



TENEMOS LA PERSONA QUE NECESITA. TRES MESES DE GARANTÍA

Una mirada con perspectiva de género al sector de empleo doméstico)

mi! FEDERACIÓN
MUJERES
PROGRESISTAS

Ribera de curtidores 3, 28005 Madrid
Telf.: 91 539 02 38 / Fax: 91 527 03 02

Moratines 22 1ª Izq, 28007 Madrid
Telf.: 91 517 88 27 / Fax: 91 474 93 30

ÍNDICE

1	
PRÓLOGO.....	3
2	
INTRODUCCIÓN Y AGRADECIMIENTOS.....	4
3.	
OBJETIVOS Y METODOLOGÍA.....	5
4.	
MARCO TEÓRICO: MUJERES QUE EMIGRAN.....	6
5.	
MERCADO LABORAL Y MUJERES INMIGRANTES: TRIPLE DISCRIMINACIÓN.....	8
6.	
EL SECTOR DEL EMPLEO DOMÉSTICO.....	11
(1) PRECARIEDAD: FEMENINO SINGULAR.....	11
(2) RELACIONES LABORALES: AMBIVALENCIA.....	15
(3) ACTORES IMPLICADOS: UN ESCENARIO A TRES PISTAS.....	17
7.	
BUENAS PRÁCTICAS EN LA INTERMEDIACIÓN LABORAL.....	22
(1) QUIEN ES QUIÉN.....	22
(2) INICIATIVAS.....	23
8.	
REFLEXIONES FINALES.....	26
9.	
BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES.....	28
10.	
ANEXO. TABLAS SALARIALES.....	29

1. PRÓLOGO

La discriminación laboral es otra manifestación más de las desigualdades de género que sufrimos las mujeres. La discriminación laboral que padecen las mujeres inmigrantes pone aún más en evidencia esas desigualdades. El abanico de posibilidades que ofrece el mercado laboral a las mujeres inmigrantes es mucho más reducido que el de los hombres, son fundamentalmente ellas las que ocupan actividades social y económicamente infravaloradas, tal es el caso del servicio doméstico.

Paradójicamente, este sector es considerado un yacimiento de empleo por las transformaciones sociodemográficas y económicas producidas, de las que hay que resaltar la falta de corresponsabilidad masculina en la esfera del hogar y el cuidado y atención a los hijos e hijas, junto con el progresivo envejecimiento de la población y el consiguiente aumento de las personas dependientes que precisan cuidados. En consecuencia, nos encontramos con un sector fuertemente feminizado y mayoritariamente compuesto por mujeres inmigrantes - la Federación de Mujeres Progresistas estima que más de medio millón de ellas trabajan en la llamada economía sumergida-, donde priman la precariedad y la informalidad, muchas veces aprovechada por el desconocimiento de las propias trabajadoras.

Los derechos de las empleadas del hogar, en el caso de que coticen a la Seguridad Social, son siempre inferiores a los de los demás sectores y, por si fuera poco, en muchos casos ni se cumplen. Lo más dramático de esta situación llega cuando vemos que esta realidad está en muchos casos socialmente aceptada. Para acabar con esta especial indefensión y vulnerabilidad, la FMP reclama una revisión urgente de la normativa vigente en la que se proceda a la liquidación del Régimen Especial de Empleadas de Hogar de la Seguridad Social y la inclusión de todas las trabajadoras en el Régimen General con el fin de tener los mismos derechos que el resto de trabajadores y trabajadoras en cuanto a bajas laborales por enfermedad profesional, vacaciones o permisos retribuidos, entre otros.

De todos estos condicionantes se desprende, y así lo atestigua este informe, que se hace totalmente necesario contribuir a un cambio profundo en el ideario social de este sector, “conseguir que las empleadoras de hogar no sean vistas con un objeto de consumo más, eso sí, de primera necesidad, poco más que electrodomésticos intercambiables”. Se trata de una cuestión de derechos humanos.

Yolanda Besteiro de la Fuente

Presidenta de la Federación de Mujeres Progresistas

2. INTRODUCCIÓN Y AGRADECIMIENTOS

Este informe forma parte del programa “Sensibilización y prevención de la discriminación laboral de mujeres inmigrantes”, financiado por la Dirección General de Integración de los Inmigrantes y el Fondo social Europeo, centrado en la Comunidad Autónoma de Madrid y La Comunidad Foral de Navarra y cuyos objetivos específicos son promover:

- La sensibilización de las/os empleadoras/es para prevenir la discriminación laboral de las mujeres inmigrantes en el empleo doméstico.
- El trabajo en red de organizaciones y agentes que realizan intermediación laboral para intercambiar información y producir un efecto multiplicador en las acciones de sensibilización para llegar a más empleadoras/es.
- El conocimiento sobre la realidad y sobre los derechos y deberes de las trabajadoras empleadas de hogar.

Agradecemos enormemente el tiempo que nos han concedido las personas entrevistadas¹ y su sinceridad, aún cuando parte de ellas hablaba desde una postura diferente, incluso encontrada, con la que rige este proyecto, lo que ha permitido reflejar la diversidad de puntos de vista que existe, más acorde con la realidad.

Mención especial merecen las personas y organizaciones integrantes de la Mesa de empleo de Distrito Centro de Madrid², colaboradoras imprescindibles en este programa para avanzar en la lucha contra la discriminación laboral de las mujeres inmigrantes, y cuya Comisión Especial de Empleo Doméstico formaron: Asociación APRAMP, Asociación CANTINELA, CARITAS, AGENTES DE IGUALDAD y S.S. del Distrito, Asociación EOF, Centro de Mujeres “AYAAN HIRSI ALI”, Fundación EMAÚS, y Servicio de Atención a Mujeres Desempleadas GENERA. También queremos agradecer a la Dirección General de Integración de los Inmigrantes (Ministerio de Trabajo e Inmigración) y el Fondo Social Europeo su apoyo financiero en iniciativas como ésta.

Eva López Reusch
Coordinadora del Programa

¹ Cáritas, Asociación casa madre de empleadas de Hogar (Religiosas de María Inmaculada), Sindicatos UGT, ELA, ANAFE-CCOO y ESK. Las dos empresas de colocación han preferido guardar su anonimato

² La **Mesa de empleo** es un espacio de encuentro y coordinación, donde diferentes profesionales de distintas organizaciones, asociaciones, entidades privadas y administraciones públicas, reflexionan, debaten y analizan la realidad socio-laboral del distrito, planteando acciones y líneas de intervención a seguir para dar respuesta, en la medida de lo posible, a las necesidades que van emergiendo.

3. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

El objetivo básico que nos hemos planteado en esta investigación es abordar la situación de las empleadas de hogar desde una perspectiva de género, no sólo porque se trata del sector feminizado por antonomasia, sino además, y sobretodo, porque es ésta la variable que explica la esencia misma del sector: su informalidad y precariedad.

No abordaremos el fenómeno desde lo macro –las cifras y su impacto en la economía- ni desde el discurso individual de estas mujeres.

Alejaremos un poco más el “zoom” para “ver” el sector desde la perspectiva de los agentes implicados en él y desde las dinámicas que generan, desde el convencimiento que, especialmente en este sector, las características de los mismos y el papel que juega cada uno de ellos marcan definitivamente el funcionamiento del mismo.

También ponemos el acento en las iniciativas y buenas prácticas que se están llevando a cabo en aras de la dignificación de dicho sector.

La metodología utilizada en esta investigación combina tanto métodos de análisis estadísticos cuantitativos como aproximaciones más cualitativas a partir de entrevistas y grupos de trabajo/discusión.

No es sólo un ejercicio de investigación científica al uso, sino también el desarrollo de una investigación-acción, que permite la diagnosis a la vez que favorece dinámicas de intervención y cambio social.

Los datos estadísticos son sólo una primera aproximación al empleo de hogar. La aportación cualitativa más importante del trabajo proviene del estudio de campo que se ha realizado y que ha combinado varias fuentes de información:

- Personas que por su actividad profesional conocen el sector en profundidad (o testigos privilegiados/as), pertenecientes a Plataformas/Asociaciones de Empleadas de Hogar, Sindicatos (mayoritarios y minoritarios), Administración y ONG’s de intermediación.

- Empleadores/as.

- Agencias de colocación/empresas privadas de inserción.

- La información existente en Internet (webs de agencias, foros de usuarios...).

La técnica utilizada para captar la situación de la actividad en estas tres fuentes no ha sido la misma:

1. En el caso de los/as testigos/as privilegiados/as (sindicatos, profesionales de entidades) y representantes de empresas de colocación, se han realizado **entrevistas abiertas en profundidad**. Mediante esta técnica se intenta favorecer la libre expresión del discurso, y es la forma idónea de obtener las representaciones globales y las opiniones de las personas entrevistadas sobre el empleo de hogar en toda su complejidad, tanto desde un punto de vista teórico como práctico.

2. Para la información obtenida de las empleadoras se optó por una técnica diferente, la del **grupo de discusión**, partiendo de la consideración de que esta técnica resulta idónea para captar el sistema de representaciones ideológicas en un grupo homogéneo.

3. Además, se han establecido **grupos de trabajo** periódicos con los/as técnicos de las entidades que conforman la Mesa de Empleo del Distrito Centro de Madrid, combinando diagnóstico e intervención.

4. MARCO TEÓRICO: MUJERES QUE EMIGRAN

La **feminización de las migraciones** es un fenómeno que lleva produciéndose desde hace más de una década y que caracteriza a la historia más reciente del mundo, junto con otros factores que conforman lo que Castles y Miller llaman “La Era de la Migración” (Castles y Miller:2003):

- **Globalización** (un mayor número de países concernidos por movimientos migratorios);
- **Aceleración** (reflejada a través del aumento de volumen en la cantidad de migrantes);
- **Diferenciación** (la variedad de etnias, de clases y de sexo que presentan los/as migrantes);
- **Politización** (las políticas domésticas, las relaciones bilaterales y regionales, y las políticas de seguridad nacional de los Estados están siendo afectadas cada vez más por las migraciones internacionales y viceversa).

El lustro comprendido entre 1985 y 1990 es el periodo que experimenta un mayor incremento en el total de mujeres migrantes y en su peso respecto al total de migrantes. Es entonces, a finales de los años 80, por primera vez, cuando el porcentaje de mujeres migrantes supera al de hombres.

España es el segundo destino de la emigración regional de Latinoamérica, según datos de Naciones Unidas³ y la feminización de la misma es un hecho, aún cuando el porcentaje de varones se haya visto aumentado en los últimos años.

Sin duda alguna el proceso de globalización en el que nuestras sociedades se hayan inmersas, ha contribuido definitivamente al aumento del flujo migratorio hacia los países ricos. Como señalan algunos autores, entre ellos Di Filippo, la redistribución espacial de las actividades económicas, la mayor movilidad del capital productivo y de la tecnología, y la reducción de los costos internacionales de transacción promovidos por el nuevo orden mundial, están afectando la redistribución internacional de las oportunidades económicas y por esa vía, la dinámica de los comportamientos migratorios (Di Filippo, 2000).

La creciente competitividad de la economía mundial ha provocado un proceso de reestructuración económica que, unida a la presión demográfica en los países en desarrollo, ha redundado, entre otros, en una reducción del número de empleos disponibles tanto en el sector público como en el privado. En paralelo, el primer mundo, con bajas tasas de natalidad y problemas para sostener su sistema público de previsión, demanda mano de obra dispuesta a trabajar en condiciones no demasiado halagüeñas.

Las desigualdades entre las naciones y la falta de oportunidades en los países en desarrollo, junto con el interés económico de los países desarrollados son, pues, causas principales de la creciente magnitud de los movimientos migratorios actuales, aunque no podemos dejar de mencionar que la migración por razones políticas impulsa a miles de personas cada día a escapar de países donde la corrupción, el autoritarismo, los conflictos bélicos y la violación sistemática de los Derechos Humanos forma parte de su cotidianeidad.

Y es aquí donde, ser mujer, pobre, migrante y explotada, es una combinación tristemente actual.

Como ya denunciara Maritza Le Breton, más del 80% del trabajo de producción en las empresas multinacionales es realizado por mujeres jóvenes, las cuales trabajan bajo condiciones laborales absolutamente precarias y son explotadas, con disciplina sexista de forma económicamente “óptima” (Le Breton :1995).

3 Population Division of the Department of Economic and Social Affairs of the United Nations Secretariat, Trends in Total Migrant Stock: The 2005 Revision <http://esa.un.org/migration>, Monday, January 26, 2009

Así, la feminización de las migraciones implica mucho más que la creciente presencia numérica de mujeres migrantes en el mundo: El protagonismo femenino en la migración desde Latinoamérica hacia España parece estar estrechamente relacionada con la existencia de una demanda inédita de mano de obra inmigrante en nichos laborales tradicionalmente feminizados, como el del servicio doméstico y el cuidado de personas mayores, y más, si cabe, si hablamos de inmigración irregular.

En este escenario, las desigualdades de género se vuelven más complejas y se manifiestan en lo que Nora Fernández llama la “Feminización de la mano de obra transnacional”, que consiste en la generación de un mercado transnacional de mano de obra compuesto por mujeres que se emplean en servicios domésticos, venta callejera, cuidados personales, hostelería o cualquier trabajo que suponga actividades reproductivas: “**La transnacionalización y feminización de la mano de obra**, son procesos que han ido articulándose simultáneamente. El mercado laboral en su demanda de mano de obra flexible y barata hace uso de identidades laborales construidas a partir de las relaciones de género, etnia y clase”⁴

Paradójicamente, muchas mujeres que trabajan en el servicio doméstico, o en el cuidado de personas, se ven obligadas a vivir alejadas de sus propios hogares y familias para, mediante su aportación económica, mejorar las condiciones de vida del grupo familiar y las oportunidades para sus hijos e hijas, que se han quedado al cuidado de algún miembro de su familia, normalmente, otra mujer. Estamos hablando de la denominada transnacionalización de los cuidados.

La concentración de estas mujeres en estos sectores y la precariedad de los mismos está íntimamente relacionada con estos tres factores (género, etnia y clase), y de esa hipótesis partimos para abordar la situación de las mujeres inmigrantes en el ámbito laboral en nuestro país y, más concretamente, en el sector del empleo doméstico.

4 Ponencia en mimeo. P. 3

5. MERCADO LABORAL Y MUJERES INMIGRANTES: TRIPLE DISCRIMINACIÓN

Abordar el tema de la inserción laboral de las mujeres inmigrantes implica abordar el mercado de trabajo en su conjunto desde una perspectiva de género. Así, la forma en la que hombres y mujeres se insertan en el mercado laboral está condicionada a priori por el modelo de género dominante en las sociedades horizontales: el modelo de esferas separadas, en el que el hombre, ocupa la esfera “pública” y la mujer la esfera “doméstica”. Consecuentemente, la división sexual del trabajo en “productivo” y “reproductivo” no sólo excluye a la mujer del mercado de trabajo remunerado, sino que trivializa toda labor que se encuentre fuera de él.

Como bien señalan Emma Martín Díaz y Assumpta Sabucco (Emma Martín Díaz y Assumpta Sabucco:2006): *“En una sociedad donde el mercado es la institución social que rige los intercambios económicos y legítima y da sentido a las alianzas entre los grupos sociales, el intercambio de mujeres tiene un doble objetivo: por una parte, permite la reproducción de la dominación de género mediante el recurso de la delegación de las tareas reproductivas en mujeres de los países emisores de inmigración, por otra, garantiza que las contradicciones que genera la incorporación de las mujeres al trabajo extradoméstico sean resuelta desde una perspectiva mercantil, anulando la posibilidad de una solidaridad basada en la identidad de género”*.

Así, la relación de la mujer extranjera trabajadora en España con el mercado de trabajo se halla marcada por tres aspectos:

- **Ausencia** (inactividad, fragmentación de las trayectorias profesionales, economía sumergida...)
- **Discriminación (directa e indirecta) y Precariedad** (Temporalidad, menores salarios, precariedad contractual...)
- **Segregación**. Tanto vertical (menor gama de ocupaciones posibles que los hombres) como horizontal (puestos de trabajo inferiores en categoría).

Las principales magnitudes del mercado laboral describen en cifras parte de esta situación:

Según el informe “Inmigración y mercado de trabajo. Informe 2008”, del Observatorio Permanente de la Inmigración (Ministerio de Trabajo e Inmigración) tanto respecto de las mujeres españolas (y, por supuesto, los hombres españoles), como de los hombres extranjeros, las mujeres inmigrantes ocupan en la clasificación por tipo de ocupación⁵ el escalafón más bajo: se hallan concentradas en sólo dos tipos de ocupación: las “trabajadoras no cualificadas”, donde se halla el 46,9% de las ocupadas, y las “trabajadoras de servicios de hostelería, personales, comercio y otros”, grupo en el que gran parte de los trabajos son también de poca cualificación y donde se halla el 30,2%.

También gran parte de las españolas se encuentran en este segundo grupo (22,6%) pero se distribuyen además de forma significativa entre otros dos: “Técnicas y profesionales científicas e intelectuales” (18,1%) y “Empleadas de tipo administrativo” (16,3%).

Además, desde el año 2005, mientras que el incremento de hombres extranjeros se dio en las categorías medias, o medias-bajas, el de las mujeres extranjeras sólo se dio en las bajas.

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES POR TIPO DE OCUPACIÓN

	Españoles		Extranjeros	
	Hombres (100%)	Mujeres (100%)	Hombres (100%)	Mujeres (100%)
Dirección de las empresas y de la Administración Pública	9,5	6,3	4,9	3,2
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	10,9	18,1	3,2	4,2
Técnicos y profesionales de apoyo	12,4	14,3	3,6	3,9
Empleados de tipo administrativo	5,9	16,3	2,3	6,6
Trabaj. de servicios de restauración, personales, protección y de comercio	9,1	22,6	10,8	30,2
Trabajadores cualificados en agricultura y pesca	3,5	1,5	2,1	0,3
Trabajadores cualificados de la industria, construcción, minería, Artesanos	24,5	2,4	38,6	2,4
Operadores de instalaciones y maquinaria; montadores	14,4	3,2	10,2	2,0
Trabajadores no cualificados	9,0	15,2	24,1	46,9

Fuente: "Inmigración y mercado de trabajo. Informe 2008"

Esta distribución, en contra de lo que parte de la población cree, no se debe a diferencias formativas: el nivel formativo de la población activa, tanto española como extranjera difiere poco. En el caso de las mujeres extranjeras, su porcentaje en educación superior es algo mayor que el de los hombres extranjeros, y su porcentaje en educación primaria es menor, por lo que tendrían que encontrarse en categorías superiores a la de aquéllos... fenómeno que no sucede. Y es, precisamente, la población de origen latinoamericano –la mayoría de las mujeres que emigra a España- la que cumpliría mejor esta regla de tres.

Comprobamos así, que, la condición de inmigrante afecta a ambos sexos, pero los condicionantes de género se revelan definitivos en el lugar que ocupa la mujer inmigrante en el mercado laboral español.

Respecto a los datos que ofrece la Seguridad Social, a Diciembre de 2008, las personas extranjeras con alta en la Seguridad Social eran 1.882.213, de las cuales, el 40% eran mujeres, porcentaje inferior al del conjunto de la población afiliada. (42,0%).

RÉGIMEN DE ALTA	Mujeres	Hombres	Total
REGIMEN GENERAL	520.180	762.959	1.283.139
REGIMEN E. AUTÓNOMOS	66.978	154.631	221.609
REGIMEN E. AGRARIO	53.252	149.370	202.622
REGIMEN E. DEL MAR	323	3.515	3.838
REGIMEN E. M. DEL CARBÓN	13	654	667
REGIMEN E. E. DEL HOGAR	153.402	16.936	170.338
Total	794.148	1.088.065	1.882.213

Elaboración Propia: Fuente: Boletín Estadístico de la Seguridad Social. Ministerio de Trabajo e Inmigración

Según recoge el mencionado informe, el informe "Inmigración y mercado de trabajo. Informe 2008", existen notables diferencias entre nacionalidades, experimentando mayores porcentajes de afiliación las mujeres procedentes de Latinoamérica, y superando la afiliación de sus compatriotas hombres las mujeres colombianas, bolivianas y dominicanas.

En cuanto a la clasificación por dependencia laboral, como cabría esperar, la gran mayoría de los/as extranjeros/as afiliados/as trabaja por cuenta ajena (algo más del 80%). De las mujeres afiliadas, (794.148), aproximadamente el 20% lo estaba en el Régimen de Empleados/as de Hogar, suponiendo el 90% del total de afiliados extranjeros en este Régimen.

No obstante, la división que hace la estadística de la Seguridad Social entre cuenta ajena y cuenta propia no tiene en cuenta que muchas mujeres inmigradas que están ocupadas en el empleo doméstico cotizan a la Seguridad Social como trabajadoras por cuenta propia (ellas pagan las cuotas), así que el número de trabajadoras extranjeras en el sector sería mayor que el reflejado por el régimen de alta.

Como bien señala el informe, sería de justicia considerar que se trata de una modalidad de trabajo asalariado que, sin embargo, aparece como cuenta propia por las particulares características del régimen especial de empleados de hogar de la Seguridad Social. Advertir también que, no todas las Trabajadoras del Hogar tienen obligación legal de cotizar: las que trabajan menos de 72 horas al mes, suponiendo sin embargo una parte muy pequeña del colectivo, pero que, en todo caso están en situación a-legal y sin cobertura de la Seguridad social.

Además, no podemos dejar de señalar que, las discrepancias entre los datos de la EPA (ocupados/as) y los/as afiliados/as a la Seguridad Social ponen de relieve la existencia de una gran bolsa de empleo sumergido, teniendo en cuenta también que el número de hogares españoles con una empleada doméstica es de 700.000, según EPA.

Hay que tener en cuenta, también, que existen en España al menos dos tipos más de mujeres inmigrantes trabajando que están invisibilizadas: las nacionalizadas (que figuran como españolas a efectos administrativos) y las que se encuentran en una situación de irregularidad (por carecer de permiso de residencia o trabajo, la oposición del empleador a darle de alta, etc.) y no cotizan como trabajadoras a la Seguridad Social. A la luz de estas dos fuentes, podríamos estar hablando de al menos medio millón de mujeres inmigrantes trabajando en la economía sumergida, con mayor presencia que los hombres extranjeros.

6. EL SECTOR DEL EMPLEO DOMÉSTICO

A continuación exponemos los hallazgos y análisis realizados a partir de la información obtenida de las fuentes consultadas.

Es importante señalar que, más allá de las posturas reveladas en el hilo discursivo, adquiere una gran importancia como herramienta de análisis el lenguaje utilizado por los entrevistados/as e incluso las diferencias en el tono de su voz al referirse a empleadora o empleada o al abordar ciertos temas.

Aunque más evidente en ciertos/as informantes que en otros/as, lo cierto es que, en general, queda en evidencia el gran calado que posee en el imaginario colectivo el estereotipo de “clase” cuando se aborda el tema del empleo doméstico y de las mujeres que trabajan en él.

(1) PRECARIEDAD: FEMENINO SINGULAR

Las empleadas del sector del Empleo doméstico son las trabajadoras que mayor precariedad presentan. No sólo en términos normativos, o por las cifras de temporalidad, de sueldos... también por las relaciones laborales que se establecen entre empleada y empleador/a, y que, en muchos casos, son propias de otro siglo, como veremos en el capítulo correspondiente.

Se siguen evidenciando discursos sexistas por parte de casi todos los agentes y se traslucen numerosos pre-juicios asociados al concepto mismo de las *tareas del hogar*:

Se aborda, por ejemplo, incluso desde posturas supuestamente progresistas, el tema de la conciliación de la vida laboral y personal, desde la perspectiva de que es la mujer la que “lega” a otra estas tareas, en la cadena de cuidados, para “realizarse” a costa de otra; cuando es la no corresponsabilidad de sus parejas masculinas en este ámbito lo que hace que se haya de recurrir a la contratación de una tercera persona en condiciones a veces inadmisibles.

La precariedad, pues, que presenta el sector está heredada de la falta de reconocimiento social de las tareas del hogar y, en general, de cualquier trabajo considerado “reproductivo”, llevado a cabo secularmente por las mujeres.

A este factor se unen otros dos, fundamentales para entender “el estado de la cuestión”: la clase y la etnia, puesto que el 80% de las mujeres que trabajan en este sector son mujeres inmigrantes, “necesarias como mano de obra”, pero con escaso o ningún poder de presión en las instituciones.

*“si las mujeres inmigrantes ocupan labores domésticas es porque se trata de una profesión asociada al servilismo; necesaria para muchas familias autóctonas y que carece de financiación o ayuda alguna de la administración competente”
(sindicato navarra)*

Desde esta reflexión, queda patente que no ha habido una evolución en cuanto a la valoración del trabajo doméstico, quedando fuera de lo que se entiende como “profesión”.

Es un trabajo de segunda, queda fuera de la categoría de profesión” (ONG)

“Ahora se quiere una persona multifunción. Se hacen demasiadas cosas para lo que se paga. No hay “especialización”, por lo que parece que estas tareas están aún menos consideradas” (ONG)

*“Si tiene la jornada completa, además de las tareas de la casa, tiene la cocina. Ahora es bastante asequible para todas, no son las grandes cocinas de antes, es sencillito”
(empresa de colocación)*

Tampoco, por tanto, están generalmente consideradas como profesionales las mujeres que lo ejercen, y, aunque se intente mantener una postura “políticamente” correcta al respecto, los prejuicios de clase siguen reproduciéndose:

“Lo que buscas ahora es alguien que haga equipo contigo...dentro de que cada una esté en su sitio” (empresa de colocación)

Marco Regulador: El Régimen especial de Empleadas de Hogar, regulado por el Real Decreto 1424/1985 de 1 de agosto, reglamenta los Derechos y Deberes laborales de las trabajadoras de este sector.

A pesar de que se trata de un régimen que no ha sido revisado desde hace más de 20 años y con un nivel de derechos muy por debajo del Régimen General o de Autónomos/as -al que están sujetas el resto de trabajadores y trabajadoras-, ni siquiera este acuerdo de mínimos, en ocasiones, se cumple.

Este Régimen Especial es tan “especial”, que estas trabajadoras (aun cuando coticen a la Seguridad Social), por ejemplo, no tienen derecho a las prestaciones por desempleo, su contrato de trabajo no es ratificado por el Instituto Nacional de Empleo, tienen indemnizaciones inferiores en caso de despidos improcedentes, cuentan con una paga extra menos, no tienen permisos por lactancia, tampoco se les reconoce el concepto de enfermedad profesional, solo pueden acceder a incapacidad permanente quienes hayan cotizado un mínimo de 60 mensualidades...

En última instancia, es un sector que se “auto-regula”, dependiendo en gran parte de la “buena fe” de los/as empleadores/as para que la normativa se cumpla.

*“en el hogar no se puede entrar, constitucionalmente, porque es un ámbito privado, pero los abusos se siguen dando” (ONG)
“el real Decreto le da todas las prerrogativas al empleador” (sindicato)*

Para las empresas de colocación consultadas, la revisión de la normativa vigente no es tan urgente e incluso les resulta suficiente. Queda implícito, por añadidura: “suficiente para ellas”. En el caso de las empleadoras más conservadoras, la exigencia de derechos va en detrimento de los suyos propios, y lo entienden como un abuso.

*“tienes una casa maravillosa, tienes tu habitación, tienes tu cuarto de baño, tienes unas condiciones humanas muy dignas, maravillosas, como no soñarías” (empresa)
“a ver qué derechos tenemos nosotros, porque mi hijo le hizo un contrato y le dio de alta y luego lo dejó tirado...” (empleadora)*

Mientras que una de las reivindicaciones principales de agentes sociales es la equiparación al Régimen General de la Seguridad social, las empresas de colocación ven el aumento de cotización como “inasumible” por sus clientes, sin reparar en la discriminación que actualmente sufre la trabajadora respecto de otros sectores.

Algunos sindicatos, a su vez, apuntan que el aumento del coste total que tendría que asumir una familia podría disparar los casos de economía sumergida.

*“la realidad es que las familias ya hacen un esfuerzo...no son una empresa”
(empresa de colocación)*

Individualidad: Es un sector de muy baja sindicación, lo que resulta un factor que retroalimenta su poca capacidad de presión.

Los propios sindicatos admiten que se ha luchado poco o nada desde dichas instituciones por los derechos de estas trabajadoras.

No tienen convenio propio, no poseen sindicato propio ni tampoco existe patronal con la que negociar.

El hecho de que estas mujeres no tengan un centro de trabajo donde coincidir, sino que realizan su labor en el ámbito de lo doméstico, provoca el desconocimiento de sus derechos, la dispersión y el aislamiento –fomentado a veces por los/as propios empleadores/as, cuando emplean a una mujer en situación irregular- y hace difícil la intervención en el caso de abusos.

“les dicen: a ver si la policía te va a parar que no tienes papeles” (sindicato)

“no se suele denunciar, y más si no tienen papeles, que de ninguna manera. Las indemnizaciones son ridículas, hay que ir al juzgado y ¿sabes cuál es el problema también? Que la mayoría de los jueces tiene servicio doméstico” (sindicato)

Falta de formación/categorización profesional: Parece que todos/as los/as consultados están de acuerdo en que uno de los problemas del sector es la falta de formación reglada y reconocida.

Es una profesión en la que se asume que se sabe hacer “de todo”. No obstante, el nivel de exigencia y preparación que piden algunos/as empleadores/as, no se ve reflejado después en la retribución que están dispuestos a pagar.

Resultan llamativas las denominaciones manejadas en cuanto perfiles profesionales, además de ciertamente ambiguas, anticuadas y poco realistas, puesto que no suelen implicar mayor o menor sueldo, al final, Utilizan, además lenguaje sexista. (¿no existen las jardineras? ¿Y los niños?)

Empleadas cama afuera
Empleadas cama dentro
Empleadas por horas
Empleadas por días
Jardinero
Doncella

Niñeras
Enfermeras
Gobernanta
Reemplazos
Chofer

Cocinero/a
Dama de compañía
Asistente personal
Mayordomo
Lavanderas

La formación profesional y la cualificación serían, pues, uno de los retos a conseguir, pudiéndose obtener certificados de profesionalidad que visibilizarían y valorarían este trabajo .

“porqué un cocinero es un jefe en un sitio, y tu eres la cocinera pero lo tuyo no tiene título... (ONG)”

· **Condiciones laborales:** En general, el sueldo que cobran las empleadas de hogar está por encima –poco- de lo estipulado por la ley. No obstante, hemos de señalar que existen diferencias según sea la duración de la jornada. Sorprendentemente, según datos de las usuarias que la FMP ha preguntado al respecto, el sueldo medio de una mujer en régimen de interna, sería de 684 euros, mientras que una trabajadora externa a tiempo completo estaría cobrando aproximadamente 781 euros. El precio medio de la hora se situaría en algo más de 9 euros.

Estos datos coinciden, en general, con los recogidos en Bilbao, Basauri y Barakaldo durante 2008 por la Asociación de Trabajadoras de Hogar (ATH-ELE): el salario crece inversamente proporcional al número de horas trabajadas. Esto es, aunque es cierto que, según estos datos, el 43% cobra un salario que superior al SMI, aquellas cuya jornada se encontraba entre las 31 y 39 horas semanales o superan las 40, son quienes cobran mayoritariamente un salario que no alcanza el SMI (44%).

En general, parece que los/as empleadores raramente conocen lo que la ley marca en este sentido – a menos que sean informados por los agentes de intermediación- y las redes informales se imponen para estar al día de los precios de mercado, o realizar consultas de todo tipo. Aunque hay excepciones, el ánimo general que impera en estos foros es cómo conseguir más por el mínimo posible.

“me piden entre 10 y 12 eur la hora (busco una que además sepa planchar muy bien) si son horas sueltas. Si te comprometes a ofrecerle un numero de horas fijo a la semana, te pueden bajar a 8 o 9 eur.” (FORO EN INTERNET)

“entre 6 y 7 euros las busco en la pagina web segundamano.es. Pero las llamo yo y las digo lo que hay y ellas aceptan el precio”.(FORO EN INTERNET)

Respecto al resto de condiciones, las fuentes consultadas ponen de manifiesto que se cometen irregularidades frecuentes en cuanto a horarios, carga de tareas y tiempos de descanso.

Además, al no ser obligatorio un contrato por escrito, la naturaleza del servicio queda muchas veces inconcreto, y sujeto a la arbitrariedad del empleador/a. Tampoco favorece a la asunción de sí misma de la empleada como profesional, y a su comportamiento como tal, asumiendo tanto sus derechos como sus obligaciones contractuales de forma inequívoca.

“tenemos el fenómeno del “yaque”: ya que estás aquí limpia esto, ya que estás aquí haz lo otro... y al haber una ausencia de legislación, te encuentras con una convergencia de situaciones de indefensión protectora” (ONG)

“se compra mujeres a precio de saldo para hacer una serie de tareas que contempla toda la casa. Se atribuye también el estereotipo de, por ser mujer, sabe hacer de todo. Se da por supuesto que lo que sé hacer es ser mujer.... Mujer y hogar, todo vale” (ONG)

“el real Decreto le da todas las prerrogativas al empleador” (sindicato)

El sindicato ELA (Navarra) confirma con datos esta precariedad: el 45% de las mujeres consultadas en esta Comunidad a través de una encuesta, declara no poseer contrato por escrito o posee contratos temporales, y sólo el 10% tiene un contrato indefinido.

Aunque parece que entre las clases medias y los/as profesionales que contratan una mujer por horas, o bien por media o jornada completa, se da un valor más justo al trabajo de estas mujeres y, consecuentemente, se asume que merecen unas condiciones, al menos, de acuerdo a la ley, en los casos del trabajo como internas, los abusos son más frecuentes.

“es un régimen en algunos casos de semi-esclavitud” (sindicato)

“se creen que llevarlas con ellos de vacaciones para que les cuide a los niños es darle vacaciones. Dicen: “pero si te llevamos a la playa” (sindicato)

(2) RELACIONES LABORALES: AMBIVALENCIA

Es en las relaciones laborales donde hacen acto de presencia con toda fuerza los factores discriminatorios antes apuntados de género, clase y etnia. Las relaciones laborales en el ámbito doméstico resultan ambivalentes, a menudo basculando entre el afecto, la tradición y la exigencia profesional, entendiéndose raramente como una relación entre iguales.

Parece, pues, que el tipo de relación que se establece – o quiere establecer el/la empleador/a – con su empleada, lejos de profesionalizarse, ha evolucionado muy poco, en términos generales, y está claramente estancada en las clases altas.

Sigue ocupando un lugar muy importante la llamada “relación de confianza” como punto de partida para el funcionamiento de la relación profesional, así como las relaciones despóticas derivadas de posturas clasistas.

De ésta se deriva el pensamiento, aunque revestido de corrección política, entre cierto tipo de empleadores/as (personas físicas y empresas), de que estas mujeres sirven para poco más que para limpiar, y deben estar agradecidas por contar con un trabajo, obviando que quieran vivir una vida propia fuera del entorno laboral.

Los estereotipos y prejuicios están muy presentes en el discurso.

“es una involución (...). antes traían a las niñas de Galicia y Extremadura y ahora se las traen de Perú y Ecuador”. (sindicato)

“Chica siempre, aunque tenga cuarenta años, sigue siendo la chica” (sindicato)

“No es sólo un problema de ordenamiento jurídico, no es un problema del aislamiento de las empleadas de hogar, ni de las asociaciones, es un problema que la sociedad española ha sido “sirvienta”, “chacha”, diversos calificativos que les hemos puesto, y si es quechua y silenciosa, mejor, porque la podemos tener como interna, realmente el gran porcentaje de internas son indocumentadas, recién llegadas... como puerta de entrada a otra situación. (ONG)

“Para ser interna, tienes que tener un carácter más...tranquilo no ser una persona con muchas inquietudes porque el trabajo es de fondo...no sales prácticamente de la casa más que el día y medio que tienes libre... hay gente que no aguanta eso, entonces cuando tienes una mentalidad más abierta, más europea, acostumbrada...pues eso no, las sudamericanas tienen un carácter más tranquilo, más paciente, las expectativas no son tan altas, entonces asumen más ese papel, están más a gusto en una casa, pueden ahorrar todo el dinerito, porque no pagan alquileres, pero quizá es una opinión personal... (empresa de colocación)

“Luego ellas empiezan a ahorrar, empiezan a traer a sus familias...y quieren vivir como las europeas...lo que me parece razonable...hay que mentalizar a los empleadores de que no vienen aquí vocacionalmente a ser internas...que es transitorio” (empresa de colocación)

“A lo mejor en la entrevista es majísima y simpatiquísima y luego vivir con ella es súper sucia, se levanta (...), la habitación la tiene hecha una porquería...cualquier cosa que la gente en su casa no la aguanta...otra cosa es en una oficina o en una nave...no soportas que no se duche, que no se lave las manos cuando da el biberón al niño...” (empresa de colocación)

Desde esta perspectiva, los/as empleadores/as no entienden porqué gran parte de estas mujeres aspiran a abandonar este tipo de trabajos si surge una oportunidad diferente, por poco segura que sea. Por supuesto, la perspectiva intercultural está ausente –o mal entendida- en los discursos de empleadores/as y empresas de colocación.

Parece lógico pensar que, la “provisionalidad” de estos trabajos es un reflejo más del estado de provisionalidad que rige la vida de la mayoría de estas mujeres. Sus necesidades perentorias son a corto plazo, y están sometidas a conflictos emocionales derivados de la frustración de sus expectativas y la ausencia de apoyo familiar en gran parte de los casos.

En estas circunstancias, no puede aplicarse la misma lógica que aplicaría cualquier española en su trayectoria profesional, ni la que aplicarían ellas mismas en su país de origen.

“El conflicto de la empleada de hogar, que viene de la feminización de la pobreza, quiere dar el salto a la hostelería: es más duro desde punto de vista del trabajo, pero menos dependiente psicológicamente, porque por mucho que se diga que la relación empleada-empleadora es una relación de confianza, es una relación mercantil. Y por mucho que digan “la señora es muy buena”, estás allí “a lo que te digan”, y las relaciones despóticas están muy estructuradas en las clases medias-altas y altas. (ONG)

“Una se ha echado novio y no quiere seguir de interna, otra la ha venido el marido...otra ha encontrado un trabajo donde la pagan más. Esto es un libre mercado. Aunque tenga un contrato escrito. Ellas se lo fuman” (empresa de colocación)

Así la principal **fuentes de conflictos** no es, aunque también se da con cierta frecuencia, la falta de cumplimiento por parte del empleador/a de las condiciones pactadas: ausencia de vacaciones, impago de las medias pagas y de las vacaciones, horarios abusivos... Cuando una mujer abandona una casa, lo hace por razones de más peso, y menos pragmáticas, que tienen que ver, fundamentalmente con la falta de reconocimiento de su trabajo.

En los casos más extremos, todos los agentes consultados, reconocen que conocen mujeres que han sido maltratadas tanto física como psicológicamente. De forma residual, pero también admitida, se están dando casos de abusos sexuales.

“La chica desaparece....en muchos casos... no suelen contar los problemas que tenían en las casas, depende del país: las bolivianas son más sumisas, les cuesta hablar más de su problemática” (ONG)

“una no desaparece sólo porque la paguen poco.” (ONG)

Las empresas de colocación consultadas muestran una postura un tanto tibia en todo esto: en caso de conflicto, primero desconfían de la mujer, y cargan con la responsabilidad del éxito o fracaso de la relación laboral, a la misma. Ni siquiera, además, abordan el origen de los conflictos desde el desarrollo correcto o incorrecto de las tareas, sino desde la idiosincrasia personal de estas mujeres y lo que es más injusto, no desde su individualidad, sino desde la colectividad. Al cliente/a, le piden “tolerancia” con “la chica”.

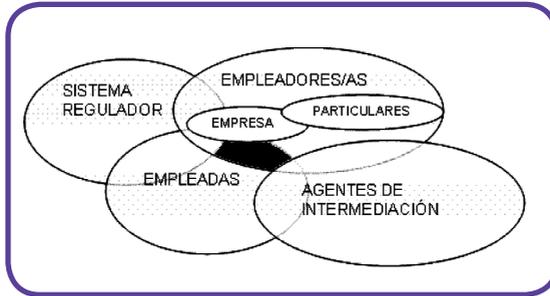
“Ahora saben muchísimo, antes de venir aquí, una cuñada, una amiga, una tía.. y eso hace que haya más exigencias por su parte...y me parece fenomenal...no aceptan el mal trato...no digo de pegarlas, no conozco ningún caso, pero de hablarlas mal, de racionarlas la comida, o de insultarlas, sí, ellas ya no aguantan ni eso” (empresa de colocación)

“... es una lotería, aunque tengamos de esa persona una ficha con su experiencia, etc, cómo se desenvuelven, aunque tenga referencias buenas puede que contigo no encaje por su carácter, (empresa de colocación)

(3) ACTORES IMPLICADOS: UN ESCENARIO A TRES PISTAS

Éste es un sector en el que convergen actores de muy diferente naturaleza, y que están presentes en diversos procesos, desde perspectivas muy distintas: intermediación, formación, regulación, sensibilización... empleadores/as particulares, empresas privadas de colocación, entidades sociales, conforman un entramado de oferta-demanda en el que se dan a veces conflictos de intereses y competencias.

Todo ello referido a un sistema regulador muy débil, que hace que gran parte del control recaiga en agentes sociales que hacen verdaderos “equilibrios” para ofrecer soluciones a las mujeres que buscan empleo dentro de la legalidad vigente.



Como ya comentamos anteriormente, es un sector que en gran parte se “autoregula”, existiendo una “zona de indefinición” (en negro) en el establecimiento y/o cumplimiento de derechos que depende en gran parte de la arbitrariedad del empleador/a.

1. Entidades intermediarias. Entidades sociales y ONG's.

Las organizaciones intermediarias cubren muchos campos de acción, desde la información hasta la sensibilización, pasando por la intermediación laboral, enfrentándose en su actividad diaria con dilemas morales y cierta frustración al no coincidir, frecuentemente, lo éticamente exigible con la realidad de la oferta-demanda.



Para evitar caer en maternalismos/paternalismos excesivos o resultar invasivos respecto a las áreas de acción de otros agentes, parece necesario que las ONG's reflexionen sobre su propia misión. Éste es uno de los retos a los que se enfrentó la Mesa de Empleo de Distrito Centro de Madrid: definir el papel que las entidades sociales juegan – o deberían jugar- en la intermediación del servicio doméstico, porque es el punto de partida para la acción.

La definición, fruto del consenso, pone de manifiesto el ánimo de las organizaciones que componen dicha mesa de priorizar los intereses más perentorios de sus usuarias, pero con la aspiración de integrar socio-laboralmente a estas mujeres en ámbitos que no perpetúen los roles de género que les han sido adscritos, como cabría esperar de organizaciones que trabajan desde la perspectiva de género, como es la FMP.

“Las organizaciones de intermediación laboral para mujeres inmigrantes SOMOS: un punto de información, de asesoramiento y de sensibilización. Pretendemos prioritariamente, la inserción de las mujeres en un empleo de calidad, así como su empoderamiento a través de la dignificación del trabajo que realizan y las herramientas que les ofrecemos para que puedan negociar y reivindicar sus derechos como trabajadoras. Pretendemos, además, facilitar a las que las que lo desean, acceder a otros tipos de empleos más cualificados.

Por el contrario, NO SOMOS: una agencia de colocación al uso, una empresa de trabajo temporal ni la conciencia de nadie”

Por otro lado, la ideología de la organización o su carácter religioso o laico, sobre todo, orientan y diferencian la filosofía desde la que abordan la intermediación en el empleo doméstico y las prácticas que en algunos casos se derivan de ella.

Parece ser que algunas de ellas llevadas a cabo por ciertas entidades asociadas a la Iglesia católica, no serían demasiado adecuadas para un contexto que aspira a ser profesional y, sobre todo, humano, pero hay muchas dinámicas muy enraizadas en la sociedad en este ámbito.

“Hay Ong’s religiosas que traen a gente y las enseñan qué diferentes tonos de sí señor, sí señora emplear. Este caso lo he tenido yo sentado aquí” (sindicato)

“Hay una demanda altísima: la psicología de este país: ¿esta mujer la conoces? Si la manda la parroquia le da cierta seguridad” (ONG)

Así, las prácticas llevadas a cabo por las entidades sociales son diversas, no existiendo una homogeneidad en los criterios, por ejemplo, tampoco, en referencia a la formación o selección de las candidatas o el trato con los empleadores/as.

Pero no sólo juegan el papel de intermediadoras entre la oferta y la demanda. Dado el escaso nivel de protección que existe en el sector, asumen un papel triple: también de sensibilización y defensa de los derechos laborales de estas mujeres, aunque su poder de influencia, es, lógicamente, limitado, pero se siente que es el tercer sector el que está llevando el peso de una lucha que debería estar lidiándose también –y sobretodo- en instancias más poderosas.

Realmente cuando no hay presión de la gente...las mujeres no se han sindicado, y cuando no hay presión institucional...el problema se encuentra más en las catacumbas del tercer sector” (ONG)

“Correspondería al estado y no a nosotros hacer una campaña, de que esto no es un lugar de empleo de chachas, de mujeres en un sentido de rango inferior, sino que se trata de calidad, porque si esto fuera un sector de hombres, esto no estaba así, sin rodeos de ninguna clase” (ONG)

2. Empresas de colocación: el negocio

En los últimos tiempos han surgido multitud de empresas, de todos los tamaños, ante la gran demanda de empleo doméstico y el gran contingente existente en España de mujeres inmigrantes que tienen como primera o única salida trabajar en este sector. Parece que existe una cierta alegaldad en la actividad de estas empresas.

Dichas empresas, que ejercen desde diferentes grados de profesionalidad, muestran no obstante con frecuencia generalizable una cierta actitud maternalista y, desdeluego, como cabría esperar, una clara postura pro-cliente, por encima incluso de la legalidad. (por ejemplo, se ofrecen contratos de semi-interna, esto es, jornadas de trabajo de doce horas).

“El empleador está pagando hasta 10 euros la hora... y la agencia paga 7 a la mujer...pero son cosas que nadie comenta...” (sindicato)

No hemos percibido que sea frecuente que se priorice lo éticamente deseable desde el punto de vista de las empleadas, y sí que ejerzan discriminación por razón de etnia o nacionalidad.

“Antes los niños se criaban en las casas...las españolas que había antes...y yo digo, claro, antes entraban a los 14 años, ahora no tiene nada que ver... Hay que ser realistas”.(empresa de colocación)

“Hemos aprendido a filtrar a esas personas. Cuando detectas en la conversación a ese tipo de personajes, yo no quiero...primero por egoísmo, por ser práctica porque nos va a amargar la existencia a las comerciales y a mí, encima nos va a denunciar y vamos a tener que devolverle el dinero” (empresa de colocación)

“A veces tratamos que si han tenido algún problema con alguna nacionalidad...si han tenido una mala experiencia con alguna nacionalidad, nos dicen que no sea paraguaya... nosotras decimos que buscamos personas...pero si de 5 candidatas que cumplen los requisitos hay cuatro que son de otro país voy a intentar...” (empresa de colocación)

“Si, mucha gente me dice: yo prefiero que sea española, y yo digo: claro!, pero no quieren trabajar de internas, sobre todo” (empresa de colocación)

Como ya veremos en el apartado de empleadores, se percibe un claro cariz mercantilista en el trato y la intermediación con estas mujeres, que las empresas privadas de colocación contribuyen a perpetuar en menor o mayor grado. A veces, parece que las empleadas de hogar inmigrantes son poco más que electrodomésticos intercambiables⁶.

Las empresas consultadas acabaron por admitir lo ya anunciado por los sindicatos: no parece que estén del todo claras la forma en la que alguna de ellas las contrata tanto en España como en origen.

“no es un artículo de lujo hoy en día, es una necesidad” (empresa de colocación)

“los clientes vienen aquí cansados de buscar por su cuenta, entonces vienen: mira, búscame esto, o: no me gusta, que me la cambies... que sea de 30 a 45, de éstas características...” (empresa de colocación)

“la gente viene a pedirte a precios de saldo una empleada de hogar, dicen: ¿usted a cuánto me las da? Ah! Pues usted me las da a 10 euros más caras que la cruz Roja...tipologías de éstas y conversaciones como ésta son más frecuentes de lo que la gente se imagina” (ONG)

“Dame una ecuatoriana, que no me des una boliviana”(empresa de colocación)

“Dicen: ¿cuántas me vas a mandar?”(empresa de colocación)

“Nosotros hemos registrado, con denuncias incluidas la cantidad de manipulaciones y alteraciones que hay porque realmente son empresas de carácter lucrativo. Tendría que haber un registro oficial, o como en otros países, Francia, Alemania, con las agencias locales de empleo, gestionarlo de otra forma, que se creara un servicio, que quedara registrado, para que no quede todo en la economía sumergida”. (ONG)

3. Empleadores/as: “Te necesito (mucho)”

Si bien hace unas décadas sólo ciertos grupos sociales contaban con “servicio doméstico” en sus casas, actualmente han entrado nuevos grupos y perfiles como demandantes de estos servicios. Podríamos clasificar a los empleadores/as en tres grupos básicos, según la experiencia de nuestros consultados:

- Personas de alto poder adquisitivo, que normalmente cuentan con varias mujeres trabajando en sus casas.
- Parejas de profesionales que necesitan una persona a jornada completa, o bien por horas para el cuidado de los/as hijos, etc.
- Personas que demandan cuidadoras para sus mayores

En general, se reconoce que las personas de clases medias que contratan mujeres para servicio doméstico son las que mejor están asumiendo que se trata de una relación profesional, valorando el trabajo que estas mujeres realizan y comportándose en consonancia.

Paradójicamente, parece ser que las clases con mayor poder adquisitivo son las que se niegan en ocasiones a formalizar la relación profesional.

“el 80% es gente estupenda, gente realista, mujeres que trabajan fuera de casa, y te llaman: por favor, estoy desesperada, no puedo ir a trabajar, no encuentro a nadie (empresa de colocación)

“Cada vez están más concienciados con los derechos y obligaciones, cada vez menos: ya no es como a veces que dicen, no les pago esto, encima que vienen de la selva, encima que las enseñas, las tienes en tu casa, que las doy de comer” (empresa de colocación)

Los principales frenos para que esta relación profesional se acabe de asumir, sobre todo percibidos en las clases altas, son:

- **Insatisfacción con el trabajo hecho, desde una posición clasista** (patrona-empleada) y racista en algunos casos. Esta insatisfacción encuentra en muchos casos su origen en los prejuicios existentes, repitiéndose tópicos en los que algunas se escudan para establecer una relación de partida basada en la desconfianza.

“a veces no lo hacen bien, trabajan más de lo que pueden asumir”

“no limpian y dicen que limpian”

“normalmente ahora te dejan colgada”

*“a veces te escacharran los electrodomésticos (no saben utilizarlos)”
“no están acostumbradas a limpiar”
“dentro de los inmigrantes hay las que trabajan muy bien y las que no”
“tienen un carácter dulce las sudamericanas, pero en el rendimiento...
por la climatología son más lentas”*

· **No se termina de reconocer el valor del trabajo doméstico en sí mismo**, –a pesar de que casi todas ellas asumen tareas domésticas- , y, cuando lo reconocen lo hacen de forma muy tibia, atravesada siempre por la necesidad.

Por tanto, parte de las empleadoras, viven todo derecho ganado por las trabajadoras como algo que les afecta negativamente a ellas. Una empleada de hogar es, tristemente para algunas, un objeto de consumo más, eso sí, de primera necesidad.

*“cobran un pastón”
“¡ya van por once euros la hora!”
“ya nosotras queríamos hacer una mutualidad para amas de casa! Se lo dije a la presidenta de la CAM”
“a ver qué derechos tenemos nosotros, porque mi hijo le hizo un contrato y le dio de alta y luego lo dejó tirado...”
“esto es como los autobuses, que nos los ofrecen más baratos, pero no están asegurados, preferimos pagar más y que sean más serios”*

· **Se observa una actitud utilitarista hacia el fenómeno migratorio**, una asunción forzada de la existencia de población inmigrante, que monopoliza estos puestos de trabajo.

“Mi caso es que ya la tengo trabajando en casa (+ de 8 h.) y estoy contenta con ella (aparte de que si se va me muero). Me parece “incorrecto” decirle que no a los papeles, ya que lo lógico es que si estoy contenta con ella, intente ayudarla a legalizarse” (FORO EN INTERNET)

En algunos casos, el reconocimiento de derechos es visto como un abuso por parte de las mujeres que sirven.

*“los inmigrantes han aprendido aquí latín”
“dependemos de ellas”
“porque las necesitas, y no tienes más remedio...”*

7. BUENAS PRÁCTICAS EN LA INTERMEDIACIÓN LABORAL

Aunque el campo de intervención en la intermediación es muy amplio y comporta muchos campos de acción –campañas, investigación, jornadas, eventos..., imposibles de abordar en un solo capítulo- recogemos aquí algunas iniciativas llevadas a cabo por entidades sociales, que conciernen especialmente a la intermediación en trabajo doméstico.

(1) QUIEN ES QUIEN

Desde hace tiempo, algunas organizaciones y las Plataformas que algunas han constituido, vienen luchando por los derechos de las trabajadoras del sector del empleo doméstico. A falta de un papel en la negociación social, han desarrollado una importante labor, principalmente de canalización de las reivindicaciones, de visibilización de los problemas del sector, y de sensibilización, llevando a cabo campañas más o menos masivas de acuerdo a las diversas posibilidades y presupuestos.

Cabría destacar, por ser pionero, el movimiento del norte de España, encabezado por Vizcaya.

En 1986, un año después de la aprobación del Decreto, se creó la Asociación de Trabajadoras de Hogar de Bizkaia (ATH-ELE), que ahora tiene sedes en Basauri, Barakaldo y Bilbao.

Cada vez más, al margen de entidades y ONG's generalistas, están surgiendo asociaciones independientes de empleadas de hogar, ante la falta de representación en los grandes sindicatos, entre otras, la “veterana” “ASOCIACIÓN CASA MADRE DE EMPLEADAS DE HOGAR”, en Madrid, promovida por las Religiosas María Inmaculada (sita en la calle Fuencarral, 97) y creada por un grupo de empleadas de hogar en 1999.

Por su parte, SEDOAC (Servicio Doméstico Activo) de Madrid, más reciente, está integrada por empleadas de hogar que se reúnen cada mes para discutir diversas propuestas, que quieren elevar a la mesa de negociación.

Cabe señalar la importancia de que existan de asociaciones fundadas y constituidas por mujeres inmigrantes, generalmente ausentes de espacios de participación, como es la ASOCIACIÓN DE MUJERES INMIGRANTES MALEN ETXEA, de Zumaia (Guipúzcoa) Desde lo local a lo estatal, las entidades se vienen uniendo en Plataformas para luchar con más eficacia por los derechos de las trabajadoras de hogar.

En el seno del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación del Fondo Social Europeo (POLcD) en 2005, se inició el desarrollo de la iniciativa con carácter local y multiagente en Castilla la Mancha, concretamente en Albacete. En este año, CARITAS DIOCESANA DE ALBACETE y CRUZ ROJA, y un conjunto de entidades tales como organizaciones sindicales (UGT y USO -Unión Sindical Obrera-), la ONG ALBACETE ACOGE Y LA FEDERACIÓN PROGRESISTA DE ASOCIACIONES DE MUJERES Y CONSUMIDORES (FEPAMUC) crean la **Plataforma de Apoyo a las Empleadas de Hogar**.

Por su parte, en Valencia se constituyó la **Plataforma por la Igualdad de Derechos de las Empleadas de hogar**. Diversas entidades suscribieron un pacto en cuanto a Tablas salariales y condiciones mínimas a defender: CCOO PV, COORDINADORA DE LA COMISIÓN DE AYUDA AL REFUGIADO (CEAR) DE VALENCIA, CRUZ ROJA EN VALENCIA, CÁRITAS, CONSORCIO ESTATAL DE ENTIDADES PARA LA ACCIÓN INTEGRAL CON MIGRANTES (CEPAIM), CENTRO DE ESTUDIOS PARA LA INTEGRACIÓN SOCIAL Y FORMACIÓN DE

INMIGRANTES (CEIMIGRA), VALENCIA ACOGE, Y FUNDACIÓN PARA EL ASESORAMIENTO A LAS PERSONAS INMIGRANTES (CITMI-CITE).

La Plataforma Estatal de Asociaciones de Trabajadoras de Hogar se creó en los años 90, y desde entonces viene creciendo de forma progresiva con la implicación de diversos agentes: ONGs sociales, congregaciones religiosas, asociaciones feministas... Actualmente, componen esta Plataforma: ASOCIACIÓN CASA MADRE DE EMPLEADAS DE HOGAR (ACMEH, MADRID), ASOCIACIÓN DE EMPLEADAS DE HOGAR DE ILLES BALLEARS, ASOCIACIÓN DE TRABAJADORAS DE HOGAR DE BIZKAIA, ASOCIACIÓN DE TRABAJADORAS DE HOGAR DE GRANADA, ASOCIACIÓN DE TRABAJADORAS DE HOGAR DE VALLADOLID, ASOCIACIÓN DE TRABAJADORAS DE HOGAR DE BIZKAIA, ASOCIACIÓN DE TRABAJADORAS DE HOGAR XIARA DE GALICIA, ASOCIACIÓN SOCIOCULTURAL DE EMPLEADAS DE HOGAR VICENTA MARIA DE MADRID, CÁRITAS DIOCESANA DE ALBACETE, CÁRITAS ESPAÑOLA Y MENSAJEROS DE LA PAZ.

(2) INICIATIVAS

Además de intermediación e inserción laboral, la tarea, pues, de sensibilización de las organizaciones es, hoy en día, fundamental en la lucha por la no discriminación de la mujer en el empleo, especialmente de las mujeres inmigrantes.

Las líneas de actuación que son básicamente tres:

- **Diagnosticar y visibilizar** la situación de las empleadas de hogar. Como ya mencionamos en el apartado de condiciones laborales, son varias las organizaciones que difunden los datos acerca de las condiciones laborales facilitadas por sus usuarias. No obstante, existe una carencia de datos primarios cuantitativos –generalizables a nivel nacional- acerca de la situación real de estas mujeres, y los hogares donde trabajan.

- **Promover condiciones y relaciones laborales más justas.** Para ello, son varias las tablas de condiciones propuestas por estas asociaciones y plataformas, y que bien pueden servir de guía, acomodándolas a la realidad de cada comunidad o lugar, para establecer pautas de negociación con empleadores/as así como facilitar la negociación con éstos/as a las propias demandantes de empleo. (Adjuntadas en el ANEXO).

En todo caso, se trata de una importante tarea de sensibilización, ya que estos acuerdos de mínimos “filtran” de alguna forma los procesos de intermediación con posibles empleadores/as poco éticos.

Para concretar dicha tarea, el primer paso es establecer ciertos protocolos de actuación, para unificar y así fortalecer la transmisión coherente de argumentarios a los/as empleadores/as que consiga normalizar el cumplimiento de unas condiciones mínimas en el trabajo, irrenunciables.

En este sentido, la Mesa de Empleo del Distrito Centro de Madrid estableció un decálogo de buenas prácticas, exportable a casi cualquier ámbito de intervención, a aplicar en los procesos de intermediación, y que exponemos aquí:

I. La entidad ha de informar sobre la naturaleza del servicio que ofrece: Intermediación entre profesionales –que demandan empleo- y empleadores/as-que tienen una necesidad que cubrir.

II. Asimismo, ha de informar al empleador/a acerca de los puntos básicos recogidos en la normativa vigente en materia de derechos y deberes y condiciones laborales.

III. La entidad facilitará, también, la gestión de la contratación del servicio doméstico: redacción de contratos, asesoría jurídica, información sobre cotizaciones a la Seguridad Social, etc.

IV. Se intentará, además, neutralizar o al menos minimizar los prejuicios de tipo racial, étnico, de género o cualquier otra índole, evitando en todo momento dejar que el/la empleadora desarrolle su discurso y sus exigencias posteriores en ese sentido.

V. La entidad realizará un seguimiento de todas las ofertas gestionadas, como parte de la intermediación, tomando contacto con el/la empleadora tiempo después de la contratación así como con la empleada, con tres objetivos básicos:

- a. Conocer el grado de satisfacción de ambas partes.
- b. Conocer las condiciones reales de la contratación, para detectar posibles desviaciones y las razones de las mismas.
- c. Detectar malas praxis y la posible vulneración de los derechos de la trabajadora.

VI. Informar y compartir con otras organizaciones que realizan intermediación las experiencias que se tienen tanto con empleadores/as como con empleadas.

VII. Transmitir a las candidatas que, aunque su trabajo se desarrolle en un ámbito privado están realizando una labor profesional con el mismo valor que cualquier otra.

VIII. Informar a las mismas acerca de sus derechos y deberes, como empleadas de hogar, desde el conocimiento de que en España existe una normativa que contempla dichas condiciones, mostrándoles, asimismo, cuál es la cultura laboral del país.

IX. Ofrecer a las candidatas instrumentos de negociación con sus empleadores/as, como tablas salariales, a partir de criterios ya existentes o considerados mínimamente aceptables por la entidad.

X. Dotar a la empleada del apoyo necesario en caso de querer cursar algún tipo de denuncia ante su empleador/a.

· **Presionar a los poderes públicos** para establecer cambios legislativos y normativos en el sector, que pasa necesariamente por la derogación del Real ⁷Decreto que lo “regula” y la equiparación al Régimen general de la Seguridad Social.

Además de las reivindicaciones concretas que de ello se desprenden, se pone de manifiesto la necesidad de re-considerar el sistema de bienestar que estas mujeres están sosteniendo en buena parte⁸ :

1. Equiparación Jurídica de las/os trabajadoras del hogar con los demás sectores laborales, lo cual supondría, entre otras cosas:

· Revisión, actualización y/o derogación del actual Real Decreto 1424/85 de 1 de Agosto, BOE 13-08-1985

- Inclusión de las trabajadoras/es del hogar en el Régimen General de la Seguridad Social.
- Derecho a alta en la Seguridad Social independientemente del cuantas horas se trabaje.
- Reconocimiento del accidente de trabajo
- Cobro de la baja por incapacidad temporal como el resto de trabajadores y trabajadoras.
- Derecho a cobrar subsidio de desempleo
- Cálculo de las pensiones de la misma forma que el Régimen General.

2. Reflexión por parte de la Administración de cómo abordar estas mejoras jurídicas y laborales sin que ello suponga que todo el peso recaiga en exclusiva en las familias que las necesitan (pues, realmente, no son empresarios/as como tal). Ya que cubren necesidades sociales reales, el Estado debería hacerse cargo en lo que le corresponda para favorecer la contratación mediante subvenciones, ayudas, desgravaciones fiscales, etc... como se hace con otros empleadores/as o empresarios/as, y como se hace en otros países de Europa.

3. Reconocimiento de los derechos humanos, sociales y laborales de las actualmente trabajadoras discriminadas por ser mujeres, por el trabajo al que se dedican y por ser inmigrantes. Desvincular los derechos como trabajadoras del hecho de poseer o carecer del permiso de trabajo.

4. Favorecer la profesionalización del sector con la introducción de módulos formativos en el sistema de ecuación formal, para cubrir las necesidades específicas del sector, como ya se hace en Francia.

⁷ Real Decreto 1424/1985 de 1 de Agosto

⁸ Extraído de la Plataforma de Apoyo a las Empleadas de Hogar

8. REFLEXIONES FINALES

A Diciembre de 2008, las personas extranjeras con alta en la Seguridad Social eran 1.882.213, de las cuales, el 40% eran mujeres, porcentaje inferior al del conjunto de la población afiliada a la Seguridad Social (42,0%).

- De las **mujeres afiliadas**, (794.148), aproximadamente el 20% lo estaba en el Régimen de Empleados/as de Hogar. Se calcula que, el 80% de las mujeres inmigrantes están –regular o irregularmente – ocupadas en este sector.

- El sector del empleo doméstico viene marcado actualmente por tres aspectos clave: la percepción o ideología de los cuidados, que los adscribe un valor concreto y los aparta del circuito del trabajo “formal”, el fenómeno migratorio y las relaciones laborales que se desarrollan en él.

- Ello lo hace ser un sector caracterizado por la **informalidad y la precariedad**, tanto desde parámetros objetivos (temporalidad, falta de contrato, sin formación reglada, inespecificidad de tareas y categorías, legislación, bajos sueldos...) como subjetivos (percepción de la tarea, relaciones laborales no independientes de las afectivas, desvalorización social del servicio...).

- En este sentido, se podría lograr un mayor reconocimiento social para estas trabajadoras mediante su profesionalización, alcanzándose ésta a través de la certificación oficial de sus conocimientos y capacidades, contemplada en una oferta formativa modular y asociada al Catálogo Nacional de las Cualificaciones. Esto, además, favorecería la movilidad voluntaria hacia otros sectores.

- **La falta de normativa comparable a otros sectores** de la que adolece es consecuencia de todo esto, retroalimentando a la vez la perpetuación de la precariedad.

A la variable género, principal variable explicativa de dicha precariedad e informalidad del sector, se unen otras dos que potencian estas características, como son las **variables etnia y clase**: el 80% de las mujeres que trabaja en este sector son mujeres inmigrantes, “necesarias como mano de obra”, pero con escaso o ningún poder de presión en las instituciones.

- En cuanto a las **relaciones laborales**, se sigue fomentando e incluso se exige, en algunos casos, una relación servil entre empleador/a y empleado/a. Especialmente claro en los casos en que la empleada es interna.

Es ahí donde se produce la gran paradoja: La persona ha de saber hacer de todo –y todo bien-, de forma profesional y responsable, pero sigue siendo “la chica”.

Es un sector anclado en cierto modo en otro tiempo, con su propio lenguaje y códigos... donde se da una extraña mezcla de relaciones profesionales, relaciones afectivas, relaciones de confianza, pactos y acuerdos tácitos.

- Existen varios y muy **diversos actores implicados**, y tanto su papel en el sector como las relaciones que se establecen entre ellos conforma una situación compleja: por un lado, ejercen de intermediarios desde parroquias hasta empresas privadas de colocación, que proliferan rozando en algunos casos la ilegalidad. Por otro, las propias ONG's que intermedian, realizan una labor más allá: sustituyen en algunos casos a los sindicatos, a los inspectores de trabajo, a las agencias de colocación...

- **Buenas prácticas**: A falta de una normativa comparable a otros sectores, una representación sindical real y sin patronal visible, las entidades sociales encaminan sus esfuerzos a dignificar el sector desde la sensibilización a los/as empleadores/as a través de la valorización del trabajo que realizan las mujeres el establecimiento de condiciones mínimamente

dignas (salario, horarios...) como condición a llevar a cabo cualquier gestión entre ofertante/demandante y el fomento del asociacionismo entre las trabajadoras.

El trabajo en red de estas asociaciones se revela esencial en estos momentos.

La reforma de la legislación y la equiparación al Régimen general de la seguridad social es una necesidad urgente, aunque existen varias voces que creen que ello dispararía las cifras de economía sumergida.

En todo caso, creemos que dignificar el sector no tendría porqué hacer retraer la demanda o fomentar el trabajo "irregular" si se hace de forma progresiva y si se ponen en marcha otra serie de medidas de carácter social de apoyo a las familias.

En cualquier caso, la pregunta es: ¿no es una cuestión de derechos humanos y no de conveniencia?.

· **Conseguir el reconocimiento social de esta profesión** es, sin duda la gran tarea pendiente, punto de partida para que se legitime sin obstáculos cualquier re-consideración normativa, pero que va mucho más allá:

· No es un problema "de mujeres", empleadora-empleada. La empleada de hogar no sustituye a otra mujer en "sus" tareas, sino que sostiene un sistema en el que el que no existe la corresponsabilidad de la mayor parte de los hombres y que exige a los trabajadores/as horarios imposibles, partiendo de una mala entendida productividad.

· Tampoco se puede intentar reducir la problemática del sector a una cuestión de víctimas las empleadas- y abusadores/as – los/as empleadores- , cuando, como hemos visto, las implicaciones son mucho más macro.

· Que el valor de esta profesión se reconozca es reconocer la aportación secular a la sociedad, de las mujeres, amas de casa, también en términos económicos.

9. BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES

- Agustín, L. (2002): “Cuestionar el concepto del ‘lugar’: La migración es algo más que una pérdida”, *Development*, 45.1 (edición española), pp. 128-35
- Casthes, S. y Miller, M.J. (2003): “The Age of Migration: International Population Movements in the Modern World”, Hardcover - Jul 2003.
- Di Filippo (2000): “Globalización, integración regional y migraciones”, Seminario sobre Migración Internacional en las Américas, San José, Costa Rica, 4-6 de septiembre.
- Le Breton, M. (1995): “Latinoamericanas en Europa, desilusión en la tierra prometida”, en *Red Aquí Nosotras*, Serie Aportes para el debate N° 3, Julio de 1995, Quito.
- UNFPA (2006): “Informe sobre el Estado de la Población Mundial 2006. Hacia la Esperanza: las Mujeres y la Migración Internacional”, Fondo de Población de Naciones Unidas, Nueva York, disponible en http://www.unfpa.org/upload/lib_pub_file/652_filena me_sowp06-sp.pdf
- Informe “Inmigración y mercado de trabajo. Informe 2008”, del Observatorio Permanente de la Inmigración (Ministerio de Trabajo e Inmigración), disponible en http://extranjeros.mtin.es/es/ObservatorioPermanenteIntegracion /Publicaciones/archivos/Inmigracixn_y_Mercado_de_trabajo._Informe_2008.pdf
- Andrés Aganzo y Cristina Galletero. (2007) “Las trabajadoras de hogar en España.” Colección La Acción social. Cuadernos de formación. Cáritas Española.
- Pla Julián, Isabel (investigadora principal). (2004). “Informalidad del empleo y precariedad laboral de las empleadas de hogar”. Universidad de Valencia
- Martín Díaz, Emma y Assumpta Sabuco (2006) “Las mujeres en la globalización: el nuevo tráfico de alianzas y mercancías”. Colección Monografías, N° 19. Caracas: Programa Cultura, Comunicación y Transformaciones Sociales, CIPOST, FaCES, Universidad Central de Venezuela. 40 págs. Disponible en: <http://www.globalcult.org.ve/monografias.htm>
- Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística (INEbase).
- Boletín Estadístico de la Seguridad Social. Ministerio de Trabajo e Inmigración.

10. ANEXO: Tablas salariales

ATH-ELE

Antes de nada, indicar que todas las condiciones que vamos a establecer aquí, son mínimos, pudiendo las partes pactar por encima de lo que nosotras proponemos. También es cierto que los mínimos que recoge la Ley están en la mayoría de los casos por debajo de nuestras propuestas. De lo que se trata es que todas aquellas organizaciones que estamos trabajando con este colectivo fijemos unos baremos comunes y que intentemos que tanto nuestra información como en aquellas ofertas de trabajo en las que intermedemos peleemos por que los acuerdos se respeten lo máximo posible.

1.- Se considera trabajadora por horas aquella que realiza una **jornada de trabajo inferior a las 10 horas semanales**. En este caso, debe cobrar por horas y el precio/hora debe oscilar entre los **10 a 12 euros/hora**, dependiendo de si la trabajadora posee o no experiencia.

2.- Aquellas trabajadoras cuya jornada de trabajo se mueve **entre las 10 a las 20 horas semanales** pueden optar por 2 formas de cobro:

-cobro por horas.

-cobro mensual (en este caso el salario se calcula proporcionalmente a las horas trabajadas y conforme a los precios que aquí establecemos. Se deben cobrar además dos pagas extras y vacaciones).

3.- Las **pagas extraordinarias** tendrán que ser de 30 días, en los casos en que el sueldo no sea superior al SMI correspondiente a la jornada de trabajo. (Ejemplo: Una empleada que trabaje 40 horas y reciba 600,00 € mensuales tendrá que cobrar 14 pagas de la citada cantidad, si trabaja 33 horas y cobra 495,00 € recibirá 14 pagas de la misma cantidad y así en proporción).

4.- Las trabajadoras con una **jornada de 20 horas/semana 400 euros/mensuales**, además de las pagas extras y las vacaciones.

5.- Para las jornadas que oscilen **entre las 20 y las 30 horas a la semana**, el salario debe moverse entre los **400 y los 550 euros al mes**.

6.- Aquellas trabajadoras cuya jornada se sitúe entre las **30 y las 40 horas semanales** deben cobrar entre los **550 a los 700 euros al mes**.

7.- Las **trabajadoras internas** deben tener derecho, como mínimo, **a 850/900 euros mensuales**, dos pagas extras y un mes de vacaciones. Además se exige día y medio libre a la semana y dos horas libres al día.

8.-En **jornadas de trabajo nocturno** (de 9 de la noche a 8 de la mañana) se distingue según el tipo de trabajo contratado. Si se trata de dormir sólo en el domicilio del empleador para hacer compañía (**estancia de noche**), el salario debe de ser sobre los **705 euros al mes**. Sin embargo, si el trabajo supone estar pendiente de una persona inválida o enferma (**cuidado de noche**), el salario se incrementa hasta los **880 euros mensuales**.

9.- Cuando se contrata a una trabajadora como **interna el fin de semana** (es decir con horario que normalmente suele ir de viernes a lunes a la mañana, pernoctando en el domicilio del empleador las noches de viernes y sábado) el salario debe oscilar entre los **150 a los 180 euros por fin de semana**.

10.- En el **trabajo nocturno** realizado en centros hospitalarios no se pagarán menos de 70 € la noche.

PLATAFORMA POR LA IGUALDAD DE DERECHOS DE LAS EMPLEADAS DE HOGAR de Valencia



Plataforma por la Igualdad de Derechos de las Empleadas de Hogar (Valencia)

TABLA SALARIAL ORIENTATIVA EMPLEADAS DE HOGAR (2008)

JORNADA		Salario mensual (incluida Seg. Soc.)	Salario neto (€/mes)
hora/semana	hora/mes		
5 h/s (1)	20 h/m (1)		209 €
10 h/s (1)	40 h/m (1)		355 €
15 h/s (1)	60 h/m (1)		438 €
20 h/s	80 h/m	506 €	352 €
25 h/s	100 h/m	579 €	425 €
30 h/s	120 h/m	646 €	492 €
35 h/s	140 h/m	719 €	565 €
40 h/s	160 h/m	787 €	633 €
INTERNAS			
NOCHES (22 h. a 8h.)		770 €	616 €

(1) No existe obligación de alta en la Seguridad Social ni por parte del empleador ni por parte de la trabajadora

(2) Entre 72 y 90 h/mes, la cuota a la Seguridad Social corre obligatoriamente a cargo de la empleada de hogar, siempre que preste sus servicios como mínimo 72 horas mensuales efectuadas al menos durante 12 días.

* La cuota a la Seguridad Social del Régimen Especial de Empleados de Hogar en 2008 es de 153,96 € (22% de la Base de cotización que es de 699,90 €). Al empleadora le corresponde pagar 128,06 € (16,3%) y a la empleada de hogar 25,90 € (3,7%).

* Durante el año 2008, las empleadas de hogar incluidas en el Régimen Especial efectuarán una cotización adicional para la financiación de prestaciones por riesgos durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, equivalente al 0,1%, aplicado sobre la base única de cotización. Esta cotización adicional, en el caso de trabajadoras a tiempo completo, será por cuenta exclusiva del empleador.

HORAS SUELTAS O EXTRAS	€/hora
* Experiencia menor de 1 año	8,30 €/hora
* Experiencia de más de 1 año	10,40 €/hora
DOMINGOS Y FESTIVOS	
* Experiencia menor de 1 año	10,40 €/hora
* Experiencia de más de 1 año	12,50 €/hora
ACOMPANIAMIENTO HOSPITAL	
€/hora	
Acompañamiento Hospital (Día)	6,30 €/hora
Acompañamiento Hospital (Noche)	7,30 €/hora

FINES DE SEMANA	
Interna de fin de semana (mínimo)	353 € + 25,90 + 128,08 = 507 €/mes
Fines semana sueltos	125,00 €/fin de semana
NOCHES (22,00 horas a 8,00 horas)	
De Lunes a Viernes	616 € + 25,90 + 128,08 = 770 €/mes
Noches sueltas (más de 5 noches/mes)	Entre 57,00 y 70,00 €/noche
Noches sueltas (menos de 5 noche/mes)	70,00 €/noche (mínimo)
Esporádicas	85 €/noche

Situaciones que deberían suponer un incremento del 10 % al 15 % sobre la cuantía total a percibir por la trabajadora, según la tabla salarial expuesta:

* Trabajar a turnos (alternando una semana de tarde y otra de mañana, o situaciones similares)

* Cuidado de personas dependientes



Federación de Mujeres Progresistas, 2008

**Ribera de curtidores, 3
28005 Madrid**

Tff.: 91 539 02 38

Fax: 91 527 03 02

**fmp@fmujeresprogresistas.org
www.fmujeresprogresistas.org**

Programa Financiado por:



SECRETARÍA DE ESTADO
DE INMIGRACIÓN
Y EMIGRACIÓN

DIRECCIÓN GENERAL
DE INTEGRACIÓN
DE LOS INMIGRANTES



UNIÓN EUROPEA

**Fondo Social Europeo
*Invierte en tu futuro***