ras se les informa de que derechos deben cumplir y respetar antes de gestionar la oferta. Por lo tanto, el adquirir un empleo desde un servicio de empleo doméstico supone una mayor protección laboral que si se obtiene por otras vías.

Por último, una vez dicho todo lo anterior, me gustaría hacer hincapié en que el sector doméstico es un sector fuertemente vulnerable que requiere de una reforma laboral donde los/las empleados/as domésticos/as puedan optar a un trabajo digno y decente, en el cual se protejan sus derechos como trabajadores/as y tengan una protección apropiada.

REFERENCIAS

- Aganzo, A., Galletero, C. (coords.)(2007). *Las trabajadoras de hogar en España*. Madrid: Cáritas Española.
- Alonso, M. C. P., Galindo, M. P. V., & Villardón, M. P. G. (2011). Perfil Multivariante de las mujeres empleadas en el Servicio Doméstico. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 29(2), 393-416.
- Arango, J., Díaz Gorfinkiel, M.,Moualhi, D. (2013). *Promover la integración de las trabajadoras y los trabajadores*. GINEBRA: Organización Internacional del Trabajo.
- Borderías, C., Carrasco, C. (1994). <<Las mujeres y el trabajo: aproximaciones históricas, sociológicas y económicas>>, en *Las mujeres y el trabajo*. Madrid: Fuhem.
- Borderies-Guereña, J. (1999). Trabajo doméstico y prostitución. *Historiar: Revista trimestral de historia*, (2), 24-34.
- Capel, R. M. (1992). *El refugio femenino en la Segunda República Española, Dirección General de la Mujer*. Madrid.
- Del Galvarriato, M. D. *Notas para la historia del servicio doméstico*, en *Revista de Trabajo (Segunda Época)*, nº 1, enero 1946, Madrid.
- Ehrenreich, B., & Hochschild, A. R. (2003). *Global woman: Nannies, maids, and sex workers in the new economy*. New York: Metropolitan Books.
- Gavin, A. (2000). <<La sobrerrepresentación femenina en el paro a la luz de las comparaciones europeas>> en *Las nuevas fronteras de la desigualdad*. Barcelona: Icaria.
- Hirata, H., Kergoat, D. (2000).<< Una nueva mirada a la división sexual del trabajo>> en *Las nuevas fronteras de desigualdad*. Barcelona: Icaria.
- Ioé, C. (2001). *Mujer, Inmigración y trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Secretaría General de Asuntos Sociales e IMSERSO.

Laparra, M., Pérez, B., Corera, C. (coords.) (2012). *Primer informe sobre desigualdad, pobreza y exclusión en Navarra: el impacto de la crisis 2007-2011*. Navarra: CIPARAIS.

Meulders, D. (2000). << *La flexibilidad en Europa*>>, en *Las nuevas fronteras de la desigualdad*. Barcelona: Icaria.

Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Gobierno de España. (2014). *Servicio del hogar familiar, Información Básica*. Recuperado de <http://www.empleo.gob.es/es/portada/serviciohogar/masinformacion/serviciohogar2014.pdf>

Oficina Internacional de Trabajo Ginebra. (s.f.). *C 189 & R 201, Trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos*. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_170440.pdf

Parella Rubio, S. (2003). *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*. Barcelona: Anthropos.

Ramos, M. D., & Balanza, M. T. V. (Eds.). (1996). *El trabajo de las mujeres pasado y presente: actas del congreso internacional del Seminario de Estudios Interdisciplinarios de la Mujer* (Vol. 2). Servicio de publicaciones, Diputación provincial de Málaga.

Sabaté, A. et al. (1995). *Mujeres, espacio y sociedad. Hacia una geografía del género*. Madrid: Síntesis.

Sarasúa, C. (1994). *Criados, nodrizas y amos. El servicio doméstico en la formación del mercado de trabajo madrileño*. Madrid: Siglo Veintiuno.

Walby, S. (2000). << *Figuras emblemáticas del empleo flexible*>>, en *Las nuevas fronteras de la desigualdad*. Barcelona: Icaria.

Zlotnik, H. (2003). *The Global Dimension of Female Migration*. Washington: Migration Policy Institute.

ANEXOS

Anexo I: Salarios adecuados por horas:

Salarios mensuales						
Horas al día	Lunes a viernes		Lunes a Sábado		Lunes a Domingo	
	Salario	Sa+Ex*	Salario	Sa+Ex*	Salario	Sa+Ex*
1	212€	247,35€	252€	294€	292€	340,70€
2	312€	364€	332€	387€	352 €	410,70€
3	362€	422,50€	382€	445,70€	402 €	469€
4	412€	480,70€	432€	506,20€	453 €	528,50€
5	478€	557,70€	498€	581€	518,10€	604,45€
6	553€	645,20€	573,50€	669,10€	593,50€	692,40€
7	613,50€	715,15€	633,80€	739,85€	654€	763,00€
8	645,30€	752,85€	665€	775,85€	685,10€	799,30€
9	744,45€	868,55€	764,60€	829,05€	784,70€	915,50€
10	794,75€	927,20€	815€	950,85€	835€	974,20€
11	845,05€	985,90€	865,20€	1.009,40€	885,30€	1.032,85€
12	895,35€	1.044,60€	915,50€	1.068,10€	936€	1.092€

Trabajo nocturno						
	Lunes a viernes		Lunes a Sábado		Lunes a Domingo	
	Salario	Sa+Ex	Salario	Sa+Ex	Salario	Sa+Ex
Casa	460 €	498 €	490 €	531 €	510 €	553 €
Hospital	770 €	835 €	850 €	921 €	880 €	954 €

Anexo II: Costes por diferentes modalidades de trabajo:

Coste noche suelta y hospital: (A partir de 15 días, se aplicará la tarifa mensual).

- Hacer **compañía en casa**, por **noche** cuesta **57€**. A partir de las 22:00 (10 horas).
Nota: Si las noches en casa supone prestar atención a la persona, se considera como noche en hospital.
- Hacer **compañía en hospital**, por **noche** cuesta **77€**. A partir de las 22:00 (10 horas).
- Hacer **compañía en hospital**, por **día** **67€**. (10 horas). A parte se pagarán las dietas necesarias.

Coste por hora suelta:

- El **coste de por hora suelta** es de **10€**. Se incluye la parte de extras y vacaciones. Hasta 20 horas mensuales. A partir de este tramo, se aplica la tarifa mensual.

Salario mensual interna:

- Por trabajo de **lunes a Sábado Pamplona y comarca: 820€**. En Pueblo: **820€ + Transporte**.
Descansos: 2 horas diarias de lunes a viernes, pudiendo coincidir con las comidas principales. **36 horas consecutivas**, pudiendo salir el sábado a las 12 horas y reincorporarse el domingo a las 21 horas.
- Por trabajo de **lunes a Domingo en Pamplona y comarca: 1.180€**. En Pueblo: **1.180€ + Transporte**.
Descansos: 2 horas diarias de lunes a viernes, pudiendo coincidir con las comidas principales. **Durante el fin de semana tendrán derecho a un descanso de 6 horas**, distribuidas como ambas partes convengan.

Anexo III: Información básica de las condiciones laborales:

Coste por trabajo en días festivos o por días sueltos:

- Cuando es **jornada completa, 67€**. Cuando es **media jornada, 36€**.

Coste por trabajo en fines de semana:

- Coste en **fin de semana de 36 horas a 100€**. Coste **fin de semana completo**, desde el viernes a las 21 horas hasta domingo 21 horas a **150€**.

Festivos oficiales 2013

- **1 de Enero** : Año Nuevo
- **7 de Enero**: Lunes siguiente a la Epifanía del Señor
- **28 de Marzo**: Jueves Santo
- **29 de Marzo**: Viernes Santo
- **1 de Abril**: Lunes de Pascua
- **1 de Mayo**: Fiesta del Trabajo
- **25 de Julio**: Santiago Apóstol
- **15 de Agosto**: Asunción de la Virgen
- **12 de Octubre**: Fiesta Nacional de España
- **1 de Noviembre**: Festividad de Todos los Santos
- **29 de Noviembre**: San Saturnino
- **3 de Diciembre**: San Francisco Javier
- **6 de Diciembre**: Día de la Constitución
- **25 de Diciembre**: Navidad

Información básica:

- Todos los trabajadores tienen que ser dados de alta en la Seguridad Social desde la 1ª hora de trabajo.
- 2 días al año para asuntos propios.
- 2 pagas extras al año para todos los supuestos.
- Tienen derecho a 30 días naturales de vacaciones por año trabajado.
- Tienen derecho a disfrutar de los 14 festivos anuales que marca el calendario.
- El periodo de prueba: no puede exceder de 2 meses.
- Permisos retribuidos: todos los que establece el Estatuto de los trabajadores (matrimonio, nacimiento...etc).

Anexo IV: Tramos para la cuota de la Seguridad Social:

Nota importante:

A partir del 1 de Abril de 2013, todas las personas que trabajen menos de 60 horas al mes por empleador, podrán ocuparse directamente de su afiliación, altas, bajas y variaciones de datos, siempre y cuando así lo acuerden con sus empleadores. Para ello deberán firmar previa solicitud. Más información en la Tesorería de la Seguridad Social.

Tramos de la Seguridad Social					
TRAMO	Retribución mensual	Base de cotización	Parte del empleador	Parte del trabajador	Total S.S.
		€/ MES	19,05%+1,10%	3,85%	19,05% +1,1% +3,85%
1º	Hasta 172,05 €	147,86	29,80	5,69	35,49
2º	De 172,06 a 268,80 €	244,62	49,29	9,42	58,71
3º	De 268,81 a 365,60 €	341,40	68,80	13,14	81,94
4º	De 365,61 a 462,40 €	438,17	88,29	16,87	105,16
5º	De 462,41 a 559,10 €	534,95	107,79	20,60	128,39
6º	De 559,11 a 655,90 €	631,73	127,29	24,32	151,62
7º	De 655,91 a 753,00 €	753,00	151,73	28,99	180,72
8º	Desde 753,01 €	790,65	159,32	30,44	189,76