

#EmpleaDerechos

El empleo doméstico es un trabajo. Empleaderechos.

El empleo doméstico se define como el trabajo realizado en un hogar u hogares, o para los mismos, y la expresión “trabajador/a doméstica” hace referencia toda persona que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo, según la Organización Mundial del Trabajo (OIT). Las tareas que éste incluye son ampliamente conocidas, y se refieren tanto a cuidado de los miembros de la familia, como a otras entre las que se incluyen guardería, jardinería, conducción de vehículos y otras tareas análogas.

El **14,9% de las familias españolas** declaran tener contratada a una persona para tareas domésticas¹. Al menos unas **430.000 personas** están dadas de alta en la Seguridad Social en el sector², **de las cuales el 91% son mujeres**. El **43% del total son personas inmigrantes**.

En España y otros países del sur de Europa el sector doméstico es más numeroso, en comparación con los países del norte de Europa. Esta diferencia se debe, entre otros motivos, a la existencia en el norte de políticas públicas que conceden mayor cobertura social al cuidado de las personas, además de un reparto más igualitario de los roles de género, y un reparto de tareas domésticas y familiares más equitativo.

¹ Fuente: Módulo sobre Servicio Doméstico de la Encuesta de Presupuestos Familiares 2009 (INE)

² Datos de afiliación a la Seguridad Social dentro del Sistema Especial para Empleadas de Hogar a marzo 2016. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

http://www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/Est/AfiliacionAltaTrabajadores/Altas_y_Bajas_de_afiliacion/AltasBajasREg/index.htm

MARCO LEGISLATIVO

El servicio del hogar familiar se rige por el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación Laboral de Carácter Especial del servicio de Hogar Familiar, en vigor a partir del 1 de enero de 2012 y por el Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleadas de Hogar y otras medidas de carácter económico y social.

En el caso de España el aumento de la demanda en el sector del empleo doméstico ha venido motivado por diferentes condicionantes, el envejecimiento de la población, acompañada por una modificación de los roles de género tradicionales bajo la forma de la incorporación de la mujer al mercado laboral, además de la poca cobertura mediante servicios públicos de la atención de personas dependientes y de medidas de conciliación en general.

La demanda del sector doméstico como resultado de estos factores ha sido cubierta por mujeres de origen extranjero, quienes encuentran sus oportunidades laborales en un sector poco regularizado, de baja remuneración y de escaso reconocimiento social.

Red Acoge atiende anualmente a más de 4.500 personas en sus servicios de empleo. El 68% de las demandas son de empleo doméstico.

Red Acoge lleva 25 años atendiendo a personas de origen inmigrante, defendiendo sus derechos y apoyando su proceso de integración. El empleo siempre ha sido una de las áreas clave de intervención y apoyo con población inmigrante, puesto que no sólo condiciona la posibilidad de permanecer en el

país, sino que es la fuente de ingresos y mantenimiento en la sociedad de acogida.

La información que se presenta en este dossier está basada en la recogida de información realizada en los servicios de empleo de Red Acoge³, con el fin de mostrar **la situación de vulneración de derechos de la que son víctimas las mujeres inmigrantes.**

Desde los servicios de empleo de las asociaciones federadas se apoya anualmente a más de 4.500 personas, donde el servicio doméstico tiene un gran protagonismo. Un **68% de las demandas** gestionadas en esta área se refieren a **empleo de cuidados de personas y/o tareas domésticas**, lo que muestra la vinculación entre este sector y la población migrante⁴, según nuestra amplia experiencia en la temática.

Éste es un sector claramente feminizado, **de las 3.073 personas que buscaron empleo en el sector del servicio al hogar familiar en Red Acoge, un 91% fueron mujeres**, frente a un 9% de hombres. Las causas de este mayor porcentaje de mujeres son múltiples, pero en todo caso están relacionadas con la vinculación en el imaginario social de las tareas de cuidado y del hogar con tareas propias de mujeres. Los datos de inserción en el sector según sexo muestran una mayor inserción de mujeres (25,6%) que de hombres (9,3%).

³ Recopilación de marzo 2016, en referencia a las atenciones del año 2015. Entidades que han colaborado en la recogida de información: BURGOS ACOGE, CÓRDOBA ACOGE, ELCHE ACOGE, GUADA ACOGE, KARIBU, LUCENA ACOGE, MANCHA ACOGE, PROCOMAR VALLADOLID ACOGE, SALAMANCA ACOGE, VEGA BAJA ACOGE, VALENCIA ACOGE.

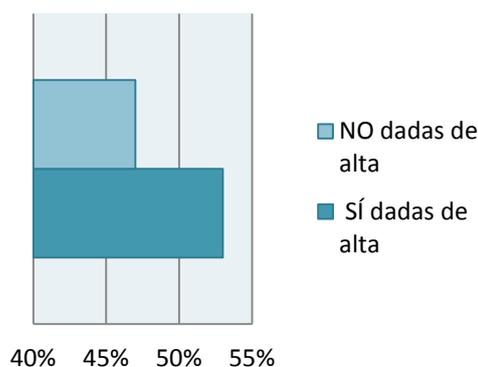
Altas en la Seguridad Social: el 48% de las empleadas no están dadas de alta en la Seguridad Social.

La señora desde que yo entré me dijo: “yo aquí no te voy a hacer papeles, yo no te voy a dar contrato”...porque con un contrato yo podía cambiar mi tarjeta a residencia y trabajo. Entonces claro, me dijo que no desde el principio: “que lo sepas, que me gusta mucho tu trabajo y tal, pero no voy a darte de alta...”

Mujer ecuatoriana, de 36 años. 6 años viviendo en España

La normativa estipula que es obligatoria la afiliación y alta en la Seguridad Social desde la primera hora trabajada. Sin embargo, y **según nuestros datos, un 48% de las mujeres empleadas en el sector doméstico no están dadas de alta en la Seguridad Social y no se encuentran cotizando.**

ALTAS EN LA SEGURIDAD SOCIAL EN EMPLEO DOMÉSTICO



El hecho de no estar dadas de alta en la Seguridad Social tiene un gran impacto negativo en la vida de las mujeres inmigrantes.

Para aquellas que ya se encuentran en situación regular, no estar dada de alta y cotizando en la seguridad social, le impide acceder a prestaciones y derechos reconocidos, tales como las bajas por enfermedad, la jubilación o las ayudas a madres trabajadoras.

Por un lado, contar con la posibilidad de un trabajo es una vía para regularizar su situación administrativa, en aquellos casos en que se encuentran en situación irregular. Si este trabajo se mantiene en la economía sumergida, sin cotización, no posibilita la regularización administrativa.

Yo sí quiero que me den de alta porque al tener al niño de 2 años cobraría la ayuda de madre trabajadora de 100 euros al mes. Ahora que si no me dan de alta no importa, porque yo lo que busco es trabajar.

Mujer colombiana, de 40 años. 14 años viviendo en España

El 46% no tiene contratos escritos. Los contratos escritos, además de un derecho, mejoran el conocimiento de las condiciones del puesto.

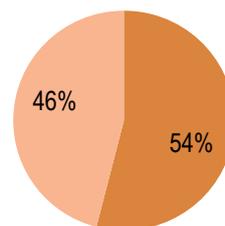
Respecto a la forma del contrato, el Sector Doméstico permite que éste pueda ser por escrito o de palabra, aunque en todo caso los contratos de duración determinada por tiempo igual o superior a cuatro semanas deben realizarse por escrito. En cualquier caso es recomendable la existencia de un contrato escrito, ya que supone un avance en que las

trabajadoras domésticas estén informadas de sus condiciones de empleo de forma adecuada verificable y fácilmente comprensible.

Entre aquellas mujeres atendidas por Red Acoge un **46% no tiene contrato escrito**, porcentaje excesivamente alto si tenemos en cuenta el riesgo de desconocer los detalles de aspectos tan importantes como: el tipo de trabajo a realizar, la remuneración, la periodicidad de los pagos, las vacaciones anuales pagadas, el período de prueba, etc.

Personas empleadas en sector doméstico según contratación

- Personas empleadas con contrato escrito
- Personas empleadas sin contrato escrito



Tipos de contratos en función de su duración:

El contrato indefinido es una modalidad muy poco frecuente entre las contrataciones gestionadas por Red Acoge, dentro de este sector. Lo mismo sucede con los contratos de sustitución. **Los contratos más frecuentes** son aquellos realizados **por un tiempo inferior a 6 meses**, seguidos de aquellos con duración de entre seis meses y un año. **Se trata por tanto de un sector de gran rotación y poca estabilidad.**

Otra característica importante del sector es la diferencia entre **régimen interno**, en referencia a aquellas empleadas que tiene como residencia la de sus empleadores, y régimen externo, quienes residen en su propia vivienda.

Red Acoge ha corroborado año tras año que las empleadas internas sufren constantes incumplimientos en sus horarios, tiempos de descanso y vacaciones, etc. Estos puestos, al desarrollarse la relación laboral en el hogar no son susceptibles de ser inspeccionados como el resto de centros de trabajo, y esto potencia el abuso y la explotación laboral.

Nuestra experiencia nos ha mostrado que dentro de las **empleadas internas existe un mayor incumplimiento de sus horarios, tiempos de descanso y vacaciones**, debido a que se entiende que la trabajadora está a disposición del empleador, sin horario límite.



Como se puede apreciar en el gráfico, el 60% de las mujeres contratadas dentro de los servicios de empleo de Red Acoge, trabaja como interna. También como efecto del desarrollo del trabajo en el interior de un hogar, se encuentran más aisladas, y con menos capacidad de generar redes y relaciones.

El 42% percibe un salario inferior a lo estipulado por ley

Horario de nueve a dos de la tarde, 300 euros. Hacer todo lo de la casa, cocinar para todos, sin Seguridad Social.

Mujer marroquí, de 34 años. 6 años viviendo en España

La ley estipula que las **retribuciones** deberán ser como mínimo el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) fijado anualmente por el Gobierno⁵. Este salario lógicamente podrá ser objeto de mejora. En los casos de personas empleadas internas, se pondrán descontar hasta un 30% por las prestaciones en especie, pero siempre asegurando el SMI en cómputo mensual y nunca superando el 30% del salario total.

Según datos de Red Acoge **un 42% de las casi 800 personas empleadas percibe un salario inferior a lo estipulado por ley**⁶, lo cual es un factor que genera una situación de aumento del riesgo de pobreza y exclusión. Son muy **pocas** las veces en que se reciben **pagas extras de tareas de especial dedicación por cuidado de personas dependientes**.

Además de los bajos salarios, tienen que enfrentarse a dificultades con las jornadas. En algunos casos las jornadas son interminables, especialmente en el caso de las trabajadoras internas; o en otros casos se encuentran con contrataciones muy cortas, de unas dos horas a la semana, lo que le obliga a multiplicar los empleadores.

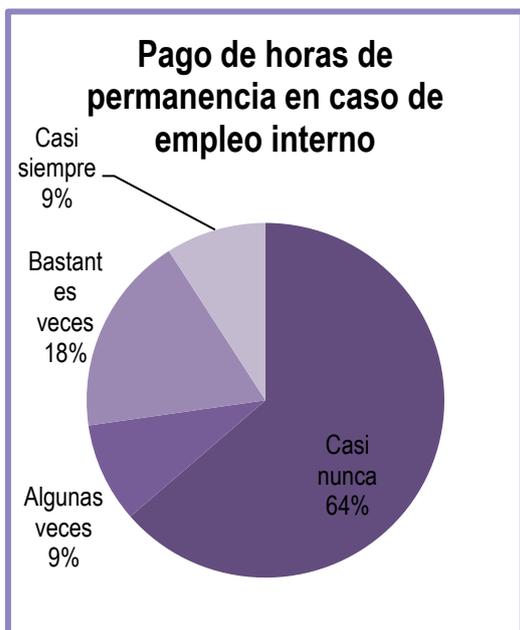
Según datos de Red Acoge se estima que **con gran frecuencia las mujeres empleadas en trabajo del hogar tienen jornadas muy por encima de las 40 horas**. La normativa limita a 40 horas la jornada máxima semanal con el mismo empleador.

En el caso de las trabajadoras internas, además de la jornada semanal, la ley prevé un máximo del llamado “**tiempo de presencia**”, en el que la empleada debe estar a disposición del empleador/a aunque no esté desarrollando un trabajo efectivo, y que deberán ser remuneradas como mínimo como el resto de horas de la jornada laboral. Nuestras cifras

⁵ La jornada máxima semanal de carácter ordinario será de 40 horas de trabajo efectivo.

⁶ A fecha de realización de este informe, abril 2016, el SMI se encuentra en 655.20 € al mes, o lo que es lo mismo 9.172,80€ (14 pagas).

muestran que **con demasiada frecuencia (64%) estas horas no se pagan**, y la jornada de la empleada doméstica queda ampliada sin el aumento consecuente de su salario.



El **descanso semanal**, también se detalla en la normativa que rige estos empleos. Los datos recogidos en el servicio de empleo de Red Acoge muestran que se respeta mayoritariamente, sin bien aún hay un **9% de casos donde este descanso no existe o no es suficiente**.

A esta situación se suma un muy bajo respeto del **disfrute de festivos**, a los que tienen derecho, ya que según nuestros datos **un 45% no disfruta casi nunca de dichos días de vacaciones**. Suele ser especialmente habitual en aquellos festivos que incluye reuniones de grupos familiares, como son las fiestas navideñas, y donde se suele negar el disfrute de dichas vacaciones, bajo el argumento de la necesidad de sus servicios en tareas extraordinarias.

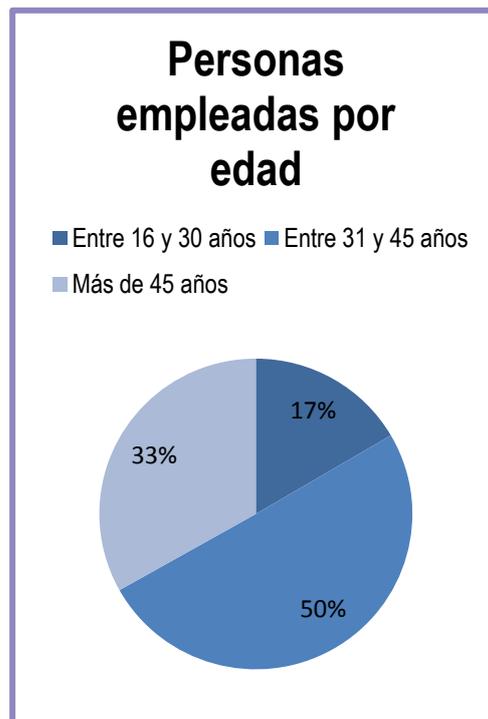
El **36% de los incumplimientos de disfrute de días festivos se dan en épocas estivales o festivas**. La manera de proceder en estos casos debería basarse en un acuerdo entre empleador y empleada de trabajo en esos días festivos, a cambio de remuneración de las

mismas como horas extraordinarias o de sustitución por otro día de descanso.

Los **horarios acordados**, aún cuando mayoritariamente se mantienen fijos es decir según el acuerdo previo, en el 10% de los casos sufren variaciones por causa de los empleadores. Y las **vacaciones no están pagadas en un 36% de los casos**, si bien tiene derecho a período de vacaciones anuales de treinta días naturales.

Estos incumplimientos de los descansos, horarios y tiempos de trabajo muestran una vez más que las trabajadoras del sector sufren los efectos de un trabajo sin reconcomiendo, donde su tiempo profesional y personal se presupone al servicio del empleador/a, y que poseen pocas vías para hacer valer sus derechos, ya que el empleo se desarrolla en el contexto del hogar, con escaso contacto con el mundo exterior.

Para ellas, en su mayoría mujeres jóvenes con sus propios hijos e hijas a cargo, las dificultades relacionadas con los cambios de horarios, y de disfrute de días de vacaciones, etc, les genera su propio problema de conciliación con su familia. Así como agotamiento y estrés.



Otro tipo de problemáticas están relacionadas con las **tareas propias del puesto**. Sucede con frecuencia que las tareas establecidas en un principio van cambiando, o se van ampliando, y progresivamente la empleada doméstica tiene que ir asumiendo un número creciente de tareas y responsabilidades, no acordadas inicialmente. En el 45% de los casos estudiados esta situación se dio “casi siempre”.

La **sobrecarga de tareas** también es frecuente entre las mujeres de la muestra que maneja Red Acoge, ya que **72% afirma que sucede casi siempre**, en relación directa con el punto anterior.

Además un **45%** afirma que sufre casi siempre **presión psicológica** en el desarrollo de sus tareas. Esta presión puede desarrollarse por sobrecargas de tareas, falta de tiempo libre y vacaciones, mal trato por parte de los empleadores, etc.

En este punto consideramos muy importante recordar que en muchos casos el desarrollo de sus puestos de trabajo incluye cuidado de menores, y de personas mayores que tienen dificultades en su autonomía. Este tipo de empleos suele acompañarse de un alto compromiso voluntario e implicación personal, que desde un punto de vista psicológico ejercen presión y pueden afectar a la salud física y mental.

A mí me contrató el hermano de la señora, él me dijo “yo te contrato para mi hermana, que es la que está enferma, no para la otra, la otra tiene su pensión y a ella no le tienes que hacer nada. Pero claro, ella vivía allí, y a veces me decía: plánchame esto, cocíname esto, cómprame esto. Y claro yo por no tener problemas ni nada pues lo hacía. Y hay un momento que le dije “es que no me da tiempo, y me contestó “ah, pero para eso te están pagando”. “Digo, sí, sí, pero es que me han dicho que sólo puedo trabajar para la otra señora...”pues no se qué, que inmigrantes, que por qué no se van a su país...”

**Mujer boliviana, de 47 años. 10 años
viviendo en España**

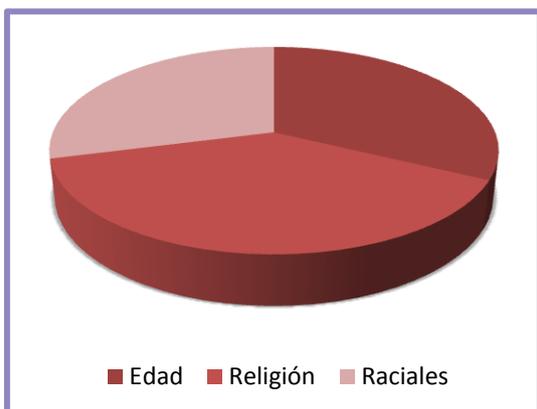
Discriminación en la contratación: 45% por su origen.

La legislación española prohíbe la discriminación por origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual o cualquier otra circunstancia personal o social.

Es por tanto discriminatoria la exclusión o preferencia para el desarrollo laboral de una persona en base a los criterios mencionados anteriormente. Sin embargo los servicios de empleo de las entidades de Red Acoge confirman que estos criterios aparecen con frecuencia y se expresan como condiciones para la búsqueda de las personas en la selección.

Frases como “Que la mujer no sea rumana, de donde sea, pero rumana, no”; o “Que no sea joven, que esas se van muy pronto porque no aguantan nada” o “No quiero personas de color” son citas textuales escuchadas en estos servicios.

Estas situaciones en las que las personas empleadoras establecen **preferencias en la contratación en base a discriminaciones** por distintos motivos se dan en un **45% por motivos raciales o étnicos**, en un **50% por edad** y en un **60% por motivos religiosos o culturales**.



Todos estos datos muestran una realidad bien conocida y es que las mujeres inmigrantes empleadas en el sector doméstico, desarrollan

su trabajo en condiciones de precariedad, desprotección, inestabilidad laboral, movilidad, rotación, temporalidad, etc.

Queremos agradecer la confianza depositada en Red Acoge por parte de todas las mujeres que acuden a nuestras organizaciones federadas. Entre todas y todos debemos conseguir que tengan un empleo de calidad, con el reconocimiento de la sociedad que merece.

Terminar con esta situación pasa por conocer, cambiar actitudes y comportamientos por un lado, y apoyar cambios institucionales y legislativos.

Hagamos que su empleo vaya siempre **acompañado de derechos**.