Los Molinos
Agrupación de Desarrollo

ESTUDIO
LA MUJER INMIGRANTE EN EL SERVICIO DOMESTICO

análisis de la situación laboral e impacto de los cambios normativos

2017

ESTUDIO
LA MUJER INMIGRANTE EN EL SERVICIO DOMÉSTICO
Análisis de la situación laboral e impacto de los cambios normativos

Edición: Asociación AD Los Molinos

Redacción: Irene Lebrusán Murillo
Pierina Cáceres Arévalo

Equipo de supervisión académica UCM
Marta Domínguez Pérez
Elisa Brey
Margarita Barañano Cid

Equipo investigador:
Irene Lebrusán Murillo
Pierina Cáceres Arévalo
Ana Carolina Elías Espinoza

© Asociación AD Los Molinos, 2017
C/Andrés Mellado, 10, bajo D
28015 – Madrid
Telf. 91 591 23 36
www.admolinos.org

Foto de portada: cedida por SEDOAC (autora Liliana Londoño)

Depósito legal: M-3153-2018
Impresión: Taller de Impresión Mundocopia S.L. www.mundocopia.com

Financiado por

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL
SECRETARÍA GENERAL DE INMIGRACIÓN Y EMIGRACIÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE MIGRACIONES
UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro

ESTUDIO

"LA MUJER INMIGRANTE EN EL SERVICIO DOMÉSTICO: Análisis de la situación laboral e impacto de los cambios normativos"

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN 5

2. OBJETIVOS 7
   2.1. Objetivo general 8
   2.2. Objetivos específicos 8

3. METODOLOGÍA 9
   3.1 Análisis de los datos cuantitativos secundarios y revisión legislativa 10
   3.2 Metodología cuantitativa: diseño de encuestas exploratorias 10
   3.3 Metodología cualitativa y participativa 11

4. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES INMIGRANTES EMPLEADAS DE HOGAR EN ESPAÑA 14
   4.1 Mujeres inmigrantes, empleo y servicio doméstico en España. Algunos datos comparativos. 14
      4.1.1 Situación actual y evolución de las trabajadoras de origen inmigrante en España y en la Comunidad de Madrid. 15
      4.1.2 Situación actual y evolución de las trabajadoras domésticas de origen inmigrante en España y en la Comunidad de Madrid. 23
      4.1.2.1 El servicio doméstico como puerta de entrada al mercado laboral español: causas que propiciaron su aparición. 23
      4.1.2.2 Aproximación cuantitativa y perfil sociodemográfico de las mujeres trabajadoras domésticas de origen inmigrante. 24
      4.1.3 Análisis y evolución de los datos de afiliación a la Seguridad Social en el Régimen/Sistema Especial de Empleados de Hogar de mujeres extranjeras y españolas. 27
   4.2 Análisis de la situación laboral de las trabajadoras domésticas de origen inmigrante en España y en la Comunidad de Madrid. 32
      4.2.1 Análisis de las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas. 32
      4.2.1.1 Formas de contratación. 33
      4.2.1.2 Tipo de jornadas realizadas y descripción de las tareas realizadas. 33
      4.2.1.3 Niveles salariales 35
      4.2.1.4 El hogar como centro de trabajo y la relación con el/la empleador/a. 36
      4.2.1.5 Situaciones de vulnerabilidad y discriminación en el trabajo. 37
      4.2.2 Trayectorias laborales de las trabajadoras domésticas. Estrategias y expectativas de futuro. 39
      4.2.2.1 Trayectorias laborales previas al servicio doméstico. 39
      4.2.2.2 Motivación y formas de acceso al servicio doméstico. 40
      4.2.2.3 Trayectorias laborales. Cambios, modalidad y extinción de la relación laboral. 41
      4.2.2.4 Estrategias de emprendimiento fuera del servicio doméstico 42
      4.2.2.5 Proyectos y expectativas de futuro de las trabajadoras domésticas. 43

5. NORMATIVA Y LEGISLACIÓN SOBRE TRABAJO DOMÉSTICO 44
   5.1 Los sistemas de bienestar y las particularidades del sistema de bienestar español 44
      5.1.1 España: un país sin políticas familiares 46
   5.2 Marco legal internacional sobre el trabajo doméstico 48

5.2.1 El trabajo doméstico ¿Qué es según las disposiciones internacionales? ... 48
5.3 Marco legal del servicio doméstico en España ... 51
5.3.1 Evolución histórica ... 51
5.3.2 Régimen Especial de los Empleados del Hogar ... 53
5.3.3 Cambio reciente de la legislación para la regularización del trabajo doméstico ... 53
5.4 La figura de la mujer inmigrante como empleada de hogar ... 59
5.4.1 Integración y ciudadanía ... 59
5.4.2 La triple discriminación ... 59
5.4.3 Ley de Extranjería ... 60
5.4.4 Condiciones administrativas para la ciudadanía ... 62
5.4.5 Arraigo laboral y arraigo social con permiso de trabajo. ... 63
5.4.6 Políticas de integración ... 63
5.4.7 La no discriminación ... 65
5.4.8 Planes de integración Específicos a la Comunidad de Madrid ... 66
5.5 Regularización laboral y migratoria ... 66
5.6 Conclusiones y recomendaciones ... 68

6. LAS EXPERIENCIAS EN EL TRABAJO DOMÉSTICO ENTRE MUJERES DE DIFERENTES NACIONALIDADES ... 70
6.1. Análisis descriptivo cuantitativo ... 70
6.2. Análisis cualitativo ... 72
6.2.1. Mujeres latinoamericanas ... 72
6.2.1.1. Situación antes de emigrar ... 73
6.2.2. Mujeres africanas ... 85
6.2.3. Mujeres de Europa del Este ... 100
6.2.4. Mujeres españolas (Grupo de Control) ... 115

7. LA VISIÓN DE LOS EMPLEADORES/AS ... 122
7.1 El recurso al servicio doméstico ... 123
7.1.1 Eclosión y aparición de la necesidad ... 126
7.1.2 Tipo de jornada demandada ... 128
7.1.3 Búsqueda, contacto y selección ... 129
7.1.4 Criterios y selección ... 133
7.2 Relación de los hogares empleadores con la normativa ... 139
7.3 Conclusiones ... 144

8. DISCUSIÓN DE RESULTADOS ... 146
8.1. Valoración del cambio normativo ... 146
8.2. Proyecto migratorio y regularización administrativa a través del SD ... 152
8.2.1. Proyectos migratorios diversos: Una mirada comparativa ... 153
8.2.2. Proceso regularización administrativa a través del Servicio Doméstico ... 154
8.3. Recursos proporcionados por redes familiares y sociales ... 156
8.3.1. Redes familiares ... 157
8.3.2. Redes sociales ... 159
8.4. Vulnerabilidad y discriminación en el empleo ... 164
8.4.1. Discriminación múltiple: Discriminación étnica, edad, religión e idioma. 165
8.4.2. La explotación laboral en el servicio doméstico y los factores que la intensifican. ... 169
8.4.3. Aspectos a mejorar y recomendaciones ... 172

9. CONCLUSIONES ... 177

10. BIBLIOGRAFÍA ... 180

11. ANEXOS: ... 183

AGRADECIMIENTOS ... 193

ENTIDADES PROMOTORAS Y EQUIPO DE INVESTIGACIÓN ... 194

1. PRESENTACIÓN

A mediados del siglo XX el servicio doméstico en España constituía un símbolo de estatus, una expresión de la posición social que distinguía a quienes podían permitirse tener una "criada" de los que no *(Santos y Valencia, 2011)*.

En la actualidad, dicho término ha caído en desuso, siendo más correcto utilizar el término de "trabajadora doméstica" o "empleada de hogar". Este cambio nominativo, aparentemente intrascendente, ha permitido que se pase de un "estado de servicio" a la aceptación del servicio doméstico como una "profesión", perdiendo así el estigma y el carácter de servilismo que le acompañaba. Es así que el servicio doméstico adquiere el rango de empleo y, por tanto, se acoge a principios laborales *(Fraisse, 2000)*.

Si décadas atrás el empleo doméstico respondía a una cuestión de estatus, donde eran familias acomodadas las que para demostrar o aparentar holgura económica contrataban a una empleada de hogar, en la actualidad esa situación se ha diversificado. El hecho de contratar a una empleada doméstica ha dejado de ser algo sólo de familias acomodadas y ha pasado a constituirse como práctica habitual e incluso necesaria para familias de clase media e incluso de sectores con recursos económicos limitados. De esta forma, muchas familias españolas se han convertido en hogares empleadores con capacidad para contratar a personal doméstico, muchas veces extranjero.

El estudio **"LA MUJER INMIGRANTE EN EL SERVICIO DOMÉSTICO: Análisis de la situación laboral e impacto de los cambios normativos"**, financiado por la *Dirección General de Migraciones del Ministerio de Empleo y Seguridad social y por el Fondo Social Europeo* analiza la **situación laboral actual de las mujeres inmigrantes que trabajan en el sector doméstico en la Comunidad de Madrid y valorar el impacto de los cambios normativos** introducidos a partir del *Real Decreto 1620/2011 y el Real Decreto Ley 29/2012, de 28 de diciembre, Mejora de la gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar*.

Partiendo del principio de igualdad de oportunidades y de trato y no discriminación, que debe regir en el mercado laboral en todos sus sectores *(art. 17 Estatuto de los Trabajadores)*, consideramos que era necesario abordar la situación de las trabajadoras del hogar y cómo está incidiendo la actual normativa en las relaciones laborales en el sector doméstico, sus beneficios, insuficiencias y, lo que es más importante aún, su impacto en la vida laboral de las mujeres inmigrantes.

En los últimos años se produce un cambio en la posición de la mujer en el proyecto migratorio: Si bien hace una década el rol de la mujer inmigrante se vinculaba a una imagen tradicional de migración pasiva, asociada en la mayoría de los casos a la reagrupación familiar y como acompañante del varón, este rol ha cambiado. Los estudios de migración pioneros en este cambio *(Parella, 2004; Martínez, 2009; Oso, 2012 y Oso & Parella, 2012)* coinciden en situar a la mujer en el centro del proyecto migratorio y en la necesidad de incorporar la visión de género para comprender de una manera más profunda los motivos que la llevan a emigrar y los impactos que tiene

el hecho sobre sí mismas. En este contexto, la inserción laboral y la trayectoria laboral que emprenden las mujeres a su llegada a España tienen un especial interés.

Se ha constatado que muchas mujeres de origen inmigrante encuentran en el empleo del hogar una puerta de entrada al mercado laboral español. En este sentido resulta primordial comprobar el efecto de la normativa en dichas trayectorias para verificar la realización, el conocimiento o cumplimiento de ciertas condiciones laborales que debieran cumplirse en el ámbito del sector doméstico. Por otra parte, es importante ahondar en el papel que desempeñan estas mujeres para el funcionamiento social y económico de nuestra sociedad, específicamente cuando sus labores incluyen funciones de cuidado.

El **objetivo** de este estudio es analizar la situación laboral de las **mujeres inmigrantes** en el servicio doméstico en la **Comunidad de Madrid** valorando el impacto que los cambios normativos han tenido sobre los distintos grupos en base a su nacionalidad (América Latina, África, Europa del Este, España).

Este estudio ha sido realizado durante el año 2017 en convenio de colaboración multidisciplinar entre la **Asociación AD Los Molinos** como entidad promotora experta en la gestión de programas de integración de inmigrantes, la **Universidad Complutense de Madrid** (Departamento de Sociología II, actual Departamento de Sociología Aplicada) que aporta la visión académica y metodológica, y la **Asociación de Servicio Doméstico Activo (SEDOAC)**, que contribuye con su experiencia y conocimiento de la realidad de las mujeres.

Este documento, presenta los **objetivos (principal y específicos)** así como de la **metodología** empleada a lo largo del estudio. Se ha hecho especial hincapié en recoger el testimonio de diferentes agentes implicados (mujeres empleadas de hogar, empleadores/as, expertos/as, asociaciones, representantes politicos, etc) a través de la aplicación de diversas técnicas como encuestas, grupos de discusión, entrevistas en profundidad y otras de carácter mas participativo.

A continuación, se presenta el **análisis de la situación** incluyendo, por un lado, una revisión de la literatura reciente más relevante al respecto y de fuentes secundarias sobre la situación actual de las mujeres inmigrantes trabajadoras en el sector y por otro, un estudio sobre la evolución de la normativa en materia de servicio doméstico y de igualdad de oportunidades.

A continuación se exponen **las experiencias en el trabajo doméstico entre mujeres de diferentes nacionalidades**. Los resultados de la investigación parten de un análisis descriptivo fruto de los sondeos exploratorios realizados a 124 mujeres del servicio doméstico y posteriormente se diferencian las experiencias del trabajo doméstico según los 4 grupos nacionales analizados (América Latina, África, Europa del Este, España (grupo de control)).

A continuación, se presenta **la visión de los empleadores y empleadoras.** Asimismo, se ha querido tener también en cuenta la perspectiva de informantes clave y expertos y expertas de la materia, así como representantes procedentes de la administración, el tercer sector y el sector privado intervinientes en procesos de selección y contratación de servicio doméstico.

La incorporación de todas estas perspectivas ha permitido obtener una visión más completa del sector, manteniendo especial atención sobre el efecto que los cambios normativos tienen sobre la situación laboral de las trabajadoras del hogar de origen

extranjero. Esto se ha realizado con el fin de reconocer los beneficios, pero también las posibles insuficiencias de la normativa, que resultan indispensables para la elaboración de medidas y políticas concretas de lucha contra la discriminación y superación de desigualdades en el ámbito laboral.

Finalmente, la **discusión de resultados** que pone en común los puntos clave extraídos en los apartados anteriores, incluyendo la comparación de las diferentes situaciones. Este apartado incluye las interpretaciones de expertos/as y resultados de las jornadas realizadas a lo largo del año 2017. Siguiendo este análisis, la discusión girará en torno en 4 temáticas que se han considerado ejes vertebradores del estudio como son: el Análisis de los cambios normativos, Proyecto migratorio y regularización administrativa, el papel de los recursos proporcionados por redes familiares y sociales, así como a la atención de la discriminación y la vulnerabilidad en el empleo doméstico.

2. OBJETIVOS

El objetivo principal del presente estudio es el análisis de la **situación laboral**, determinándose los perfiles de las mujeres, las características de los trabajos desarrollados, y las condiciones de contratación, considerando que este sector puede verse afectado por un grado relativamente alto de informalidad laboral.

Se tratará de averiguar cuáles son los niveles salariales, las tareas realizadas, los tipos de jornada realizada, las formas de contratación y las relaciones establecidas con los empleadores, a la vez que se analizan las características de las mujeres en cuanto a edad, formación, situación administrativa o situación familiar. De esta forma, se analizará la interacción entre los factores que actúan a nivel de las instituciones y las estructuras sociales, en este caso, en el sector del servicio doméstico, con los factores que caracterizan las trayectorias individuales de las mujeres, rompiéndose así la imagen de que la situación de la mujer inmigrante en el servicio doméstico es homogénea. Para ello se ha optado por el abordaje de distintos grupos diferenciados según procedencia.

Además, se prestará atención al acceso de las mujeres inmigrantes trabajadoras en el servicio doméstico a una serie de recursos, pudiendo éstos ser proporcionados por sus redes personales, profesionales, por las organizaciones sociales encargadas del apoyo a las mujeres, o por los servicios públicos, a nivel local y regional, por ejemplo, en el caso de los programas de intermediación sociolaboral y orientación al empleo. En todo momento, se tendrá en cuenta la articulación de la trayectoria laboral con la trayectoria migratoria de las mujeres inmigrantes en el servicio doméstico.

Este objetivo, en cuanto al análisis de la situación laboral, será completado con otros objetivos secundarios, pero no por ello de menor importancia.

Por un lado, se tratará de analizar el **impacto de cambios normativos**, sobre todo del *Real Decreto 1620/2011 y del Real Decreto-Ley 29/2012. Desde el Real Decreto 1424/1985 del 1 de agosto* que configuró por primera vez el marco normativo del trabajo doméstico remunerado en el Estado español pasaron más de veinticinco años para una regulación que situase a las trabajadoras domésticas como sujetos de derecho. De este modo, ¿cuáles son los cambios ocurridos después de la entrada en

vigor de estos dos instrumentos legislativos? ¿Tuvieron algún impacto sobre las formas de contratación y las condiciones laborales?

Por otro lado, la metodología propuesta, que luego será explicada, pretende analizar de forma comparativa, **la situación de las mujeres inmigrantes que trabajan en este sector, en función de su origen nacional**, considerando que pueden verse afectadas por un acceso diferente al sector analizado. Para ello, la configuración del trabajo de campo permitirá recoger el discurso de mujeres procedentes de países de América Latina, Europa del Este y África. Con el fin de captar mejor los aspectos que caracterizan de forma específica, o no, la situación de las mujeres inmigrantes, también será recogido el discurso de las mujeres españolas empleadas.

Por último, la investigación tiene la intención de **promover la igualdad de oportunidades y de trato y no discriminación**, que debe regir en el mercado laboral, en relación a la situación de las mujeres inmigrantes trabajadoras del hogar, implicando para ello a representantes de entidades públicas o privadas, que colaboren en el Estudio y participen en acciones de difusión de la información. Es decir, otro de los objetivos será la sensibilización y visibilización hacia la situación de las mujeres inmigrantes en el servicio doméstico, para lo que se realizarán actividades de carácter participativo que permitan la inclusión de otros actores además de las propias mujeres, eje principal de la investigación, y los hogares empleadores.

Por lo tanto, de forma sintética, los objetivos son los que se señalan a continuación:

2.1. Objetivo general

Analizar la situación laboral de las mujeres inmigrantes que se emplean en el servicio doméstico, en la Comunidad de Madrid, diferenciando entre las situaciones que aquejan a los distintos grupos de mujeres agrupados por contingentes/nacionalidades y valorar el impacto de los cambios normativos en su situación actual.

2.2. Objetivos específicos

1.- Analizar la situación laboral, determinándose los perfiles de las mujeres, las características de los trabajos desarrollados, y las condiciones de contratación.

2.- Analizar el impacto que los cambios normativos que regulan el sector han tenido en la evolución de la situación de las mujeres inmigrantes trabajadoras del servicio doméstico y sus condiciones laborales.

3.- Analizar de forma comparativa, la situación de las mujeres inmigrantes que trabajan en este sector, en función de su origen nacional, considerando que pueden verse afectadas por un acceso diferente al sector analizado.

4.- Promover la igualdad de oportunidades y de trato y no discriminación en relación a la situación de las mujeres inmigrantes trabajadoras del servicio doméstico, implicando para ello a representantes de entidades públicas o privadas relacionadas con el sector en acciones de difusión de la información.

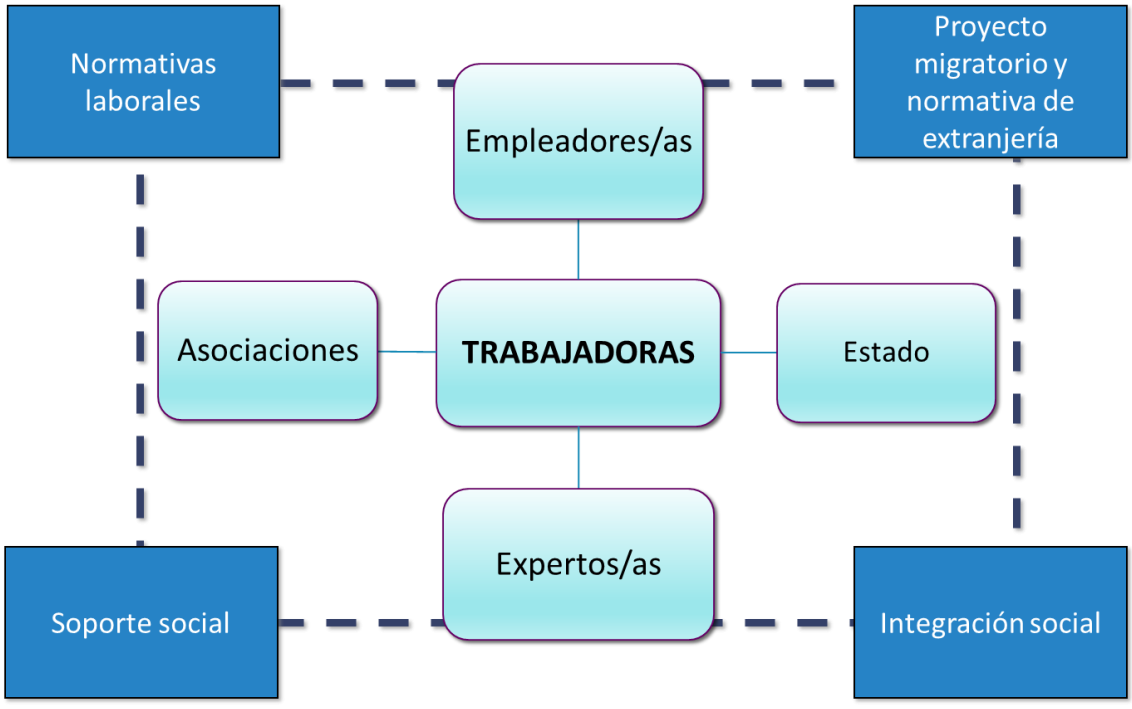
3. METODOLOGÍA

El planteamiento de la metodología responde a la necesidad de incluir a los distintos actores sociales implicados en el servicio doméstico. Es evidente que las principales son las propias trabajadoras, que son el epicentro de la relación, pero también los empleadores/as han de ser tenidos en cuenta para comprender las relaciones que se establecen y las limitaciones de la ley. Una visión más amplia contemplará la intervención del Estado y las asociaciones que apoyan a las personas inmigrantes, pero también hemos querido tener en cuenta la contribución que diferentes expertos y expertas realizan para mejorar la realidad de las trabajadoras inmigrantes en el servicio doméstico.

Todas estas relaciones están delimitadas por una serie de ejes clave, como serán, en primer lugar, las normativas laborales, pero también el proyecto migratorio, la normativa de extranjería y la regularización administrativa. Además, como señalamos en el capítulo sobre normativa, el estado tiene el compromiso de garantizar la integración social de las personas inmigrantes, así como de evitar formas de exclusión, de discriminación, de racismo y abusos. Por último, en este esquema también se plantea la importancia del soporte social, en el que van a poder encontrar formas informales de apoyo y de solución a algunas de las necesidades no cubiertas por los ejes anteriores

De manera visual, el diseño metodológico participativo tiene las relaciones siguientes:

Gráfico 1. Participantes en la investigación



Fuente: Elaboración propia

Esta es por tanto una investigación ambiciosa, con unos objetivos claramente delimitados que necesitan del recurso a la metodología mixta con énfasis en las técnicas participativas, a fin de obtener una mejor comprensión de la situación del servicio doméstico en la Comunidad de Madrid.

De este modo, la investigación ha sido diseñada en **tres fases**. La primera de ellas destinada a realizar un analisis de la situación en base a la exploración de fuentes secundarias. Este paso previo permite un mejor diseño de la metodología, además de un punto de partida. En una segunda fase se establece una muestra ambiciosa. Para lograrlo, se recurre al diseño de un cuestionario de autoaplicación, que permite obtener mayor representatividad. Por último, la tercera fase se basa en un diseño cualitativo a través de entrevistas en profundidad, entrevistas grupales y grupos de discusión que permite aportar comprensión y discurso. La información obtenida, como ya se ha señalado, se enriquece gracias a técnicas participativas.

3.1 Análisis de los datos cuantitativos secundarios y revisión legislativa

En un primer momento, se realiza un analisis de datos cuantitativos secundarios y para ello se recurre a la información que aportan fuentes secundarias (*Instituto Nacional de Estadistica; Ministerio de Empleo y Seguridad social)* sobre la situación actual de las mujeres inmigrantes trabajadoras en este sector en España y de forma específica en la Comunidad de Madrid. Tambien se procede a la realización de un analisis de la evolución normativa sobre servicio doméstico, así como una revisión de la literatura reciente más relevante al respecto.

3.2 Metodología cuantitativa: diseño de encuestas exploratorias

Se diseña un sondeo cuantitativo a través de encuestas exploratorias. Con la encuesta se trata de "obtener, de manera sistemática y ordenada, información sobre las variables que intervienen en una investigación, y esto sobre una población o muestra determinada" *(Visauta, 1989: 259)*. Son encuestas exploratorias referidas a hechos y a opiniones de las trabajadoras con la finalidad de dar respuesta a los objetivos señalados, además de ampliar la muestra con mujeres de diferentes procedencias.

Los cuestionarios de la encuesta se han distribuido a través de organizaciones del tercer sector que brindan apoyo a población migrante y han sido de autoaplicación. Así, se obtuvo respuesta de **124 mujeres procedentes de 23 países diferentes**. La encuesta no tiene una intención explicativa, sino exploratoria y en todo caso descriptiva, aportando una información diferente de la contenida en las fuentes secundarias consultadas. Ver Cuestionario en **ANEXOS**.

3.3 Metodología cualitativa y participativa

La **metodología principal del estudio**, de la que parten las aseveraciones que se realizan y que permite responder a los objetivos señalados, es **cualitativa**. Una realidad compleja como la del servicio doméstico, en la que intervienen diferentes actores sociales ***(Gráfico 1),*** requiere la aplicación de diferentes técnicas cualitativas y de participación. A tal fin, se han realizado:

- Grupos de discusión y entrevistas a trabajadoras.
- Entrevistas a personas empleadoras.
- Entrevistas a informantes clave y expertos/as.
- Mesas de trabajo y debate.
- Mesas de diálogo.

De manera más específica, para la información de las **trabajadoras**, se ha recurrido a diferentes formas de contacto y técnicas cualitativas, a fin de poder analizar de forma comparativa **la situación de las mujeres inmigrantes que trabajan en este sector, en función de su origen nacional**, considerando que pueden verse afectadas por un acceso diferente al sector analizado. Para ello, la configuración del trabajo de campo permite recoger el discurso de mujeres procedentes de países de América Latina, Europa del Este y África. Con el fin de captar mejor los aspectos que caracterizan de forma específica o no la situación de las mujeres inmigrantes, también se ha recogido el discurso de las mujeres españolas empleadas. Este funciona como grupo de control. Cada uno de los grupos ha recogido, al menos, los testimonios de 10 mujeres.

Respecto a las entrevistas en profundidad a las mujeres trabajadoras en servicio doméstico, en un primer momento se aboga por el planteamiento de grupos de discusión, y completar con entrevistas individuales hasta alcanzar las 10 participantes por grupo nacional. No obstante, la realidad demostró la gran dificultad para llegar a determinados grupos de mujeres. En el caso de las **mujeres latinoamericanas** se realiza un grupo de discusión con 12 mujeres participantes, de entre 28 y 59 años, contactadas principalmente a través de SEDOAC. El número, superior a los parámetros establecidos en la ciencia cualitativa, es resultado del interés de las propias mujeres, que deciden llevarse a alguna de sus amigas trabajadoras del servicio doméstico. No obstante, es importante señalar que la realización de este grupo cuenta con la labor del establecimiento de confianza previa por parte de la dinamizadora de la investigación y de las investigadoras. La recogida de testimonios ha sido de una calidad superior gracias a este trabajo de campo previo.

Si bien este fue el resultado de la participación de un grupo muy empoderado y asociado, otros grupos muestran una mayor desconfianza y reticencia a participar. También hay que señalar la dificultad de reunir a mujeres trabajadoras del servicio doméstico, con muy diferentes horarios y dificultades de desplazamiento. Así, se plantean entrevistas individuales y grupales (a demanda de las propias mujeres que se sentían más cómodas). La intención ha sido siempre la de establecer un contexto de confianza con la persona entrevistada. En este sentido hay que tener en cuenta que algunas de las personas participantes no están en situación regular en España, lo que requiere de un cuidado especial en la forma de abordar a las participantes.

En el caso de las **mujeres procedentes de África**, el contacto fue más complejo. Uno de los aspectos que influye en la programación del trabajo de campo es la coincidencia temporal con el Ramadán, lo que retrasa el contacto con mujeres de confesión musulmana. Finalmente, se realiza una entrevista grupal (5 mujeres) y 5 entrevistas individuales, mujeres de entre 28 y 51 años, de un amplio número de países de procedencia: Marruecos, Malí, Camerún, República Democrática del Congo, Angola, Togo, Senegal. Concretamente en el caso de las mujeres africanas, en el momento de la entrevista grupal acuden personas que en ese momento estaban desempleadas, aunque con una amplia experiencia en el servicio doméstico, por lo que se incluyen finalmente en el análisis, ya que su discurso podía reflejar de manera veraz las dificultades específicas a las que se enfrenta este grupo, y especialmente, su relación tanto con la ley de servicio doméstico como con la ley de extranjería. Estas mujeres han sido contactadas por vías muy diversas, tanto asociaciones como empresas de intermediación laboral.

En el caso de las **mujeres de Europa del Este**, la disolución de muchas organizaciones que trabajan con mujeres provenientes de Europa del Este tras la inclusión de países como Rumanía en la Unión Europea, también supuso un escollo a superar. Se realizan 8 entrevistas individuales a mujeres procedentes de Rumanía y entrevistas grupales con 6 mujeres procedentes de Ucrania y Moldavia. Estas mujeres tenían entre 33 y 65 años.

Por último, para el **grupo de control** se cuenta con la participación de 10 mujeres con nacionalidad española (7 de origen y 3 nacionalizadas) de entre 24 y 65 años. Estas mujeres no están asociadas a ningún grupo, lo que dificulta también el contacto y el establecimiento de pautas de confianza. Se plantea la inclusión de mujeres españolas de origen (de nacimiento) y nacionalizadas, a fin de conocer si el estatus migratorio (la regularización, y concretamente, la nacionalización) eran aspectos de desigualdad específicos.

Además, se realiza la entrevista individual de una trabajadora filipina, que ayuda a comprender algunos vacíos y contribuye a un mejor diseño de la muestra. No obstante, y puesto que el colectivo asiático no estaba incluido en el diseño cualitativo de la muestra, el propósito de esta entrevista está más orientado al diseño del trabajo de campo que a los propios resultados, por lo que no se realizan más. Esta entrevista fue realizada en inglés, y aunque se tradujo y transcribió, finalmente no se incluyó en el análisis por los motivos señalados.

También se han realizado **21 entrevistas en profundidad a personas empleadoras.** Si bien se contempla hacer 20, en una de las entrevistas, el marido de una de las personas entrevistadas decide compartir su experiencia particular al contratar a una persona que trabajaba en casa de sus ascendientes (tías, en este caso). En varios casos, el hogar es multiempleador, contratando a mujeres tanto para necesidades en su hogar como para necesidades en el hogar de sus padres. Los empleadores/as han sido contactados por vías diversas, y se ha buscado una representatividad de situaciones, demandas y zonas de Madrid. Así, se entrevistan hogares empleadores de la ciudad de Madrid, Boadilla del Monte, Las Rozas, Arganda del Rey, El Boalo y Alcobendas (La Moraleja). Entre las demandas, se contempla el cuidado de niños; cuidado de niños y limpieza; cuidado de mayores y limpieza; limpieza; plancha. Respecto a la modalidad de la trabajadora, 5 tenían interna diario; 2 interna diario más interna de fin de semana; 12 contaban con externas por horas y 2 con

trabajadoras a jornada completa. Las características de todas las personas entrevistadas pueden consultarse en **ANEXOS.**

Gracias a la combinación de estas técnicas cualitativas, se recogen testimonios de **54 empleadas de hogar y de 21 personas empleadoras**. Se realizan **11 entrevistas individuales a expertos y expertas de diferentes ámbitos:** un abogado laboralista, una experta investigadora sobre servicio doméstico, una representante de la Organización Internacional del Trabajo, una experta sobre la situación de las mujeres rumanas, una experta sobre la situación de las mujeres africanas, la directora de una empresa de servicio doméstico, una trabajadora de una empresa de servicio doméstico del tercer sector, el asesor de una empresa de servicio doméstico ya cerrada, una representante de una cooperativa de trabajadoras del hogar y por último a dos expertas representantes de asociaciones de servicio doméstico y mujeres inmigrantes.

La información aportada se complementa con **la participación de 108 representantes** del sector político, investigador, asociativo, sindical, laboral, académico así como de empresas de intermediación laboral privadas, ya fuese a través de entrevistas o metodologías participativas como mesas de diálogo y debate, jornadas, workshop, seminarios.

Además, desde la dimensión participativa se planifica la realización de **grupos de trabajo y debate y de mesas de diálogo.** La intención es, además de devolver parte de los resultados a medida que se desarrolla la investigación, lograr una mayor sensibilización e implicación de determinados colectivos.

Así, los **grupos de trabajo y debate** que se desarrollan en la **Jornada del 30 de junio** se organizan a lo largo de una sesión en torno a 4 temas principales, con mesas de trabajo diferenciadas:

- Mesa 1: Proyecto migratorio y regularización administrativa
- Mesa 2: Legislación laboral y trabajo
- Mesa 3: Discriminación y racismo
- Mesa 4: Redes familiares y sociales

Y con el objeto de clarificar cuestiones surgidas a lo largo de la investigación con los colectivos político y de la administración, así como con trabajadoras y asociaciones, se realizan 4 **mesas de dialogo** en las **Jornadas del 17 y 18 de noviembre**, que respondían a preguntas específicas.

- Mesa 1: "Representantes políticos y técnicos: su papel en la situación de las empleadas de hogar familiar". La cual reunió a 3 representantes de los partidos políticos con mayor representación: PSOE, Podemos y Ciudadanos (el PP excusó asistencia) y a la Directora General de la D.G. de Igualdad del Ayuntamiento de Madrid.
- Mesa 2: "El papel de los empleadores/as: una visión desde los expertos/as". La misma reunió a empleadores y trabajadores de empresas de intermediación laboral (privadas, religiosas y del tercer sector).
- Mesa 3: "Representantes de asociaciones y sindicatos: su papel en la situación de las empleadas de hogar familiar".
- Mesa 4: "Las mujeres Trabajadoras del hogar: escuchando su voz".

4. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES INMIGRANTES EMPLEADAS DE HOGAR EN ESPAÑA

Según la *Organización de las Naciones Unidas (2017)* las mujeres representan casi la mitad de los 244 millones de migrantes internacionales. Casi uno de cada seis trabajadores domésticos en el mundo son migrantes internacionales; las mujeres representan el 73,4% del total de las trabajadoras y los trabajadores domésticos que son migrantes internacionales.

Sin embargo, la migración femenina era considerada como una inmigración de "arrastre", caracterizada por la idea de que las mujeres eran meras acompañantes de sus maridos en el proceso migratorio y si migraban solas era, en todo caso, para reunirse con sus familias a través de procesos como la reagrupación familiar. Esto provocó que no existiesen teorías que dieran cuenta del papel y la participación real de las mujeres en los procesos migratorios *(Parella, 2004)*.

Tuvieron que pasar unos años para que se empezase a plantear en España, en el mundo académico, la existencia del fenómeno denominado **"feminización de las migraciones"** caracterizado por el aumento del volumen de mujeres iniciadoras de la cadena migratoria en algunos flujos *(Orozco, Paiewonsky y García, 2008)*. Su aceptación requería pues, introducir la variable "género" en los modelos empíricos de investigación como variable relevante a la hora de explicar las formas de migración y sus resultados.

De esta forma, una vez se introduce la perspectiva de género en el estudio de las migraciones, se puede afirmar que los flujos migratorios están influenciados por relaciones de género que determinan las distintas formas, motivos e impactos que tiene el hecho de migrar para la mujer, así como su inserción y trayectoria laboral en el país de destino *(Oso y Parella, 2012)*.

4.1 Mujeres inmigrantes, empleo y servicio doméstico en España. Algunos datos comparativos.

La alta presencia de población inmigrante en España a partir de finales de la década de los 90' provocó que investigadoras e investigadores se centraran en el estudio de la inmigración, sus características, alcances, repercusiones en la sociedad receptora, etc. Un tema preferente fue la investigación de las migraciones de tipo laboral.

Distintos autores refieren *(Cachón, 2004)* como causa del inicio de este tipo de migraciones el deseo por conseguir un empleo o mejorar el que tienen en su país de origen. De este modo, estas migraciones adoptan también un carácter económico. Pero también existe un fuerte factor de atracción respecto de las migraciones a España y es la demanda de mano de obra de parte del mercado laboral,

especialmente para los trabajos poco cualificados, a medida que aumenta la formación y el nivel de expectativas laborales de la población española.

Se contabilizan en el año 2009 más de 6 millones de migrantes, una de las máximas cifras que se alcanzaría en España, siendo siempre superior la cantidad de hombres que la de mujeres. Sin embargo, esta situación cambia a partir de finales del 2009, cuando el número de hombres migrantes sufrió una leve caída, aspecto que no se evidenció sobre las mujeres. Ello se puede explicar porque los sectores donde trabajaban mayoritariamente los hombres migrantes, sobre todo la construcción, fueron más afectados por la destrucción de empleo, quedando así los hombres más expuestos al paro, en los primeros años de la crisis económica (que comienza en 2007-2008).

El hecho de que los sectores de empleabilidad de los hombres migrantes sufran de forma más inmediata las consecuencias de la crisis económica, provocaría que las mujeres migrantes, especialmente cuando son esposas, tomaran el relevo como "jefa de hogar", es decir, se insertasen con mayor frecuencia aún en el mercado laboral.

Es por ello que se considera importante analizar, en primer lugar, la situación actual y la evolución de las trabajadoras de origen inmigrante en España enfatizando sobre los motivos que las llevaron a iniciar el proyecto migratorio, para pasar posteriormente a realizar una aproximación cuantitativa al colectivo y obtener una visión general de su situación laboral en el país.

En segundo lugar, una vez que contemos con la visión general de la población femenina de origen migrante en España, podremos adentrarnos dentro de la situación laboral propia de las mujeres empleadas de hogar. Para ello se ahonda en los factores que propiciaron la aparición del sector, se dará cuenta del volumen y el perfil sociodemográfico de las trabajadoras domésticas, y se realizará un breve análisis de los datos de afiliación a Régimen/Sistema Especial de Empleadas de Hogar de extranjeras y españolas.

4.1.1 Situación actual y evolución de las trabajadoras de origen inmigrante en España y en la Comunidad de Madrid.

Para iniciar este apartado debemos conocer de forma más profunda cómo se realiza la emigración de tipo económico y laboral, y sobretodo cuáles son los factores que empujan y atraen a población de distintos lugares del mundo para elegir España y Madrid en particular como su lugar de destino. Cabe tener en cuenta que, aunque existen múltiples causas debido a las particularidades de cada mujer, lo que se pretende es acercarnos al panorama general.

Posteriormente, se presenta una aproximación cuantitativa que da cuenta de la evolución de las mujeres migrantes en España, así como un perfil sociodemográfico de las mismas. Para finalizar, se plasman los principales sectores de actividad en los que se emplean las mujeres migrantes a su llegada a España.

4.1.1.1 La emigración económica y laboral de mujeres hacia España. Factores de atracción y expulsión.

Existen múltiples proyectos migratorios, orientados por distintos factores de atracción y expulsión. El conocimiento de ambos factores nos aporta un panorama más claro acerca de por qué y en qué condiciones emigran las mujeres.

Aunque la realidad es diversa según el país de origen, no todas las mujeres que salen de su país lo hacen para escapar de situaciones de pobreza. Así, el desarrollo de corrientes migratorias de carácter laboral protagonizadas por mujeres se explican, por un lado, por una serie de factores estructurales relacionados con su situación en el país de origen, como pueden ser un escaso desarrollo de la economía global, la falta de empleo, la falta de perspectivas de mejoras laborales, situaciones de persecución política, etc., pero también por factores de tipo personal, como puede ser el caso de las mujeres que emigran para asegurar la subsistencia del grupo familiar, mujeres solteras que emigran buscando promoción personal o las que salen de su país por seguir el proyecto migratorio de su cónyuge *(IOÉ, 2000)*. También se encuentran entre las causas de la emigración el caso de mujeres que emigran para salir de situaciones de maltrato u opresión en el núcleo familiar.

Es decir que nos encontramos con un entramado de factores que actúan a nivel individual, familiar y social, para marcar los motivos para que las mujeres salgan de sus países de origen.

Por otro lado, nos encontramos con la creciente demanda en los países del centro de la economía mundial, de mujeres para realizar los trabajos más desvalorizados socialmente como son el servicio doméstico, servicios de cuidado personal y servicios sexuales *(Anthias y Lazaridis, 2000)*.

De forma específica, en lo que respecta al servicio doméstico, durante los años noventa, según *Catarino y Oso (2000),* lejos de asistir a su extinción, se observó un incremento en la demanda de empleadas de hogar en distintas partes del planeta, producto de procesos de mercantilización o externalización de la reproducción social. Esta incorporación laboral se explicaba igualmente con un déficit en el sistema de *bienestar* en los países del sur de Europa, asociado a la falta de infraestructuras de servicios específicas para las familias (*Oso y Ribas Mateo, 2012)*.

No es fácil identificar quiénes llegaron únicamente movidas por cuestiones relacionadas con el empleo, ya que junto a estas pueden ser aducidas otros de distinta índole (familiares, deseo de cambio, persecución, etc.)

Sin embargo, si nos centramos en aquellos aspectos relacionados con el empleo que alegan los inmigrantes, se encuentran tres motivos principales: traslado a petición de la empresa (el menor porcentaje), los que lo hicieron por falta o insuficiencia de empleo en la sociedad de partida y los que, aun contando con empleo, decidieron emigrar para mejorar el mismo *(IOÉ, 2013)*.

En lo que respecta a la elección de la Comunidad de Madrid como ciudad de destino cabe mencionar que ésta se ha convertido en un importante foco de inmigración. Destaca su alto dinamismo en materia de empleo, sobre todo entre los años 2002 y 2006, años en los que se disparó la demanda de empleo en la ciudad, especialmente en el ámbito del empleo doméstico *(Morillas, 2007)*.

4.1.1.2 Mujeres inmigrantes en España: Aproximación cuantitativa y características sociodemográficas.

Antes de abordar numéricamente el volumen y la evolución de las mujeres migrantes que trabajan y viven en España, resulta imprescindible hacer referencia a la década prodigiosa de la inmigración que vivió España desde finales de la década de los 90' hasta el año 2008 aproximadamente.

Es a partir del año 2000 cuando se da el aumento más significativo. España, que venía estando caracterizada por recibir población inmigrante de otros países europeos como Reino Unido o Alemania, pasa a convertirse en el segundo país en el mundo con mayor recepción de inmigrantes, sólo por detrás de Estados Unidos (*Arango, Díaz y Moualhi, 2013)*.

Aproximación cuantitativa

Para realizar esta aproximación (y posteriores) utilizaremos los datos proporcionados por el *Padrón Continuo del Instituto Nacional de Estadística (INE), 1998-2016.*

Es importante señalar aquí la excepcionalidad del padrón en España respecto a otros países, al permitir que se contabilice la población extranjera con permiso de residencia, junto con la población en situación irregular (*Cebolla y González Ferrer, 2013)*.

A continuación, presentaremos los datos correspondientes a la población inmigrante, es decir la que nace en otro país y luego se traslada a España. De esta forma se ha escogido a la población inmigrante frente a la población extranjera para incluir a los que han tenido acceso a la nacionalidad española.

Así, en términos absolutos, España pasa de tener en el año 1998 poco más de un millón de personas nacidas en el extranjero a más de seis millones en el año 2008, año del estallido de la crisis económica.

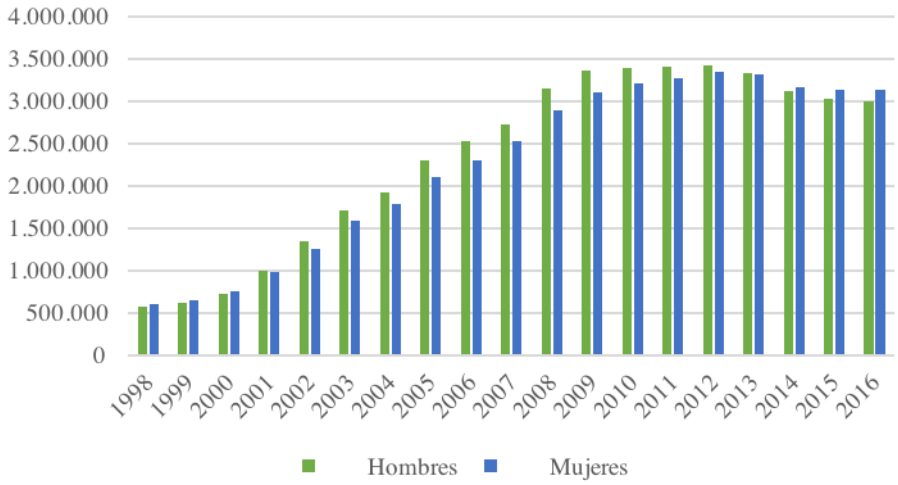
En el año 2016, la cantidad de población de origen inmigrante no habría variado mucho con respecto al año 2008, llegando incluso a aumentar ligeramente, contabilizándose para finales de ese año 6.123.769 personas de origen migrante. Pasando así de representar un 3% sobre el conjunto de la población española en el año 1998 a un 14,20% en el año 2016.

En cuanto a la evolución de la población femenina de origen inmigrante, puede distinguirse en el ***Grafico 1*** la tendencia en tres fases:

- De 1998 a 2000: Mayor proporción de mujeres.
- De 2001 a 2007 (década prodigiosa) y 2008 a 2013 (crisis): Mayor proporción de hombres.
- De 2014-2016 (época reciente, recuperación a nivel macroeconómico): Mayor proporción de mujeres.

El ***Gráfico 2*** pretende ejemplificar lo anteriormente expuesto y ayuda a visualizar el aumento cuantitativo de las mujeres migrantes en los últimos años con respecto a sus homónimos masculinos.

Gráfico 2. Evolución de la población de origen inmigrante en España



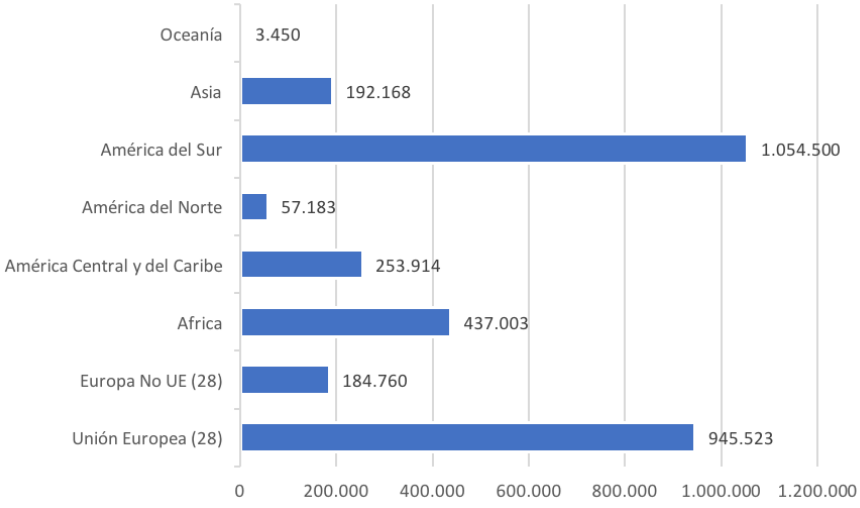
Fuente: Elaboración propia a partir del Padrón Continuo. Principales series desde 1998 (INE).

Características sociodemográficas

En este apartado nos centraremos de forma exclusiva en la población extranjera y para ello utilizaremos fuentes como el *Anuario de Estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y el Padrón Continuo del Instituto Nacional de Estadística (INE)*.

En cuanto a la procedencia ***(Gráfico 3)***, en el año 2016, las mujeres extranjeras que residen en España provienen mayoritariamente de América del Sur y la UE-28, ambas con un 31% respectivamente. A cierta distancia se sitúa África (18%), y bastante alejada Asia (7%), América Central y del Caribe (7%), la Europa no Comunitaria (5%), América del Norte (2%) y Oceanía.

Gráfico 3. Regiones de procedencia de las mujeres extranjeras. España 2016.



Fuente: Elaboración propia a partir del Padrón Continuo. Año 2016 (INE).

Si analizamos por sexos, las zonas de mayor procedencia de las mujeres son América del Sur y la UE-28 (en este caso, con un 34% y 30% respectivamente), seguidas de África (14%) cuyo peso disminuye debido a la mayor presencia de hombres y bastante más alejadas América Central y del Caribe (8%), países de la Europa No Comunitaria (6%), Asia (6%) y Oceanía.

En lo que respecta a la edad lo primero que cabe decir es el alto grado de juventud de las mujeres extranjeras frente a las españolas. Así, en el año 2016 la media de edad era de 35,57 años frente a los 44,83 años de media de edad de las mujeres españolas.

En lo cuanto al nivel educativo, las mujeres extranjeras poseen en su mayoría (27%) un nivel de educación secundaria (frente a un escaso 11% de españolas). Por su parte, en el grupo de mujeres españolas destacan las que han alcanzado un nivel de educación superior (30%) frente al 24% de las extranjeras. Con respecto a los demás niveles formativos, se observa porcentajes similares destacando la igual proporción en ambos colectivos de analfabetismo (2%).

Asimismo, si analizáramos según regiones de nacionalidad, estos datos podrían variar; y es que las mujeres provenientes de países de Europa son las que presentan los niveles educativos más altos (el 52% de las no comunitarias y el 30% de las comunitarias ha alcanzado la Educación Superior). Entre las que provienen de América Latina destacan las que poseen el nivel de educación secundaria de segunda etapa con orientación general (30%). Y finalmente, las procedentes de otras partes del mundo y apátridas poseen en su mayoría un nivel de Educación Primaria (26%).

En lo que respecta al estado civil, entre las extranjeras mayores de 16 años predomina ligeramente el de casadas con un 52%, una situación similar a la de las mujeres españolas con un 51%. Por regiones de procedencia, en todas predomina la figura de mujer casada salvo en el caso de América Latina donde son mayoría las mujeres solteras (59%).

Si analizamos el número medio de hijos, cabe destacar que para el año 2015, la media de hijos para la mujer española se situó 1,28 y para las mujeres extranjeras en 1,65. Estas cifras varían si analizamos según nacionalidad, de tal forma que la media más alta de hijos por mujer la presentan las mujeres africanas con 2,57 y la cifra más baja las mujeres del resto de Europa con 1,74 hijos de media por mujer.

Respecto a la situación legal en España, a 31 de diciembre del 2015 había 2.357.868 mujeres extranjeras con residencia en rigor.

La comparativa entre los datos de mujeres con autorizaciones de residencia extraído del *Anuario de Estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y los del Padrón Continuo del Instituto Nacional de Estadística (INE)* permiten realizar una cierta aproximación a posibles situaciones de irregularidad. Sin embargo, cabe resaltar que este cálculo no es automático ni exacto. Así pues, si restamos del total de mujeres extranjeras contabilizados para el año 2015 (3.131.221) el número de las que poseen residencia legal (2.357.868) nos encontramos con que el 25% de las mujeres, 773.353, podrían encontrarse en situación irregular.

4.1.1.3 Situación laboral de las mujeres inmigrantes España: Principales sectores de actividad en el mercado laboral español.

Antes de introducirnos en la situación laboral de las mujeres inmigrantes debemos partir de la idea de que la inserción laboral de la población migrante se ha visto inscrita principalmente en un mercado de trabajo segmentado. Siguiendo la teoría del dualismo del mercado laboral, en el que existen dos sectores claramente diferenciados, los inmigrantes se verían destinados a ocupar los sectores de empleo secundarios que coinciden, la mayoría de las veces, con aquellos sectores que la población autóctona no cubre o no quiere cubrir *(Cachón, 2004)*.

Cabe señalar que las fuentes utilizadas en este apartado son la EPA y los datos de la Seguridad Social

Así pues, con los *datos de la EPA* del año 2016 se puede afirmar que las mujeres de origen extranjero presentan una tasa de actividad superior a la de las españolas (69% frente a un 51%). El diferencial de dichas tasas queda determinado por la alta proporción de mujeres jóvenes dentro del total de mujeres extranjeras que se encuentran en edad laboral. Esta diferencia tendería a disminuir si agrupamos y comparamos según grupos de edad.

En ocupación en términos absolutos, se contabilizaron en España 1.221.800 mujeres con nacionalidad extranjera ocupadas (incluyendo a las mujeres con doble nacionalidad), en el segundo trimestre del 2016, lo que suponen casi un 7% de la población ocupada total y un 48% de la población ocupada de nacionalidad extranjera (Tabla 1).

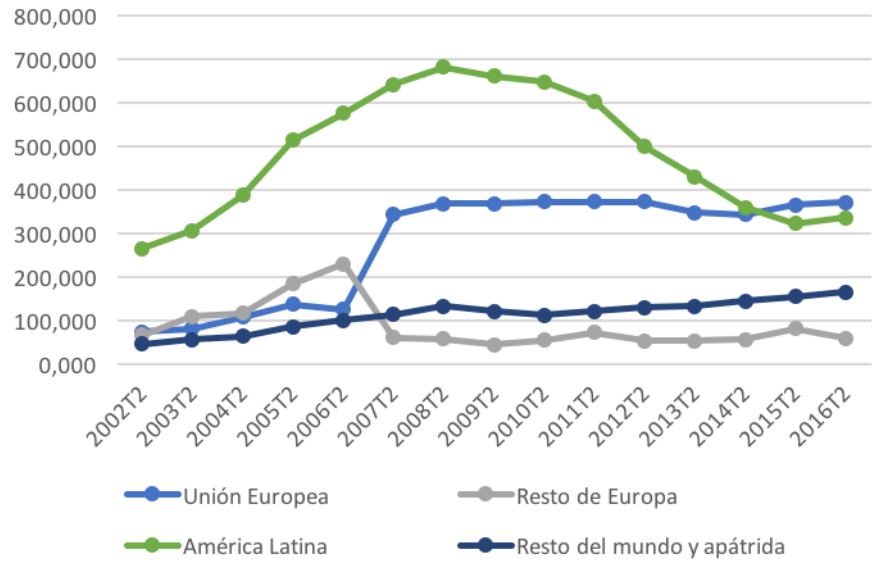
Tabla 1. Población ocupada según nacionalidad y sexo. España 2

Sexo	Española	Extranjera
Hombres	8.694.600	1.276.500
Mujeres	7.108.000	1.221.800
	15.802.600	**2.498.300**

Fuente: EPA II T 2016, INE.

En términos evolutivos, y según región de nacionalidad de las extranjeras ***(Gráfico 4)***, puede observarse que el número de mujeres ocupadas de Latinoamérica inicia su decrecimiento en el 2007. Por el contrario, las procedentes de la Unión Europea mantienen unos niveles estables de ocupación desde el mismo año, aunque siendo siempre inferiores al colectivo de las latinoamericanas salvo desde el 2014 cuando se empieza a ver la dinámica opuesta. De esta forma, en términos relativos, en el año 2016 el mayor peso de la población ocupada lo tienen las procedentes de la Unión Europea (41%), y de Latinoamérica (37%) que, en número, incluso superan a los hombres ocupados de esa procedencia. Tras ellas le siguen las procedentes del "Resto del mundo y apátridas" y las del "Resto de Europa", por ese orden.

Gráfico 4. Evolución de la ocupación de las mujeres extranjeras en España.



Fuente: Elaboración propia a partir EPA II Trimestre 2002-2016, INE.

Por su parte según los datos de afiliación a la Seguridad Social, existen 751.980 mujeres extranjeras afiliadas a la Seguridad Social en el 2016 del 1.221.800 de ocupadas en el mismo año lo que permite vislumbrar que 46.982 mujeres extranjeras podrían estar trabajando en situación irregular, lo que equivale casi al 40% del total. ***(Tabla 2)***

Tabla 2. Población afiliada según nacionalidad y sexo. España 2016.

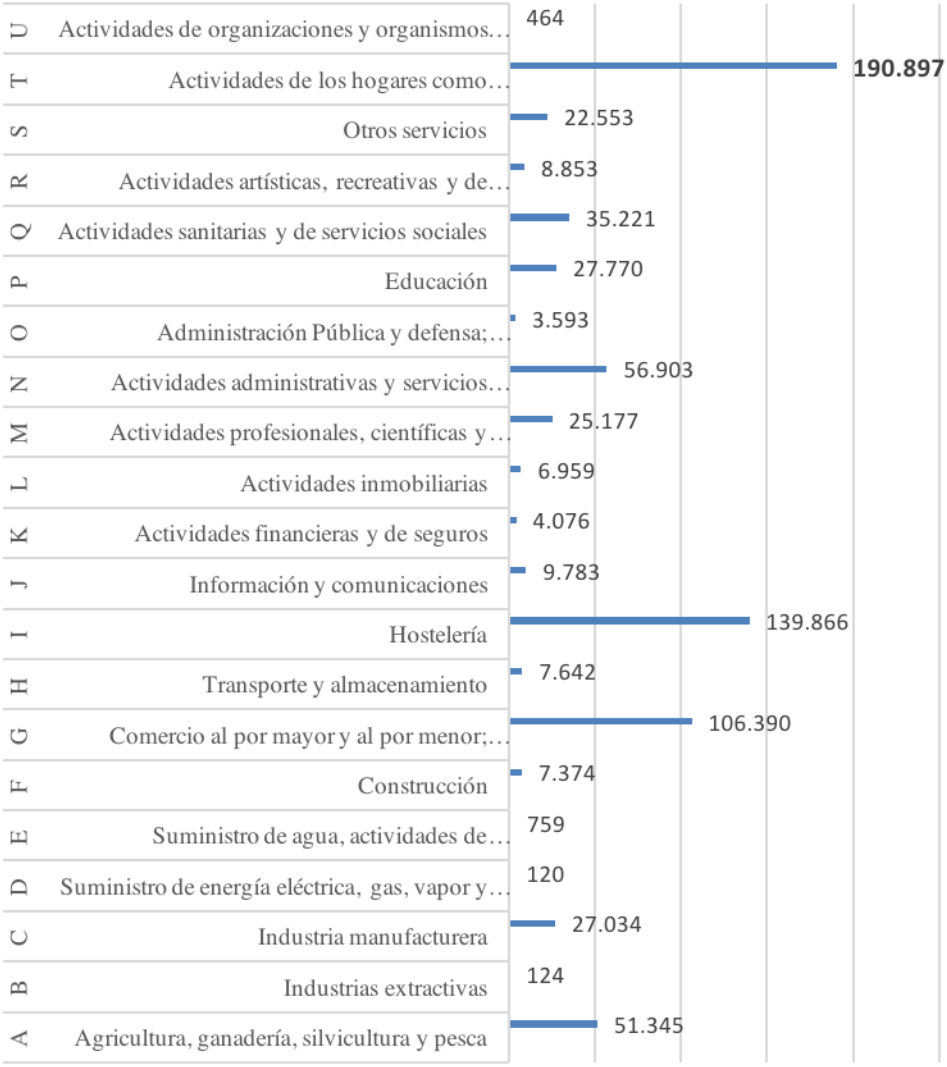
Sexo	Española	Extranjera
Hombres	8.350.310	895.140
Mujeres	7.266.510	751.980
	15.616.820	**1.647.120**

Fuente: Datos de la Seguridad Social a último día de mes, 2016.

Este volumen de ocupación va acompañado de una importante concentración en determinados sectores y ramas de actividad que se corresponden con la parte más baja de la escala profesional. De esta forma, si analizamos los datos de la EPA se puede observar la alta concentración de las mujeres en el sector servicios tanto de españolas como extranjeras.

Profundizando en la concentración sectorial de las mujeres, los datos de la Seguridad Social evidencian que las tres ramas de actividad principales en las que trabajaron las mujeres extranjeras son, por orden de importancia: personal doméstico, hostelería y comercio al por mayor y menor, como puede observarse en el ***Gráfico 5***.

Gráfico 5. Trabajadoras extranjeras afiliadas a la Seguridad social en Alta Laboral según rama de actividad. España 2015.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Seguridad Social, 2015.

La estructura por ramas de actividad presenta, por su parte, diferencias significativas respecto a la de las mujeres españolas. En el caso de las españolas el comercio al por mayor y menor ocupa el primer lugar, seguido de las actividades sanitarias y de servicios sociales; y hostelería. El empleo doméstico desaparece de las primeras ocupaciones y apenas tiene relevancia en el grupo de españolas.

Como se ha podido observar las personas migrantes encuentran una mayor facilidad de inserción en las ocupaciones "pre-seleccionadas" para ellas que normalmente coinciden con aquellas ocupaciones no deseadas por la población nativa y que el Estado considera con una cobertura deficitaria *(Arango, Díaz y Djaouida, 2013)*.

En este contexto, se puede ver como las mujeres migrantes tienden a ocupar en esos sectores de actividad, empleos que tienden a reproducir roles tradicionales de género como pueden ser empleo doméstico, servicio de cuidados, limpieza, hostelería, etc.

4.1.2 Situación actual y evolución de las trabajadoras domésticas de origen inmigrante en España y en la Comunidad de Madrid.

En el presente apartado nos vamos a acercar a las causas que propician la entrada de mujeres extranjeras en el sector. Posteriormente, se va a proceder a realizar una aproximación cuantitativa del sector doméstico, presentando los rasgos sociodemográficos más importantes de las mujeres extranjeras que se emplean en el mismo. Y un análisis de la evolución de afiliadas al Régimen/Sistema Especial de Empleados de Hogar, para dar una visión del alcance del sector en el mercado formal.

4.1.2.1 El servicio doméstico como puerta de entrada al mercado laboral español: causas que propiciaron su aparición.

El auge del servicio doméstico aparece en los últimos años tras las evidentes transformaciones demográficas en España. Entre ellas se destaca el aumento de la esperanza de vida que se traduce en un mayor número de personas mayores y dependientes que requieren ser cuidadas. Esto conlleva a su vez, una reestructuración de las tareas familiares y su reparto. Y la entrada de la mujer española a la formación y al mercado de trabajo, aumentando así sus expectativas laborales. Ambas causas, unidas al proceso de feminización de las migraciones que tuvo como destino España hasta el año 2010, podrían explicar el importante número de mujeres extranjeras que, a día de hoy, se emplean en el servicio doméstico.

Esta es una dinámica habitual en países de Europa del Sur, con un carácter profundamente *familista* y que no ofrecen los recursos necesarios para atender a su población mayor.

Es así que la contratación de una persona migrante que permanezca en el hogar (modalidad interna), la mayoría de veces mujeres, se ha convertido en una práctica habitual por familias españolas que encuentran dificultades en hacer frente a la realización de tareas de mantenimiento del hogar y de cuidados *(Santos y Valencia, 2011)*.

De este modo, nos encontramos ante el perfil de una trabajadora doméstica, la mayoría de veces inmigrante, con un nivel de estudios medio, con hijos, casada; dispuesta a utilizar el servicio doméstico como puerta de entrada al mercado laboral español.

Se trataría así del encuentro de dos necesidades. Por un lado, una familia empleadora que requiere hacer frente a sus necesidades de cuidado y mantenimiento del hogar insatisfechas por un reducido Estado de Bienestar; y por otro lado, una trabajadora doméstica de origen inmigrante dispuesta a solventar condiciones de trabajo extenuantes a cambio de una remuneración económica que le permita solventar los gastos incurridos tras el inicio de su proyecto migratorio, así como obtener la deseada regularización migratoria a través de su regularización en el empleo.

Es así como el empleo doméstico se convierte en el "trabajo-refugio" para cualquier persona, especialmente migrantes recién llegados a Madrid ya que su inserción en

este campo supone una vía rápida de integración y de conocimiento del idioma *(Morillas, 2007)*.

4.1.2.2 Aproximación cuantitativa y perfil sociodemográfico de las mujeres trabajadoras domésticas de origen inmigrante.

En cifras, el empleo doméstico venía mostrando una tendencia descendente desde mediados del siglo pasado. Es en los últimos años de la década de los noventa cuando este sector se reactiva y experimenta un significativo crecimiento.

El empleo doméstico en España representa en torno al 5% de la ocupación, una cifra bastante alta si se compara con la media de países desarrollados donde apenas alcanza el 1% *(Arango, Díaz y Moualhi, 2013)*.

A la luz de los datos de ocupación ofrecidos por la *EPA según la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE)* del año 2009; la evolución de ocupados en el servicio doméstico en España venía mostrando un modelo decreciente desde 1980 con pequeñas oscilaciones hasta el año 1997 cuando se alcanza la cifra 336.000 personas ocupadas en el sector.

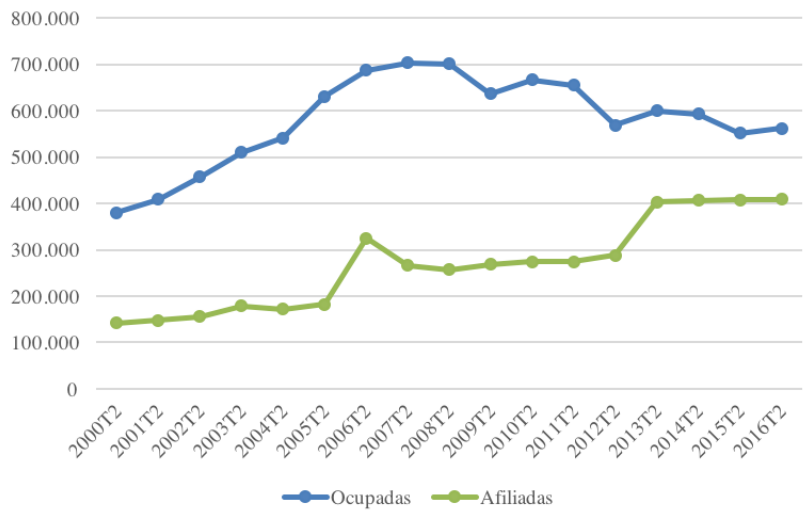
Así, tras años de relativa estabilidad en el sector, se da inicio a un importante crecimiento de ocupados en el servicio doméstico que coinciden con procesos sociales como la consolidación de la población inmigrante a partir del año 2000 o la regularización extraordinaria del 2005. Este crecimiento duraría hasta el año 2007, año en el que se alcanzó la cifra máxima de 770.000 personas en la ocupación doméstica de las cuales 700.000 eran mujeres (91%). Es así como los y las empleadas domésticas se habían duplicado en número en apenas diez años (1997-2007).

Desde el año 2008, la evolución se vuelve más oscilante con una tendencia a la disminución que se evidencia a partir del 2011 y que es relacionada con el impacto de la crisis económica sobre el empleo y las economías domésticas de los hogares. Sin embargo, como puede observarse en el ***Gráfico 6*** que se presenta a continuación, el descenso es ligero, lo que refleja el efecto tardío de destrucción del empleo en este sector a comparación de otros sectores.

De este modo, para el año 2016 son 630.200 personas las personas ocupadas en este sector de las cuales 561.500 son mujeres (89%).

Por su parte, los datos proporcionados por la *Seguridad Social*, reflejan el crecimiento del empleo regular en el sector. En el gráfico podemos observar un repunte en el número de afiliadas en el año 2006 asociado a la regularización masiva realizada el año anterior. Posteriormente se mantendría una relativa estabilidad hasta el año 2013 cuando se da un amento en el número de mujeres afiliadas; hecho que puede asociarse a la entrada en vigor de la nueva legislación de empleo del hogar en el año 2012 que habría provocado que empleadores y trabajadoras regularizaran su relación laboral con el fin de alcanzar derechos laborales. Ese mismo año el antiguo Régimen Especial de Empleadas de Hogar se integraba al Régimen General bajo la denominación de Sistema Especial de Empleadas de Hogar. Desde entonces, hasta la actualidad se ha mantenido una cifra estable que ronda las 400 mil afiliadas al sector, que nos ofrece la tasa de irregularidad más baja en el sector en los últimos años.

Gráfico 6. Ocupadas y afiliadas a la rama de actividad Nº 97 "Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico".



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de II Trimestre de la EPA y Seguridad Social.

Características sociodemográficas

Así pues, para describir las características sociodemográficas de las personas trabajadoras del servicio de hogar familiar de origen extranjero utilizaremos los datos proporcionados por la Seguridad Social, centrándonos en las afiliadas al *Sistema Especial de Empleados de Hogar, el Anuario de Estadísticas Laborales* del 2016 del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, así como otros estudios de corte cuantitativo que ofrecen perfiles sociodemográficos de estas trabajadoras más ajustados.

Cabe resaltar, que no existen datos exclusivos de las mujeres afiliadas al sector doméstico que nos permitan extraer un perfil único de la trabajadora doméstica, sino que estos hacen referencia al sector en su conjunto. Sin embargo, como podrá comprobarse a lo largo de la presentación de datos, el porcentaje de varones dentro del sector es ínfimo lo que nos permitirá trasladar los datos presentados a continuación al grupo de mujeres con la cautela pertinente. Solo en la variable "Edad" podrá encontrarse datos específicos de las mujeres del servicio doméstico.

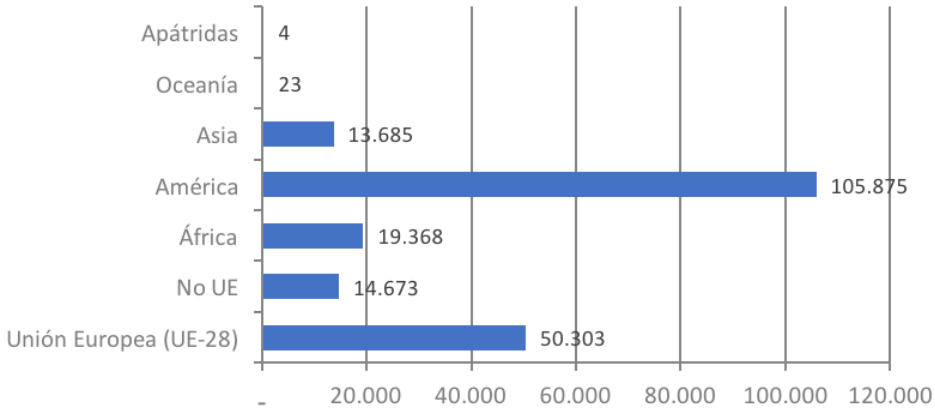
En cuanto a la distribución por sexos dentro del sector doméstico, las cifras reflejan la importante feminización del mismo, siendo la presencia masculina en torno al 7% a finales del año 2016 (20.796) frente a las 405.959 mujeres afiliadas (93%).

En lo que respecta a la edad, si analizamos el *Anuario de Estadísticas Laborales del 2016 del Ministerio de Empleo y Seguridad Social,* encontramos que dentro de las mujeres extranjeras afiliadas al SEEH como primer segmento de edad se encuentran las mujeres que tienen entre 35 a 39 años (31.283). Detrás de ellas se encuentran las que tienen entre 40 y 44 años (29.027), entre 45 y 49 años (28.010) y, en cuarto lugar, las mujeres entre 30 y 34 años (27.294). En menor proporción se encontrarían los grupos de mujeres mayores de 50 años y los menores de 30 años.

En cuanto a la procedencia ***(Grafico 7),*** se percibe dentro del servicio doméstico la

prevalencia de los colectivos latinoamericanos dentro de América (52%), seguido de los provenientes de la Unión Europea 28 (25%). Bastante más alejados se encontrarían los trabajadores domésticos de África (9%), países no pertenecientes a la Unión Europea (7%) y Asia (7%).

Grafico 7. Trabajadores/as domésticos/as afiliados/as a la Seguridad Social según nacionalidad



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Seguridad Social, media anual de afiliados al SEEH del año 2015.

Si analizamos por países, los 12 países con mayor presencia de afiliadas/os en el servicio doméstico a fecha de 31 de marzo de 2017 son:

Tabla 3. Países con mayor número de afiliadas/os al sector doméstico

	País	Nº de Afiliadas/os
1	Rumania	38.356
2	Bolivia	18.347
3	Paraguay	17.358
4	Marruecos	13.545
5	Ucrania	10.565
6	Ecuador	7.663
7	Bulgaria	6.307
8	Colombia	5.866
9	Perú	5.175
10	Polonia	2.184
11	Argentina	1.771
12	Portugal	1.603

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Seguridad Sociales, afiliados al SEEH a ultimo día de mes.

En lo que respecta al nivel formativo de las trabajadoras domésticas, cabe decir que ni la EPA ni los datos de la seguridad Social ofrecen el cruce de estas variables. Por lo cual vamos a plasmar los datos recabados por *Arango, Díaz y Djaouida (2013)* en su estudio para la Organización Internacional del Trabajo. Los autores mencionaban que el nivel educativo de los ocupados y ocupadas en servicio doméstico difería según el origen nacional. Por su parte, la población latinoamericana destacaba por contar en su mayoría con al menos estudios de secundaria. Sin embargo, entre la población africana eran mayoría las personas que contaban únicamente con estudios primarios. Asimismo, cabe mencionar que el nivel educativo medio de los ocupados extranjeros en este sector es algo superior al de los españoles nacidos en España.

En cuanto al estado civil, éste tiene una relación con la edad. Según *IOÉ (2003)* se presentan dentro del sector los mayores índices de soltería gracias a peruanos/as (50%) y españoles/as (43,5%). Como segunda opción más habitual se encuentra estar casado/a (ya sea con la pareja viviendo en España o en el país de origen) donde son los y las marroquíes quienes más presentan esta situación casi en igual proporción que españoles/as (39% y 41% respectivamente). Con porcentajes inferiores estarían el estado civil de viudo/a o divorciado/a.

Además del estado civil, resulta importante conocer también el número de hijos/as de los trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico, puesto que, por un lado, nos permite conocer en qué medida se reproducen pautas de natalidad y por otro, cuál es la magnitud de sus responsabilidades familiares. Aspecto que algunos autores refieren como un factor que influye en las trayectorias laborales de las mujeres, especialmente.

Entre los que no tienen ningún hijo/a destacan las españolas seguido de las marroquíes. Mientras que entre los que tienen un hijo/a o más, destacan las mujeres latinoamericanas, especialmente las dominicanas y las ecuatorianas *(IOÉ, 2001)*.

En cuanto a la residencia, si bien no existen datos actuales y propios de la situación legal de las trabajadoras domésticas, cabe mencionar que ésta guarda estrecha relación con su condición de migrantes. España, desde el año 2003 intentó atajar la problemática de la población en situación irregular a través de la implantación del denominado "Arraigo temporal" y la puesta en marcha 8 regularizaciones masivas desde 1985 siendo la última en el año 2005. Este proceso implicó la regularización de la mitad de todas las personas regularizadas históricamente en España y presentó el porcentaje más alto de regularización en el servicio doméstico (31,67%) en comparación con otros sectores, de las cuales el 83,40% eran de mujeres *(Kostova, 2006)*.

4.1.3 Análisis y evolución de los datos de afiliación a la Seguridad Social en el Régimen/Sistema Especial de Empleados de Hogar de mujeres extranjeras y españolas.

A continuación, se van a analizar los datos extraídos de la *Seguridad Social de los afiliados/as al Sistema Especial de Empleados de Hogar.* Cabe señalar que los datos provenientes de la Seguridad Social excluyen tanto a los inmigrantes en situación irregular como a quienes no trabajan legalmente.

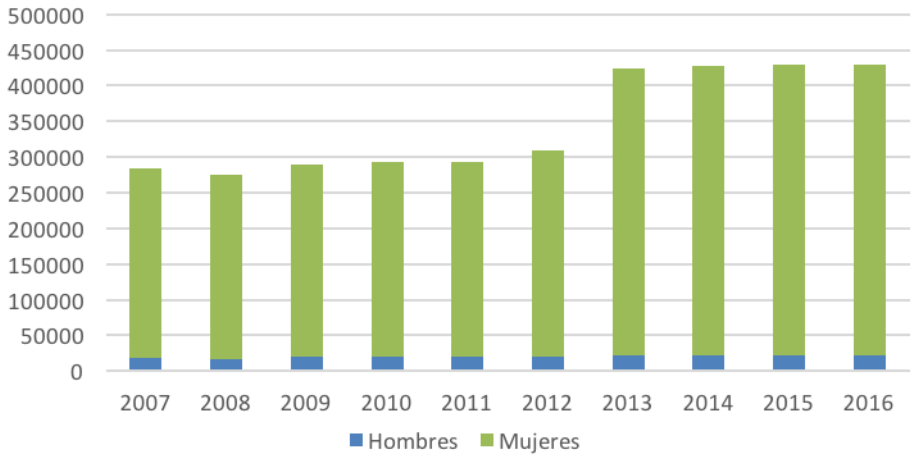
Así pues, la lógica del análisis consistirá en estudiar la evolución de los datos numéricos de los últimos diez años (de 2007 a 2016) puesto que se pretende ver el posible efecto de la crisis económica (2008), así como los posibles cambios ocasionados a raíz de la implantación de la nueva legislación en materia de servicio doméstico *(Real Decreto 1620/2011 y Real Decreto-Ley 29/2012)*. Es por ello que se debe puntualizar que los datos utilizados de la Seguridad Social aquí plasmados corresponden al último día del mes seleccionado y a la categoría Régimen Especial de Empleados de Hogar (REEH), para los datos anteriores a 2012 y al Sistema Especial de Empleados de Hogar (SEEH) dentro del Régimen General para datos posteriores a dicha fecha.

Una vez clarificados los aspectos relacionados con la utilización de datos, procedamos a su cuantificación. Los datos de la Seguridad Social reflejan que el empleo doméstico de tipo regular tuvo un crecimiento ligeramente modesto hasta marzo del 2005, fecha en la que alcanzó la cifra de 191.617 personas afiliadas. Sólo un año después la cifra alcanzaría la cifra de 354.030 personas afiliadas; dicho incremento podría haber sido consecuencia de la regularización masiva extraordinaria realizada en 2005.

Sin embargo, en el año 2007 empieza una leve caída en las afiliaciones situándose las mismas en 283.578 ese año. Su dinámica de decaimiento cambiaría drásticamente a partir del 2012 con 308.386 afiliados/as coincidiendo con el cambio del Régimen Especial de cotización al Sistema Especial dentro del Régimen General. Desde esa fecha hasta 2016 el número de afiliaciones no habría parado de crecer, situándose en la cifra récord de 430.066 personas afiliadas al sector doméstico.

En relación a la distribución por sexos dentro del sector, las cifras reflejan la importante feminización del mismo. Como puede verse en el ***Gráfico 8***, el número de afiliados varones siempre ha sido bastante menor que el de las mujeres, sin grandes fluctuaciones. Sin embargo, las mujeres, han presentado una dinámica más convulsa muy parecida a la vivenciada por el conjunto de trabajadores afiliados/as, con un aumento considerable a partir del año 2012. Así para el 2016, nos encontramos con 21.460 hombres afiliados al sector (5%) frente a 408.600 mujeres (95%).

Grafico 8. Trabajadores/as domésticos/as afiliados/as a la Seguridad Social según nacionalidad.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Seguridad Social, afiliados a último día de mes del REEH y SEEH.

En cuanto a la evolución de la afiliación cabe distinguir la dinámica de las trabajadoras extranjeras de las nacionales. Antes de analizar los datos, se debe tener en cuenta que por mujeres extranjeras se entiende aquellas que poseen una nacionalidad distinta a la española y por nacionales, aquellas que poseen la nacionalidad española. Dentro de este último grupo se incluye por tanto a mujeres de origen no español pero que obtuvieron la nacionalidad.

Como se puede ver en el ***Gráfico 9***, el número de mujeres de nacionalidad española afiliadas presenta una notable estabilidad frente a los datos de las mujeres extranjeras. Un aspecto común a destacar es su reacción en el año 2012 ante el cambio normativo.

Como se puede observar, las mujeres españolas recortan la distancia que hasta entonces habían mantenido con las extranjeras en cifras de afiliadas, formalizando su situación en el sector y llegando incluso a superarlas desde el 2014. Esto puede deberse, en parte, al efecto tardío de una crisis económica que aún colea y que habría impulsado a mujeres españolas a la vuelta a sectores más precarios como el servicio doméstico. Sin embargo, no debemos olvidar que este incremento también puede deberse al aumento de mujeres extranjeras con nacionalidad española.

Por su parte, puede extraerse el efecto contrario en las mujeres afiliadas extranjeras. El cambio en la obligatoriedad para dar de alta desde abril de 2013, por el que trabajadores incluidos/as en el Sistema Especial para Empleados de Hogar que presten sus servicios durante menos de 60 horas mensuales deben formular ellos mismos/as su afiliación, habría podido influir en la disminución de afiliaciones. Aunque sin olvidar que desde el año 2010 existía un decrecimiento de la población ocupada no nacional, entre otras causas.

Así, en el año 2016 nos encontramos con 185.351 mujeres extranjeras afiliadas al sector frente a las 223.249 de nacionalidad española.

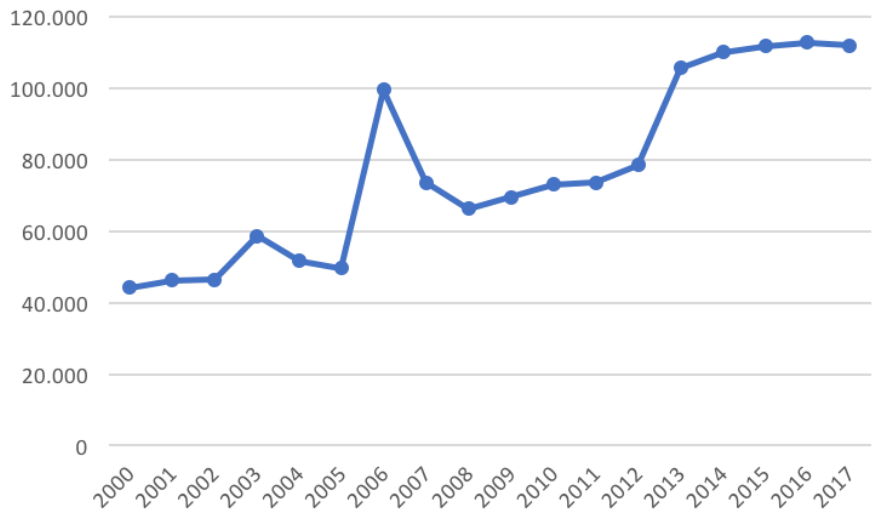
Gráfico 9. Evolución de las afiliadas al REEH / SEEH según nacionalidad.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Seguridad Social, afiliados a último día de mes del REEH y SEEH.

En la **Comunidad de Madrid** de forma específica y como ocurría a nivel estatal la afiliación al antiguo SEEH y al REHH ha venido mostrando una evolución ascendente desde el año 2000, como muestra el ***Gráfico 10,*** mostrando su punto álgido en el año 2006 con 99.514 afiliados y afiliadas, que suponía el 28% respecto del total nacional de afiliados/as a dicho régimen. A partir del año 2007, se produce una caída en las afiliaciones relacionadas, en parte por el estallido de crisis económica, que rápidamente cambiaría su dinámica para volver a reconducir su trayectoria hacia el alza. Esta nueva dinámica se hace más notoria en el año 2013, donde aumentaron drásticamente los afiliados/as al sector con 105.602 afiliados y afiliadas, que se asocia como hemos venido describiendo a la implementación del RD Ley 29/2012.

En el año 2017 se encuentran afiliados al sector en la Comunidad de Madrid 111.889 personas, convirtiéndose así en la comunidad autónoma que más personas en el SEEH posee.

Gráfico 10. Evolución del nº de trabajadores/as del servicio doméstico en la Comunidad de Madrid.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Seguridad Social a ultimo día de mes.

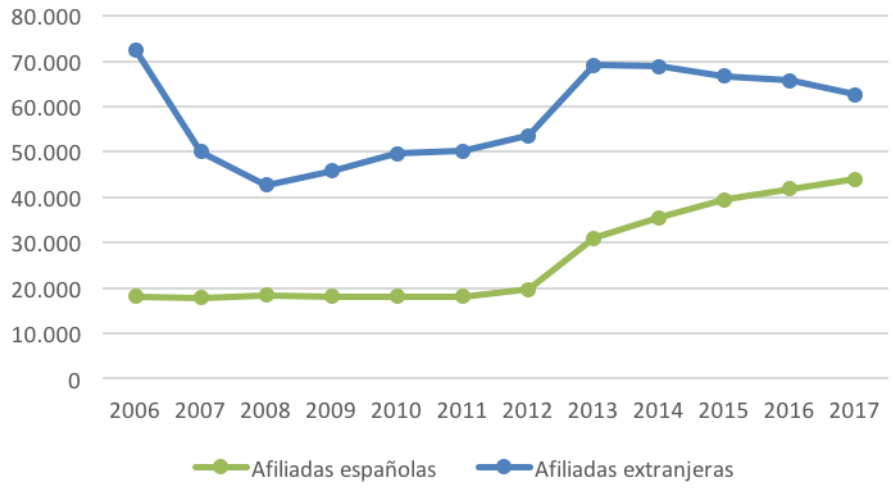
Como también ocurriera a nivel estatal, la presencia de los varones en este sector resulta ínfima siendo para marzo de 2017 de 5.284 varones los afiliados al sector (5%) frente a las 106.600 mujeres afiliadas (95%).

Así pues, resulta fundamental centrarnos en las mujeres del sector para posteriormente diferenciar la presencia numérica de mujeres de nacionalidad española y extranjera. Para ello nos valdremos del ***Gráfico 11,*** donde se observa cómo la presencia de las mujeres extranjeras siempre ha sido mayoritaria frente a la de las mujeres españolas, aunque con pesos que han ido variando a lo largo de los años.

Así, si en el año 2006 de las 90.691 mujeres afiliadas, las mujeres españolas suponían el 20% con 18.170, las mujeres extranjeras alcanzaban la cifra de 72.251 (80%) afiliadas al sector. Esta distancia habría venido recortándose según el paso de los años, tal es así que en marzo del 2017 de las 106.600 mujeres afiliadas 43.985 (40%) son españolas y 62.615 son mujeres extranjeras (60%). En ese sentido cabe recordar el acceso a la nacionalidad de muchas mujeres extranjeras, que ahora son mujeres españolas,

además de la vuelta de las españolas al sector por el efecto duradero de la crisis.

Gráfico 11. Evolución de las afiliadas al servicio doméstico en la Comunidad de Madrid según nacionalidad.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Seguridad Social a ultimo día de mes.

En cuanto al origen de las trabajadoras extranjeras en la Comunidad de Madrid, los datos ofrecidos por la Seguridad Social diferencian entre las provenientes de la UE y las de fuera de la UE. Como puede observarse en la ***Tabla 4,*** el porcentaje de mujeres provenientes de fuera de la UE siempre ha venido siendo considerablemente mayor que el de las europeas, aunque cabe mencionar que esta distancia empieza a acortarse desde al año 2007 como consecuencia directa de la entrada de Rumanía y Bulgaria a la Unión Europea.

En la actualidad de las 62.615 mujeres dadas de alta en la Comunidad de Madrid en el SEEH el 35% proviene de la Unión europea frente al 65% que proviene de fuera de la Unión.

Tabla 4. Evolución y procedencia de las trabajadoras domésticas de la Comunidad de Madrid

	Afiliadas extranjeras	UE		No UE	
2006	72.521	1.776	2%	70.745	98%
2007	50.020	11.962	24%	38.058	76%
2008	42.650	9.143	21%	33.507	79%
2009	45.760	8.457	18%	37.303	82%
2010	49.557	8.930	18%	40.627	82%
2011	50.129	9.497	19%	40.632	81%

2012	53.529	10.230	19%	43.299	81%
2013	69.117	18.418	27%	50.699	73%
2014	68.758	20.465	30%	48.293	70%
2015	66.755	21.998	33%	44.757	67%
2016	65.713	22.285	34%	43.428	66%
2017	62.615	22.174	35%	40.441	65%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Seguridad Social a ultimo día de mes.

4.2 Análisis de la situación laboral de las trabajadoras domésticas de origen inmigrante en España y en la Comunidad de Madrid.

La literatura nos habla de situaciones y características comunes relacionadas con el trabajo de las mujeres inmigrantes en España. Entre ellas destacan la precariedad en las condiciones laborales *(Molpeceres, 2012)*.

La situación laboral actual de las trabajadoras domésticas requiere un análisis concienzudo a partir de sus condiciones laborales. De esta forma, se analizarán las formas de contratación, las distintas modalidades que existen en el sector doméstico, las tareas realizadas, el cumplimiento del aspecto salarial, la relación con el hogar empleador, así como situaciones de vulnerabilidad y discriminación que pueden estar presentes en la realidad laboral de la trabajadora doméstica.

Para ello nos valdremos de la revisión de la literatura más destacada sobre la materia.

4.2.1 Análisis de las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas.

En este apartado se pretende ahondar en los cambios de las condiciones laborales del servicio doméstico durante los últimos años. Si bien no existen estadísticas destinadas a realizar un análisis de tipo causal que permita a partir de datos cuantitativos investigar el cumplimiento o no de las condiciones laborales exigidas y su relación con la normativa impuesta en el año 2012; en el presente epígrafe se intenta reflejar ambos elementos y señalar su posible retroalimentación.

Para ello, utilizaremos los resultados del análisis pionero realizado por *Díaz y Fernández (2016)* acerca del impacto de las reformas en el sector doméstico a partir de la explotación de datos de la EPA y de la Seguridad Social durante los años 2010-2015. Se fijará la mirada en el año 2012 como posible punto de inflexión en lo que al cumplimiento de la normativa se refiere, así como a los discursos que recogen al respecto investigaciones de tipo cualitativo de empleadores/as y trabajadoras domésticas.

4.2.1.1 Formas de contratación.

En cuanto a las estrategias de contratación, siguiendo a *Arango, Díaz y Moualhi (2013)* se ha comprobado que éstas se encuentran más relacionadas con los rasgos de personalidad y la disponibilidad espacial y temporal de la trabajadora que con su experiencia en el ámbito del servicio doméstico y/o de cuidados.

En cuanto a los tipos de contrato que se realizan en el sector se puede observar que durante los últimos años (2010-2015) los contratos de carácter temporal han sobrepasado siempre a los contratos indefinidos, salvo en el año 2012 donde se pudo evidenciar un notable crecimiento de la formalidad en el sector que se achacó a la implantación de la nueva legislación del servicio doméstico *(Díaz y Fernández, 2016)*.

En este sentido cabe comparar los datos anteriormente presentados con la realidad vivida bajo el Real Decreto 1424/1985 de 1 de agosto, donde el tipo de contrato más frecuente era el de tipo oral o "de palabra" y cuya duración se presumía de un año mientras que en la legislación actual se presupone indefinido *(Díaz y Fernández, 2016)*.

Esta situación de extrema vulnerabilidad ha intentado ser resuelta a través de la legislación, sin embargo, sigue predominando el perfil de mujer trabajadora doméstica con contrato temporal.

En lo que respecta a la contratación irregular, en un estudio realizado por *IOÉ (2013)* en el que se preguntaba a empleadores/as acerca de las condiciones contractuales de las trabajadoras domésticas, dos terceras partes (66%) afirmaron que la práctica habitual en el sector era no dar de alta a las trabajadoras ante la Seguridad social, mientras que el 23% sostenía lo contrario y un 11% no opinaba sobre el asunto.

Esto demuestra, que la situación de indefensión ante la economía sumergida de las trabajadoras domésticas poco ha variado con respecto a años anteriores. Ya en el año 1993, en Madrid, sólo un 50% de las trabajadoras se encontraban acogidas al Régimen Especial de Empleados de Hogar vigente durante aquellos años, según informaban sus propios empleadores/as (*Unión Sindical de Madrid Región de CC. OO, 1993)*.

Esto nos lleva a concluir que los últimos cambios legislativos podrían no estar surtiendo el efecto deseado.

4.2.1.2 Tipo de jornadas realizadas y descripción de las tareas realizadas.

En cuanto al tipo de jornada laboral que realizan las trabajadoras en el servicio doméstico se distinguen tres tipos, siguiendo a *Arango, Díaz y Moualhi (2013)*. Estos son: el **trabajo de tipo interno, externo y por horas**. A continuación, se presenta una tabla ***(Tabla 5)*** que permite visualizar mejor las diferencias entre los distintos tipos de modalidades de servicio doméstico, así como sus subtipos.

Para poder analizar el tipo de jornadas y tareas realizadas por las trabajadoras domésticas resulta preciso en este momento recordar la ambigüedad del término de

"servicio doméstico". Y es que como empleo doméstico se entiende todas las tareas relacionadas con el mantenimiento del hogar y con el cuidado de personas.

Tabla 5. Modalidades de Servicio doméstico.

Tipos de jornada		Definición	Tareas
Interna	De Lunes a Sábado tarde	Implica la disposición casi permanente de la empleada de hogar. Se establece de forma continua en el domicilio incluyendo las noches. Suelen hacer frente a jornadas efectivas de trabajo que duran entre las 14 y 16 horas diarias.	Todas las tareas relacionadas con el mantenimiento del hogar y el cuidado de personas que habiten en el domicilio.
	De fin de semana	Implica la disposición casi permanente de la empleada de hogar. Pernocta en el domicilio el sábado tarde y su jornada finaliza el domingo noche.	Todas las tareas relacionadas con el mantenimiento del hogar y el cuidado de personas que habiten en el domicilio.
Externa	A jornada completa	Implica la disposición total de la empleada excluyendo únicamente las noches. Suele realizar una jornada laboral que alcanza las 12 horas diarias. La jornada más habitual es de 8 a 20 h. durante todos los días de la semana, excepto sábado y domingo.	Todas las tareas relacionadas con el mantenimiento del hogar y el cuidado de personas que habiten en el domicilio.
	A jornada parcial	Implica la disposición de la empleada en un horario determinado y limitado en la contratación. Su jornada es inferior a las 12 horas diarias.	Tareas específicas como el cuidado de mayores o niños y de manera secundaria el mantenimiento de la casa.
Por horas		Forma más flexible del servicio doméstico. La trabajadora tiene libertad para simultanear trabajos y empleadores/as.	Tareas específicas relacionadas con el cuidado de personas en horas de especial necesidad y/o el mantenimiento de la casa.

Fuente: Elaboración propia a partir de Arango, Díaz y Moualhi (2013).

Si se analizan las horas de trabajo realizadas a la semana se pueden evidenciar claras diferencias según las nacionalidades. De tal forma que las mujeres extranjeras provenientes de Asia, África y Latinoamérica trabajan más horas a la semana que las españolas o el resto de europeas *(EPA, 2012)*. Esto explicaría el hecho de que la ocupación de interna la realicen en su mayoría mujeres extranjeras y el trabajo de externa sea más solicitado por mujeres españolas. Según *Miyar (2011)* en el año 2012 sólo el 1% de las empleadas españolas trabajaba en la modalidad de interna.

Sin embargo, cabe mencionar que dentro del conjunto de empleadas de hogar ha podido observarse desde 2012 hasta el año 2015 un ligero descenso en las mujeres que referían trabajar más de 40 horas y un ligero aumento de aquellas con menos horas. Esto puede deberse a que muchas familias empleadoras han reducido el número de horas que demandaban debido a los costes económicos que suponía afrontar el

pago de la seguridad social para cumplir así la legislación vigente.

En relación a las tareas que realizan, y siguiendo la definición, éstas se pueden dividir en dos grandes bloques. Por un lado, se encontrarían las **tareas relacionadas con el mantenimiento del hogar** y, por otro, las **tareas de cuidado**. Estas últimas diferenciadas según la persona cuidada, que bien pueden ser menores, mayores o población dependiente *(Arango, Díaz y Moualhi, 2013)*.

En la práctica, la definición tan amplia del servicio doméstico trae consigo el desarrollo de multiplicidad de tareas que se combinan de forma intensiva y en muchos casos, ni tan siquiera, se definen debidamente. Siguiendo a *Anderson (2000)* esta ambigüedad en la definición provoca graves perjuicios sobre las trabajadoras domésticas quienes estarían dispuestas a aceptar multiplicidad de tareas.

De esta forma, si analizamos la *Encuesta de Presupuestos Familiares (EPF)* que el año 2009 incluyó un Módulo Especial sobre los Hogares que empleaban servicio doméstico, se podrá conocer de forma más detallada las tareas que realizan las trabajadoras domésticas. Entre las mismas se encuentran en primer lugar; el mantenimiento de la casa, cuidado de la ropa y la preparación de comidas (96%) y, en segundo lugar, con un porcentaje bastante inferior, el cuidado de personas (17%). Esta superposición de porcentajes confirma que el servicio doméstico es un empleo multitarea.

Entre las tareas más realizadas, además de las mencionadas, se encuentran: hacer la compra, cuidar el jardín, cuidar de los animales, hacer de chófer, etc. Como recoge *Arango, Díaz y Moualhi (2013)* en numerosos casos, el acuerdo de trabajo inicial no es respetado, teniendo que realizar múltiples tareas.

4.2.1.3 Niveles salariales

En cuanto a los datos salariales, éstos provienen principalmente de dos fuentes. Por un lado, la *Encuesta Nacional de Inmigrantes (ENI)* del año 2007 y por otro, la *Encuesta de Presupuestos Familiares (EPF)* que en el año 2009 contó con un Módulo Especial sobre los Hogares que cuentan con trabajadoras domésticas.

Según la ENI (2007), el sector de actividades de los hogares recibe un salario medio inferior al resto de los sectores: 644 euros al mes frente a los 1066 euros de salario medio del total de los demás sectores.

Si diferenciamos el salario medio por horas según la jornada laboral, se puede afirmar que existen diferencias notables entre internas y externas. De esta forma si las internas cobran una media de 3,04 euros la hora, esta cantidad sube a 4,12 euros cuando se trata de externas a jornada completa, 6,53 si son externas de media jornada y 8,20 euros si son trabajadoras por horas *(Morillas, 2007)*.

La EPF (2009) remarca la existencia de una notable diferencia en los salarios por hora entre las empleadas de origen inmigrante y las de origen nacional. Siendo más habitual que sean las españolas quienes cobren 10 euros o más la hora. Mientras que dentro de los casos en los que se cobra menos de 5 euros, las extranjeras sean mayoría.

Contrariamente a lo que se suele pensar, el tener mayor tiempo de estancia y obtener la residencia legal no implica necesariamente un incremento salarial *(Arango, Díaz y*

Moualhi, 2013).

4.2.1.4 El hogar como centro de trabajo y la relación con el/la empleador/a.

En el servicio doméstico, empleador/a y el empleado/a establecen un vínculo personal no habitual en otros sectores de actividad. Esto es debido básicamente a que no nos encontramos frente a un centro de trabajo habitual. En el empleo doméstico quien emplea es una familia y el centro de trabajo un hogar particular; ambas son características que dotan de singularidades la relación y son imprescindibles si se quiere abordar las condiciones laborales del sector.

De esta forma, el empleo doméstico, además de exigir la realización de tareas concretas propias del hogar, exige una implicación personal de la trabajadora, especialmente si se trata de internas o de trabajadoras domésticas con personas mayores y/o dependientes a su cargo *(IOÉ, 2001)*. Aspecto que los empleadores/as se encargan de solicitar expresamente en su búsqueda de la empleada de hogar "perfecta".

Las familias empleadoras buscan una persona que realice tareas que van más allá de la atención personal, desde un "trabajo físico" como es la limpieza del hogar a un "trabajo emocional" que supone la presencia continua de una persona que ofrezca su compañía, bienestar y cariño *(Martínez, 2009)*.

Por un lado, se señalan relaciones de *maternalismo* entre la empleadora y la empleada. Éstas se caracterizan por una aparente complicidad que se traduce en gestos de afecto y familiaridad entre ambas, pero siempre dentro de un marco de jerarquías. Entre dichos gestos se mencionan: comprensión, ayuda para conseguir los papeles, reconocimiento monetario extraordinario, entre otras *(IOÉ, 2013)*.

Por otro lado, existen también situaciones en los que la impunidad que otorga que el centro de trabajo sea un hogar da lugar a comportamientos discriminatorios y/o agresivos, que difícilmente ocurrirían en un lugar de trabajo extra-domiciliario.

En definitiva, los vínculos entre empleado/a - empleador/a pueden oscilar de un afecto más o menos sincero a prácticas que atenten contra la integridad y el honor de la mujer empleada doméstica y pueden influir de forma notoria en las condiciones laborales de las trabajadoras.

En un estudio realizado por *IOÉ (2001),* en que se preguntaba a trabajadoras domésticas acerca del trato recibido por parte de su empleador/a, la mayoría destacaba los aspectos positivos sobre los aspectos negativos. Sin embargo, dicha situación variaba en función de la nacionalidad de la trabajadora, de tal forma que son superiores las actitudes negativas por parte de los empleadores/as (desconfianza, gritos, discriminación) si la trabajadora es extranjera que si es autóctona. Las trabajadoras marroquís serían las peor tratadas dentro del colectivo extranjero y las filipinas las mejor tratadas, según el mismo estudio.

4.2.1.5 Situaciones de vulnerabilidad y discriminación en el trabajo.

La mayor parte de los estudios que inciden en las situaciones de desigualdad, exclusión o discriminación que sufren las mujeres inmigrantes que se dedican al trabajo doméstico parten de la idea que estas mujeres se ven expuestas a una triple discriminación por el hecho de ser **mujeres, inmigrantes y trabajadoras domésticas** *(Parella, 2004)*

Así pues, las mujeres se encuentran condicionadas por sesgos de género, estructuras patriarcales y un entorno social y político que dificulta su movilidad ascendente.

Como inmigrantes, pueden sufrir adicionalmente problemas de racismo o xenofobia, debido a su origen étnico, su color, su religión u otros elementos, así como limitaciones en sus derechos sociales, políticos, civiles, económicos y culturales debido a su estatus jurídico y a la aplicación de políticas migratorias restrictivas.

Finalmente, como trabajadoras domésticas, están sometidas a menudo a condiciones laborales deficientes y con escaso acceso a los sistemas de inspección y salvaguarda de sus derechos.

A continuación, se recogen algunas de situaciones de vulnerabilidad y discriminación más acuciantes en el servicio doméstico.

La discriminación étnica y la aplicación de estereotipos raciales en relación con nacionalidades concretas durante la contratación de empleadas domésticas.

En un estudio realizado por la *Unión Sindical de Madrid Región de Comisiones de Obreras (1993)* donde se entrevistaba a empleadores/as, se concluyó que existía cierto rechazo hacia la contratación de extranjeras en beneficio de la contratación de autóctonas, aunque con una importante división de opiniones al respecto. En cuanto a las ventajas o desventajas de contratar a una mujer extranjera, el 40% refirió que supone una ventaja ya que "son menos exigentes" mientras que el 60% por el contrario lo calificó como un inconveniente.

Asimismo, existe cierta tendencia entre los empleadores/as a establecer una jerarquización de las trabajadoras según su nacionalidad basándose en estereotipos. De tal forma que la imagen de las trabajadoras varía mucho según la procedencia. Así, las mujeres procedentes de Europa del Este se caracterizarían por ser disciplinadas, cultas y educadas; aunque les faltaría aprender el idioma y culturas españolas. Las mujeres de América Latina también gozarían de una buena imagen; a ellas se les atribuye la amabilidad y buen trato, aunque sin cualificación. Y en el caso de las mujeres de Asia (Filipinas), se valora su alto nivel cultural, su buen nivel de inglés y su buena presencia.

En el lado opuesto, con un imaginario más negativo, se encontrarían las marroquíes a quienes se les considera distantes por la lengua y la cultura. Y las mujeres africanas, a quienes les atribuyen rasgos fenotípicos estigmatizantes.

Acoso sexual en el ámbito del trabajo doméstico

Un estudio recientemente realizado en la Comunidad Autónoma de Euskadi en 2014 *(Mujeres con Voz, Sortzen Consultoría, 2014)* analiza las vivencias de mujeres inmigrantes que trabajan en el servicio doméstico y que han experimentado situaciones de acoso sexual. Entre sus resultados destaca que el 22%, de un total de 122 mujeres consultadas, reconoce haber sufrido acoso sexual en su espacio de trabajo, con porcentajes especialmente altos entre las mujeres salvadoreñas y nicaragüenses; el 24% relata que al solicitar el trabajo les comunicaban que el puesto incluía la realización de algún tipo de trabajo sexual con los hombres que tenían que cuidar, como masturbación o sexo para contener a ancianos o enfermos mentales; el 45% asegura que al ofertar sus servicios, incluyendo el teléfono, ha recibido llamadas de tipo sexual y el 64% de las que reconoció haber vivido acoso sexual cree que esta situación tiene relación con su condición de mujeres inmigrantes.

Incumplimiento de las relaciones laborales (explotación laboral) e irregularidad jurídica.

La informalidad de las relaciones contractuales que rigen en este sector deja demasiado a menudo muchos de los elementos de la relación laboral a discreción de las familias empleadoras, como pueden ser el establecimiento de horarios que sobrepasan la jornada establecida y salarios muy inferiores a los estipulados por ley.

Las trabajadoras domésticas inmigrantes perciben discriminaciones asociadas claramente a la condición de inmigrantes, recibiendo un trato personal y condiciones labores distintas a los ofertados a las trabajadoras domésticas españolas. Las investigaciones demuestran que las empleadas domésticas trabajan a menudo en condiciones extremadamente difíciles que incluyen jornadas más extensas, disminución de los días de descanso, etc. *(Martínez, 2009)*.

Esta vulneración de los derechos laborales tiene estrecha relación con la mayor vulnerabilidad de las mujeres inmigrantes en situación de irregularidad administrativa. Los propios empleadores/as al preguntárseles por si tienen intención de asumir el compromiso para gestionar el permiso de trabajo y que de esta forma la empleada opte por la regularización administrativa, el 98% dice que no la asume actualmente dando respuestas ambiguas como "ya se verá", "según su valía" o "más adelante" *(Santos y Valencia, 2011)*.

Estas respuestas ponen de manifiesto la vulnerabilidad a la que se enfrentan las trabajadoras con respecto a la defensa de sus derechos laborales.

Trata de personas con fines de explotación laboral cuyo destino es el servicio doméstico.

En el caso de la trata con fines de explotación laboral, el propósito de este tipo de explotación consiste en la realización de trabajos forzosos principalmente en sectores como el de la construcción, servicios, servicio doméstico, etc.

El perfil de las víctimas de trata para la explotación en el servicio doméstico incluye tanto a inmigrantes reclutadas en el país de origen por familiares y conocidos/as, como a inmigrantes que se encuentran en España en situación irregular y acceden al servicio doméstico como primer empleo *(ACCEM, 2008)*.

En cuanto a los tipos de coacción a los que están sometidas se encuentran, entre otros: retención de la documentación de la víctima, restricción de movimiento libre de la empleada con víctimas encerradas en la vivienda sin posibilidad de salir, agresiones físicas, maltrato y agresiones sexuales, negación de asistencia médica, cobro de comisiones excesivas incluido el gasto del billete de llegada a España, negación de comida, amenazas, etc. *(ACCEM, 2008)*.

4.2.2 Trayectorias laborales de las trabajadoras domésticas. Estrategias y expectativas de futuro.

En primer lugar, vamos a definir lo que entendemos por trayectoria laboral. Según *(Alcaide, 2013)* se entiende por trayectoria el itinerario (entiéndase trayectoria e itinerario como equivalentes) o recorrido que la persona construye a través de sus experiencias. Desde esta mirada, las trayectorias laborales se dibujan a partir de los recursos disponibles por las personas, pero a su vez tienen en cuenta las constricciones estructurales de los mercados en los que se encuentran.

Así pues, en este apartado se pretende dar a conocer los itinerarios más habituales en el ámbito del empleo doméstico a partir de lo recogido en bases de datos estadísticos y otras investigaciones.

De esta forma, se parte de un breve repaso de la trayectoria laboral previa al servicio doméstico, las formas de acceso al sector, el factor motivacional, las modalidades del servicio doméstico, el final de la relación laboral, la incursión en otros sectores distintos al doméstico y sus expectativas de futuro.

4.2.2.1 Trayectorias laborales previas al servicio doméstico.

Para abordar las trayectorias laborales dentro del sector doméstico, resulta imprescindible conocer previamente dónde se empleaban las mujeres antes, tanto en España como en su país de origen, en el caso de las extranjeras.

Así pues, en un estudio realizado por *IOÉ (2001),* donde se pregunta por las actividades anteriores al empleo doméstico realizadas en España; la gran mayoría (75% - 90%) de las mujeres inmigrantes refiere el empleo doméstico como su primer y único empleo desde su llegada al país. Y en menor medida, el sector de limpieza como empleo previo a su entrada al sector doméstico.

En lo que respecta a la experiencia laboral en el país de origen, se presentan diversidad de situaciones. En primer lugar, cabe destacar a quienes no han tenido experiencia laboral el país de origen, grupo en el que destacan las mujeres de origen dominicano y marroquí cuya trayectoria laboral empieza una vez se instalan en España.

Entre las que sí cuentan con experiencia laboral, destacan las peruanas y ecuatorianas en el sector comercio y administrativo, las marroquís en el sector textil, las dominicanas en el servicio doméstico y las filipinas en actividades comerciales.

Lo que nos lleva a concluir que, salvo el caso de las dominicanas, la incursión en el servicio doméstico sería toda una novedad para la gran mayoría de las mujeres inmigrantes.

Por el contrario, el caso de las trabajadoras españolas es distinto. En su caso, sólo un 30% refiere no haber trabajado más que en el servicio doméstico. El resto, ha pasado por distintos sectores, especialmente el comercio y los servicios de limpieza, la rama textil, la agricultura y ámbito administrativo, desarrollando así rasgos de movilidad laboral.

4.2.2.2 Motivación y formas de acceso al servicio doméstico.

Las motivaciones para introducirse en el sector del servicio doméstico pueden ser variadas según la problemática, deseos y necesidades personales. Así pues, siguiendo el estudio realizado por *IOÉ (2001)* la inserción en el sector se puede explicar desde dos puntos de vista distintos:

- El trabajo doméstico como instrumento útil para obtener otros fines.
- El trabajo doméstico como única opción real a pesar de contar con expectativas laborales que apuntan hacia otros sectores.

Así pues, la segunda argumentación, que podría considerarse de carácter negativo, sería la más utilizada en los discursos de las mujeres extranjeras, quienes llegan a afirmar haberse introducido en el servicio doméstico únicamente porque no encontraban otras opciones de trabajo.

Por su parte, puede observarse como en las trabajadoras de origen nacional son más recurrentes los discursos de corte positivo. Así muchas de ellas destacan que el servicio doméstico es una ocupación susceptible de ser compatible con otras actividades. De esta forma, lo que para unas es casi una necesidad, para otras puede ser una opción laboral útil y fácilmente accesible.

En cuanto a las formas de acceso al servicio doméstico; éste puede darse a iniciativa del empleador/a o de la propia empleada.

En el caso de los empleadores/as, la mayoría inician el primer contacto con la posible empleada a través de redes informales, la mayoría de veces por recomendaciones de familiares y amigos/as. De forma secundaria, a través de familiares y amistades de la propia empleada que tienen relación con el hogar. Y en menor medida, a través de la labor mediadora de ONGs que cuentan con bolsa de empleo, referencias de compañeras de trabajo y asociaciones de inmigrantes (IOÉ, 2013).

En cuanto a las fórmulas utilizadas por las trabajadoras para acceder al empleo doméstico, predomina la utilización de redes informales. De esta forma, el medio más utilizado son los contactos y las informaciones recibidas por parte de familiares y amistades; en el caso de la población inmigrante, casi siempre personas de la misma nacionalidad. Esta sería la vía más habitual para casi la mayoría de las trabajadoras extranjeras.

Otra vía usual son los contactos facilitados por personas que conocen a los empleadores/as y tienen algún vínculo con la trabajadora en busca de empleo. Esta sería la fórmula más utilizada por las trabajadoras españolas.

Finalmente, otra forma, aunque menos habitual, sería la búsqueda de empleo a través de anuncios de prensa, realizada mayoritariamente por españolas. Mientras las extranjeras, señalan también como métodos utilizados la intermediación de agencias privadas, algunas órdenes religiosas y ciertas ONGs o asociaciones de inmigrantes *(IOÉ, 2001)*.

4.2.2.3 Trayectorias laborales. Cambios, modalidad y extinción de la relación laboral.

Una vez que conocemos el proceso de entrada en el sector, parece oportuno examinar las trayectorias que estas mujeres han llevado a cabo dentro del ámbito del servicio doméstico.

Puede decirse que el itinerario o trayectoria laboral de las demandantes de empleo dentro del sector doméstico viene determinado por varios aspectos, tales como sus expectativas personales, la situación familiar, situación administrativa, entre otros. De tal forma que nos podemos encontrar con distintos itinerarios dentro del servicio doméstico, siendo los más habituales los siguientes *(IOÉ, 2000)*:

- Perpetuación como interna: Situación de algunas mujeres inmigrantes en situación irregular por miedo a la exposición, pero también de algunas inmigrantes que gozan de una situación jurídica estable y llevan varios años en España, aunque cambiando de hogar contratante.

Aparentemente se trata de un estancamiento en la trayectoria laboral. Entre las causas se encuentran la prioridad que se otorga al envío de remesas pues el trabajo de interna permite ahorrar importantes gastos de mantenimiento (vivienda, alimentación y transporte); o la permanencia como interna tras haber intentado sin éxito otras opciones, etc. En este último caso el servicio doméstico actúa como un "refugio" ante la inseguridad y la competitividad.

- De interna a externa: Se produce un aumento de libertad que se traduce en una mayor disposición sobre su tiempo libre, lo que le permite ampliar su mundo de relaciones y actividades. Es habitual que este paso lo den las mujeres que se casan o que tienen hijos/as, así como las mujeres solteras que no tienen cargas familiares que les impongan la necesidad de maximizar sus ingresos. En estas trayectorias el objetivo económico queda subordinado al deseo de autonomía y promoción personal.

En lo que respecta a los periodos de desempleo se mencionan causas diversas para la pérdida de empleo como la defunción o enfermedad de la persona que cuidaba, o el traslado de ciudad del empleador/a; en otros casos, son las mismas empleadas quienes deciden abandonar temporalmente el sector ya sea por problemas familiares, por traslado de domicilio o por el cuidado de hijos e hijas. En casos más extremos, la propia empleada acaba con la relación laboral por romper con situaciones de explotación o acoso sexual, o por el incumplimiento por parte del empleador/a de la promesa de regularización laboral *(Arango, Díaz y Moualhi, 2013)*.

4.2.2.4 Estrategias de emprendimiento fuera del servicio doméstico

Es reciente, en el ámbito de la investigación, el interés por estudiar las estrategias emprendedoras de mujeres inmigrantes; sobresale el interés en este sentido, del estudio del empresariado étnico desde una perspectiva de género (*Solé y Parella, 2005)*.

Trabajos pioneros en esta rama dignos de mencionar son el realizado por *Solé, Parella y Calvancanti (2007) y Oso y Villares (2006)* sobre empresariado inmigrante, entre otros. Muchas de estas investigaciones coinciden en señalarlo como el instrumento que favorece el desarrollo de un rol más activo por parte de las mujeres migrantes en la sociedad que las acoge y que les permite desarrollar procesos de movilidad laboral.

Sin embargo, existen algunos determinantes para que pueda llevarse a cabo, como pueden ser: tener cierta antigüedad migratoria, estabilidad jurídica, contar con redes sociales y comunitarias, tener experiencia empresarial en el país de origen, entre otros.

Oso y Villares (2005) identifican que la estrategia empresarial que adoptan las mujeres inmigrantes con pasado en el servicio doméstico, puede adoptarse desde distintas perspectivas según los intereses de cada mujer.

Para algunas la apertura de un negocio puede constituirse como la única alternativa al servicio doméstico. De esta forma, mientras que las dominicanas deberán pasar muchos años en el servicio doméstico antes de abrirse paso en el mundo empresarial; las argentinas lo evitarán introduciéndose en él desde el primer momento *(Oso y Villares, 2005)*.

Para otras, será continuar con una trayectoria empresarial que ya tenían en su país de origen y para otras constituirá un proyecto familiar. De esta forma muchas logran establecerse como autónomas y dedicarse a actividades característicamente "femeninas" (como las peluquerías, en el caso de las dominicanas) o en negocios familiares (como en el caso de las marroquíes). En estos casos la viabilidad de la empresa tiene que ver con la densidad de las redes étnicas, pues la clientela mayoritaria de este tipo de negocios son inicialmente personas de la misma nacionalidad.

En lo que respecta al acceso al empleo cualificado, cabe mencionar los importantes escollos que se encuentran las trabajadoras domésticas, y en general, cualquier mujer migrante para acceder a determinados puestos de un nivel superior en la escala laboral, siendo el más destacable la dificultad para homologar sus titulaciones de origen. Sin embargo, una vez superados, se puede ver como muchas mujeres inmigrantes, sobre todo antiguas trabajadoras domésticas especializadas en el ámbito de los cuidados, acceden a ocupaciones cualificadas como pueden ser enfermeras, educadoras, etc., bien por el sector público (una vez nacionalizadas) o por la vía privada. Como puede apreciarse si bien dan un salto importante en materia de mejora de status y condiciones laborales, sus tareas continúan estando relacionadas con tareas de reproducción social.

4.2.2.5 Proyectos y expectativas de futuro de las trabajadoras domésticas.

En lo que respecta a las expectativas respecto a la vida laboral de las trabajadoras domésticas, la literatura recoge que una gran mayoría de las mujeres que actualmente se emplean en el servicio doméstico desearían dejarlo, mostrando un cierto rechazo hacia la idea de permanecer en el mismo sector durante mucho tiempo *(IOÉ, 2006)*. De esta forma el 85% de las trabajadoras desearían trabajar en otro sector, el 11% no contesta y a apenas un 4% le gustaría seguir en el sector doméstico.

Dichas expectativas presentan, sin embargo, diferencia según el origen de procedencia. De esta forma, mientras que filipinas y españolas no piensan en una ocupación deseada para el futuro; peruanas y dominicanas sí lo tienen claro afirmando su deseo de abandonar el sector doméstico. La opción de continuar en el servicio doméstico es más habitual en mujeres españolas.

Entre los proyectos que exponen, como alternativa al servicio doméstico, destacan: el montar un negocio propio, trabajar como administrativo/a, en el ámbito sanitario o en el de la educación. También destacan otros empleos como preferibles antes del servicio doméstico, como pueden ser la hostelería o la peluquería (IOÉ, 2006).

5. NORMATIVA Y LEGISLACIÓN SOBRE TRABAJO DOMÉSTICO

A continuación, analizamos la evolución de las normativas que rigen el servicio doméstico en España. Éste es un ámbito laboral de enorme complejidad debido a las características y tareas que comprende, y especialmente debido a su combinación de carácter mercantil y privado.

La primera dificultad radica en el lugar de desempeño de la labor, que es el hogar (esfera privada) y en el tipo de laborales desempeñadas, que son las del cuidado y que se asocian no solo a las mujeres, sino que se identifican como algo "que se hace por amor" lo que paradójicamente, hace disminuir su valorización social. Esto contribuye a un constatable desinterés político y a un escaso conocimiento del sector, debido en parte a su relación con la economía sumergida, pero sobre todo en base a su desvalorización social.

El servicio doméstico no es algo novedoso en España, si bien se ha producido un cambio cuantitativo y cualitativo que es necesario conocer y que apunta especialmente a una diversificación del empleador/a; ya no está asociado exclusivamente a la clase alta, sino que sectores de clase media, y lo que es más relevante, otros sectores con recursos limitados han pasado a ser empleadores *(García, Santos y Valencia, 2014)*. Así, se ha producido un enorme crecimiento en los últimos años en lo que refiere a personas ocupadas en el sector y un cambio de las estructuras sociales tradicionales, adquiriendo un papel destacado como parte de la economía española. Este proceso está además muy relacionado con la feminización de las migraciones e introduce una nueva variable a tener en cuenta en los estudios sobre inmigración *(Molpeceres, 2012)*.

El crecimiento del trabajo doméstico está además unido a la organización social del cuidado y a políticas específicas de migración que han facilitado de forma implícita y explícita, el volumen de trabajadoras inmigrantes en este sector laboral *(León, 2013)* por lo que es necesario prestar atención a la situación y evolución de la legislación en torno a la inmigración, así como a los preceptos normativos acerca de la integración del contingente migratorio.

5.1 Los sistemas de bienestar y las particularidades del sistema de bienestar español

En palabras de *Navarro (2004)* "el Estado del Bienestar contempla las intervenciones del estado dirigidas a mejorar el bienestar social y la calidad de vida de la población. Dentro de sus intervenciones las que afectan de manera más explícita a la calidad de vida de los ciudadanos son los servicios públicos (sanidad, educación, servicios sociales…), las transferencias sociales (como las pensiones), las intervenciones normativas (normas y sanciones) y las intervenciones públicas".

Esping Andersen (1990) usa el concepto de regímenes de bienestar para clasificar los

países en tres tipos diferenciados en base a la intervención del estado: el Conservador, el Liberal y el Social Demócrata.

El régimen conservador, propio de los países continentales europeos, se caracteriza por el mantenimiento de los estatus tradicionales y la jerarquía, el familismo, y el mantenimiento de la autoridad del Estado. Considera la familia como institución primaria del sistema de subsidiariedad, capaz de prestar servicios y de canalizar las ayudas del Estado. Se trata de un régimen con una fuerte base corporativista que supone el mantenimiento de situaciones de privilegio.

El régimen liberal, propio de los países anglosajones, sigue el precepto de que las diferencias producidas por el mercado son esenciales para mantener el espíritu de individualismo competitivo que sustentaría las relaciones de mercado. Así, la pobreza es un producto natural de ese mercado sobre la que intervendría el Estado, para tratar de mantener las relaciones sociales y en última instancia para poder mantener el propio mercado.

Por último, el sistema socialdemócrata (países nórdicos) plantea una actuación más intensa del estado, de forma generalizada y cumpliendo a la vez un papel importante de desarrollo del pleno empleo a partir de esa intervención pública.

El problema que plantea la perspectiva de Esping Andersen es que se trata de regímenes de bienestar preconcebidos, en los que se trata de encajar a los diferentes países, de forma que algunos a veces llegan a quedarse fuera de ellos o a plantear un régimen singular. Así plantea la conformación de un cuarto grupo, el del bienestar rudimentario, que presenta muchas analogías con el liberal, a pesar de que, en este caso, el sistema de protección todavía es más residual, o incluso inexistente. Portugal y Grecia compartirían este último perfil, mientras que España se encontraría en un estadio de transición entre este grupo y el liberal, e Italia entre éste y el corporativo *(Trilla, 2001)*. Pero la exigencia de incorporar la familia y la sociedad civil pone en duda de nuevo esta clasificación, que no sería una alternativa a la acción del Estado, sino que ambas se complementarían entre sí y definirían sus actuaciones en relación con la intervención de los otros elementos.

Entre las críticas y nuevas propuestas a este modelo, *Castells (1998)* parte de una sociedad de naciones en la que se dan trayectorias históricas parecidas entre algunas de ellas, con formas distintas de intervención de la familia y del Estado. Este autor establece cuatro familias de naciones con una mención diferenciada a las naciones del sur de Europa: el modelo mediterráneo. España sería parte de este modelo de Estado de Bienestar mediterráneo, junto a Grecia, Italia y Portugal. Estos cuatro países comparten ciertas especificidades culturales, como la influencia de la religión como factor estructurante de la sociedad, además de unos procesos históricos coincidentes, como una industrialización tardía y un pasado reciente de gobiernos autoritarios *(Moreno y Mari-Klose, 2013)*. Pero especialmente se caracterizan por un sistema de bienestar poco desarrollado que se equilibra con el recurso a la figura familiar como factor constitutivo del sistema y como pilar básico de la estructura socioeconómica: lo que se conoce como familismo.

Así, la solidaridad familiar sustituye otras carencias del Estado o del mercado. El familismo trae consigo una menor incorporación de la mujer al mercado de trabajo, una fuerte institucionalización del matrimonio y una mayor intensidad de los vínculos intergeneracionales. Así, la solidaridad intergeneracional ha generado un entorno de bienestar generalizado, que ha hecho que los gobiernos relajasen sus funciones de

garantizar unos mínimos de protección a los colectivos vulnerables. Por otro lado, es característico de las burocracias mediterráneas, unas estructuras clientelares y obsoletas, con una baja capacidad para integrar programas sociales (es decir, es tanto causa como consecuencia). Estos dos factores han propiciado que los sistemas de protección en estos países estén fragmentados, ya que no conforman una red uniforme de protección, sino que favorecen a algunos sectores y desamparan a otros *(Moreno y Mari-Klose, 2013)*.

Paradójicamente, esta caracterización de sistema familista no se corresponde con un gran desarrollo de las políticas familiares, lo que hace que nos encontremos ante un sistema de bienestar basado en la familia que no cuenta sin embargo con apoyo político, dando lugar a la sobrecarga de la familia ante la inexistencia de cobertura por parte del Estado.

5.1.1 España: un país sin políticas familiares

Como señala *Flaquer (2000)*, parece que las políticas familiares y de conciliación van más dirigidas a las mujeres que a los varones o al conjunto de la sociedad, limitando la participación masculina, como si el esfuerzo de adaptación dependiese únicamente de ellas. Dependiendo del tipo de gobierno, se fomenta una incorporación femenina al mundo laboral en forma de jornada reducida que afecta los salarios y contribuye a la desigualdad de género sin dar realmente lugar a la conciliación familiar.

La situación se ha agravado a partir del inicio de la crisis de 2007, poniendo en duda la continuidad de ciertas políticas de expansión del sistema de bienestar. Cuestiones como las políticas a favor de la conciliación laboral y familiar, han sufrido un evidente retroceso en estos años apareciendo los denominados nuevos riesgos sociales *(Moreno y Mari-Klose, 2013)* que incluirían los riesgos derivados de la precarización del empleo, una mayor divorcialidad o esta falta de conciliación, entre otros. Estos factores pueden estar llevando a una pérdida de los vínculos que garantizaban una solidaridad familiar y, en consecuencia, la pérdida de la última red protectora para ciertos colectivos.

Además, muchas de las ayudas de lo que se puede considerar el cuarto pilar del Estado de bienestar y que habían iniciado en la última década países como España y Portugal, se han perdido, o bien por los efectos de la crisis, o bien por la falta de voluntad de los gobiernos actuales para incidir sobre estos nuevos riesgos. Algunos de los planes que se han perdido en estos últimos años tienen que ver con ayudas a los dependientes, a la emancipación y a la conciliación laboral y familiar.

La escasa labor del Estado en materia de cuidados se agrava con el cambio social que se produce en los últimos años y que se acompaña de un crecimiento del sector del trabajo doméstico, cuyos asalariados/as llegan a duplicarse *(García, Santos y Valencia, 2014)*.

Este cambio social incluye tanto aspectos sociales como demográficos que alteran no solo la pirámide de población sino las relaciones de cuidado. Destacan la incorporación de la mujer al mercado laboral y el cambio de sus deseos profesionales, así como el cambio de modelo familiar exigiendo la reorganización de la estructura de cuidados y una fuerte demanda de servicios de cuidado personales en un contexto

de migración internacional (*León, 2013; Martínez Buján, 2010)*. En lo estructural, habría que señalar también la desigualdad económica y la configuración específica del mercado español *(García, Santos y Valencia, 2014),* que ni en época de pleno crecimiento económico se corresponde con un paro nulo. Estos aspectos son el caldo de cultivo perfecto para el aumento de la demanda de servicio doméstico, conformado mayormente por mujeres inmigrantes.

Mucho se ha escrito sobre el cambio de la estructura de cuidados (derivado de nuevas formas de convivencia y de una mayor participación de la mujer en el mercado laboral), planteando el envejecimiento como un problema social. El mayor adelanto al respecto es el que se registra en 2006 cuando se publica la *Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia*. Su objetivo es mejorar la calidad de vida de las personas con dificultades en la realización de las actividades básicas de la vida diaria con independencia de su edad, promocionando la existencia autónoma en la vivienda habitual. El inicial baremo para reconocer la situación de dependencia (*Real Decreto 504/2007)* es derogado en 2011, endureciendo los requisitos y, por lo tanto, reduciendo la posibilidad de incorporaciones nuevas. El *Real Decreto 1050/2013* impone nuevos cambios, regulando tres niveles de protección; uno mínimo con cargo a la Administración General del Estado, un segundo nivel acordado entre Estado y Comunidad Autónoma, y un nivel adicional sujeto a decisión de la Comunidad, lo que en la práctica implica una desigualdad territorial de la concesión de estas ayudas en base al presupuesto de la Comunidad.

Entre los servicios, que se prestan a través de la oferta pública de la Red de Servicios Sociales por las respectivas Comunidades Autónomas, están los Servicios de prevención de dependencia y de promoción de la autonomía personal; Servicio de Teleasistencia; Servicio de Ayuda a domicilio; Servicio de Centro de Día y de Noche (que diferencia por edad para mayores y menores de 65 años) y Servicio de Atención Residencial. El primer criterio de acceso es el grado de dependencia (moderada, severa o gran dependencia), al que sigue la capacidad económica del solicitante. Aunque contempla otros aspectos, como el apoyo económico a cuidadores/as no profesionales en el entorno doméstico, lo cierto es que el continuo endurecimiento de los requisitos, los cambios de normativa al respecto y la falta de financiación económica han dejado que el llamado por algunos "cuarto pilar del bienestar" desaparezca antes de llegar a afianzarse.

En definitiva, independientemente de los controvertidos puntos sobre la financiación de las Comunidades Autónomas, esta ley puede resultar más como una medida de conciliación familiar y laboral, un refuerzo a la solidaridad familiar, desde una perspectiva asistencialista y únicamente aplicable a situaciones en la que se produce un reconocimiento de la dependencia, dejando totalmente fuera otros tipos de cuidados. Por otra parte, la continua elevación de requisitos para la demostración de la necesidad de las ayudas, deja fuera a muchas personas, cubriendo solo las necesidades más acuciantes. Podríamos interpretar que esta normativa refiere únicamente medidas paliativas o parciales ante situaciones de extrema necesidad, sin que por ello la necesidad de cuidados quede cubierta.

Ante esta inexistencia de ayuda por parte del sistema de bienestar (o ayuda muy específica y limitada), surgen estrategias particulares entre las que destaca la contratación de servicio doméstico. Estas estrategias irían orientadas no solo al

cuidado de personas de cualquier edad, sino de otras necesidades del hogar que forman parte de los cuidados aunque quedan aún más invisibilizadas. Pero si los hogares encuentran en el servicio de hogar una estrategia decisiva para su continuidad, ni las políticas públicas la han considerado una prioridad ni el sistema de bienestar ha ofrecido una alternativa *(García, Santos y Valencia, 2014)*.

Esta supuesta tarea natural de la mujer sigue formando parte de la mujer, solo que ahora de la no nacional y a cambio de un sueldo. Aunque de bajo nivel, por vez primera supone en reconocimiento económico del trabajo que suponen los cuidados, si bien su baja cuantía indica todavía la escasa valorización social que continúa teniendo.

5.2 Marco legal internacional sobre el trabajo doméstico

El organismo internacional que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales **es la Organización Internacional del Trabajo** (**OIT**), un organismo especializado de las Naciones Unidas.

Con respecto a la estrategia de la OIT en materia de trabajo doméstico, discutida por el *Consejo de Administración de la OIT (noviembre 2011),* sirve de marco unificador para los enfoques coherentes e integrados. Diversas unidades y programas de la OIT y todas las Oficinas regionales colaboran con los mandantes nacionales e instituciones asociadas a fin de hacer del trabajo decente una realidad para los trabajadores domésticos en todo el mundo.

Las cuestiones relacionadas con el trabajo doméstico tratadas son multidimensionales y abarcan diversos aspectos: incluyen la remuneración, las horas de trabajo y otros aspectos de las condiciones de trabajo; el trabajo doméstico infantil; la negociación colectiva; la inspección laboral; y la organización de los trabajadores (OIT).

5.2.1 El trabajo doméstico ¿Qué es según las disposiciones internacionales?

En realidad, en el ámbito internacional ni el concepto ni sus labores están claramente establecidas, ya que en según la OIT[1] el término **"trabajo doméstico"** abarca una amplia diversidad de tareas y servicios que varían de un país a otro, y pueden ser distintos en función de la edad, el género, los antecedentes étnicos y la situación de migración de los trabajadores interesados, así como del contexto cultural y económico en el que trabajan. Esto significa que establecer una definición del trabajo doméstico y de los trabajadores/as involucrados en él basándose únicamente en las tareas que deben realizarse lo más probable es que siempre sea incompleta (OIT).

De acuerdo con la OIT, el trabajador o trabajadora doméstica sería aquella persona que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo, ya sea para

[1] La Organización Internacional del Trabajo (ONU) es la competencia supranacional a la hora de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres.

un hogar o varios hogares, y con independencia de su condición de inmigrante. Incluye a quienes realizan trabajos como cocinar, lavar la ropa, planchar y limpiar, así como a jardineros/as, cuidadores de personas necesitadas y aquéllas con un visado de niñera (*au pair*), ya que, en realidad, son trabajadores/as domésticos. Una persona que realice trabajo doméstico únicamente de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional, no se considera trabajador/a doméstico.

Lo que sí queda claro es que los trabajadores/as domésticos constituyen una parte considerable de la fuerza de trabajo en empleo informal y se encuentran entre los grupos de trabajadores/as más vulnerables.

Como respuesta a este problema, se ha ofrecido como marco un convenio de mínimos, el tratado 189, que España, entre otros muchos países, aún no ha ratificado. El **Convenio 189**, adoptado en Ginebra en 2011 y con entrada en vigor en 2013, está conformado por 27 artículos y, aunque pueda sorprender lo tardío de esta declaración, tiene el acierto de reconocer la importancia del trabajo doméstico en el funcionamiento social.

El convenio 189

Se presenta como un consenso de mínimos *mientras que las propuestas de más alcance quedan planteadas en términos de meras recomendaciones, y, por tanto, sin carácter vinculante para los estados firmantes (García, Santos y Valencia, 2014: 115)*. Señala, entre otros aspectos, la necesidad del establecimiento de contrato de trabajo tipo, la de evitar restricciones a la afiliación; la necesidad de articular mecanismos de denuncia, autorizar inspecciones de trabajo, prevención de la trata, reglamentaciones de descanso familiar, orientaciones a la conciliación…En general lo que demanda el C189 es una mayor protección.

De acuerdo con el Convenio número 189 "trabajo doméstico" designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos (lo que resulta muy ambiguo) y "trabajador doméstico" designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo. El Convenio núm. 189 se basa más bien en la característica común y distintiva de que los trabajadores/as domésticos son empleados por hogares particulares y prestan servicios a éstos.

El problema principal para su aplicación en España es que refiere aspectos que no se regulan en otros espacios tampoco (conciliación) y que entra en conflicto con vacíos en la legislación en España que concierne a otros campos (por ejemplo, la inviolabilidad del hogar, que entra en conflicto con las posibles inspecciones de trabajo).

Trabajo decente y trabajo de calidad

Es importante incidir sobre esta diferenciación, porque mientras la OIT apunta al trabajo decente como objetivo, la Comisión Europea acuña la expresión empleo de calidad, existiendo ciertas diferencias entre una y otra acepción.

Por trabajo decente, la OIT comprende que el concepto sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo

productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.

Mientras, empleo de calidad no encuentra consenso en el debate académico *(González Begega y Gillén Rodríguez, 2009)*. La Unión Europea, tras reconocer la dificultad de establecer la definición y proponer una serie de indicadores, subraya su carácter multidimensional que apunta a: las características objetivas que se refieren al empleo, tanto en relación al entorno laboral como a los elementos específicos del trabajo; las características del trabajador/a y su aportación con respecto al trabajo; el ajuste entre las características del trabajador/a y las exigencias del puesto de trabajo; y la evaluación subjetiva (satisfacción laboral) de este conjunto de características por parte del trabajador/a individual *(EU, 2001: 7)*. Pero finalmente lo relaciona con cuestiones de calidad intrínseca del trabajo, flexibilidad y seguridad, diálogo social, no discriminación entre otras (*García, Santos y Valencia, 2014)*. Esto puede suponer un problema, puesto que en sentido estricto *el* trabajo doméstico y, especialmente el que se destina al cuidado de las personas, no busca la eficiencia, ni la productividad, tampoco está ligado a la obtención de beneficios económicos para los empleadores/as; por lo tanto, no podrá ser considerado como un empleo rentable, en sentido estricto, aunque sea esencial para el bienestar y el desarrollo social (*García, Santos y Valencia, 2014: 110)*.

Recomendación 201 y relación con el Convenio 189 (Recomendación sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos).

En relación con lo anterior es necesario referir la **recomendación 201**, que propuesta por la OIT junto al Convenio 189 se plantean como un sólido reconocimiento del valor económico y social que tiene el trabajo doméstico y supone una llamada a la acción para poner fin a las exclusiones de que son objeto las trabajadoras y los trabajadores domésticos en los ámbitos de la protección laboral y la protección social.

Dado que la mayoría son mujeres, las nuevas normas son un paso importante hacia la realización de la igualdad de género en el mundo del trabajo y el ejercicio efectivo de la igualdad de derechos y de protección de la mujer ante la ley.

El Convenio núm. 189, que será vinculante[2], establece los principios y las medidas fundamentales por lo que se refiere a la promoción del trabajo decente. En cambio, la Recomendación 201 es un instrumento no vinculante que ofrece orientaciones prácticas para el fortalecimiento de la legislación y las políticas de cada país en materia de trabajo doméstico. La Recomendación se basa en las disposiciones del Convenio y debe leerse conjuntamente con éste, sirviendo como fuente de orientación para los Miembros en cuanto a la formulación de las medidas que pueden tomar para aplicar el Convenio.

Además, la Recomendación contiene orientaciones sobre diversas cuestiones que no se tratan en el Convenio como, por ejemplo, las políticas y programas para el

[2] de aplicación obligatoria en virtud del derecho internacional para los países que lo ratifiquen.

desarrollo profesional de los trabajadores y trabajadoras domésticas, el equilibrio entre la vida laboral y privada, cooperación internacional y otros (OIT, 2011).

Un punto sobre el que reflexionar es que la recomendación incluye la posibilidad de exclusión de ciertas categorías de trabajadores/as domésticos: 1) las categorías que dispongan de una protección equivalente o superior; y 2) las categorías "limitadas" de para las que se puedan plantear problemas importantes con respecto a la aplicación del Convenio (art. 2, 2.). Las exclusiones sólo pueden hacerse previa celebración de consultas con las organizaciones de empleadores/as y de trabajadores/as.

5.3 Marco legal del servicio doméstico en España

La evolución de la regulación al respecto en territorio español se ha caracterizado por la atomización y en la actualidad, por la no suscripción del Convenio 189 ni de la Recomendación 201. Al respecto, habría que señalar que en octubre de 2013 se presentó una proposición no de ley para su ratificación que fue aprobada por unanimidad en la Comisión de Empleo y Seguridad Social del Parlamento. Por otra parte, la Asamblea de Madrid presentó en noviembre de 2014 una proposición no de ley que solicitaba a la Comunidad de Madrid a instar al gobierno central la ratificación del convenio 189, que fue rechazada *(Díaz Gorfinkiel y Fernández López, 2016)*.

5.3.1 Evolución histórica

Como hemos señalado, el trabajo doméstico en España no es un sector novedoso, si bien se ha producido un importante cambio cualitativo, en el que pasa de ser un trabajo *semiesclavo* (desde la figura de las amas de cría) con una gran connotación de clase por parte de la demanda a producirse una variación en el perfil del demandante *(García, Santos y Valencia, 2014)*. Para comprender la situación legal actual es importante revisar los **hitos normativos**.

Teniendo en cuenta la evolución histórica, fue en 1931 cuando, a través de la *Ley de Contrato de Trabajo de 21 de noviembre*, se reconoció el carácter laboral de la prestación de servicios (tareas domésticas) en un domicilio particular. Esta ley es la que reconoce por vez primera a las personas ocupadas del servicio doméstico dentro del concepto de trabajador/a. Los intentos de CNT y UGT de sindicar el servicio doméstico finalizan en 1939, con su total desatención.

En 1944 se incluye dentro de los seguros profesionales (como un seguro específico), a medida que el Ministerio de Trabajo impulsa el desarrollo de la Seguridad Social y se instauran diferentes seguros. La *Ley de Contrato de Trabajo de 1944 (Decretos de 26 de enero y 31 de marzo de 1944)* derogó totalmente la de 1931 (Otxoa, 2011) pero lo importante es que declaró excluido de su ámbito regulador al servicio doméstico comenzando una desprotección específicamente señalada al sector.

Posteriormente, la *Ley de Bases de la Seguridad Social de 28 de diciembre de 1966* determinó la creación de una serie de Regímenes Especiales que sí incluye los servicios domésticos. En su desarrollo se dicta el *Decreto 2346/1969, Régimen Especial de la Seguridad Social del Servicio Doméstico*, a través del cual el sector queda integrado

en el sistema de la Seguridad Social, aunque con menor cotización y prestaciones. Será este decreto el que constituye la regulación básica que se ha mantenido en el tiempo.

Con la *Ley de relaciones laborales de 8 de abril de 1976* (etapa democrática) el servicio doméstico pasa a ser considerado una "relación laboral especial"[3]. Es importante señalar que en esta disposición se incide en la igualdad laboral del hombre y la mujer, inclusive en la percepción de su remuneración, independientemente de su estado civil. Hasta entonces, recordemos, había existido una diferenciación clara, incluso reconocida por ley, entre los sueldos de hombres y mujeres y la posibilidad de establecer relaciones laborales por parte de las mujeres.

Pasarán casi diez años hasta que el *Real Decreto 1424/1985 del 1 de agosto* regule específicamente la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar (vigente hasta el 18 de noviembre de 2011) y pusiera fin a la jurisdicción meramente civil del sector. Según esta normativa el contrato no necesitaba ser escrito, presuponiéndose una duración temporal, lo que impide en muchas ocasiones la reclamación de ciertos acuerdos verbales.

Según este RD se considerará trabajador doméstico a aquellas y aquellos "*que se dediquen a servicios exclusivamente domésticos para uno o varios titulares del hogar familiar, siempre que estos servicios sean prestados en la casa que habite el titular del hogar familiar y que perciban un sueldo o remuneración de cualquier clase. Están incluidos los trabajos de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos en los supuestos en que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas*" (REEH). Entre las particularidades frente a otros sectores laborales está la aparición de la figura "despido por desistimiento" y de los tiempos de presencia.

Volverán a pasar más de 25 años hasta la siguiente legislación específica. Sin embargo, cabe citar normativas no específicas que afectan al sector, como la *Ley de Bases de la Seguridad Social del 28 de diciembre de 1996* que incluye a las trabajadoras de servicio doméstico dentro de los regímenes laborales especiales. Es decir, sus relaciones comienzan a considerarse laborales, si bien bajo la connotación de "servidores domésticos". No obstante, la protección social de las trabajadoras seguía bajo condiciones de cobertura inferiores a la de los demás sectores con un régimen especial de la seguridad social que se recoge en el decreto 2346/1969.

Entre otras particularidades, existía la obligación de cotizar aun estando de baja (maternal, por enfermedad) y solo se cobraba a partir del día 29 de la baja. Con el tiempo, aun no produciéndose cambios legislativos específicos, sí se incluyen como parte de otras contingencias en otras normativas (Ley 42/1994) y ley 39/1999. Es

[3] Uno. Son relaciones laborales de carácter especial las que, reuniendo las características del artículo primero uno, se enumeran en los apartados siguientes:
a) El trabajo al servicio del hogar familiar, en sus diversas modalidades.
b) El trabajo a domicilio.
c) El trabajo de las personas con capacidad física o psíquica disminuida, en el grado que reglamentariamente se determine; d) El trabajo en el mar; e) El trabajo en la navegación aérea.
f) El aprendizaje en la artesanía; g) El trabajo de los deportistas profesionales.
h) El trabajo del personal civil no funcionario al servicio de establecimientos militares;
i) El trabajo de los representantes de comercio; j) El trabajo de los artistas de espectáculos públicos.
k) El trabajo de alta dirección o alta gestión de la Empresa no excluido por el artículo segundo, apartado c).
l) Las actividades laborales de los internos de los centros penitenciarios en sus distintas modalidades y de acuerdo con su naturaleza respectiva.
m) Cualesquiera otros trabajos profesionales que sean expresamente declarados como relación laboral de carácter especial por una Ley.

interesante reflexionar sobre cómo estas normativas refieren específicamente el tiempo de embarazo como protegible, de modo que la protección apunta más al hijo no nato que a la madre. Por lo demás, sigue manteniéndose este régimen excluido de la Ley de Prevención de Riesgos laborales. Tampoco se permitía la jubilación anticipada o parcial, ni existía la prestación por desempleo.

En síntesis, el régimen de las "servidoras domésticas" queda en claras condiciones de infraprotección frente a otros regímenes (*Díaz Gorfinkel y Fernández López, 2016)* que tras mucho tiempo de lucha llevaría a la aparición de la *Ley de 27/2011 y al R.D. 1620/2011*. Estamos hablando de un lapso de tiempo de 26 años.

5.3.2 Régimen Especial de los Empleados del Hogar

El 1 de enero de 2012, el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar se integró en el Régimen General como un Sistema Especial, resultado de la intención gubernamental de simplificar los regímenes de cotización *(Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2012)*. Ese mismo año se produce la reforma de legislación laboral en España (*Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral)* que modifica la anterior reforma que se aprueba en 2010[4].

Estas reformas suponen un avance evidente con respecto a la situación previa y al interés legislador por tratar la situación de estas trabajadoras. Sin embargo, la consolidación de la crisis económica y el cambio político en el gobierno central pusieron la duda sobre esta política "heredada" dando paso al bloqueo de esta transformación social que suponía la adquisición de nuevos derechos y no se consideraba prioritaria (Arango, Díaz y Moualhi, 2013).

5.3.3 Cambio reciente de la legislación para la regularización del trabajo doméstico

La ley 27/2011 de 1 de agosto **sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social** introduce la simplificación e integración de los regímenes especiales a los que recomendaba el Pacto de Toledo dirigido a la simplificación y al ahorro administrativo *(Lebrusán, 2017)* que apuntaba por tener dos únicos regímenes, siendo cuatro en la actualidad[5]. A tal fin se integra el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de hogar en el Régimen General.

A fin de incentivar la cotización, esta normativa introduce la reducción del 20% en la aportación que los hogares empleadores realizan a la cotización a la Seguridad Social para cubrir las contingencias comunes de la trabajadora. Esta reducción de cuotas se

[4] Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. Con enorme rechazo sindical. Que a su vez deroga la normativa correspondiente a 2006.

[5] En la actualidad existen cuatro: Régimen General de la Seguridad Social; el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos; el Régimen Especial de la Minería del Carbón y el Régimen Especial de Trabajadores del Mar.

ampliará con una bonificación hasta llegar al 45% para familias numerosas[6] en los términos de las reducciones y bonificaciones que ya se vienen aplicando en este Régimen Especial. Pero a la vez se indicaba que en el caso de trabajadores/as de menos de 60 horas, sean quienes *asuman el cumplimiento de las obligaciones en materia de encuadramiento, cotización y recaudación en dicho sistema especial, en los términos previstos en los artículos 43.2 del Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, y 34 bis del Reglamento General sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre.*" (Ley 27/2011). En el caso de los trabajadores/as no contratados directamente por los titulares del hogar familiar, sino al servicio de empresas (ya sean personas jurídicas, de carácter civil o mercantil) serán responsable del alta de tales trabajadores en el Régimen General de la Seguridad Social, de modo que no entrarían como trabajadoras del SEEH aunque su trabajo se realice dentro de un hogar.

Si las reformas de 2011, a pesar del enorme avance social que supone en cuanto a la propia valoración del servicio doméstico y su reconocimiento como sector laboral que necesita una mayor regulación, no eran completas ni lograban la igualdad laboral, con el cambio de gobierno se produce un cambio de signo en esta pretensión de acercar la situación de las trabajadoras del hogar al resto de los trabajadores/as. Es importante señalar que la principal atención de la seguridad social en este momento está en el retraso de la edad de jubilación que se plantea como necesaria para mantener el sistema de provisión social.

El *RD Ley 29/2012 de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social,* se justifica a partir de supuestas dificultades de la puesta en marcha del sistema especial y la detección de anomalías. Las modificaciones *si bien afectan a la esfera de regulación de los actos instrumentales de dicho Sistema Especial –abordándose cambios en los reglamentos generales aplicables al efecto–, también influyen en la consideración como una situación singular merecedora de una regulación específica, de los supuestos en que los trabajadores presten sus servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador. Igualmente se procede a modificar las cuantías de las bases de cotización aplicables a este colectivo, avanzando en el paulatino proceso de acercamiento en la forma de determinación de tales bases de acuerdo con las normas aplicables en el Régimen General.*

Así, desde el 1 de abril de 2013, los trabajadores/as incluidos en el Sistema Especial para Empleados de Hogar establecido en el Régimen General de la Seguridad Social que presten sus servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador deberán formular directamente su afiliación, altas, bajas y variaciones de datos cuando así lo acuerden con tales empleadores/as. En todo caso, las solicitudes de alta, baja y variaciones e datos presentadas por los empleados y empleadas de hogar deberán ir firmadas por sus empleadores/as pero la responsabilidad pasa a recaer

[6] Siempre que los empleados de hogar presten servicios que consistan exclusivamente en el cuidado o atención de los miembros de dicha familia numerosa o de quienes convivan en el domicilio de la misma, y que los dos ascendientes o el ascendiente, en caso de familia monoparental, ejerza una actividad profesional por cuenta ajena o propia fuera del hogar o estén incapacitados para trabajar.

sobre la persona empleada, cuando antes era responsabilidad de la persona que recibía los servicios.

Este RD introduce una serie de modificaciones en la configuración jurídica del Sistema Especial para Empleados de Hogar. Por otra parte, la *Orden ESS/106/2017, de 9 de febrero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2017* ha variado el tipo de cotización por contingencias comunes y su distribución entre empleador/a y empleado/a. Así, en el año 2017, el tipo de cotización por contingencia común será el 26,50 por ciento, siendo el 22,10 por ciento a cargo del empleador/a y el 4,40 por ciento a cargo del empleado/a. En el caso de contingencia profesional, El 1,10 por ciento sobre la base de cotización que corresponda según tramo, a cargo exclusivo del empleador/a. No se cotiza por desempleo al no estar cubierta esta contingencia.

Relación laboral especial del servicio familiar

En la actualidad, se considera relación laboral especial del servicio del hogar familiar la que conciertan el titular del mismo, como empleador/a, y el empleado/a que, dependientemente y por cuenta de aquél, presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar. Las actividades incluidas[7] refieren las tareas domésticas; el cuidado o atención de los miembros de la familia y otros trabajos tales como guardería, jardinería, conducción de vehículos, cuando formen parte del conjunto de tareas domésticas. En este sentido, la ley permite, dentro del servicio doméstico, el desarrollo de una amalgama entre actividades de cuidado personal y actividades de cuidado de hogar. De alguna manera, la propia ley concibe que todas las necesidades que se producen dentro del hogar, pueden pasar a ser responsabilidad de la empleada doméstica. Es precisamente esta indefinición o concreción la que da lugar a confusiones respecto a la delimitación de tareas a desarrollar por parte de la empleada.

Régimen laboral

La relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar se establece en el *Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre*. Según rige mediante este RD el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, el acceso al empleo en el hogar familiar se realizará mediante contratación directa o a través de los servicios públicos de empleo o de las agencias de colocación debidamente autorizadas, con garantía plena del principio de igualdad y no discriminación.

El contrato podrá ser escrito o verbal, entendiendo que, en el caso del verbal, se entiende como contrato indefinido, a diferencia de lo que sucedía con el RD

[7] Las actividades excluidas, también indicadas, refieren las relaciones concertadas por personas jurídicas, de carácter civil o mercantil; las relaciones concertadas a través de empresas de trabajo temporal; las relaciones de cuidadores profesionales contratados por instituciones públicas o por entidades privadas; las relaciones de cuidadores no profesionales en atención a personas en situación de dependencia en su domicilio; las relaciones concertadas entre familiares; y el trabajo a título de amistad, benevolencia o buena vecindad (ministerio de empleo y Seguridad Social).

1424/1985[8]. Los contratos de duración determinada de más de cuatro semanas serán por escrito, y en ese caso deberá especificar aspectos concernientes (además de los aspectos generales) a las prestaciones salariales en especie (de haberse acordado y que no podrá superar el 30% de la percepción salarial), a la duración y distribución de los tiempos de presencia pactados, así como a la retribución o compensación de los mismos y el régimen de pernoctas del empleado de hogar en el domicilio familiar, en su caso.

En cuanto a las retribuciones, éstas han de garantizar al menos el pago en metálico del Salario Mínimo Interprofesional en cómputo anual, dentro del cual puede incluirse la prorrata de dos pagas extraordinarias anuales que corresponden a la trabajadora (evolución desde las dos medias pagas que establecía el decreto anterior). No será posible realizar descuento alguno por salario en especie por manutención o alojamiento por debajo de esta cuantía (Ministerio de Empleo y Seguridad Social). Anteriormente, si bien se establecía el cumplimiento del Salario Mínimo Interprofesional, se podría descontar en concepto de alojamiento o manutención hasta el 45% del salario total. Con este decreto disminuye a un máximo del 30% pero siempre y cuando quede cubierto el pago en metálico del SMI mensual.

La jornada laboral será de un máximo de 40 horas semanales, de trabajo efectivo, sin perjuicio de los tiempos de presencia. En cuanto a los tiempos de presencia, no podrán exceder las 20 horas semanales de promedio en un periodo de un mes, salvo acuerdo expreso de equivalencia en descanso y cuya retribución mínima será la de las horas ordinarias.

Entre una jornada y la siguiente deberán mediar por lo menos 12 horas (evolución desde las 10 horas estipuladas por el RD anterior, excepto en el caso de las internas que seguirá siendo de 10) y se estipulan en 36 las horas de descanso semanal y en 30 los días de vacaciones anuales fraccionados en dos o más periodos, uno de los cuales debe ser al menos de 15 días consecutivos. En este sentido no hay cambios con respecto a la legislación anterior, pero sí respecto a la continuidad de esas horas de descanso: el 1620/2011 regula que estas 36 horas deben ser continuadas, a diferencia de lo que establecía el RD 1424/1985 que solo señalaba la necesidad de que 24 horas fuesen continuadas.

Reseñable resulta la escisión de contrato, que puede ser debida a despido disciplinario (regido por el *Estatuto de los Trabajadores*) y bajo la figura del **desistimiento**, que consiste en la voluntad del empleador/a de dar por terminado el contrato sin alegar causas adicionales. Implica el pago de una indemnización de doce días de salario por año de servicio, con el límite de seis mensualidades[9].

En caso del despido por desistimiento, el empleador/a debe comunicarlo por escrito a la trabajadora con un preaviso de entre 7 y 20 días (en función si la duración del contrato es inferior a un año o superior, respectivamente) o indemnización equivalente a esos días de trabajo. Además, simultáneamente a la comunicación del desistimiento, la indemnización correspondiente: siete o doce días de salario por año de servicio, según el momento de celebración del contrato (siete días, si el contrato es

[8] Anteriormente, el RD 1424/1985 establecía que el contrato podría ser verbal o escrito, si bien en el primero de los casos se asumía que su duración sería de un año, renovable de forma tácita en periodos anuales.
[9] No obstante, la indemnización de doce días sólo se aplica a los contratos que se concierten a partir del 1/1/2012. Para los contratos anteriores la indemnización es de siete días de salario por año de servicio, también con el límite de seis mensualidades.

de antes del 1 de enero y doce días a partir del 1/1/2012), en ambos casos con el tope de seis mensualidades. Al trabajo de jornada completa le corresponden además seis horas semanales durante el periodo de preaviso con el fin de buscar otro empleo.

Si este despido se debe al fallecimiento del empleador/a se aplica la normativa general sobre extinción del contrato, de modo que la trabajadora tendría derecho al abono de una cantidad equivalente a un mes de salario *(artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores*), con independencia de la antigüedad que tenga.

Seguridad Social

En principio, la normativa establece que la obligación de dar de alta y cotizar corresponde al empleador/a (sean uno o varios) excepto, como hemos visto, para las trabajadoras que presten sus servicios durante menos de 60 horas mensuales. Si empleador/a y trabajadora han acordado la asunción de obligaciones cuando la prestación de servicios es inferior a 60 horas mensuales, la trabajadora debe formalizar asimismo la cobertura de contingencias profesionales con la entidad gestora o colaboradora de la Seguridad Social, salvo que el empleador/a ya tuviese aseguradas dichas contingencias, en cuyo caso la cobertura corresponderá a la entidad gestora o colaboradora vigente ya elegida por el empleador/a.

A partir de 1 de enero de 2017, las bases de cotización por contingencias comunes (que cambian anualmente) a este sistema especial serán las determinadas en la escala siguiente, en función de la retribución percibida por las empleadas de hogar por cada relación laboral:

Tabla 6. Tramos, retribuciones mensuales y bases de cotización

Tramo	Retribución mensual incrementada con la proporción de pagas extraordinarias €/mes	Base de cotización €/mes
1º	Hasta 188,61	161,29
2º	Desde 188,62 hasta 294,60	266,84
3º	Desde 294,61 hasta 400,80	372,39
4º	Desde 400,81 hasta 506,80	477,96
5º	Desde 506,81 hasta 612,90	583,52
6º	Desde 612,91 hasta 718,20	689,09
7º	Desde 718,21 hasta 825,65	825,6
8º	Desde 825,66	862,44

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

En el año 2017, el tipo de cotización por contingencias comunes será el 26,50%, siendo el 22,10% a cargo del empleador y el 4,40% a cargo del empleado. Para la cotización por contingencias profesionales se aplicará el 1,10%, a cargo exclusivo del empleador/a.

Acción protectora e inspecciones de trabajo.

Con respecto a la acción protectora, y según establece la ley 27/2011, los trabajadores/as incluidos en el Sistema Especial para Empleados de Hogar tendrán derecho a las prestaciones de la Seguridad Social en los términos y condiciones establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social, con las siguientes peculiaridades; entre otras:

- El subsidio por incapacidad temporal en caso de enfermedad común o accidente no laboral se abonará a partir del noveno día de la baja, estando a cargo del empleador/a el abono de la prestación desde el día cuarto al octavo, ambos inclusive. Anteriormente la trabajadora no cobraba hasta el día 29, lo que supone uno de los avances sociales, desde la perspectiva de la cobertura, más reseñables.
- En caso de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el subsidio será el 75% de la base reguladora y se cobrará desde el día siguiente al de la baja.
- No se tiene derecho a la prestación por desempleo.
- El pago del subsidio por incapacidad temporal se efectuará directamente por la Entidad a la que corresponda su gestión, no procediendo el pago delegado del mismo.

Con respecto a las inspecciones de trabajo, corresponden a la Seguridad Social y se rigen por el Real Decreto 928/1998 por el que se aprueba el Reglamento General sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social. Sin embargo, el sector doméstico queda desamparado, pues el carácter privado del hogar prevalece sobre el derecho laboral de las trabajadoras lo que implica un abandono declarado del servicio doméstico por parte de la inspección de trabajo. No obstante, las inspecciones pueden adoptar otras formas que no necesariamente implican la entrada en el domicilio o bien realizarse la inspección previa orden judicial. Es este un aspecto complejo, debido a que se realiza en un espacio ambivalente, el hogar *(Díaz Gorfinkiel y Fernández López, 2016)* espacio de intimidad para unos que se convierte en el entorno laboral para otros.

Respecto de este punto, el Convenio 189 refiere de manera explícita la necesidad de desarrollar la inspección de trabajo en este sector laboral. Según algunas investigaciones (*Díaz Gorfinkiel y Fernández López, 2016)* la inspección del trabajo funciona de manera efectiva en casos concretos, especialmente los referidos a la inscripción fraudulenta para obtener permisos de residencia, pero no sobre situaciones que afectan a las empleadas.

Por otra parte, la ausencia de distinción entre las labores de cuidado y las de mantenimiento del hogar mantienen en la sombra las necesidades de cuidado, a la par que impiden la especialización de las trabajadoras en una u otra dimensión, como si fuesen intercambiables y asociadas a las características inherentes según las cuales "cualquier mujer puede cuidar".

5.4 La figura de la mujer inmigrante como empleada de hogar

Cuando hablamos del servicio doméstico en España hemos de hacer referencia específica a la situación de la mujer inmigrante, ya que la migración femenina encuentra un principal nicho laboral en el sector doméstico. Esta constatable etnificación se explica por la interconexión de las dinámicas económicas globales y locales y la internacionalización de los procesos sociales asociadas a transferencias étnicas de las labores asociadas a la reproducción social que hace que se produzca *una transferencia étnica de las responsabilidades de la reproducción social (Díaz Gorfinkiel y Fernández López, 2016: 5)*. Transferencia étnica, pero no de género, de modo que son ahora las mujeres extranjeras las que realizan las tareas del hogar.

Por este motivo es necesario referir la **evolución de la legislación que afecta a las migrantes;** la imbricación de ésta con la legislación sobre el servicio doméstico será causa de la ocultación parcial de este sector y de que parte de sus trabajadoras se encuentren en condiciones de irregularidad y de informalidad laboral *(García, Santos y Valencia, 2014)*.

5.4.1 Integración y ciudadanía

Como pone de manifiesto *Sassen (en García, Santos y Valencia, 2014)* la movilidad geográfica del personal cualificado y el aumento de tiempo dedicado al trabajo generan una nueva demanda de trabajadores y trabajadoras para cubrir las demandas derivadas de las tareas reproductivas. Para cubrir esta nueva necesidad se abre un nuevo nicho laboral mal remunerado que se alimenta de la desigualdad estructural existente a nivel económico. No hay que perder de vista los efectos coyunturales, referidos a la articulación normativa entre extranjería y trabajo doméstico (*García, Santos y Valencia, 2014)* como si la asociación entre ambas fuese inmediata.

Un punto clave para comprender las condiciones (sobre todo económicas) tiene que ver con el cambio de perfil del empleador/a, con una variedad de renta y recursos que puede ser escasa, pero con la necesidad creada de suplir esa función de los cuidados. Aunque el modelo se reproduce en otros países, en España se constata específicamente que estamos ante un sistema de autorrefuerzo, donde la polarización de los ingresos conduce a la demanda de trabajos de bajo salario y a la estratificación social (Recio, 1999). Dicho de otro modo, las economías de los demandantes (pensionistas, personas enfermas) no pueden permitirse pagar grandes salarios, si bien sigue existiendo el empleo doméstico relacionado con la posición de clase.

Para comprender la vulnerabilidad específica que sufre este sector hay que comprender el **proceso de la triple discriminación**.

5.4.2 La triple discriminación

Las trabajadoras inmigrantes del servicio doméstico en España se enfrentan a una

triple discriminación: primero, la desigualdad constatada que sufren las mujeres en todas partes del mundo; la que se deriva de su esfera de trabajo, un aspecto necesario para el mantenimiento de la reproducción social pero infravalorado social, laboralmente y económicamente, y por último, se pueden enfrentar a problemas de racismo todavía existentes, dando lugar a una triple marginación con implicaciones legales y sociales.

La situación de las trabajadoras domésticas nunca ha sido una prioridad política, puesto que principalmente afecta a las mujeres[10] y más específicamente a las mujeres pobres; al ser realizado por los estratos más bajos de la sociedad se genera un *círculo vicioso de desprestigio (Díaz Gorfinkiel y Fernández López, 2016)*. Y es que la disparidad socioeconómica entre quienes demandan y ofrecen el trabajo ha sido condición estructural para su desarrollo[11] *(García, Santos y Valencia, 2014)*. El factor "inmigrante" es un factor añadido a una ecuación que siempre ha sido de pobreza y desigualdad, que incrementa el exponente negativo con nuevos niveles de desigualdad, reforzados por la ausencia de derechos. Además, en el caso de las personas inmigrantes, una vulnerabilidad añadida es una posible situación irregular o próximas a la irregularidad sobrevenida y en malas condiciones económicas, lo que les obligaría a aceptar trabajos de menor salario y peores condiciones. En estos casos carecen de elección[12]. La mayoría de estudios en España sobre las relaciones laborales de las mujeres en servicio doméstico señalan la irregularidad y la economía sumergida como rasgos definitorios, lo que supone escasa protección social de los colectivos que lo desarrollan *(García, Santos y Valencia, 2014)*

Un problema añadido surge de la invisibilidad de estos trabajos y de la minusvaloración que sufren las labores que realizan. El problema es que *sus tareas no se reconocen como "trabajo", sino solo como algo que "hacen las mujeres" (EFFAT)*. Parte de su minusvaloración es que se considera que *sus cualificaciones no son formales sino que se consideran tácitas (Parella, 2003 en Díaz Gorfinkiel y Fernández López, 2016:2)* asociadas incluso a cierto estigma social. Además, lo que sucede dentro de la casa es invisible" a los "ojos sociales". Por otra parte, son contratadas de manera individual, lo que dificulta la posibilidad de asociacionismo e incluso de conocimiento de ciertos derechos laborales.

5.4.3 Ley de Extranjería

Como se ha referido, debido al crecimiento económico de los 90 y los 2000 España se transforma en foco de atracción para la población inmigrante. Este es un proceso nuevo para España que está más acostumbrada a ser país emisor que a ser país receptor, lo que explica la tardía legislación sobre inmigración que se debe más a la entrada de España en la Unión Europea que a un interés real del país.

[10] A pesar de los avances normativos y las recomendaciones al respecto, entre las que cabe citar la Convención de Naciones Unidas Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), en vigor desde 1981, poco hay que decir sobre la discriminación que sufre la mujer aún hoy día.

[11] Cuanto mayor es la desigualdad de ingresos mayor potencial para la aparición de empleos poco cualificados y de bajo salario (García, Santos y Valencia, 2014).

[12] Al respecto, García Santos y Valencia (2014) señalan que no necesariamente estamos ante posiciones antagónicas, sino ante relaciones de fragilidad social (necesitados de cuidados y necesitados de empleo) que resulta en una relación ambivalente.

Por ello, para comprender el marco jurídico aplicable en España en materia de inmigración debemos prestar atención a normas a un triple nivel: el que refiere a la regulación constitucional, el ámbito internacional y al ámbito comunitario europeo, nacional, autonómico y local.

El nivel más elevado sería la propia *Constitución Española*, que hace referencia específica a la situación de los inmigrantes en el territorio nacional (art 13.1.). No obstante, los artículos 93 y 96 refieren el principio de subsidiariedad según el cual toda normativa internacional ratificada por España y publicada en el BOE pasa a formar parte de la normativa aplicable nacional. Es decir, España no es independiente a la hora de desarrollar normativa, sino que se integra en el nivel internacional, europeo y siempre de conformidad con la *Declaración Universal de Derechos Humanos* (1948)[13] (interpretación "condicionada" al Tribunal Europeo de Derechos Humanos y al Tribunal de Justicia Internacional). Destacan espacialmente las medidas en materia de visados, la política de inmigración y en materia de asilo. Hay que comprender que una vez se adquiere la ciudadanía española, se adquiere derecho a libre movilidad según el acuerdo Schengen. Además, cualquier normativa ha de respetar los derechos imprescindibles para la dignidad humana (PECI 2007-2010). No obstante, como indica la sinopsis del artículo 13 *Los Estados tienen, por ello, que determinar necesariamente cuál va a ser su actitud frente a los extranjeros que residen en ellos. Deben determinar la posición jurídica de éstos, regulando los elementos fundamentales de su situación en el país. Desde quién puede entrar en el país y cómo, hasta qué actividades pueden desarrollar o qué familiares pueden traer consigo*". (CE, 1978).

Con respecto a la regulación estatal, además de los apuntados en la Constitución Española, en la actualidad, las vías de entrada de mano de obra extranjera están reguladas por *la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de Enero sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros en España y su Integración Social (*artículo 32) y el *Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, aprobado por Real Decreto 557/2011, de 20 de abril (artículo 147 a 150) y Reformada por LO 8/2000, LO 14/2003, LO 2/2009, LO 10/2011, y RDL 16/2012).*

Esta ley regula todos los aspectos concernientes a los derechos y libertades de la

[13] Además, aparte de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) a la que remite expresamente el artículo 10.2 de la Constitución a efectos interpretativos, hay que hacer referencia como principales instrumentos al Pacto Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos (1966) y al Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966). En el ámbito de la Organización de las Naciones Unidas, tienen además relevancia para el ámbito de la inmigración las siguientes convenciones: la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados (1951, con su Protocolo de 1967), la Convención sobre el Estatuto de los Apátridas (1954), la Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial (1965), la Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979), la Convención Internacional contra la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanas o degradantes (1984) y la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño (1989), y el Convenio Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabaja- dores migrantes y de sus familias (1990). Salvo este último, todos han sido ratificados por España y publicados en el Boletín Oficial del Estado, y, por tanto, forman parte de nuestro ordenamiento, de acuerdo con lo dispuesto por la Constitución Española. Además, hay que hacer referencia a la Convención de las Naciones Unidas Contra la Delincuencia Organizada Transnacional conocida como Convención de Palermo (2001), y en particular a su Protocolo adicional para pre- venir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente de mujeres y niños, que complementa dicha Convención. Por otra parte, también la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) se refiere a los trabajadores extranjeros en numerosos convenios, entre los que cabe destacar el Convenio no 97, sobre trabajadores migrantes (1949, revisado en 1967). Ya en el ámbito europeo, y más concretamente, del Consejo de Europa, el principal instrumento, vinculado a la protección dispensada por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, es la Convención Europea para la Protección de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales (1950). Otros instrumentos de referencia obligada son la Carta Social Europea (1961) y el Convenio relativo al Estatuto Jurídico del Trabajador Migrante (1977). Todos ellos han sido igualmente ratificados por España y forman parte de nuestro ordenamiento. Por último, el 16 de mayo de 2005 se aprobó el Convenio del Consejo de Europa sobre Acciones contra la Trata de Seres Humanos, que entrará en vigor una vez lo hayan ratificado diez Estados. (PECI 2007-2010: 100-101)

población extranjera (incluyendo referente a reagrupación familiar; garantías jurídicas, medidas antidiscriminatorias); régimen jurídico, referente a infracciones y coordinación de los poderes públicos. Expone dos vías de entrada de mano de obra extranjera: ordinaria (contratación en origen) y extraordinaria (regularización en destino). Una vez en el país y desde 1996, se pasa a un sistema de permisos de trabajo.

La primera autorización para trabajar es anual, y podrá tener restricciones sectoriales y geográficas *(García, Santos y Valencia, 2014)* que renovará dos veces cada dos años. A partir de ese, se tiene permiso de trabajo, no existe restricción de actividad laboral; es decir, no está ceñido al primer tipo de trabajo regulado, por lo que podría desempeñar cualquier otro. Tras cinco años, el permiso se convierte en autorización de residencia permanente; esta es una **autorización de residencia de larga duración** que autoriza a residir y trabajar en España indefinidamente en las mismas condiciones que los españoles. **Los titulares de una autorización de residencia de larga duración deberán solicitar la renovación de la tarjeta de identidad de extranjero cada cinco años.** La solicitud se deberá presentar durante los sesenta días naturales anteriores a la fecha de expiración, si se presenta en fecha posterior, se podría incoar el correspondiente procedimiento sancionador.

De otro modo daría lugar la irregularidad sobrevenida. Esta refiere la situación en la que se encuentra el extranjero/a que no ha podido renovar su autorización de residencia por no cumplir los requisitos, encontrándose en consecuencia en situación irregular.

5.4.4 Condiciones administrativas para la ciudadanía

Los requisitos aplicables a los migrantes a los que no se le aplica el régimen de ciudadano de la Unión Europea[14] para obtener la ciudadanía serían los siguientes:

1) No encontrarse irregularmente en territorio español, así como carecer de antecedentes penales en España y sus países anteriores de residencia (respecto a delitos contemplados en el ordenamiento español); no tener prohibida la entrada en España (ni figurar como rechazable en el espacio territorial de países con los que existe ese acuerdo, recordando la libertad de movilidad europea) y no encontrarse, en su caso, dentro del plazo de compromiso de no retorno a España que el extranjero/a haya asumido al retornar voluntariamente a su país de origen.

2) Hallarse en uno de estos supuestos:

Haber residido legalmente y de forma continuada en territorio español durante cinco años[15].

Haber residido cinco años continuados como titular de Tarjeta Azul UE en la Unión Europea, siempre que los dos años inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud dicha residencia se haya producido en territorio español[16];

[14] Es decir; ciudadanos UE, del Espacio Económico Europeo o de Suiza, o familiar de ciudadanos de estos países a los que les sea de aplicación el régimen de ciudadano de la Unión.
[15] La continuidad no se verá afectada por ausencias del territorio español de hasta seis meses continuados, siempre que la suma no supere diez meses dentro de los cinco años. Si es por motivos laborales no podrá superar el total de un año dentro de los cinco años requeridos.
[16] La continuidad no se verá afectada por ausencias de la Unión Europea de hasta doce meses continuados, siempre que la suma de éstas no supere el total de dieciocho meses dentro de los cinco años de residencia requeridos.

Ser residente beneficiario/a de una pensión contributiva (de jubilación, de incapacidad permanente absoluta o de gran invalidez), incluida dentro de la acción protectora del sistema español de la Seguridad Social.

Ser residente y haber nacido en España y al llegar a la mayoría de edad haber residido en España de forma legal y continuada durante, al menos, los tres años consecutivos inmediatamente anteriores a la solicitud.

Haber sido español de origen y haber perdido la nacionalidad española.

Ser residente que al llegar a la mayoría de edad haya estado bajo la tutela de una entidad pública española durante los cinco años inmediatamente anteriores de forma consecutiva.

Ser apátrida, refugiado o beneficiario de protección subsidiaria, encontrarse en territorio español y haberle sido reconocido el respectivo estatuto en España.

Haber contribuido de forma notoria al progreso económico, científico o cultural de España, o a la proyección de España en el exterior. En estos supuestos, corresponderá al titular de Ministerio de Empleo y Seguridad Social la concesión de la autorización de residencia de larga duración, previo informe.

5.4.5 Arraigo laboral y arraigo social con permiso de trabajo.

En ciertos casos se pueden producir autorizaciones de residencia por circunstancias excepcionales[17]para personas *extranjeras que se encuentran en España en situación irregular (sin una autorización de estancia o residencia) cuando se cumplen los siguientes supuestos de arraigo:*

- Arraigo laboral. Si ha permanecido en España al menos dos años y puede acreditar una relación laboral de duración no inferior a seis meses.
- Arraigo social. Si ha permanecido en España al menos tres años, cuenta con un contrato de trabajo y acredite vínculos familiares con otros extranjeros residentes o presente un informe de inserción social.
- Arraigo familiar. Si es hijo de padre o madre originariamente españoles o bien sean padre o madre de un menor de nacionalidad española.

5.4.6 Políticas de integración

La política de integración de los inmigrantes corresponde a la *Secretaría General de Inmigración y Emigración* y en su ámbito, la *Dirección General de Migraciones del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*. Tiene como objetivo promover la plena integración de los extranjeros en la sociedad española, en un marco de convivencia

[17] Existen otras modalidades de menor interés para este trabajo: Autorización excepcional por razones humanitarias; Mujeres víctimas de violencia de género; Autorización de residencia temporal por razones de protección internacional; Autorización de residencia temporal por colaboración con autoridades policiales, fiscales, judiciales y seguridad nacional; Autorización de residencia temporal por colaboración con autoridades administrativas o interés público; Residencia por circunstancias excepcionales por colaboración con autoridades no policiales, contra redes organizadas; Residencia por circunstancias excepcionales por colaboración con autoridades policiales, fiscales o judiciales, contra redes organizadas; Residencia temporal y trabajo de extranjeros víctimas de trata de seres humanos.

de identidades y culturas diversas sin más límite que el respeto a la Constitución y a la ley.

La Constitución Española además, establece competencias normativas a las instituciones comunitarias, por lo que, si bien la potestad sobre la nacionalidad y residencia es de competencia nacional, los programas de integración son finalmente responsabilidad o competencia de las autonomías.

En ese marco normativo y con el principal objetivo de fortalecer la cohesión social, se han aplicado los *Planes estratégicos de Ciudadanía e integración*, que son implementados por parte del gobierno central y que también se adoptaron a nivel de comunidad autónoma y a nivel municipal. Lo importante de estos planes es que reconocen que "*la integración de los inmigrantes es uno de los retos importantes que afronta la sociedad española y un pilar básico de la política integral de inmigración del Gobierno, junto con la lucha contra la inmigración ilegal, la vinculación de la inmigración legal a las necesidades del mercado de trabajo y la cooperación al desarrollo de los países de origen" (Portal de inmigración, Ministerio de Empleo y Seguridad Social)*.

Estos planes vienen avalados por un proceso de elaboración basado en el consenso, habiendo participado las Comunidades Autónomas, los Ayuntamientos, los agentes sociales, las asociaciones de inmigrantes, las organizaciones no gubernamentales y los expertos. Además, se planteó consulta social abierta a la ciudadanía, y se ha sometido a la consideración de los órganos consultivos en materia de integración. Es decir, el planteamiento cubre la representación de todos los agentes sociales, ya que comprende la integración como un proceso de adaptación mutua. Sin embargo, el último realizado es el *Plan Estratégico de Ciudadanía e Integración 2011-2014* que sustituye al PECI 2007-2010, lo que denota cierto desinterés al respecto ya que en la actualidad no estaría vigente ningún PECI.

Estos planes hacen referencia específica a la situación de los empleados y empleadas del hogar, indicando que en el caso de los trabajadores y trabajadoras que van a cubrir puestos en el servicio del hogar familiar, es la propia Administración la que asume dichos programas de acogida, así como propone la Revisión de normativa laboral y de Seguridad Social, concretamente el Régimen Especial de Empleados de Hogar y propuesta de adaptación en línea convergente con el Régimen General.

Por su parte, la Dirección General de Migraciones convoca anualmente la concesión de subvenciones a entidades sociales sin ánimo de lucro, dirigidas a financiar programas que fomenten la integración social y laboral del colectivo de personas inmigrantes. En la actualidad están vigentes: **Programas de acogida integral para la atención de las necesidades básicas y de apoyo a la inserción de personas inmigrantes**; **Programas cofinanciados por el Fondo Social Europeo** en el marco del programa operativo "Lucha contra la Discriminación", en materia de empleo, para la formación y perfeccionamiento de los profesionales y voluntarios y de sensibilización y promoción de la igualdad de trato y no discriminación en el ámbito laboral; **Programas cofinanciados por el Fondo de Asilo, Migración e Integración,** tales como: introductorios de acogida integral, programas destinados a la primera atención, orientación y asesoramiento, educativos extracurriculares, dirigidos a promover la inclusión, a la promoción y prevención de la salud, al fomento de la participación, a la

promoción de la igualdad de trato y no discriminación en la sociedad de acogida y programas dirigidos específicamente a mujeres, entre otros.; Programas de intervención integral en barrios con presencia significativa de población inmigrante y encaminados a favorecer la integración de los nacionales de terceros países, el diálogo, la convivencia ciudadana, la inclusión social y la gestión de la diversidad en barrios cuyas características sociales, demográficas, económicas y habitacionales pudieran dificultar una vida social normalizada.

5.4.7 La no discriminación

La igualdad y la no discriminación suponen un derecho autónomo, independiente de otros derechos, y por lo tanto son el antecedente fundamental en el derecho internacional y nacional. No obstante, la cuestión de la integración de los migrantes es mucho más compleja, y finalmente desborda los márgenes del derecho *(Añón, 2010)*.

Como antecedentes contra la no discriminación en la legislación española cabe referir los *Artículos 14 y 9.2 de la Constitución y las Leyes de Igualdad: LIONDAU, Ley 62/2003, Ley 1/2004 de Medidas Protección contra la Violencia de Género, Ley 13/2005 de modificación Código Civil y derecho a contraer matrimonio, LOIE, y Ley 3/2007 de rectificación registral mención relativa al sexo*.

En orden supranacional caben referir una serie de *Directivas comunitarias de protección frente a la discriminación* establecen un marco europeo de lucha contra la discriminación obligatorio para los Estados.

- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Artículo 26;
- Consejo de Europa: Protocolo número 12 de la Convención Europea de Derechos Humanos: constituye la igualdad y la no discriminación como un derecho autónomo, no dependiente de otros.
- Unión Europea: Tratado de Lisboa artículo 2 y artículo 9 (antiguo artículo 13).

Por otra parte, habría que referir la específica *legislación al respecto de los crímenes de odio*, que refieren delitos que atentan contra la dignidad de las personas por el mero hecho de padecer éstas una enfermedad (o una discapacidad) o de pertenecer a un grupo o a una identidad religiosa, sexual o étnica. La nueva legislación entró en vigor el julio de 2015, estableciendo penas de hasta 4 años de prisión para quienes "fomenten, promuevan o inciten directa o indirectamente al odio, hostilidad, discriminación o violencia contra un grupo, una parte del mismo o contra una persona determinada por razón de su pertenencia a aquél, por motivos racistas, antisemitas u otros referentes a la ideología, religión o creencias, situación familiar, la pertenencia de sus miembros a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, orientación o identidad sexual, por razones de género, enfermedad o discapacidad". Los tres supuestos de hecho serían el fomento o la incitación al odio y a la hostilidad contra grupos o personas por su pertenencia a una determinada religión, etnia, origen, sexo, enfermedad u orientación sexual; a difusión de material que fomente o promueva dicho odio o violencia y la negación pública o el enaltecimiento de los delitos cometidos contra grupos o personas, por razón de su pertenencia a una determinada religión, etnia, origen, sexo, enfermedad u orientación sexual. Pero además se añade a los anteriores as conductas atentatorias contra la dignidad consistentes en una "humillación, menosprecio o descrédito" de dichas personas o

grupos de personas.

El delito de odio no se debe confundir con discriminación, que se sitúa, esencialmente, en el orden civil, social y administrativo, y contempla diferencias jurídicas con el orden penal donde no es posible la inversión de la carga de la prueba planteada para la "discriminación" en las Directivas europeas.

Es importante reflejar la tardanza en la inclusión de los delitos de odio en el código penal, ya que el primer asesinato señalado como tal fue en 1992 (Lucrecia Pérez) pero el reconocimiento oficial de los delitos de odio en España no se produjo hasta 2014, si bien la reforma del código penal en 1995 indicó como delictivo y agravante la provocación al odio, discriminación y violencia por racismo, antisemitismo y otras formas de intolerancia, así como la asociación ilícita a este fin.

5.4.8 Planes de integración Específicos a la Comunidad de Madrid

El último Plan de Integración publicado por la Comunidad de Madrid fue el *PECI 2009-2012, lo que*, indica que existe un vacío normativo al respecto en el momento actual. Resulta paradójico en este sentido que en este plan se señale "*Dado que el fenómeno migratorio sufre constantes cambios en su configuración y en sus representaciones, no podemos analizarlo con los mismos esquemas de hace unos años ni podemos diseñar las políticas migratorias bajo las mismas inercias de antaño*". En este sentido supone un retroceso frente a otros programas de inclusión que sí han continuado su financiación e implementación (como el *Plan de Inclusión de la Población Gitana de la Comunidad de Madrid, 2017-2021*).

5.5 Regularización laboral y migratoria

Como hemos ido señalando, el servicio doméstico se conforma como uno de los sectores laborales con mayor incidencia del empleo informal, con las consecuencias que esto tiene sobre los derechos laborales (*Díaz Gorfinkiel y Fernández López, 2016)*. Con respecto a los motivos sobre por qué unos países tienen una mayor representación de mujeres inmigrantes en servicio doméstico, se pone de manifiesto la importancia de la regulación migratoria *que puede ser más o menos favorable a este tipo de contrataciones* de modo tal que la extensión de este tipo de cuidados monetarizados responde a la intersección entre el modelo de bienestar social y el de los flujos migratorios, de modo que la legislación en materia de extranjería condiciona la movilidad social y ocupacional de las mujeres migrantes *(Nogueira y Zalakaín, 2015:43)*. También influye el modelo de mercado laboral español, que se caracteriza por una fuerte presencia de economía informal (*Capel, 2002)*.

Si bien, conforme a las disposiciones del Tratado de Maastricht, los inmigrantes procedentes de países de la Unión Europea tienen derecho a trabajar en España, aquellos que provienen de otros países están obligados a obtener un permiso de trabajo. Al respecto habría que señalar la salvedad hecha y el reciente fin de la moratoria que limitaba la libre circulación de trabajadores y trabajadoras nacionales

de Rumania y Bulgaria[18] según *Real Decreto 343/2012 (al respecto, SGIE/5/2013, de 17 de diciembre, sobre régimen jurídico aplicable a los trabajadores por cuenta ajena nacionales de Rumania y a sus familiares a partir del 1 de enero de 2014)*. Recordemos que, mediante Decisión de la Comisión de 11 de agosto de 2011, se autorizó a España a suspender temporalmente la aplicación de los artículos 1 a 6 del Reglamento (UE) núm. 492/2011 del Parlamento Europeo y del Consejo, relativo a la libre circulación de los trabajadores dentro de la Unión, con respecto a los trabajadores rumanos, suspensión que había sido decidida por Acuerdo de Consejo de Ministros de 22 de julio de 2011. Finalmente, la decisión de la Comisión de 20 de diciembre de 2012 autorizó a España a ampliar la suspensión temporal citada con respecto a los trabajadores rumanos hasta el 31 de diciembre de 2013.

Esto implica que son las personas extranjeras no comunitaria quienes van a encontrar más problemas de regularización y que están, por lógica, más relacionadas con la irregularidad y el empleo informal. Al respecto se ha señalado la regulación migratoria como conveniencia, en una articulación entre el modelo de protección y la importancia de la regulación de los flujos inmigrantes (*Nogueira y Zalakain, 2015)* de modo que *los servicios del cuidado* ejercidos por la mujer inmigrante en muchas ocasiones responden a las conveniencias del país receptor. Esto en realidad refiere al principio de prioridad de mano de obra autóctona que limitaría la contratación de inmigrantes a aquellos sectores de más difícil cobertura *(Nogueira y Zalakain, 2015*).

En definitiva, las políticas nacionales de inmigración proporcionan vías de entrada para colmar las necesidades del mercado laboral, pero teniendo en cuenta la situación de la mano de obra nacional, cubriendo con trabajadores extranjeros aquellos puestos de trabajo para los que no existen trabajadores nacionales (Aguilera, 2006).

Finalmente, su entrada depende de que haya *necesidad de cobertura de puestos de trabajo y, salvo en los supuestos previstos por circunstancias excepcionales y por el paso desde una situación de residencia o de estancia por investigación o estudios a una autorización de residencia y trabajo, los inmigrantes que quieran desarrollar una actividad laboral deberán venir en origen con un visado que les habilite para trabajar o para buscar un empleo (*LO 4/2000).

El aumento de inmigración en situación irregular hace que aparezca una nueva figura de legalización de trabajadores/as extranjeros que se encuentran en España sin las autorizaciones administrativas correspondientes; la "regularización" o "normalización", que consiste en la concesión de autorizaciones administrativas a quienes cumplan determinados requisitos (los establecidos por la norma que en cada momento apruebe el correspondiente proceso de regularización). Estos son procedimientos extraordinarios, de modo que tienen un periodo de aplicación específica (un momento puntual de aplicación, digamos bajo necesidad).

Especialmente a partir del año 2001 las regularizaciones extraordinarias se han convertido en un fenómeno común en los países del sur de Europa, poniendo de manifiesto la existencia de una economía sumergida, de manera que, en gran

[18] El Tratado de 25 de abril de 2005 de Adhesión a la Unión Europea de la República de Bulgaria y de Rumanía, entró en vigor el día 1 de enero de 2007. De conformidad con el Protocolo relativo a las condiciones y al procedimiento de admisión de estos Estados y el Anexo VII del Acta relativa a las condiciones de adhesión y a las adaptaciones de los Tratados en los que se fundamenta la Unión Europea, el Consejo de Ministros adoptó periodos transitorios para la libre circulación de los trabajadores nacionales de estos países mediante Acuerdos de 22 de diciembre de 2006 y de 28 de diciembre de 2007.

medida, las regularizaciones tienen una motivación económica. La UE tiene una posición ambivalente al respecto, pues si bien considera que estos procesos pueden favorecer el proceso de integración de los inmigrantes, también considera que pueden degenerar en un efecto llamada *(Aguilera, 2006)*.

En España, desde la entrada en vigor de la LO 7/1985, de 1 de julio, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España, han tenido lugar siete procesos de regularización extraordinaria, el último de ellos en el año 2005.

Tabla 7. Los procesos de regularización en España (1985-2005).

No.	Fecha	Solicitudes		Objetivo Declarado	Requisitos	Partido Gobierno
		Aceptadas (Legalizadas)	Rechazadas			
I	1985-1986	43 800	--	--	--	PSOE
II	1991-1992	108 321	--	Regularización por "inserción y arraigo"	Un mes de residencia en España	PSOE
III	1996	21 294	3 834	Legalizar a titulares de permiso y a sus familiares	Residencia en España antes **1/01/1996**	PP
IV	2000	163 352	80 975	Legalizar a poseedors alguna vez de permiso o que lo hayan solicitado	Residencia en España antes **1/06/ 1999**	PP
V	2000	20 352	--	Retorno Voluntario a ecuador	--	PP
VI	2001	239 174	110 830	Regularización por "arraigo"	Residencia en España desde 1.01. 2001, incorporación laboral real/potencial, anterior residenica, o vincluos familiares con residentes legales.	PP
VII	2005	575.941	115.714	Regularización laboral. Ligada a situación del mecado de trabajo.	Empadronamiento previa al 7 agosto 2004 u otro acreditamiento, contrato de trabajo.	PSOE

Fuente: Almaguer (en prensa) y Aguilera Izquierdo (2006).

Según *León (2013),* estas regularizaciones iban especialmente dirigidas a las ocupadas en el cuidado de mayores.. En esta línea, para Climent este proceso de normalización habría estado enfocado a la desfamiliarización del sistema español a partir de la mano de obra inmigrante, pero los procesos establecieron criterios y requisitos diferentes para el sector doméstico, lo que se tradujo en un acceso más limitado a los derechos laborales y de ciudadanía *(en Nogueira y Zalakaín, 2015)*. Sería este sector concreto de trabajo en auge el que habría dado lugar a la feminización de la inmigración y más concretamente de la latinoamericana, por la cercanía cultural y la ausencia de barreras idiomáticas.

5.6 Conclusiones y recomendaciones

De los aspectos normativos señalados cabe mencionar el interés por la necesaria atención a la situación del servicio doméstico y de forma específica a las mujeres extranjeras que trabajan en este sector; los derechos de las trabajadoras nacionales en el sector son claramente inferiores a los de los trabajadores/as de cualquier otro, acusando la depreciación social de las labores que sin embargo son fundamentales para su reproducción. Esto no obsta a que la mejora desde la legislación en 1985 sea

evidente, pero la tardanza en revisar esta legislación acusa el desinterés político sobre el sector.

Económicamente las últimas medidas sobre afiliación (uno de los temas más controvertidos y sobre los que las leyes variaron en solo un año) tampoco resultan positivas para el país, ya que cabe sospechar que el bajo beneficio para las trabajadoras de menos de 60 horas resulte en una continuación de la economía sumergida. En ese sentido la legislación de 2012 se constata como un atraso a la de 2011. Además, la complejidad burocrática y la subida del coste de las cotizaciones que acompaña al cambio legislativo es un problema fundamental. El riesgo es que el coste para la trabajadora sea superior al beneficio que obtiene, y más aún cuando no dispone de derechos como el derecho a paro.

En el caso de las migrantes la situación es aún más compleja, ya que la reticencia a legislar sobre determinados aspectos (inspecciones de trabajo) expone a estas trabajadoras a una situación de vulnerabilidad y de sometimiento a condiciones abusivas en espera de obtener la regularidad en materia laboral y administrativa.

Sería además necesario hacer énfasis sobre la distinción entre las tareas a realizar y el coste que uno y otro tiene para el empleador/a, de modo que no se exponga a las trabajadoras a salarios míseros, pero teniendo en cuenta la dificultad que determinadas poblaciones tienen en el acceso a los cuidados asalariados (dependientes, mayores) por lo que podría apuntarse a la complementariedad estatal.

A pesar de que a lo largo del tiempo se ha producido una mayor formalización del sector y su importancia social tiene mejor situación que en la primera legislación democrática, quedan numerosos aspectos sobre los que legislar, destacando la situación del problema de invisibilidad, de acceso a derechos fundamentales y de derechos laborales, que postergan problemas sociales de cobertura universal, que supuestamente es uno de los principios del sistema de bienestar en España.

6. LAS EXPERIENCIAS EN EL TRABAJO DOMÉSTICO ENTRE MUJERES DE DIFERENTES NACIONALIDADES

6.1. Análisis descriptivo cuantitativo

Como ya explicamos en el apartado de metodología y antes de proceder a la presentación de resultados, fruto de la aplicación de técnicas de carácter cualitativo, que ahondan sobre las experiencias de las trabajadoras, eje central de nuestro estudio, procederemos a presentar los resultados de las **encuestas exploratorias** referidas a las **caracteristicas de los trabajos realizados** y las **opiniones de las trabajadoras**, con la finalidad de obtener un perfil más amplio de la trabajadora doméstica en la Comunidad de Madrid y de esta manera, ampliar la muestra con mujeres de otras procedencias diferentes a las entrevistadas en el trabajo de campo cualitativo.

Dichas encuestas se dirigen, tanto a mujeres inmigrantes que en el momento de su aplicación se encuentren trabajando en servicio doméstico, como aquellas que lo hubieran abandonado recientemente. A estas ultimas, se les solicitó contestar al cuestionario pensando en el último empleo de servicio domestico.

Las encuestas de autoaplicación se distribuyeron a través de organizaciones del tercer sector que brindan apoyo y formación a población migrante. Así, se obtuvo respuesta de 124 mujeres procedentes de 23 países diferentes sobre cuestiones relacionadas con su perfil socio-demografico, carateristicas del empleo del hogar y su conocimiento de la normativa propia del servicio domestico.

De este modo, entre las **nacionalidades** encuestadas destaca la presencia de mujeres procedentes de Latinoamerica (73%), seguidas Asia (12%), Africa (10%), Europa (2%) y no sabe o no contesta (NS/NC) (3%). Los **países** de mayor a menor presencia en la muestra son: Perú, Bolivia, Colombia, Ecuador, Filipinas, Honduras, Paraguay, Marruecos, Nepal, Nicaragua, Argentina, Cuba, Republica Dominicana, Venezuela, Brasil, Camerun, Congo, El Salvador, Kenia, Mali, Rumania y Senegal.

En cuanto al **nivel de estudios**, la muestra esta constituida por mujeres que presentan en su mayoría estudios secundarios (50%) y en menor medida, por mujeres con estudios superiores (21%), estudios universitarios (19%), estudios primarios (8%) y NS/NC (2%).

Es de resaltar que el 76% de ellas no había trabajado en su país de origen en servicio domestico, siendo su entrada en el sector una novedad.

En cuanto a su **estatus legal** el 80% de ellas se encuentran en situación administrativa irregular frente al 20% que no, dato que arroja luz sobre los niveles de irregularidad jurídica en el sector.

Estos datos nos ofrecen pues, un retrato robot de la trabajadora domestica de origen inmigrante.

En lo que a las **características del empleo** se refiere, cabe apuntar que la modalidad mas repetida entre las trabajadoras encuestadas es la de externa (entre las que se incluye externas a jornada completa y a media jornada) con un 47%, por detrás de ellas las trabajadoras internas que suponen un 40%, y las trabajadoras por horas (12%).

En cuanto a las **tareas realizadas**, el 59% de las mujeres que constituyen nuestra muestra afirmaron realizar de forma simultanea tareas relacionadas con el cuidado de personas y el mantenimiento del hogar, siendo solo un 20% las que afirmaron dedicarse de forma exclusiva al cuidado y otro 20% sólo a tareas de limpieza, confirmando hallazgos de otras investigaciones revisadas al principio de este informe.

La principal **vía para la obtención** de dicho empleo es a través de amigos, conocidos y familiares (67%), seguido de asociaciones y organismos del tercer sector (15%), agencias privadas (11%) y presa o anuncios particulares (6%).

Las mujeres **afiliadas** constituyen el 52% lo que nos permite vislumbrar el peso de la economía informal en el sector.

Por su parte, en lo que respecta al papel ejercido por las **redes que establecen** las mujeres migrantes, es importante señalar que cerca del 40% de la muestra estaban asociadas o pertenecían a algúna organización social. Asi, cuando se les preguntó a quién acudirían en caso de un conflicto laboral, las ONG o asociaciones aparecen en primer lugar como se presenta en la Tabla 8.

Tabla 8. Utilización de redes de apoyo.

P.17 Si tienes un conflicto en tu trabajo, ¿A quién acudirías en primer lugar?	
A ONG o asociaciones de apoyo a inmigrantes	43%
A amigos	16%
A familiares	13%
A un sindicato	8%
A nadie	7%
Al Ministerio de Empleo y Seguridad Social	7%
A la policía	3%
NS/NC	3%

Fuente: Elaboración propia.

Por ultimo, en lo que respecta al **conocimiento de la normativa** especifica de servicio domestico, el 66% de las mujeres consultadas en la encuesta afirman no conocerla frente a un 32% que sí, NS/NC (2%). Esto a pesar de que el 48% de ellas considere que sus derechos laborales no son respetados.

6.2. Análisis cualitativo

Para dar respuesta a los diferentes objetivos en este estudio se ha realizado un intenso trabajo de campo, en el que se han incluido los testimonios de 58 mujeres trabajadoras en el sector doméstico. Su participación ha sido fundamental para comprender sus experiencias y trayectorias, pero también para poder evaluar el impacto de la normativa sobre su trabajo.

Entre los objetivos se apunta la necesidad de ahondar en las diferencias que las mujeres experimentan en relación con su nacionalidad. Para ello, las técnicas cualitativas se han aplicado por separado a los tres grupos mayoritarios de mujeres inmigrantes trabajadoras del servicio doméstico en España: mujeres procedentes de América Latina, mujeres procedentes de África y mujeres procedentes de Europa del Este. Las particularidades migratorias de cada uno de estos grupos enriquecen los resultados, dan visibilidad a las diferentes dificultades de acceso al mercado laboral y específicamente, permiten ahondar sobre la cuestión de igualdad de trato y no discriminación. El análisis se complementa con el establecimiento de un grupo de control formado por mujeres españolas (de origen y nacionalizadas) a fin de establecer si emergen diferencias en la aplicación de la normativa según que el origen de la trabajadora sea autóctono o inmigrante.

6.2.1. Mujeres latinoamericanas

Las mujeres latinoamericanas consultadas en la investigación son un colectivo muy movilizado, lo que puede estar influido por la **vía de contacto**, ya que los contactos se realizaron mediante asociaciones muy participativas. El trabajo de campo constata que en Madrid las mujeres latinoamericanas han generado **redes de apoyo** y **empoderamiento efectivas**, y esto marca cierta diferencia con otros colectivos respecto al conocimiento de sus derechos generales y, específicamente, de los laborales. También suponen una red de apoyo social que revierte en positivo sobre otros aspectos del día a día de la trabajadora latinoamericana en servicio doméstico, destacando un **menor aislamiento social**.

Esta vía de contacto podría explicar ciertas diferencias en el análisis comparativo con mujeres contactadas por otras vías. Por otra parte, es posible que el propio **asociacionismo** esté relacionado con la necesidad de apoyo en España o con tradición asociativa en el país de origen. Sea como fuere, esta condición podría resultar como variable interviniente en los resultados, presentando estas mujeres un mayor conocimiento de sus derechos y una mayor reivindicación de los mismos. Por otra parte, la labor de empoderamiento realizada desde la asociación se nota en las dinámicas de grupo y en la propia concienciación sobre la necesidad de reclamar aquello que se considera injusto.

Otro aspecto relevante a señalar es que contamos con mujeres de países diversos, con situaciones socioeconómicas de referencia muy diferentes. En ocasiones, serán la mala situación laboral y los pobres salarios en el país de origen la explicación para que se acepten situaciones que, como las trabajadoras saben, implican explotación laboral. Un riesgo añadido en este colectivo es la situación de irregularidad y el miedo

a ser detectadas por las autoridades y expulsadas del país, así como la presión por a) conservar un trabajo de cara a la obtención de la regularización y b) la necesidad de ingresos, tanto para el envío de remesas como para la propia supervivencia, ya que la migración de la trabajadora en ocasiones forma parte de un proyecto migratorio que afecta a la familia que queda en el país de origen. Todas estas son variables a tener en cuenta para comprender, tanto la situación de desventaja del colectivo latinoamericano para negociar sus propias condiciones, como la predisposición a aceptar salarios por debajo de lo que marca la ley u horarios de explotación.

6.2.1.1. Situación antes de emigrar

Entre las mujeres consultadas las situaciones son muy variadas y diferentes, tanto por procedencia como por la generación de pertenencia. Dentro del colectivo latinoamericano hemos incluido testimonios de mujeres procedentes de al menos 9 países, con situaciones de origen muy heterogéneas. Respecto a la edad, las mujeres más jóvenes tienen una educación superior que las más mayores y más posibilidades de cambiar de empleo en algún momento futuro. No obstante, la homologación de estudios en España es complicada desde la perspectiva económica y por las diferencias en el currículo educativo (se reconoce una parte muy pequeña de los estudios realizados en el país de origen). Las diferentes nacionalidades añaden mayor heterogeneidad al grupo.

Emprendiendo el proyecto migratorio: motivos para venir a España y expectativas laborales

Los testimonios constatan que existe un atractivo por Europa y concretamente por España que roza lo simbólico, y que la salida del país se realiza en muchas ocasiones desde una perspectiva idealizada, influida por compatriotas ya residentes en el país receptor. También hay que recordar que las etapas previas a la crisis de 2008 presentan España como un país con oportunidades para medrar, si bien la fuerte crisis económica habría golpeado especialmente a los colectivos con recursos más bajos, entre ellos a los inmigrantes. Esto hace que se produzca un contraste muy fuerte entre quienes llegaron a España antes y después de 2007. La existencia de familiares o conocidos en España será un importante factor de atracción, y más cuando existen acuerdos entre el país de origen y el país receptor que pueden facilitar el proceso de migración.

> *"Yo soy de Paraguay. Había venido por primera vez a España en el 2009, pero cuando vine estaba ya mi madre aquí. (…) En ese tiempo se podía venir con contrato directo de trabajo; fue cuando estaba Zapatero. Tú venías con contrato y con tus documentos (…) Mi madre me dijo que luego era más difícil, pero yo quería probar porque hace años quería venir a Europa, venir a conocer el Camino de Santiago y dije yo me voy porque quiero hacer este año el camino y voy a ir al Xacobeo el siguiente porque era en el 2010 y me vine".* **ML2**
>
> *"Llegué a España en el 2003. Vine con unas expectativas diferentes. En su momento había mucho trabajo aquí en España, me enviaron un contrato, vine con un contrato. Vine con papeles".* **ML1**
>
> *"Yo vine de mi país con otras ideas porque yo ya había sido inmigrante y me había desarrollado con otras ideas, pero este país era totalmente diferente. Encontré un país*

de muchos inmigrantes". **ML4**

Como ya se señaló, la migración previa de familiares, especialmente de los más cercanos, supone un factor de motivación, pero en ciertos casos, un factor de presión especialmente para las mujeres:

> *"Bueno, yo llegué en el 2010. Ya más o menos sabía la situación porque ya tenía a mi hermana acá; se vino 2 años antes que yo. Ella vino por conocer y porque tuvo problemas allá y luego me llamó que se sentía sola y que la mayoría de las chicas están acompañadas y ella se sentía sola. En ese momento teníamos un hermanito enfermo. Yo no me quería venir más que todo por él (…), y ella que vente. Allí estaba mejor. Cuidaba ancianos, pero solo cuidarlos, no cuidado de casa. No como hago aquí".* **ML9**

En la mayoría de las mujeres consultadas constatamos un contraste entre lo deseado y la realidad que encuentran a su llegada, siendo el propio proceso migratorio a nivel psicosocial una dificultad a la que se añadirá la cuestión laboral:

> *"Es difícil. Los 3 primeros meses muy difíciles: dejar deudas, sueños, expectativas, familia, problemas, que uno deja cuando parte y que muchas veces uno lo sigue cargando".* **ML4**

Además del atractivo específico que pudiera tener España, y aunque las entrevistadas tenían orígenes muy diferentes (no solo nacionales, sino socioeconómicos y etarios), **la necesidad** es un factor para venir, que encuentra en el servicio doméstico un nicho laboral con pocos requisitos de acceso, especialmente en el trabajo de interna:

> *"La pasé muy mal porque me pasé recogiendo tóner en la basura, de vender tamales en los metros, de vender camisas de mi país en los partidos, de mariachi los fines de semana… He venido acá porque tengo 3 hijos y me la vi peor, porque de externa con hijos era difícil. Y encontré de interna y así empecé por 3 meses de interna".* **ML5**

El servicio doméstico es una puerta de entrada al mercado laboral y específicamente, el régimen de interna se comprueba como una estrategia de acceso a la regularización administrativa entre las mujeres latinoamericanas.

6.2.1.2. Situación en España

6.2.1.2.1. El servicio doméstico como puerta de entrada al mercado laboral

A pesar de que en los países de origen pudieran tener estudios, la mayoría de las personas consultadas vinieron sabiendo que la opción más fácil para entrar al mercado laboral es el servicio doméstico. No obstante, y a pesar de que esta es una realidad presente, existe cierta resistencia a creerlo, también basándose en la experiencia de conocidos, familiares o amigos que pudieron optar a mejorar su situación laboral en un periodo corto de tiempo. Finalmente, la realidad en el país de acogida es otra, y el trabajo en el servicio doméstico es la opción laboral de más sencillo acceso:

> *"Yo soy Licenciada en Administración de Empresas. Estaba trabajando en una oficina todo el día con el ordenador, pero cuando vine acá no iba a tener contrato; no iba a poder buscar un trabajo de oficina o de otra cosa, iba tener que venir a buscar en el servicio doméstico o el cuidado de alguien. Mi madre me dijo"*. **ML2**

> *"Tengo una carrera en mi país, porque yo estudié contabilidad y que mira que hay muchos bancos aquí, y bueno, vine con esa expectativa. Al llegar aquí te das cuenta que no es así, que tienes que comenzar de abajo. Mi madre me lo decía y yo de terca no le creí"*. **ML1**

Algunas de las mujeres consultadas acaban en el servicio doméstico no solo por la dificultad de encontrar trabajo en otros sectores, sino **por eliminación**, es decir, si bien este no es el sector deseado, se prefiere a otros:

> *"Trabajé en hostelería pero no me gustaba; me aturdía, me agobiaba (…) Y en ese momento lo que había era para cuidar a señores mayores. Y al final con una chica tetrapléjica, pues aunque yo no sabía me dio la oportunidad. Me veía muy joven y me decía "tú no vas a poder" pero yo le dije "Mira, estoy desesperada porque llevo aquí en España 3 meses y no encuentro trabajo. Pero si tú me enseñas yo puedo". Y me enseñó ella y así es como empecé"*. **ML1**

Una de las constataciones es que la **regularización administrativa** por vía de servicio doméstico pasa por el régimen de interna, especialmente en el caso de las mujeres latinoamericanas.

6.2.1.2.2. Proceso de regularización administrativa a través del Servicio Doméstico

Por un lado, el trabajo ofertado en España en el que encuentran acceso las mujeres procedentes de Latinoamérica es mayormente en el sector doméstico. Por otra parte, el carácter privado del trabajo en el hogar, aunque escenario de incumplimiento de derechos, se concibe también como una forma de refugio para las mujeres que no están en situación regular. Además, es el sector donde las mujeres señalan, es más fácil **optar a la regularidad**. Eso sí, éste será un largo proceso en el tiempo con un enorme coste emocional que se manifiesta en la figura de empleada interna, que supone una inversión en tiempo y un desgaste psicológico que sin embargo, las trabajadoras están dispuestas a pasar.

> *"El trabajo era de interna cuidando a una señora y era en un pueblo y yo libraba allí 2 veces al mes (…) con la abuela las dos solas en un pueblo súper alejado y no salía casi. Al principio no tenía ni medias pagas y tampoco vacaciones. El primer año recuerdo que no tuve vacaciones, pero ellos se iban el verano a una playa en Denia, Alicante y ellos me llevaban y me daban todas las tardes libres para que me fuera a la paya y todos los fines de semana que me debían me los daban allí claro, y así aguante 3 años hasta que me hicieron los papeles"*. **ML9**

A pesar de que la mayor parte de las mujeres que consiguieron la regularización migratoria a través del trabajo en el servicio doméstico, las que **aún no son regulares** señalan la **reticencia de algunos hogares para contratarlas**. Además, no todos/as

los/as empleadores/as están dispuestos a facilitar el proceso de regularización. Las multas a los hogares que contratan a personas no regulares son un riesgo que no todos/as los/as empleadores/as están dispuestos a correr:

> *"Las ofertas de trabajo te piden sólo con papeles, aunque sea 200 o 300 tienes que tener los papeles. Como se han cobrado muchas multas a las personas que contratan personas sin papeles… y claro, tienen miedo de contratar personas sin papeles y son como 6000 euros de multa. Entonces está muy difícil para las personas sin papeles. Y si consiguen (trabajo) es internas (…) y es como vivir recluida… o estás expuesta a que se te vea. Entonces todas las chicas que están sin papeles optan por estar internas y es lo que les sale también porque ya una con papeles te cuesta conseguir de externa, y sin papeles, interna.. es peor".* **ML2**

Aceptar el puesto de interna siendo irregular, supone un **riesgo elevado de incumplimiento de derechos laborales**. En ocasiones, hay una mayor predisposición de la trabajadora irregular a aceptar el incumplimiento de derechos laborales viéndolo como su única baza para trabajar:

> *"Cuando pasé la entrevista el hijo me dijo: "váyase con la idea que no la vamos a llamar porque mi hermano no va aceptar, él quiere pagar seguridad social, una persona que esté en regla y no la va aceptar". "Bueno será lo que Dios quiera", le conteste, y me llamaron, pero ¿por qué? Porque me dijeron que esta señora que quería trabajar tiene papeles y conoce sus derechos: salir a mediodía el sábado, su seguridad social, sus pagas completas y todo le había exigido. Pero era tanta mi necesidad que yo le propuse que yo iba a salir a las 4 de la tarde los sábados y que iba a regresar el domingo a las 4 de la tarde, lo que otra persona no le ofrecía, no me iba pagar seguridad social, pero al no pagarme yo me dije que me paga más, accedió a pagarme 850 y como no tengo familia (…) puede sonar un poco mal para las que tienen papeles, pero era parte de mi supervivencia ya que no tengo a nadie y era mi necesidad de trabajar".* **ML4**

Algunas personas empleadoras utilizan la **regularización administrativa como una promesa imponiendo a la trabajadora unas condiciones de explotación**. No obstante, no todas las trabajadoras que optan por el trabajo de interna consiguen los "papeles" pasado el tiempo, o bien el momento de la regularización se alarga más años de los que establece la regularización por arraigo laboral. El riesgo es elevado, pues puede producirse el desgaste de la relación antes de que se alcance la regularización.

No obstante, el trabajo como interna también se considera una estrategia para las mujeres como **forma de ahorro** (la cuestión de la vivienda es un problema entre la población inmigrante) y también como **lugar de seguridad** frente a posibles redadas de la policía:

> *"A veces muchos paisanos te meten miedo con que si te pilla la policía te va a meter presa y te vas a ir al CIE*[19]*".* **ML10**

> *"Al final, como estás allí dentro todo el tiempo te sientes segura de que no te va a coger la policía si no tienes papeles".* **MDT1**

[19] CIE: Centro de Internamiento de Extranjeros.

Por estos motivos, el trabajo de interna es más habitual cuando no se tienen papeles o en momentos muy iniciales del proceso migratorio, situación laboral que finalmente entra en conflicto con el deseo de formar una familia propia en España.

Para las **mujeres de más edad**, según declararon en el Grupo de Discusión y en la Mesa de Diálogo de Empleadas (celebradas el 18 de noviembre de 2017), la situación se recrudece, más cuando a la situación de irregularidad o de inestabilidad laboral se une el **miedo a quedarse desempleada a edades avanzadas**: la vuelta al país de origen no se plantea y no se ha alcanzado derecho a pensiones contributivas, lo que supone una situación de **vulnerabilidad aún mayor** que hace que su trabajo en régimen de interna, aun cuando no lo desean, sea su única opción. El aspecto más negativo de este régimen, además de la aceptación de condiciones por debajo de lo establecido por la ley bajo la expectativa de su regularización laboral (si aguantas esta situación durante unos años, puedes optar a los papeles) y especialmente, el hecho de que este régimen dificulta la compatibilidad con una vida personal, es la gran **carga psicosocial** que puede incluso desembocar en depresiones y otras complicaciones psicológicas:

> *"Por el miedo yo estuve 5 años interna, pero tenía miedo de no encontrar rápido otro y ese es el miedo de muchas de quedarse sin nada y sabes que no tienes derecho al paro y tienes que pagar tu alquiler, tienes que comer y hay gente que tienen personas dependientes de ellas en su país o aquí y no te puedes quedar sin nada. Y más cuando tienes más de 50 años es difícil (…) después de los 45 es difícil".* **ML9**

> *"Ahora tienes que ir a 4 o 5 entrevistas, porque no te toman por la edad. Hay gente que dice "no, yo quiero joven". Sin embargo, hay gente que dice "las mayores son más responsables que las jóvenes". Pero poca gente son las que piensan ya así".* **MDT3**

> *"Yo fui interna por 11 años y es una esclavitud. Pero solo que estás ahí adentro y tienes una necesidad. Yo tenía un objetivo, y era que ganaba y que ahorraba. Y hace un mes que toqué fondo y entré en una depresión. Y le dije a la señora "es que no puedo más: quiero ser externa". Trabaja desde las 7,15 hasta las 10 de la noche. Y los sábados salía a las 2. Y cuando la primera semana que encontré otro trabajo y salí a las 4 de la tarde y no sabía ni que hacer".* **MDT5**

> *"Ahí dentro estás encerrada, sin poder hablar nada con nadie. A veces te dejan ver la tele, que es un poco de distracción, y a veces en otras casas no te dejan ver. Hay en casas que las empleadas tienen tele en su cuarto, pero en otras casas no tienen. Yo he enfermado de estrés y de depresión. Y todavía sigo. Una, aparte de que está ahí encerrada y no sabe qué pensar, pues te llega una noticia que te entristece y un agobio, una desesperación a veces entra".* **MDT3**

6.2.1.3. Situación actual de las trabajadoras domesticas

Es este epígrafe analizamos la situación laboral y condiciones de las trabajadoras de origen latinoamericano. Para ello, empezaremos definiendo las vías que sirven como acceso al servicio doméstico, posteriormente nos centraremos en las funciones que realizan en su trabajo actual, en función de la modalidad de interna o externa, las condiciones laborales (contrato, salario, horario y vacaciones), así como la relación que se ejerce con la persona empleadora y la persona cuidada y, finalmente, los aspectos más preponderantes en lo que a Seguridad Social se refiere, como cotizaciones, prestaciones, pensiones, bajas enfermedad y desempleo, entre otros.

6.2.1.3.1. Forma de contacto con la oferta

Algunas de las mujeres entrevistadas vienen a España ya con contactos, a cubrir incluso salidas laborales de familiares o amigas. Esta es la situación más fácil, pues el boca a boca y las recomendaciones de personas conocidas es la forma más sencilla de acceder al trabajo en un hogar, como también han señalado las personas empleadoras.

> *"Me vine yo llegué en marzo de 2010 un sábado, y lunes ya estaba trabajando, porque era el trabajo que dejaba mi hermana. El trabajo era de interna cuidando a una señora"*. **ML9**

Cuando no existen conocidos/as que puedan dar referencias personales de ellas, comienza la búsqueda de contactos, de nuevo, por vías personales. Lo primero es preguntar en el entorno conocido, a nuevas amigas, pero también a asociaciones de todo tipo. Lo difícil es encontrar el primer trabajo; a partir de ahí existe una referencia y un contacto validado que permitirá el acceso a nuevos trabajos:

> *"Comencé a buscar de boca en boca: ir a iglesias, hablando con el Padre, con las señoras de la iglesia, con la gente de Cáritas con las madres del colegio… (…) y así conseguí cuidar una señora de 86 años ir a acompañarla 2 horas, y de allí a otra señoras los sábados y domingos con Alzheimer, de allí conseguí 4 horas con otra señora de 5 a 9 de la noche y allí comencé, luego me avisaron del trabajo que tengo actualmente"*. **ML4**

6.2.1.3.2. Funciones

Las funciones dependen del tipo de trabajo, pero especialmente del tipo de contratación (interna o externa). En el caso de las externas las tareas quedan más claramente delimitadas, pues se desea la cobertura de necesidades concretas. Sin embargo, en el caso de los trabajos como interna las tareas no quedan bien delimitadas, deduciéndose con frecuencia que cualquier necesidad de la casa y de sus ocupantes (hogar y visitas) han de ser resueltas por la trabajadora.

> *"En las vacaciones íbamos a la playa y entonces venía la familia y al final me tocaba como atender a 25 personas"*. **ML3**

> *"Cuidaba a una señora mayor y muy bien, las dos solas. Y yo no sabía cocinar, aprendí a cocinar comida de aquí de España que la abuela me enseñó y luego que aprendí ya me caía toda la familia allí"*. **ML9**

Se asume que interna implica ser "chica para todo". Como decía una de las asistentes a la Mesa *"me preguntan si sé hacer rulos. Pues se hacérmelos a mí, pero a usted no, porque yo no soy peluquera y no le van a gustar mis rulos"*. Las trabajadoras señalan que la delimitación de tareas no suele estar clara y bajo el concepto de "servicio doméstico" se incluyen, tanto las labores de limpieza, como de cuidado, incluyendo a los animales.

> *"La señora de la casa tenía como 11 perros, porque todos los que le daban los recogía.*

(…) hay que limpiar las necesidades con una manguera en las mañanas, y hacer todo los de la casa: cocinar, planchar limpiar y rociar todo el césped, las plantas, y es un chalet". **ML11**

6.2.1.3.3. Condiciones laborales (Contrato, Salario, Descansos, etc.)

Las mujeres entrevistadas refirieron una situación de incumplimiento de las condiciones laborales dignas, con salarios muy bajos y totalmente descompensados con los horarios y tareas realizadas. Uno de los problemas más graves es la **baja capacidad de negociación**, especialmente a la llegada a España, cuando se desconoce no solo la ley laboral específica del servicio doméstico, sino cuestiones económicas como la moneda y el valor del euro. Esto explica que de recién llegadas acepten trabajos muy por debajo del salario mínimo interprofesional, con condiciones de abuso:

"Me ofrecieron un dinero y me pareció bien, pero ahora estoy conociendo la moneda y es bastante caro a diferencia de mi país. Aquí por comer lo menos te llevan 5 euros". **ML11**

"Unas ofertas de trabajo por el suelo, muy bajas, de hambre como dicen. (…) Le ofreció interna 400, sin media paga y vacaciones descansadas (…) Y le dice que fuera a hacer una prueba un domingo y le dice que la prueba no la paga". **ML5**

Las condiciones laborales no se adecúan a lo estipulado por la ley y esto se **agrava en el caso de las internas**. Al pernoctar en la vivienda las trabajadoras asumen mucho más de lo convenido. **Las condiciones laborales se incumplen especialmente en lo que compete a los descansos**:

"Hago 3 turnos porque no me dejan dormir. Y justo cuando me voy sentando llegan los hijos y todavía me dice la hija "tú en vez de estar sentada puedes bajar con mi madre para que mi padre camine" ¡pero a qué horas descanso yo! y me dice te da lo mismo estar sentada aquí que abajo, y no es así yo puedo (hacer) lo que quiera en mi descanso". **ML10**

"El trabajo de interna es muy pesado porque supuestamente trabajas 8 horas nada más, cosa que no es cierto jamás, porque si te levantas a las 7 u 8 de la mañana es porque tenés una suerte, cosa que no creo que a ninguna le pase, sino que te levantas a las 6, 7 de la mañana y trabajas continuado hasta las 3 de la tarde y tus horas de descanso que son dos horas, hay gente que no los tiene y después tienes que cumplir otras 4 para llegar a las 8 que tampoco es así porque tenés que trabajar hasta las 8, 9, 10, 11 de la noche porque tienes que servir la cena, dejar limpia la cocina, no te puedes levantar y dejar así y limpiar al siguiente día entonces son muchas horas de trabajo". **ML2**

"De interna trabajas tus 8 horas y luego tienes las 4 presenciales, que se supone que es solo hacerles compañía, pero no es cierto. La realidad es que trabajas desde que ellos se levantan hasta que ellos se acuestan, que pueden ser desde las 6 de la mañana hasta las 11 de la noche. Y al otro día otra vez lo mismo. Y tienes que limpiar y tienes que cocinar, y tienes que hacer esto. Es un trabajo muy pesado, y estás sola, todo el día sola. Tienes solamente la televisión y ahora el teléfono, pero si no estás siempre sola, siempre estresada y al servicio. (…) cuando convives con una persona te sabes sus problemas, sus risas, sus dramas. No hay un escape. Al principio parece que no, pero con el tiempo lo vas sintiendo". **MDT5**

En el caso de las **externas de jornada completa** también se constata **inadecuación**

entre lo legal y lo real. El tipo de trabajo que realizan no puede dejarse para el día siguiente, especialmente cuando hablamos del cuidado de personas:

> *"Yo trabajo 9 horas, tengo que darme prisa para salir con todo y hay veces me toca quedarme. De gratis claro, porque no me lo pagan. Mi horario es de 9 a 6 pero a veces me quedo hasta las 7 o 7 y media y eso es así aparte tengo que quedarme 2 viernes al mes salgo a las 6 y tengo que volver porque ellos salen y me tengo que quedar con el niño, pero dentro de lo que cabe estoy mejor que antes (de interna)"*. **ML8**

Otro de los problemas a destacar respecto a las condiciones laborales, es el **desconocimiento de la situación real que se encontrarán las trabajadoras**, o de aspectos del desarrollo del trabajo **que no se establecen con claridad en la entrevista**:

> *"Lo que no me habían dicho que la señora tenía cáncer. Yo solo veía que la señora iba a peor y como a los 5 meses escuché porque nunca me lo dijeron, desde ese tiempo la señora se puso mal que con sondas, que tenía que usar pañal cosa que yo jamás había hecho ni con un bebé, pero lo tenía que hacer. (…) Y también cuando fui a la entrevista ella no me dijo nada de usar uniforme y después me da el uniforme. Yo siento que es denigrante"*. **ML7**

En definitiva, las trabajadoras señalan **graves problemas con respecto a las jornadas**, **tiempos de descanso** y especialmente de **exigencia de actividades** que no son propias de las tareas que debe cumplir una empleada de hogar (como peluquería, podología, enfermería). No obstante, el problema más grave es la resistencia de las personas empleadoras a realizar el alta obligatoria en el sistema de la Seguridad Social y a la regularización administrativa.

No obstante, si bien la regularización es fundamental, **una vez regularizadas** es posible que las empleadas **no deseen cotizar** a la Seguridad Social por la pérdida relativa de sueldo que supone. Este es un aspecto muy relevante desde el punto de vista de este estudio. Una vez regularizadas, la ausencia de prestación por desempleo, el coste de la seguridad social y otros aspectos hacen que la cotización no resulte atractiva para algunas mujeres:

> *"Yo conozco a dos chicas que ganaban 800, a la hora que le hicieron los papeles ya le bajaron a 600 por la seguridad social, que si querían que le hicieran los papeles le tenían que pagar eso y dicen "yo acepté porque necesito mis papeles". Entonces les descuentan a ellas para pagar la Seguridad Social"*. **ML10**

> *"Hay veces que una chica le están pagando 800 euros. Y entonces le dan de alta y le quitan igual 100 euros. Y hay otras que se tienen que pagar ellas la Seguridad Social. Entonces hay muchas que si tienen sus papeles y sus gastos, pues prefieren no cotizar y seguir cobrando en negro"*. **MDT7**

6.2.1.3.4. Relación con la persona empleadora y/o con la persona cuidada

El trabajo doméstico tiene un enorme componente emocional. Incluso cuando no se demandan cuidados, la intimidad del hogar implica una relación de confianza superior a la que puede esperarse en otros sectores laborales. Más aún, cuando media el cuidado de personas, la situación es más compleja, y se justifica la exigencia de

determinadas cualidades:

> *"Y muchas veces en las entrevistas a las chicas les dicen es que tienes que ser cariñosa, uno de los rasgos que te piden que tienes que ser cariñosa, que seas amable y encantadora".* **ML2**

En relaciones de cuidado, la cuidadora y la persona cuidada **establecen un vínculo** que incluso si no es profundo, al menos sí resulta intenso. Este aspecto resulta un agravante para las mujeres consultadas, pues la relación de cariño que potencialmente se establece complejiza la relación laboral y justifica, a la larga, una mayor predisposición por parte de la trabajadora para la aceptación de tareas que sobrepasan las acordadas. Por otra parte, este mayor cariño se relaciona con la propia experiencia migratoria, y en un desplazamiento del cariño que no se puede dar a los seres queridos:

> *"Por eso, allí está la parte que es mala encariñarse, porque nosotros damos un valor agregado al estar trabajando, porque lo hacemos con cariño. No damos de comer solo porque coma, como al perro o al pollito y si es de levantarla, la levanto con cariño porque pienso que también tengo una madre y si tenemos hijos pensamos que es nuestro hijo o nuestra madre porque una cosa es la vida que tenemos aquí y otra es la vida que hemos dejado allá. Entonces al final del día se cruzan los sentimientos, el cariño, la consideración, no son unos papeles que tenemos que llenar en una oficina y meterlos en una computadora, trabajamos con seres humanos, niños, mayores. (…) entonces eso no tiene valor, pero lo hacemos porque somos humanos".* **ML4**

Esto da lugar a desgastes por parte de la trabajadora y a una mayor intensidad en las relaciones con la persona empleadora (que no necesariamente es la que recibe los cuidados), que lleva a muchas mujeres a expresar la frase "somos como familia, pero no somos familia".

Esta relación tan estrecha es a veces impedimento para exigir determinadas cosas, o explica que las trabajadoras acepten determinadas condiciones puntuales (un día el/la empleador/a vuelve tarde del trabajo) que se convierten en definitivas.

> *"Un día la señora estaba muy mala, embarazada. Y aunque se había pasado mi hora pues me fui a recogerle el niño al colegio. Desde entonces ya me lo dice todos los días, pero eso está fuera de mi hora. Pero cómo voy a decirle que no a la embarazada, con esa barriga".* **MDT5**

Además, es un peso añadido para las trabajadoras que cuidan a personas de edad avanzada o con mala salud, que se encontrarán con la pena personal de ver fallecer a una persona por la que han llegado a sentir afecto y a la situación de desempleo. Y si son internas, a la necesidad de buscar alojamiento.

Una cuestión paradójica en el discurso de las mujeres latinoamericanas consultadas es cómo se comprende la **externalización de cuidados**. Subyace cierta crítica hacia la cuestión de que se contrate a personas ajenas a la familia para realizar labores de cuidados, que justifican desde un nivel subjetivo la aportación del cariño como un añadido que, consideran, no se produce en el seno familiar:

> *"Es algo humano porque uno no está cuidando a la persona solo por el dinero, uno se encariña con la persona mayor, y con carencia de afecto porque uno ve mucha*

carencia de afecto, o sea que a mí me paguen por acompañar a su madre, cuando esa compañía tendría que ser suya ya que es la hija o sea que es madre e hija y ya esa falta de afecto ya uno la coge". **ML6**

"Cuando los niños se encariñan contigo los padres se ponen celosos porque cuando los niños quieren un beso te lo piden a ti, y está su madre allí pero no. Viene contigo porque está encariñado y siente ese afecto y tú al ser madre y no teniendo a mi hijo volcaba mi cariño en las criaturas, uno cuando siente cariño se va con la persona más cariñosa eso pienso yo y por eso es que te dicen eres parte de la familia, pero tú no eres parte del esa familia, tú eres un accesorio predispuesto a dar cariño, pero en el fondo se molestan que los niños te pidan cariño, pero te pidieron que fueras cariñosa son cosas que uno tiene que saber manejar". **ML2**

Una de las cuestiones señaladas por varias trabajadoras es que **los problemas que la persona empleadora tiene en su día a día** acaban convirtiéndose en problema, en **responsabilidad, de la empleada del hogar**. Si los problemas laborales se llevan a casa, la empleada de hogar acaba asumiendo parte de sus consecuencias.

"El trabajo doméstico te absorbe, te consume porque vas absorbiendo los problemas de la casa porque uno pasa a ser parte de esa familia y uno se encariña porque uno sufre con ellos y eso te absorbe tu energía". **ML2**

No obstante, también se producen relaciones de cambio y de aproximación de posturas con el paso del tiempo. Es decir, las relaciones también son susceptibles de cambio, previo empoderamiento de la trabajadora:

"Una vez la señora me faltó el respeto y yo hablé con ella y le dije que no tenía derecho a faltármelo porque yo jamás se lo he faltado a usted y si es así me dije mejor me voy, y ellos necesitan también de uno. Ella ha cambiado mucho". **ML7**

6.2.1.3.5. Relaciones con la Seguridad Social (cotizaciones, prestaciones, pensiones, bajas por enfermedad, desempleo, accidentes laborales)

Respecto a la relación con la administración, constatamos cierta relación ambivalente en todo momento, pues aunque es temida, el conocimiento de la ley y de su funcionamiento se concibe como un recurso útil. En la Mesa de Diálogo y el Grupo de Discusión las mujeres se recomendaron unas a otras **acudir a la administración o autoridades** (entendido como un todo indiferenciado) cuando se producen incumplimientos, amenazas o situaciones de abuso de cualquier tipo, pero especialmente laboral. Hay un aspecto fundamental que marca al menos la opción de recurrir a la administración, **en caso de problema con la regularización administrativa**. Previo a este paso, la administración es un conjunto, en el que no se diferencian las funciones ni las competencias, sino que se comprende un único aparato represor y punitivo cuyo máximo exponente son la policía y los CIES.

"Es que al inmigrante se le amenaza mucho con eso que te va llevar la policía que te va coger y te llevan al CIE. Te dicen unas cosas y te meten un miedo cuando vienes porque no tienes papeles. Recuerdo que una vez me fui a comer con unas amigas y estaban unas que no tenían papeles y entraron unos policías que se bajaron de una

patrulla que se querían tomar un café o algo así y una se quedó blanca y se iba a desmayar quizá y decía me van a llevar, y le decíamos que tienes orden de aprensión o que…y ella decía que me van a llevar o sea le tenía un pavor a la policía, no que nos van a llevar que nos vamos a ir todas presas y los policías ni enterados porque ellos iban a tomar un café o qué sé yo y luego los policías se fueron y ella no pudo ni comer del miedo, del pavor porque le habían dicho que si te ven te cogen y te llevan. (…) Lo que pasa también que hay un miedo cultural del inmigrante sienten miedo así se siente nones que te dicen si haces esto, te puede pasar lo otro, hay como, un rumor que la gente dice si tú eres inmigrante no tienes derecho y la gente se lo va creyendo, hay muchos inmigrantes que te dicen que si te vas acá y te ve la policía te va coger y te va a deportar a tu país". **ML2**

El miedo cuando se está en situación irregular explica en gran medida, no sola la aceptación de condiciones laborales abusivas, sino el propio régimen de interna, que se convierte en un reducto seguro donde la policía no puede encontrarte. La regularización es el aspecto fundamental que cambiará este miedo, el carácter de la relación con la administración e incluso la capacidad de empoderamiento de las mujeres a la hora de reclamar derechos, no solo laborales, sino de otro tipo. El aspecto fundamental del cambio es que, a pesar de que siga habiendo confusión, ya no hay miedo a preguntar por los propios derechos:

"A mucha gente le hacen esto porque somos inmigrantes y creen que no tenemos derecho y entonces firmamos como tontos porque creemos que no tenemos derecho y sí, porque yo pago como cualquier español impuestos. Estamos aquí como inmigrantes pero trabajamos y pagamos impuestos, estamos dando un granito de arena. Yo me fui al Ministerio de Trabajo y hablé con un abogado y me dijo usted si tienen todos los derechos y me explicó y lo hice así pasito a pasito y los denuncié y gané mi denuncia, porque firme aquí me decía y no porque me paga porque me quiere echar, porque es el miedo que tiene el inmigrante y ellos se aprovechan de ese miedo que uno no tiene derechos, que uno no tiene papeles, que uno no tiene voz". **ML6**

Un aspecto sobre el que reflexionar es que la regularización se consigue pasado un tiempo, por lo tanto el empoderamiento no se asienta solo (aunque posiblemente sí principalmente) en la regularidad (que puede ser temporal, bajo necesidad de renovación) sino que también se produce por el paso del tiempo en España, con un mayor conocimiento del funcionamiento del aparato administrativo y regulador. Esto también permitirá a la trabajadora disponer de una mayor base para negociar:

"Yo estoy ganando ahora 1100 euros al mes. Antes ganaba 900 euros, es un sueldo muy elevado comparado con lo que se paga, porque están pagando 700 u 800 euros y que es muchísimo, pero es cuestión de negociar y hablar en este mi nuevo trabajo que ya son dos años allí y me dicen en que horario quieres venir? yo voy a venir de 8:30 a 17:30 de lunes a viernes. Entonces convenimos que ella necesita los sábados y ya que me toca irme los sábados y yo no quería trabajar más los sábados, me tiene que pagar más porque yo trabajo de lunes a viernes, y si quieres los sábados, pues me pagas más, entonces ella accedió a pagarme 1100 porque el sueldo era 900, pero hay que tener en cuenta que uno va ganando la experiencia y de lo que uno va escuchando". **ML2**

La relación, y sobre todo, **la percepción que se tiene de la administración**, cambia a medida primero, que se adquiere la regularidad jurídica y a medida que pasa el tiempo. No obstante, si bien esto elimina el miedo, no hace que la administración sea

mejor comprendida ni que la comunicación resulte fluida. La denuncia de la falta de información es habitual:

> *"De todas formas dentro de las entidades públicas hay muy poca información. Un día fui con mi hijo al médico y me dice no tenía derecho (…) y se estaba enfadando ya, y me dice que yo no puedo saber más que ella. Y yo te digo que no lo tienen muy claro. (…) Falta mucho interés e información en las entidades públicas".* **MDT7**

Este miedo y desconfianza inicial, unida a la dificultad de comunicación con la administración provoca que la búsqueda de información sea a través de vías alternativas: conocidas, amigas, familiares, en la mejor de las situaciones, asociaciones, que no necesariamente cuentan con una información veraz:

> *"Es muy difícil acceder a la información porque no están las cosas claras. Y las chicas tenemos un horario de trabajo que... El momento en el que tú puedes salir a informarte es el fin de semana y está cerrado. Y tienes que recurrir al ordenador y muchas no saben utilizar el ordenador, se pierden en las páginas…Y se informan de boca a boca, y cada una le dice una cosa (…) Y te confunde más que aclararte".* **MDT5**

Concretamente, en el caso de las mujeres latinas consultadas, cuentan con un aparato de información crucial que son ciertas **asociaciones encabezadas por mujeres.** Realizan pequeños seminarios informales en los que abogados/as voluntarios/as les informan sobre aspectos laborales, cuestiones relacionadas con el acceso a pensiones y la propia normativa laboral que sin embargo, sigue presentando numerosos aspectos confusos. Existe la creencia de que otros grupos (por ejemplo, las españolas) tienen un conocimiento superior de la normativa laboral, a pesar de que el trabajo de campo constata que no es cierto.

No obstante, existe una **confusión entre** derechos laborales generales, derechos de ciudadanía y **derechos propios del sector laboral**. Algo llamativo es que, en el transcurso de las mesas de diálogo y grupo de discusión, unas mujeres corregían a otras, pero no necesariamente en la buena dirección, por lo que, aunque hay una mayor información, continúan las confusiones respecto a aspectos concretos sobre la normativa y sobre el funcionamiento de la administración, especialmente sobre aspectos concretos en lo que se refiere a la normativa laboral, o las diferencias entre el prorrateo del sueldo, el Salario Mínimo Interprofesional y el derecho a las pagas extras. Finalmente, el funcionamiento de la administración es el que más afecta en su vida cotidiana por cuanto afecta a cuestiones más inmediatas y urgentes (como la sanidad), mientras que la normativa laboral es en todo caso un telón de fondo que sigue apareciendo confuso.

6.2.1.4. Conclusiones

Las mujeres latinas que entrevistamos era un grupo empoderado enfrentándose a un problema que supera la cuestión del SEEH y la propia regularización administrativa; este será el umbral que marque una mayor vulnerabilidad en su trabajo y que alcanza el máximo exponente en la situación de las internas. Cuestiones como el **incumplimiento de las horas descanso**, **horas de presencia** y **vacaciones** son las más habituales. Si bien, algunas mujeres abogan por la desaparición de la **figura de interna,**

lo cierto es que, para algunas mujeres con menores recursos personales, supone una **estrategia hasta que se logra estabilidad**, sobre todo en lo que refiere a la cuestión de la **vivienda**. No todas cuentan con familia en España pero sí han conseguido establecer redes de apoyo estables.

El empleo en el servicio doméstico se plantea como una **estrategia para otro fin** (lograr la regularización y poder dar el salto a otro sector laboral) si bien se alarga en el tiempo. Es difícil que las mujeres más mayores puedan cumplir este segundo objetivo. Además el **escaso tiempo cotizado** lleva a la cuestión sobre qué pasará en el momento de la jubilación.

Respecto al **conocimiento de la ley**, algunos aspectos se confunden, incluso cuando la ley sí se cumple. Un ejemplo es la cuestión de las pagas cuando se prorratean; en este sentido, hemos visto que las mujeres prefieren sueldos más bajos pero poder optar al cobro de las dos pagas anuales (aunque el pago anual fuese el mismo finalmente).

Respecto a otros temas, **el descanso** es de los más reclamados. Todas coinciden en que el trabajo de interna es para periodos cortos de tiempo, pues tiene un gran **coste psicosocial**.

6.2.2. Mujeres africanas

Las mujeres de origen africano consultadas en la investigación fueron contactadas a través de asociaciones y una de ellas, por medio de su propia empleadora. Cabe mencionar, antes de iniciar la radiografía del colectivo, que el acceso a estas mujeres fue comparativamente más difícil que al resto de nacionalidades. Entre los factores que dificultaron su acceso podemos señalar cuestiones de tipo religioso (el trabajo de campo coincidió con las fechas de celebración del ramadán) así como ciertas reticencias a participar en una investigación que a priori, no repercutiría en paliar sus necesidades básicas, aspecto por el cual acudían a las pertinentes asociaciones.

Sin embargo, una vez solventadas estas cuestiones, su participación se dió en igualdad de condiciones que el resto de las trabajadoras entrevistadas, percibiéndose diferencias internas entre las mujeres marroquíes y del resto de África.

De esta forma, la muestra utilizada para el análisis de la situación laboral de las mujeres de origen africano corresponde a un grupo muy diverso conformado por 4 mujeres marroquíes y 6 de diversos países del resto de África como son Mali, Camerún República Democrática del Congo, Angola, Togo y Senegal.

Se realizaron entrevistas a mujeres con edades comprendidas entre 28 y 51 años cuya llegada a España fue anterior a la publicación de la normativa específica de servicio doméstico (2012), a excepción de una de ellas. El objetivo fue pues conocer el efecto de la misma.

En total se realizaron 10 entrevistas a trabajadoras que están actualmente empleadas en el sector doméstico o que lo abandonaron hace menos de un año. Asimismo, para proporcionar un máximo grado de diversidad, entrevistamos a mujeres trabajadoras en la modalidad de externas (3) y en la modalidad de internas (7).

Un aspecto a destacar, es la decisión de tener en cuenta en el análisis el caso de las mujeres no empleadas en el momento de la entrevista. Su incorporación ha aportado

a la investigación información valiosa sobre las dificultades de acceso al empleo del colectivo, aspecto que ayudó a nuestro objetivo de investigación de corte comparativo.

Asimismo, debemos tener en cuenta para el análisis, el alto grado de irregularidad jurídica en el grupo, el número de relaciones de empleo doméstico dentro de la economía sumergida que estas mujeres emprenden y sobre las cuales elaboran sus discursos, así como la dificultad con el idioma.

Debemos tener en cuenta todas estas variables a la hora de comprender la situación de las mujeres africanas pues influyen sobre sus discursos y la valoración que realizan de su realidad dentro del empleo doméstico.

6.2.2.1. Situación antes de migrar

La situación de las mujeres provenientes de África difiere mucho según el origen, de este modo puede establecerse una **clara diferenciación entre los proyectos migratorios** que emprenden las mujeres marroquís de los que emprenden mujeres provenientes de otros países de África.

Así pues, de las 4 mujeres entrevistadas de origen marroquí, 3 se encontraban trabajando antes de migrar y 1 estudiando, estos eran trabajos diversos como funcionaria pública, secretaria de hospital o esteticista.

> *"He trabajado un poco en estética, peluquería, era un local pequeño nuestro normalito"*. **MA2**

> *"Yo estaba de secretaria de hospital (…) y yo me fui de vacaciones un mes, como me ha salido el visado para venir a España dejé todo y tenía que pagar una multa para entrar al país porque he dejado el Ministerio"*. **MA1**

Por el contrario, de las 6 mujeres africanas provenientes del resto de África, 4 se encontraban desempleadas, 1 se encontraba trabajando en sector servicios y otra refería tener antecedentes en el ámbito del empleo de hogar en su país de origen.

> *"Sí trabajaba de vendedora de cosas, trabaja también de doméstica, de hoteles también como camarera de hotel"*. **MA5**

En cuanto al **motivo que les empujó a emprender** el proyecto migratorio, se encuentran diversidad de situaciones entre las que destacan las motivaciones económicas y la falta empleo, sobre todo en las mujeres del resto de África. Mientras que en los discursos de las mujeres de origen marroquí entrevistadas destaca además de las motivaciones económicas, la mejora del estatus social, deseo de conocer España y la huida de situaciones familiares complicadas, entre otras.

> *"El motivo (para emigrar) fue que estaba yo divorciada con mi ex marido, tenía un hijo con él y a los 9 años se lo ha llevado a Francia, porque el papá vive en Francia. Me entiendes lo que quiero decir"*. **MA1**

> "Yo llegué joven, quería descubrir" "Es bonito la movilidad, moverse ver el mundo". **MA2**

Sobre la **elección de España como destino migratorio**, es generalizada la idea de que España es el país que te abre las puertas de Europa y que una vez que llegas a España resulta más fácil moverse por el resto de Europa.

> *"En Europa estamos, estoy en Europa cuando quiero puedo viajar y de Marruecos también pero cada año"*. **MA1**

En lo que concierne a la **forma que adopta la migración**, sólo 2 de las mujeres africanas refiere haber venido con un contrato desde origen, uno de ellos vinculado al sector del hogar. El resto de mujeres adoptó diversas formas para poder entrar y permanecer en España.

> *"Con visado, fue de parte de un señor jefe de mi hermana, es español y tiene tiendas, me hizo un contrato para que viniera a trabajar en su tienda... pues allí el primer año trabajé en su tienda como cajera"*. **MA4**

6.2.2.2. *Situación en España*

6.2.2.2.1. *El servicio doméstico como puerta de entrada al mercado laboral español*

Una vez han llegado a España, el primer objetivo que se plantearon las mujeres entrevistadas que no vienen con contrato desde su país de origen, fue encontrar empleo de la forma más rápida posible para, de esta forma, mitigar la inversión realizada en el proyecto migratorio.

En esta primera búsqueda de empleo, muchas de ellas en situación administrativa irregular, se encuentran con el servicio doméstico como único sector en el que **introducirse de forma irregular es posible**, además de manera rápida. Asimismo, piensan en la posibilidad del sector doméstico como área que les permitirá la **regularización administrativa**.

Entre las trabajadoras marroquís destaca el **desconocimiento del sector**, todas coinciden en que es el sector donde más ofertas de empleo encontraron a su llegada (entre los años 2006 y 2010). Asimismo, mencionaron como causas de entrada al sector la necesidad de **ingresos económicos de forma inmediata** y los difíciles **procesos de homologación**. Todas coincidieron en que se trata de un cambio brusco en su estatus socio-laboral que deben aceptar.

El servicio doméstico no es pues el sector de actividad donde deseen emplearse, sin embargo, es el único que **perciben como accesible**.

Asimismo, dentro del sector doméstico su primera introducción al mercado laboral español suele darse a través de la **modalidad de interna**. Entre las causas que mencionaron como fundamentales para elegir esta modalidad destacan:

- Resulta un buen método para ahorrar en alquiler y otros gastos de manutención durante los primeros meses.

> *"He conseguido cosas, la residencia, un dinerito, he ahorrado, el primer trabajo y el*

último trabajo donde he ahorrado un dinerito porque no he salido mucho". **MA2**

"Ahorras un poquito, no mucho, pero si llevas 5 días son 6 días comiendo en una casa, durmiendo, no vas a gastar mucho como si estuvieras de externa. Tienes que desayunar, bueno económicamente...". **MA1**

- Método rápido para pagar las deudas en las que se incurrió al emigrar.

  "Cada vez hay que pagar dinero y cuando anulan tu papel de migración hay que pagar más. Tres veces yo he pagado para obtener visado, acá antes de entrar en España". **MA9**

- Sirve para olvidar y desconectar de la realidad (más habitual en casos donde se ha huido de situaciones familiares complicadas).

  "Pero digo… para salir de mi situación mala, olvido con interna, lo he pensado así desde el principio, con no tener mucho tiempo para pensar porque estaba llorando, estaba como una loca, decir mucho a la gente y al final bueno me quede de interna, interna con dos salidas, vale vámonos no pasa nada. Tengo que olvidar más (risas)". **MA1**

Cabe destacar que esta "visión positiva" de la modalidad de interna sólo se recoge en el discurso de las mujeres marroquís, presentando las mujeres del resto de África, una visión más negativa y pesimista de la misma. De esta forma, para las últimas el ingreso al servicio doméstico se plantea como la opción no deseada.

"Hacemos eso por necesidad, porque no estamos en nuestro país, lo que está lo vas a encontrar en primer lugar, hay que atacar y luego si estás bien asentada puedo elegir lo que quiero". **MA10**

"Estamos pidiendo ahora yo personalmente digo que es la primera vez, no digo que es mal trabajar de hogar, pero yo tengo formación, me gustaría trabajar de lo que me he formado, entiendes, pero tengo que hacer algo que es para sobrevivir, ya no es para que tu hagas, estamos aquí en el mundo, nos formamos en algo, nos gusta y queremos trabajar en esto, no pero luego no sirve de nada la formación, se queda allí, lo olvidas y empiezas a limpiar, ¿entiendes? Entonces no, no venimos solamente a pedir para el hogar, empleada de hogar, tenemos formación todas, estudios, podríamos trabajar en otra cosa" **MA8**

6.2.2.2.2. Proceso de regularización administrativa a través del SD

Como adelantamos en el epígrafe anterior, en ocasiones la introducción en el servicio doméstico de manera regular sirve para que algunas trabajadoras regularicen su situación administrativa o por lo menos así lo pretenden.

En este apartado reflejamos los testimonios de las trabajadoras.

Entre los testimonios analizados, 2 mujeres entrevistadas vinieron con contratación desde origen y 8 de manera irregular. Entre las formas de entrada de las segundas se mencionó la entrada con visado de turista y la permanencia por un tiempo superior al permitido, así como la llegada a través de fronteras terrestres a través de otros países de Europa, como Portugal o Italia, forma más empleada por las mujeres provenientes del resto de África.

"Pues mira yo venía con visa (de turista) y luego me dijo mi tía quédate y tal, tal, tal y luego ella me ha hecho la carta de residencia como si estoy trabajando con ella, me ha

hecho el contrato y tal y ya y 2009 he tenido la carta de…permiso de trabajo". **MA3**

"Si te enseño mi pasaporte no hay nada de visado de España, por Portugal, por otros países, tú te vienes por Italia más fácil por Italia, por Portugal, por Francia". **MA8**

En esta situación de vulnerabilidad es habitual que sean las propias trabajadoras quienes, a través de figuras como el arraigo social[20] o laboral[21], pretendan su **regularización administrativa** y así se lo hagan saber a sus empleadores/as. En este sentido los/as expertos/as reunidos/as apuntaron que dicha elección puede deberse a que el servicio doméstico es un empleo menos visible donde es posible mantenerse de manera irregular durante tres años, tiempo solicitado, por ejemplo, como requisito para optar al arraigo laboral.

Sin embargo, este no es un proceso al que accedan con facilidad los/as empleadores/as. Solo 2 de las 8 trabajadoras entrevistadas en situación de irregularidad administrativa consiguieron un contrato por parte de los/as mismos/as que les permitiera conseguir la regularización.

"Yo he tenido muchísima paciencia, he aguantado muchísimo sólo el día de los papeles, por ejemplo, el contrato, le he dicho "yo he cumplido tres años aquí tal y me tiene que dar el contrato, me ha pedido la abogada el IRPF, eso de hacienda" y me ha dicho ¿qué?, eso la hija y yo he dicho "vale… si no lo sabes… bueno". Ahí va." **MA2**

El resto de trabajadoras, bien contaban sólo con permiso de residencia, se hallaban en situación administrativa irregular, fruto de la pérdida de la autorización de residencia y trabajo, al no encontrarse trabajado en el momento de la renovación (irregularidad sobrevenida), o mantenían una situación de irregularidad que llevaban arrastrando desde su llegada a España. Estas son pues las causas que están imposibilitando su entrada en mercado formal.

"No tengo permiso de trabajo, tengo residencia porque he venido con una asociación y me ha dado permiso de residencia a través de esa asociación, no me ha... ahora estoy en camino de cambiar eso como... y muchas veces tengo suerte de encontrar trabajo y hago entrevista aquí, allá pero cuando ven mi residencia me dice que no pueden contratarme, eso es mi problema, y para cambiar ese papel es un problema, grave problema para mí, a veces me dicen de volver a mi país, pedir otro visado, otro visado de trabajo y residencia antes de volver y otra vez me dice que hay que retomar todo en cero como si yo no viviera en España, porque me quedan algunos meses para hacer tres años en España y me dicen que retomar, anular todo y empezar de cero, entonces yo estoy en ese problema, tengo trabajo aquí, allá porque tengo mucho conocimiento pero mi papel me impide". **MA6**

[20] Para obtener la regularización por arraigo social es necesario demostrar una permanencia continuada durante un periodo de al menos 3 años, disponer de un contrato de trabajo con un mínimo de un año de duración, tener vínculos familiares con otros extranjeros residentes o bien presentar un informe favorable acerca de su inserción emitido por el ayuntamiento.

[21] Para obtener la regularización por arraigo laboral será necesario haber permanecido con carácter continuado en España durante un periodo mínimo de dos años y demostrar la existencia de relaciones laborales cuya duración no sea inferior a seis meses, con acta de la inspección de trabajo o sentencia del tribunal de lo Social que reconozca ese periodo de relación laboral.

"No quiero vivir en negro porque si te pillan te mandan a tu país, sin papeles no me gusta". **MA1**

En este contexto las trabajadoras sin documentación deben enfrentarse a situaciones que en ocasiones están fuera de la legalidad lo que las convierte en unas trabajadoras con una especial vulnerabilidad.

Situación contraria a la que viven las trabajadoras "con papeles", quienes refieren sentirse en un estado de tranquilidad, y la asunción de que, desde esta posición sí se pueden exigir derechos laborales. Asimismo, se percibe que la obtención de la regularización administrativa aumenta las posibilidades de encontrar otros empleos, hecho que no llega a sucederse en la realidad, permaneciendo en el empleo doméstico durante los años posteriores.

"Como antes no podía trabajar, ahora puedo trabajar cualquier trabajo, antes no, tenía que encobrar alguien que da de alta, ahora para cambiar no hace falta eso, puedo trabajar sin que busque alguien para cambiar, no hace falta, por eso me siento mejor ahora que antes". **MA5**

Por tanto, existe una **interconexión entre la ley de extranjería y el mercado de trabajo**, algunas veces perversa: necesitas un trabajo para conseguir la documentación, pero sin ella nadie te contrata por miedo a las repercusiones legales.

"Sacrificio, me ha costado, me ha costado muchísimo cambiar el permiso, porque ya te he dicho (…) ahora voy a cambiar a la permanente, la tarjeta, ya me toca la de cinco años, (…), no hace falta tener un contrato de trabajo, solo tener pasaporte antiguo, pasaporte renovado y tal bueno, me parece bien, por lo menos lo del contrato de trabajo". **MA2**

"El tema de trabajo hay muchos problemas, hay gente que tiene el contrato o tiene el trabajo, pero por los papeles no tiene como trabajar. Y hay gente que tiene papeles y no encuentra el trabajo es un tema muy difícil que la gente ahora pide lo que hay, entiendes." **MA8**

6.2.2.3. Situación actual de las trabajadoras domesticas

En este apartado analizamos la situación laboral y las condiciones de las trabajadoras de origen africano.

Para ello empezaremos definiendo las vías que sirven como acceso al servicio doméstico, posteriormente identificaremos las funciones que realizan en su trabajo actual, en función de la modalidad (internas o externas), identificaremos las condiciones laborales (contrato, salario, horario y vacaciones) así como la relación que se ejerce con el/la empleador/a y la persona cuidada y finalmente, los aspectos más preponderantes en lo que a Seguridad Social se refiere como cotizaciones, prestaciones, pensiones, bajas enfermedad, desempleo y accidentes laborales.

6.2.2.3.1. Forma de contacto

Se entiende como forma de contacto las vías que usan las mujeres para emplearse en el servicio doméstico.

Existe disparidad en las vías de acceso al empleo. Entre las trabajadoras marroquís destacan las **empresas privadas de colocación**, **organismos sociales** y un organismo público como la **Agencia para el Empleo**.

> *"Me fui a muchas agencias. Yo gracias a Dios, las agencias con las que estaba, estaban fenomenal, me llamaban. Son muy buenas, muy buenas, encuentran trabajo, tienen mucho trabajo, me han llamado un montón de veces y los que me han llamado a las 4 familias"*. **MA1**

> *"Pues allí en (nombre del centro) me conocen también, he estado allí, me han ofrecido trabajos, he hecho muchas entrevistas, al contrario, me ha sobrado trabajo los primeros meses, porque he hecho entrevistas y me decían pues nada, y yo estaba eligiendo"*. **MA2**

> *"Esta familia con quien estoy, es de agencia, los de la agencia estatal"*. **MA1**

En menor medida refieren como vías de contactación **red de amigos/as** o **internet**.

En el caso de las mujeres del resto de África, las 6 habían acudido a distintas **iglesias** que contaban con servicios de bolsa de empleo, así como a **entidades del tercer sector**, una de ellas dedicada exclusivamente a la atención de mujeres de África.

> *"Yo caminado muchas parroquias aquí, tengo un papel, una lista de parroquias que a donde es, cuando te vas a buscar trabajo"*. **MA7**

> *"Yo voy muchos sitios, hay asociación (…) está en Carpetana, una vez en semana voy a allí, otra asociación (nombre) también voy allí, he hecho cursos, asociaciones de mujeres también"*. **MA5**

6.2.2.3.2. Modalidad y funciones

En cuanto a las modalidades de trabajo realizadas, de las 10 entrevistadas 3 trabajaban como externas y 7 como internas.

Entre las ***internas*** las funciones más destacables eran las tareas de cuidado de mayores o menores, además de labores de limpieza y mantenimiento del hogar. Las que cuidaban de menores lo hacían a más de uno. Además, una de ellas refirió haber cuidado a una pareja de personas mayores.

> *"Casa, niños, a veces lleva la señora los niños al cole, pero pocas veces yo… que no tiene tiempo, se tiene que ir a trabajar, trabajo pronto, lo que sea, los llevo yo ahh… trabajo… salimos al parque también, luego todos los días los niños del cole los llevamos otra vez a actividades porque hacen judo, hacen… tienen muchas actividades"*. **MA1**

> *"Yo el año pasado, lo que he trabajo ocho meses la señora murió, ni habla, ni movió un dedo, está encamada, (…) pero lo que ella decía yo hacía más que eso porque era un matrimonio, imagina."* **MA6**

Entre las ***externas*** todas se encargaban de tareas de limpieza en el hogar y cuidado de menores salvo una, que sólo realizaba labores de acompañamiento durante la noche a una persona mayor (externa de noche).

> *"Como aquí tiene que limpiar tres veces a la semana, puede dar 10 casas o cada día diferente, puedo limpiar 5 casas, otro día, así como, otro lunes y miércoles y viernes, otro martes y jueves, es diferente"*. **MA5**

> *"Cuido a una persona que tiene Parkinson, pero está en centros especializados en su enfermedad, está con su familia, solamente quiere una persona que esté con ella por las noches"*. **MA2**

Esta situación manifiesta la multiplicidad de **las funciones que desempeñan** las trabajadoras domésticas. La enumeración de las tareas realizadas nos permite constatar que son muy variadas y que cada una de sus funciones entraña otras tareas menores.

- Cuidado de menores: recogida del centro escolar, ayuda en tareas extraescolares, baño, dispensación de comida, ayuda para dormir, jugar, entre otros.
- Cuidado de mayores: si es válido/a sólo labores de acompañamiento, esto otorgará más libertad a la trabajadora; por el contrario, si se trata de un/a mayor dependiente, la ayuda por parte de la trabajadora será fundamental para la realización de las actividades básicas de la vida diaria (dar de comer, duchar, ayuda para acudir al baño, etc.). De forma habitual, la trabajadora asiste al deterioro de la persona mayor con el aumento de sus funciones, algo que no suele ser compensado económicamente por los/as empleadores/as.
- Limpieza y mantenimiento del hogar: cocina y limpieza de la cocina, plancha y cualquier otro requerimiento en el hogar.

Debemos señalar que en muchos casos se incumple el acuerdo verbal de funciones que acordó en el momento de la contratación; de esta forma, pueden darse variaciones constantes en las ocupaciones de la trabajadora, en función de las necesidades del/la empleador/a. Produciéndose por ejemplo, casos como que una persona sea contratada para labores de cuidado y acabe realizando tareas del hogar o el caso en que sea contratada por un/a empleador/a y termina realizando labores para otra persona externa a la familia. Esto es un indicio claro del incumplimiento de las funciones acordadas en la contratación.

> *"I: Lo que pasa que tengo mucho trabajo con ellos.*
>
> *E: ¿Por qué, ¿cuántos son?*
>
> *I: Son tres.*
>
> *E: Los tres niños más los dos adultos.*
>
> *I: Mayores y vienen los abuelos.*
>
> *E: ¿Y debes atenderlos?*
>
> *I: Sí, me enfadé por eso y quería irme, pero ¿a dónde voy?"* **MA1**

> *"Me encontraron un trabajo por las tardes para hacer atender una persona mayor y me traía plancha, al tercer día le he dicho adiós. Empezó a traer ropa mojada, le dije "llama usted al vecino, a lo mejor tendrá ropa y me la trae usted para planchar"*. **MA2**

6.2.2.3.3. *Condiciones laborales*

Como ya hicimos en el apartado de análisis de la situación, queremos ahondar en los cambios acaecidos en las condiciones laborales del servicio doméstico durante los últimos años para, de esta manera, reflejar el posible efecto de la normativa propia del Servicio Doméstico (*RD 16/2011 y RD Ley 29/2012*) dentro de los discursos de las empleadas de hogar entrevistadas.

En cuanto a los tipos de contrato que se realizan en el sector, **cabe diferenciar entre las trabajadoras marroquís y las del resto de África**.

Las **trabajadoras marroquís** (4) cuentan en su totalidad con contrato escrito, desconocen si es indefinido o temporal, pero refieren estar contratadas de manera regular.

Entre los aspectos recogidos en el contrato, destacan dos puntos en los que se incumple la normativa: uno de ellos es el **pago durante el periodo de prueba**, que en ocasiones no se cumple (así lo declaró el/la empleador/a) y la **duración de la jornada** casi siempre se incumple (en el caso de las internas se señala 40 horas en el contrato y en realidad la jornada puede superar las 12 horas diarias).

> *"Sí, sí, porque he tenido problemas también por darme de alta con gente porque te dicen un mes de prueba sin darte de alta".* **MA2**

> *"¡Escucha por favor! Ella apunta en el papel de contrato 40 horas, entiendes, 40 horas, y tu cada día haces más de 10 horas".* **MA7**

En lo que a las **trabajadoras del resto de África** (6) se refiere, coinciden en no haber estado nunca contratadas de forma regular, siendo su contrato de tipo oral, aún cuando éste hubiera tenido una duración superior a cuatro semanas. Lo que implica la no validez de dicho contrato laboral y, por ende, la ausencia de derechos laborales y sociales.

> *"E: ¿Ha sido por tanto contrato verbal?*
>
> **MA9:** *Sí verbal, yo tenía, pero así no.*
>
> **MA10:** *Escrito no, todo fue verbal.*
>
> **MA8:** *Todos son verbal"*

En lo que respecta a la **jornada laboral** y los **descansos estipulados** estos están intrínsecamente relacionados con las modalidades llevadas a cabo por la trabajadora.

Existe una percepción generalizada entre las internas de que la jornada de 40 horas semanales no es casi nunca respetada. De las 7 internas entrevistadas, la persona que menos horas al día trabajaba lo hacía durante 10 y la que más durante 14.

Especial mención requieren las internas que realizan labores de cuidado a personas mayores donde es habitual despertarse y estar atendiéndoles durante las noches, no cumpliéndose así las 12 horas de descanso estipuladas entre jornada y jornada.

Asimismo, se perciben situaciones de **incumplimiento de horarios** de manera constante y casi normalizada.

> *"De interna estoy casi 24 horas con la señora en casa, ósea de día, de noche estoy cuidándola y todo lo que necesita, haciendo la compra de fuera… si necesita medicamentos, si le pasa algo hay que llamar a la ambulancia para cogerla y quedar con ella en el hospital"*. **MA4**

En cuanto a los **tiempos de presencia** una trabajadora muestra su inconformidad.

> *"Sí, sí todo eso lo he conocido por centros, todo eso nos decían como debemos trabajar, como hay que trabajar, que me tienen que dar de alta el segundo día como mucho, las horas de presencia, que tengo derecho a mi descanso de 2 horas. Todo eso lo he sufrido en carne y hueso, no ha sido fácil, pero hay gente que lo respeta, no vamos a decir todos malo, hay gente que lo respeta"*. **MA2**

En lo que respecta a los descansos semanales, 6 de las internas comentaron contar con el sábado tarde y el domingo completo de descanso semanal, siendo únicamente una de ellas la que afirmó el incumplimiento de su descanso semanal. Es llamativo, pues en su caso, el empleador le propone salir una tarde entre semana y la tarde del domingo, no cumpliéndose así el descanso de 36 horas continuadas para las externas que disponía el RD 1620/2011.

> *"Me daban las tardes del miércoles, el día del domingo, unas tardes tal… yo llegué tarde media hora y me lo dijo"*. **MA2**

En cuanto a las 2 horas diarias de descanso para las internas, sólo una de las entrevistadas hizo referencia a ellas al preguntar sobre su descanso diario.

> *"Respeta que me vaya las 9:30 a la habitación, pero no hay 2 horas de descanso, a veces 1 o ninguna"*. **MA1**

El resto de entrevistadas desconocían su existencia o simplemente afirmaban que no se cumplían lo que saca a relucir el poco alcance de la ley.

Por lo que concierne a las externas, su horario parece estar más estipulado, cumpliéndose en su mayoría el horario para el que fueron contratadas.

Como ocurre con la jornada laboral, en lo que respecta a las **retribuciones** estas pueden diferenciarse claramente según la modalidad de trabajo.

Del total de internas, 3 mujeres marroquíes que trabajaban como internas de manera regular señalaron el salario mínimo interprofesional como cantidad referente, siendo en el año 2016 de 655,20 eutos y en el año 2017 de 707,60 euros, lo estipulado por ley. Esto indica el cumplimiento de la normativa.

> *"Lo dice el contrato 655€ el mínimo interprofesional"*. **MA2**

> *"Yo nunca he negociado con ella, ella me paga 750€ pero con el fin de semana son 900€"*. **MA4**

Cabe mencionar el caso particular de la trabajadora externa de noche quien

también se regía por los mismos salarios, a pesar de tener una jornada de trabajo efectivo inferior a las internas. Contrariamente a lo que se suele pensar, mayores horas de trabajo no implican mayor salario. De tal forma que las trabajadoras internas trabajan más horas, incumpliendo el contrato, sin la retribución salarial correspondiente de horas extras.

En cuanto a las trabajadoras por horas, los precios varían desde 4 euros o 5 euros la hora (caso de las mujeres del resto de África que trabajan de forma irregular) y 10 euros la hora (caso de una entrevistada marroquí que trabajaba de forma regular).

> *"¿Sabes cuánto te pagan? (Preguntando a la Entrevistadora) E: ¿Cuánto? 4€"*. **MA8**

> *"Me pagaba 30€ a dos horas y media, tres horas, 10€ la hora"*. **MA2**

Hemos encontrado algunos casos en los que la propia trabajadora decide trabajar en días festivos con el fin de incrementar sus ingresos.

> *"En primeros meses trabajé todo, toda la semana porque yo quería, el sábado y domingo también trabajaba porque pagan más y yo quería. Pero luego hablé con ella y me da días libres el sábado y domingo"*. **MA4**

En definitiva, **parece que la nacionalidad no tiene tanta incidencia como la modalidad de trabajo** (externa o interna), **así como la regularidad a**dministrativa (regular o irregular).

En lo que respecta a las **vacaciones anuales** de 30 días naturales, aplicables únicamente para las trabajadoras internas o externas, en la mayoría de los casos se cumplieron, sin embargo, se desconoce que éstas pueden ser negociadas, fijando 15 días la trabajadora y 15 días el/la empleador/a.

En el caso de las trabajadoras contratadas de manera irregular, estas vacaciones no se disfrutan.

Un aspecto destacable es que, como sucedía con otros grupos de diferente origen, a mayor tiempo de permanencia en España mayor conocimiento de la legislación en materia de derechos laborales (salario, descansos, horas extras, etc.)

> *"Como dios manda, tenía vacaciones del año pasado, 15 días de vacaciones que no los he cobrado y luego le he dicho esos 15 días los voy a coger nada más que coja mis papeles de la residencia y me voy los 15 días o un mes como ustedes queréis, empezaron a decirme "no, no que mi hermana se va a Londres, no, no es que todavía no, no, no" y ¿cuándo voy a coger vacaciones?, ustedes han dicho julio y agosto olvídate de las vacaciones pero yo no estoy pidiendo vacaciones julio y agosto yo estoy diciendo en marzo, vamos a ver, no sé, luego hablaremos"* **MA2**

6.2.2.3.4. Relación con el/la empleador/a y/o con la persona cuidada

Existe disparidad en las relaciones que establecen los/as empleadores/as con las trabajadoras del hogar y las personas que reciben el cuidado.

En ocasiones la figura de la persona empleadora queda desfigurada al **trasladarse el poder de mando a otros miembros de la familia** como pueden ser los/as hijos/as,

abuelos/as u otros. Esto ocasiona que la trabajadora se encuentre ante distintos sujetos que ejercen como jefes/as.

A partir del discurso de las trabajadoras hemos establecido dos **tipos de relaciones entre trabajadora y empleador/a**:

- Relaciones de dependencia hacia la trabajadora: suelen darse más con las trabajadoras internas que realizan labores de cuidado. Suelen ser relaciones muy estables una vez se ha obtenido la confianza del empleador/a y el cariño de la persona cuidada.

  La familia traslada la idea a la trabajadora que forma parte de la familia, de esta forma puede hacerle partícipe de los festejos familiares.

  "Dicen estoy como la familia, voy donde van, me han invitado de pasar la navidad con ellos, la nochebuena, la nochevieja porque no tengo a nadie, no bebo vino no bebo muchas cosas, pero lo he pasado bien con ellos". **MA1**

  Asimismo, la trabajadora lo siente así y en cierta medida devuelve el afecto recibido, mostrando un sentimiento de culpa cuando decide acabar la relación laboral.

  "Tenían toda, toda la confianza en mí, pero al final he fallado, los pobres los he dejado solos, pero bueno ahora tienen otra chica". **MA3**

  En esta dinámica la persona empleadora transmite la idea a la trabajadora de que ella es imprescindible para el buen funcionamiento del hogar ("no tengo a nadie").

  Se trata de una relación de afecto y cariño mutua, que se mantiene incluso una vez acabada la relación laboral.

  "Para renovar claro... le digo... bueno ya tengo dos niños que no puedo dejarlos, si tiene a otra me voy, si no tiene a nadie me quedo. Me dijo "no, no, no tengo a nadie". "Yo tengo miedo que me dices que me voy dejándonos aquí". **MA1**

- Relaciones de autoridad: en el otro extremo se encuentran las relaciones donde la persona empleadora remarca constantemente su estatus de superioridad.

  En el caso de personas mayores, son los/as hijos/as quienes adoptan la figura del empleador/a.

  La trabajadora percibe fricciones en la relación y una reiteración del estatus que ocupa cada una.

  (Al pedirle permiso para acudir a clases de español) *"Me ha dicho "tú tienes el idioma suficiente para trabajar en casa"… ahhhmiga (…) Claro, me ha puesto en mi sitio"*. **MA2**

  En este tipo de relaciones la idea que se traslada es que se necesitan mutuamente.

  "Me ha dicho la hija "las dos habéis conseguido lo mismo tú con lo tuyo y ella, las dos os habéis beneficiado" (refiriéndose a la trabajadora y a la persona cuidada), esa es la

palabra que ha utilizado, sí me ha dicho las dos os habéis beneficiado de la situación de las dos, tú de tu forma la tuya y ella también, las dos, así me ha contestado, tranquilamente." **MA2**

En este contexto, la trabajadora percibe que su formación y el trabajo realizado no es valorado, sobre todo entre las trabajadoras del resto de África.

"Me por qué la jefa, donde tu esta trabajar no puede parar de trabajo, que no has trabajado mucho hasta las 6 de la tarde, bueno que te descanso, porque ella no puede pensar así..." **MA7**

En cuanto a la relación de las trabajadoras con las personas que reciben el cuidado, suelen ser relaciones de cariño, tanto hacia los menores como hacia las personas mayores y viceversa. Las trabajadoras que realizan labores de cuidado diferencian muy bien entre la relación que se establece con los/as empleadores/as y las personas objeto de cuidado, identificándolas a estas últimas como personas ajenas a la relación contractual.

"Cuando empecé con la señora mayor estaba bien, salía las dos tardes con sus amigas a jugar partidas o cartas, me daba 5€, 10€ y me iba, me compraba cosas. Yo le he hecho bien a ella y ella me ha hecho bien a mí, las dos personas digamos que hemos encontrado una a otra, hasta el cumpleaños lo teníamos casi en el mismo día, el día 1 de marzo y el día 3, las coincidencias de la vida, como digo yo (...) está ahora en una residencia, me fui a verla hace un año más o menos". **MA2**

6.2.2.3.5. Relación con la Seguridad Social

El Sistema de la Seguridad Social es un conjunto de regímenes a través de los cuales el Estado garantiza a las personas comprendidas que realizan una actividad profesional, la protección adecuada en las contingencias y situaciones que la ley define.

En este sentido, la obtención de dicha protección dependerá de la existencia de cotizaciones a la Seguridad Social durante la vida laboral de las trabajadoras.

Una vez contextualizada la importancia de la Seguridad Social, es preciso recoger del discurso de las trabajadoras, de las relaciones que han tenido con la misma a lo largo de su estancia en España.

La presencia de la economía informal es otro de los ejes que atraviesan los discursos de las entrevistadas y se encuentra muchas veces condicionada por el estatus legal de las mujeres. De las 10 mujeres entrevistadas, solo 4 (todas ellas marroquís) se encontraban afiliadas a la Seguridad Social al Sistema Especial de Empleadas de Hogar en el momento de la entrevista, lo que nos lleva a intuir el gran peso de la economía informal sobre el sector.

La primera cuestión que cabe señalar entre las entrevistadas es **su percepción de que el paso por la economía informal en el servicio doméstico es "normal" y casi "inevitable"**. En ocasiones, se entiende como el paso previo para poder emprender después cierta movilidad hacia otra situación de mayor regularidad, ya sea en el mismo sector u otro, mediante procesos de regularización administrativa (aspecto

sobre el que ya profundizamos en el apartado correspondiente).

> *"Ahora quiero trabajar con alta, sí antes sí trabajaba sin alta ni seguridad social, ahora no, quiero trabajar con alta en seguridad social"*. **MA5**

> *"Siempre me paga, me paga la señora, aunque trabajo sin contrato y sin alta en seguridad social, pero siempre me pagaba cada mes"*. **MA4**

Se parte de la base de que el sector doméstico es un ámbito que se mueve en la informalidad y que si se quiere salir de dicha economía, la trabajadora debe explicitarlo como tal y trasladárselo así a su empleador/a, además de disponer los medios necesarios para la consecución de tal estatus.

Las razones por las que las trabajadoras domésticas se han insertado en la economía informal son múltiples y puede haber sido elegida por ellas o impuesta por los/as empleadores/as.

La principal razón para la no formalización es la promesa de una formalización futura una vez consiga la trabajadora regularizar su situación administrativa.

> *"Sí, sí y luego las hijas han dicho bueno se queda (nombre de la trabajadora), pues me quedé tres años, para que me hicieran los papeles y todo. Tampoco ha sido tan fácil, me han chantajeado un poco (…) porque claro que te ven que quieres nada más cogerte tus papeles"***. MA2**

La segunda causa entre las mujeres entrevistadas, es la **poca predisposición por parte de algunos/as de los empleadores/a a darles de alta** alegando que se trata de un proceso burocrático tedioso y complicado o que la pensión de sus padres (personas mayores sobre las que se ejerce el cuidado) es muy reducida.

> *"Me ha dicho que me van a descontar 60€ para darme de alta y le he dicho eso no es legal lo que me están haciendo conmigo… "no es que mi madre no le llega la pensión o tal"-dice la hija- pues a mí me parece un poco raro si me han hecho ustedes, lo dice el contrato 655€ el mínimo interprofesional"*. **MA2**

Ante esta negativa, alguna trabajadora llegó al acuerdo con su empleador/a de ser ella misma quien se encargase del pago completo de la cuota de la Seguridad Social. Hecho que constata que en ocasiones, se incumple flagrantemente la obligación por parte de empleadores/as de pagar un porcentaje de la cuota total de la Seguridad Social de la trabajadora.

> *"No quería con contrato, pero luego cuando hablé con ella, le dije que no va a pagar más dinero y eso, no tiene, pues yo prefiero trabajar con alta en seguridad social pero el sueldo me lo paga, de mi sueldo paga, bajó de 750€ a 600€, 150€ se va"*. **MA4**

La tercera y última razón, radica en la **propia petición por parte de la trabajadora de la no formalización**, razón más normalizada entre las trabajadoras por horas entrevistadas, quienes valoraban que su salario se vería considerablemente reducido si se cotiza a la Seguridad Social. De manera general todas las trabajadoras entrevistadas, tanto externas como internas, mencionaron la no existencia de prestación por desempleo como causa de desánimo cuando se quiere iniciar un

proceso de regularización laboral.

> *"Era por… tan poco, tan poco eran como mucho 3 horas a la semana".* **MA3**

> *"Lo que me parece mal del servicio doméstico aquí no hay paro, trabajas, pagas la Seguridad Social, pero al final no. Si te echan del trabajo no vas a tener nada, eso es lo que…lo que nos hace falta…".* **MA3**

A modo comparativo, hemos constatado que en el caso de las mujeres marroquís que vinieron sin contrato desde su país de origen, el paso por la economía informal es un paso previo a la economía formal, dentro del propio sector, y va asociado, la mayoría de las veces, a la situación administrativa irregular que atraviesan algunas de las entrevistadas a su llegada. Situación que en unos años pueden abandonar.

Por su parte, de las 6 mujeres del resto de África entrevistadas señalaron no haber cotizado nunca a la Seguridad Social.

Asimismo, es habitual que las trabajadoras que han conseguido regularizar su situación administrativa serán más reacias a volver al mercado informal.

Por otro lado, resulta llamativo que la posesión de un estatus legal en España no siempre lleva aparejada la contratación de manera regular en el sector. Aspecto que se tornará especialmente preocupante en periodos que coinciden con el vencimiento del permiso.

Es destacable la clara situación de vulnerabilidad añadida con la que se encuentran las trabajadoras de origen africano que no provienen de Marruecos, quienes se encuentren con mayores dificultades de inserción en el mercado formal, en el que convergen cuestiones de tipo discriminatorio (trataremos esta cuestión en un apartado específico) y la sombra de una situación administrativa irregular que se alarga en los años y que depende de la política migratoria existente.

En lo que respecta a las prestaciones asociadas de afiliación a al Seguridad Social, la más reiterada dentro del discurso de las entrevistadas es la "prestación por desempleo". Cabe señalar que 8 de las 10 mujeres entrevistadas afirmaron conocer que dentro del *Sistema Especial de Empleadas de Hogar* no se cuenta con prestación por desempleo, algo que expresan con cierto malestar. Es reseñable que durante el transcurso de las entrevistas, 2 de las trabajadoras se enteraron de la no existencia de prestación por desempleo, que era confundida con la indemnización por despido.

> *"Sí porque yo quería trabajar con contrato, no quería estar así sin tener derechos en estar en el paro… pues he perdido 1 año de trabajo sin estar en Seguridad Social".* **MA4**

> *"Si pasó de régimen especial al general, pero no tenemos derecho a paro, para nada, si hay mucha gente que no lo conoce, lo de que no tienes derecho al paro".* **MA2**

Sí es conocido por la mayoría de las trabajadoras, su derecho a la jubilación, lo que valoran positivamente. Algo contrario ocurre, por ejemplo, con la prestación por incapacidad temporal en la que se introdujeron cambios a partir de la Ley 27/2011, pasándose a cobrar la misma, ya no a partir del día 29, sino desde el día 4 (responsabilidad de la persona empleadora hasta el día 8, cuando ya empieza a ser cubierto por la Seguridad Social). Este resultó ser un aspecto completamente novedoso para las trabajadoras. "*Dígame por favor como va*" pidieron muchas de las

trabajadoras.

En este momento, es preciso señalar que muchas de las entrevistas realizadas adoptaron en ocasiones la forma de entrevistas de intervención social pues la entrevistadora, una vez detectado el desconocimiento de la normativa, se encargó de informar a las mujeres entrevistadas sobre los derechos laborales que éstas desconocían.

6.2.2.4. Conclusiones

Las mujeres africanas entrevistadas fueron un grupo con necesidades muy diferenciadas. Por una parte, las trabajadoras de origen marroquí logran solventar las dificultades del idioma, el escollo de la obtención de la regularización administrativa y se encuentran dentro del servicio doméstico con mejores o peores condiciones laborales.

Por otra, las trabajadoras del resto de África se encuentran en un proceso distinto. Su situación de irregularidad jurídica, junto a su dificultad con el idioma y las actitudes discriminatorias del entorno, dificultan la entrada al servicio doméstico en condiciones dignas. Por tanto, sus reclamaciones se centrarán primero en la petición de igualdad de acceso a recursos básicos y en segundo lugar, en los derechos de las trabajadoras domésticas.

En cuanto a las condiciones laborales, hemos constatado que no cumplen el mínimo legal y aunque no es interpretado como un incumplimiento directo de la ley, sí manifiestan su malestar.

De forma general, no presentan en conjunto el nivel de empoderamiento detectado en el caso de las mujeres latinoamericanas, su nivel de asociacionismo es menor, pero se percibe un deseo por conocer la ley y que sus derechos se cumplan.

6.2.3. Mujeres de Europa del Este

Las mujeres de Europa del Este que conformaron nuestra muestra fueron contactadas a través de iglesias de culto ortodoxo y adventista, así como a través de una asociación de mujeres rumanas y de una agencia de servicios al hogar. En total se realizaron 14 entrevistas con trabajadoras que estaban en ese momento empleadas en el sector doméstico. 5 mujeres de Rumanía, 8 de Ucrania y 1 de Moldavia, enriqueciendo considerablemente los resultados cualitativos. Estas trabajadoras tenían entre 33 y 65 años. Para proporcionar un máximo grado de diversidad, entrevistamos a mujeres trabajadoras en la modalidad de internas (8), externas (5) y por horas (1).

El análisis de este colectivo ha puesto de relieve la particularidad de la realidad migratoria específica de las mujeres de origen rumano tras la adhesión de Rumanía a la Unión Europea, algo que influirá en la trayectoria laboral de estas trabajadoras.

6.2.3.1. Situación antes de migrar

La situación del país de origen es determinante en la elaboración del proyecto migratorio de las mujeres europeas y así lo constatan sus testimonios. Nos encontramos con mujeres de países diferentes, y las situaciones de los países de origen también influyen de manera diferente en sus trayectorias migratorias. A pesar de estas diferencias, entre los motivos de salida que más se reiteraron en el discurso de las 14 mujeres entrevistadas se encuentran los de tipo económico y la falta de empleo.

> *"Para todo el mundo motivos económicos. En mi caso, mi hija mayor estaba acabando los estudios del cole e iba a empezar la universidad y hacían mucha falta recursos económicos y tomamos la decisión -yo y mi marido- de marcharse".* **ME12**

> *"En mi caso me parece que igual, económicamente. Porque yo trabajaba en Ucrania en una escuela musical infantil y claro, que con este tipo de trabajo no tenía bastante sueldo para mantener mis hijos, mis padres mayores que vivían en un pueblo".* **ME13**

> *"No es que tenía deudas, fui al paro, tenía que pagar mis cosas y así me quede, para un trabajo me voy -dije-".* **ME1**

Especial relevancia cobra **la situación económica del país** de procedencia en el momento de emigrar. De este modo, Rumania, Ucrania y Moldavia fueron presentados por las entrevistadas como países con una grave recesión económica, sueldos bajos y en el caso de Ucrania, como un "país en conflicto".

> *"Yo me he venido a buscar la vida porque la Ucrania empezó a caerse, empezó la crisis muy grande en Ucrania, digo aquí no llego ni a fin de mes para comprar la leche de mi hijo, entonces yo me voy a buscar la vida y en principio me he venido para un año".* **ME3**

> *"Moldavia es un país muy atrasado, Yo me he puesto en mi cabeza que quiero trabajar en un país desarrollado, capitalista, porque se hablaba que aquí se trabaja muy bien, se gana más dinero, pero claro nosotros nunca, y claro cuando ha venido mi hijo aquí en 2000 yo me he dicho que voy a venir a España".* **ME6**

En lo que respecta a la **situación laboral en los países** de origen se ha señalado un amplio abanico de profesiones, siendo solo 3 de ellas empleadas de hogar (todas ucranianas); 7 se encontraban trabajando en diferentes profesiones como pueden ser profesora, contable, química o modista; 1 se encontraba realizando estudios universitarios y el resto se encontraban en situación de desempleo.

> *"Yo también he trabajado de química, he trabajado en un laboratorio 14 años, se me da muy bien pero dónde, aquí hay que convalidar los estudios y si a lo mejor no te sale los estudios, las tienes tu allí, porque son distintos, aquí tienen otra cosa".* **ME4**

> *"Allí trabajaba de administrativa, de costurera, de creadora de modelos…"* **ME2**

> *"Allá también hemos trabajo en casa, cocina".* **ME8**

> *"Yo cuando acabé mis estudios me vine aquí".* **ME5**

Sobre la **elección de España como destino migratorio** se han mencionado diversos motivos, siendo el más recurrente el hecho de contar con familiares o amigos en

España, específicamente en Madrid, excepto en dos casos en los que las ciudades iniciales de destino fueron Almería y Segovia para, meses después, realizar una migración hacia la capital, también debida a la falta de empleo en estas ciudades.

> "Estaba mi hermana y todo el mundo en aquellos momentos no sé por qué España era tan fácil de llegar o yo que sé, la mayoría de ucranianos iba a Italia o España, en Italia para qué ¿a dónde voy a ir yo a Italia, para empezar yo sola allí?, entonces claro hemos juntado aquí y mira aquí juntas". **ME3**

Familiares y amigos trasladaron la idea de que los salarios eran superiores en España si se comparaban con los de su país de origen. Cabe mencionar que todas las mujeres llegaron en años anteriores a la explosión de la crisis económica en el año 2008, exceptuando una.

> "Fue la época que salieron muchos de Rumania para trabajar y digo bueno se ganaba bien, era casi el triple de nuestro sueldo, fíjate en un mes era muchísimo más, me anime con esta idea, digo vale qué más da, ahí en algunos meses para hacer esto". **ME4**

Destacar que en el discurso de 6 de las mujeres entrevistadas la emigración hacia España se planteó como un viaje de ida y vuelta. Sin embargo, la realidad refleja que los proyectos que se alargan en el tiempo, con posterior asentamiento.

> "Nosotros del principio venimos para un año, ganamos un poquito para solucionar los problemas y venimos. Pero al final no. Año tras año y los niños crecen y crecen los problemas y la familia y las cosas económicas". **ME12**

> "Teníamos este préstamo del banco y digo a ver si me voy 3 meses encuentro trabajo y puedo ganar algo, pues vuelvo y seguimos con nuestra vida y no fue así porque el primer mes no encontré trabajo porque no dominaba el idioma, trabajo había". **ME4**

En lo que concierne a la **forma que adopta la migración**, cabe destacar que las entradas, tanto de las mujeres rumanas como de origen ucraniano y moldavo, fueron de manera irregular, viniendo sólo una de ellas con contrato desde origen. En el momento de la emigración de las mujeres rumanas, país aún no pertenecía a la Unión Europea o se hallaba bajo la moratoria de restricción a los/as trabajadores/as rumanos/as.

Esto empujó a la mayoría de las mujeres rumanas (y al resto de mujeres) a utilizar distintas estrategias para su entrada en España como la obtención del visado de turismo o la llegada a través de cruces fronterizos terrestres, evitando así los controles policiales en terminales aéreas, en viajes que llegaron a las 34 horas de recorrido.

> *"Vamos que era el trabajo más fácil porque claro muchos años que Rumania no estuvo en la Unión Europea pasabas la frontera con un poco de riesgo, hemos pagado y claro para poder pasar a España, teníamos que tener como 700€ para justificar nuestra estancia aquí porque venimos como turistas y claro una vez si tenías a alguien pues mejor, normalmente esto ha pasado, estaba aquí alguien, alguno que ha llegado, alguno que ha sufrido en su tiempo y que conoce un poco y entonces ha traído a más. Entonces esto fue lo que paso…entrar entrabas, pagabas por allí, se entraba, sí claro porque lo peor era nuestra frontera y otro país más que era Austria que eran más como más estricto, más exigente. Entonces claro, pero desde que Austria no nos preguntó nada nadie, nada hemos entrado aparcó allí en Méndez Álvaro y ya".* **ME4**

6.2.3.2. Situación en España

6.2.3.2.1. El servicio doméstico como puerta de entrada al mercado laboral

Las trabajadoras intentan entrar en el mercado laboral de la forma más rápida posible. Al llegar a España, muchas de ellas en situación irregular (12 de las 14 entrevistadas), consideran el servicio doméstico como su primera opción de empleo España. Esa inserción se hace en diversas modalidades y cumpliendo muy diferentes tareas, desde externas cuidadoras de perros hasta internas encargadas del cuidado de personas mayores o menores.

Los motivos que se alegan para entrar a este sector es la **rapidez con la que se puede encontrar empleo** y la **dificultad en la homologación de sus estudios**, lo que les impide insertarse en su área profesional. Señalan que no se trata de una elección, sino que "es lo que hay" tras intentos infructuosos de entradas en otros sectores.

> *"Porque no tuve mis títulos de contabilidad o… como toda la gente. Puse mis papeles…Era sola, sin mis padres. No tenía quien… Y tenía que encontrar algo. Era muy joven y era sola yo. Pensaba que voy a ahorrar dinero y hacer un máster. Pero luego cuando vino la crisis y todo eso…"* **ME5**
>
> "No se puede con años que vinimos encontrar un trabajo de otra cosa". **ME13**
>
> "Yo cogí lo que me ha surgido porque no me quedo sin dinero". **ME1**

Cabe señalarse que su ingreso suele darse en la modalidad de interna, si bien su permanencia en esta modalidad no suele alargarse en el tiempo. Por el contrario, estas mujeres emprenden rápidas estrategias para cambiar de modalidad o sector.

6.2.3.2.2. Regularización administrativa a través del Servicio Doméstico

De las 14 entrevistadas ninguna comentó haber optado por el Servicio Doméstico para su regularización administrativa, o por lo menos, así se concluye de sus testimonios.

Esto puede explicarse, en el caso de las mujeres rumanas, por la adhesión de Rumanía a la Unión Europea y la posterior paralización de la moratoria[22] por la que se les eximió de la obligación de poseer una autorización de trabajo para el ejercicio de actividades laborales por cuenta ajena:

> *"Rumanía estaba en la Unión Europea. La residencia la obtuve cuando vine. Tuve la residencia, la hoja verde, pero sin derecho de trabajar. Y por eso no me di de alta,*

[22] La moratoria consiste en la limitación a la libre circulación de trabajadores/as de origen rumano en España, porque se les exigía una autorización de trabajo para el ejercicio de actividades laborales por cuenta ajena a pesar de su ingreso en la Comunidad Europa en el año 2007. La misma ha sido interrumpida en periodos específicos. Así, a partir del 1 de enero de 2014 los nacionales de Rumanía no necesitan autorización de trabajo, como ya sucedió durante el periodo 2009-2012.

porque no tenía derecho a trabajar. Y ahora como tenemos más derechos en la Unión Europea pues ya me di de alta. Si porque te dan con derecho de trabajar o sin derecho de trabajar. Y esa de trabajar la tienes que renovar cada cinco años o así. Pero ahora te la emiten indefinidamente. O sea, yo tengo la residencia indefinidamente sin derecho de trabajar, pero ahora como estoy de alta… Si me voy a sacármela otra vez me la dan con derecho de trabajar". **ME5**

En el caso del resto de las mujeres entrevistadas de origen ucraniano y moldavo, como ya se adelantó en el epígrafe anterior, su regularización administrativa puede haberse dado a través de las regularizaciones masivas realizadas en el año 2001 o 2005 o las legalizaciones por arraigo.

"Sí, tengo contrato y papeles. Durante cinco años no tenía papeles, nada más llegar (2001) cambiaron la ley". **ME14**

"Al principio ha sido muy duro porque yo empecé y sin papeles, tres años sin papeles, sin poder salir" **ME12**

Nuevamente nos encontramos que la relación política migratoria-mercado laboral está presente y condiciona la inserción social y laboral, tanto de las trabajadoras tanto de origen comunitario como no comunitario, marcando entre ellas importantes diferencias.

6.2.3.3. Situación actual de las trabajadoras domésticas

En este apartado analizamos la situación laboral y condiciones de las trabajadoras de Europa del Este.

Para ello, empezaremos definiendo las vías que sirven como acceso al servicio doméstico, posteriormente definiremos las funciones que realizan en su trabajo actual, en función de la modalidad de trabajo que realicen, posteriormente analizaremos las condiciones laborales (contrato, salario, horario y vacaciones) así como la relación que se ejerce con el/la empleador/a y la persona cuidada y finalmente, los aspectos más preponderantes en lo que a Seguridad Social se refiere como cotizaciones, prestaciones, pensiones, bajas enfermedad y desempleo.

6.2.3.3.1. Vía de contacto

Entre las mujeres rumanas y ucranianas se erige como principal vía de contacto con posibles empleadores/as las **iglesias ortodoxas** y una **iglesia adventista**. En dichas instituciones suelen coincidir personas del Este que además de compartir la religión y momentos de ocio, trasladan sus necesidades de trabajo.

"También cuando piden gente para trabajar yo vengo a la Iglesia, y la Iglesia organiza todo, busca personas y yo puedo dar referencias de esas personas". **ME8**

"Me he ido a la iglesia a buscar trabajo para cuidar personas mayores o de limpieza". **ME1**

Estas iglesias, además de su labor principal de tipo espiritual, también ofrecen servicios de intermediación laboral, asesoramiento legal e incluso clases de español. Dichos servicios se ofertan a todas las feligresas de manera gratuita, en ocasiones, en el idioma de la trabajadora.

> *"En la iglesia nos ponen abogados que nos explican las leyes. Mi contrato, todo, es con la ley".* **ME14**

> *"También entre nosotras, esto es importante. Porque nosotras tenemos costumbres distintas, también por la Iglesia. Venimos aquí a la Iglesia y la Iglesia paga todo. Ayuda con el español, abogados…"* **ME10**

En segundo lugar, destaca el uso de los **servicios de intermediación** ofrecidos por **empresas privadas**.

> *"Me apunte a una agencia (…) y claro me apunte allí y me dicen a ver si encontramos algo y encontré esto y bueno está afuera de Madrid, y dije a mi no me importa, yo no conocía mucho Madrid ni fuera ni nada".* **ME4**

Y, en tercer lugar, la recomendación de **ex empleadores/as** que ponen en contacto a las trabajadoras con nuevos posibles trabajos.

> *"Por recomendación. De aquí me recomendaron. Y con los chicos estos trabajaba una señora y me recomendó a esos chicos y fui con esa chica a la entrevista. Y ya está."* **ME5**

En menor medida, se señalan medios como **Segunda Mano o anuncios publicados** en la vía pública.

> *"La primera vez por anuncios, papelitos. Después en los edificios que están al lado (…), ellos de uno a otro, de boca a boca, ya en la oficina sabían que yo cuido muy bien a personas mayores".* **ME6**

> *"Estaba el periódico…el Segunda Mano, allí había bastantes, pero yo llamaba, pero como que no entendía."* **ME4**

6.2.3.3.2. Modalidad y funciones

Entre las trabajadoras entrevistadas hemos procurado reflejar las situaciones específicas de los diferentes regímenes. Así, 8 se encontraban trabajando en la modalidad de internas, 5 como externas a jornada completa y 1 por horas.

De las mujeres entrevistadas, las **internas** entrevistadas realizaban tareas de cuidado de mayores o menores, además de labores de limpieza y mantenimiento del hogar. Y las **externas** entrevistadas se encargaban de labores de limpieza del hogar y cuidado de menores. La única trabajadora **por horas** se dedicaba de forma exclusiva a la limpieza y al mantenimiento de hogar de 6 domicilios.

Existe una **preferencia por abandonar la modalidad de interna** (adoptada al inicio de su llegada a España) en cuanto les sea posible, para pasar a la modalidad de externa,

aunque esto no siempre se cumple. Entre los motivos que alegan para el cambio están la llegada del esposo o hijos a España y la necesidad de obtener tiempo personal.

> *"Me metí como interna con ellos porque al final he considerado que es mucho mejor para mí porque los gastos… compartir una habitación de alquiler, yo no ganaba casi nada, tenía deudas allí en Rumania por venir a aquí y digo me meto como interna (…) trabajé poco, trabajé como 5 o 6 meses con ellos de interna, y luego cuando llego aquí mi marido dice vale pues nos parece muy bien que te vayas, estar allí con tu marido, pero trabajaba de 7:30 a las 21:30".* **ME4**

> *"Pero, es una vida diferente. Cuando tú tienes libre tu trabajas y vives en su casa y… estás esperando todos los días cuando tienes libre. Viene sábado y domingo y tienes libre y, bueno. Poco a poco se puede aprender todo y después de casi un año una amiga me ofreció un trabajo de externa por horas. Y desde ese período para mí, mi vida se ha cambiado. Estaba más tranquila, porque para terminar día tú tienes… eh… tu habitación, tu comida, tienes iglesia, tienes amigos…. Es una vida que como cualquier persona que trabaja. Y, por eso."* **ME13**

No obstante, también se detecta el trabajo como interna como estrategia en determinados momentos del ciclo vital. Por ejemplo, uno de los testimonios reflejó la opción de cambio de modalidad durante los últimos años de vida laboral para volver a la modalidad de interna al considerarla más descansada que el trabajo por horas, por los distintos trayectos durante el día que éste supone. Otra de las estrategias adoptadas por las externas es la reducción del número de casas al que se acude a limpiar por horas o la renuncia a los domicilios más alejados.

> *"Cuando empecé trabajaba por horas, todo, todo trabajo tenía por horas. Y ya luego en la familia con la que yo trabajaba desde hace diez años me han ofrecido otro trabajo y lo de más lejos lo he dejado y me paré aquí en Madrid."* **ME12**

> *"Después he dicho ya no tengo que trabajar tanto, he dejado y ya tengo más o menos 5 años solo con una persona, solo cuidando personas mayores y ya no quiero por horas".* **ME6**

Existe una gran variedad de funciones, que varía en función del régimen. **Las internas se encargarán de las siguientes funciones y tareas**:

- Cuidado de mayores dependientes: algunas de las personas mayores cuidadas por las trabajadoras entrevistadas padecían enfermedades como Parkinson, Alzheimer o Demencia Senil lo que requiere una atención especializada enfocada en la asistencia de todas las actividades básicas de la vida diaria (ducha, dar de comer, cambiar pañal, realizar movimientos de traslado en la cama, entre otras), así como una amplia disposición horaria.
- Cuidado de menores: recogida del centro escolar, ayuda en tareas extraescolares, baño, ayuda para dormir, jugar, entre otras.
- Limpieza y mantenimiento del hogar: se debe atender a todas las tareas del hogar como son barrer, cocinar, planchar, lavar, etc. El cumplimiento de estas tareas debe realizarse a la par que se ejercen los cuidados, salvo excepciones. En el caso de las cuidadoras de menores estas labores se realizan en los momentos en que los niños se encuentran en su centro escolar.

> *"Aquí en Madrid estaba de interna, primero me cogieron 1 mes de sustitución y era la mujer y su hijo, cocinar, limpiar la casa, lavar la ropa, planchar, cuidar de la señora, salía de paseo, iba al médico, le daba la medicación, servía las mesas. (…) Era una casa de*

dos plantas en Mirasierra, ahí donde la gente tiene pasta." **ME2**

Cabe mencionar el caso específico de la trabajadora interna que atendía a una pareja de mayores y que recibía la ayuda de una externa en labores puntuales como la preparación de comidas y la ducha de las personas mayores dedicándose, casi de manera exclusiva, a labores de cuidado. La situación de las internas de fin de semana también implica unas tareas diferentes:

> *"Después he encontrado dos personas mayores, una mujer y un esposo, ya tiene 80 años, él 90 años y tiene un Alzheimer, pero no es violento, es muy tranquilo. Señora tiene una operación y no puede ir a la calle como hace dos o tres años y tiene una enfermedad y necesita ayuda poco de fuerza para poder levantarse, ayuda para comer y otra persona para cocinar, yo sólo ayudo con pastillas, plancho alguna camisa, ayuda para baño pero solo sábado, de lunes a viernes va otra persona, y sábado y domingo esta persona no trabaja entonces ayudo yo a hacer un baño, como señora tiene muchos vendajes, no se puede duchar, su baño es baño de esponja y es una técnica de mover a esta persona una parte y otra parte para lavar bien".* **ME7**

En el caso de **las externas** entrevistadas éstas **realizaban labores** de cuidado de menores y limpieza. Principalmente se encargaban de recoger los niños del colegio y a la vez realizar tareas de cocina, plancha, pero sin pernoctar en el domicilio, bajo la modalidad de trabajadora externa a tiempo completo.

> *"Yo por ejemplo por la mañana tengo un trabajo por horas. Limpio, plancho… a mí no me importa (…). Y luego el otro trabajo que tengo una familia con niños, me ocupo de limpiar la casa, cuidar a los niños, planchar, cocinar…luego voy a buscarles del cole. Les baño, les doy la cena, les acuno y les dejo dormiditos antes de que vengan los padres. Así que, ese es mi trabajo".* **ME13**

Finalmente, en el caso de las **trabajadoras por horas**, sus tareas suelen estar claramente definidas (plancha, limpieza de sectores concretos del domicilio…), no simultaneándose con labores de cuidado.

6.2.3.3.3. Condiciones Laborales

En lo que se refiere a las condiciones laborales, como hemos hecho con el resto de grupos, nos valdremos de los testimonios de las entrevistadas para realizar una radiografía del sector en cuanto al uso o cumplimiento de las condiciones más relevantes inherentes al servicio del hogar.

De las 14 entrevistadas solo 1 vino a España con un **contrato desde su país de origen** y éste no era para servicio doméstico. Cabe afirmar que para las mujeres de origen ucraniano y moldavo la formalización de un contrato en el servicio del hogar suele darse transcurrido años desde su llegada España y regularizada su situación jurídica. En el caso de las mujeres rumanas la formalización de dicho contrato tuvo que esperar a los periodos donde no era aplicable la mencionada moratoria.

Finalmente, señalar que 12 de las 14 trabajadoras entrevistadas contaron con un **contrato formal escrito** en su empleo actual o último empleo en hogar. Asimismo, es

más habitual contar con un contrato en el régimen de interna o externa a tiempo completo, que si se trabaja por horas o como interna de fin de semana.

> *"Para mí fue fácil porque me hicieron contrato desde el primer día, firme un contrato, periodo de prueba, pero firme un contrato".* **ME7**

> *"Sí, he firmado. Han pedido los papeles en la seguridad social. Pero solamente uno me hace nómina la otra no".* **ME5**

Sin embargo, **la existencia de un contrato no implica el cumplimiento per se de la normativa vigente**. En cuanto a los puntos recogidos en el mismo, que son reiteradamente incumplidos, destaca el **horario estipulado**, así como el lugar donde se van a prestar los servicios, sobre todo en el caso de las externas, quienes en ocasiones tienen que desplazarse a realizar servicios en el domicilio de otros miembros de la familia.

En lo que respecta a la **jornada laboral** y los **descansos** estipulados estos están intrínsecamente relacionados con las modalidades llevadas a cabo por la trabajadora. En el caso de las internas, aparecen horarios que abarcan todo el día. La jornada más habitual es de 8 de la mañana a las 22 horas. En el caso de la trabajadora interna de fin de semana entrevistada, su horario abarcaba desde la noche del viernes o sábado hasta el domingo por la noche, que era cuando volvía la interna de planta.

> *"Vi que por ejemplo ahí vi que piden por ejemplo 10 horas de trabajo y te pagan 700€ horas como interna y claro dicen desde las 7:30 hasta las 20:00 , dónde están las horas de descanso, tenía que haber puesto, o a lo mejor se habla esto pero no, porque dices que hay que limpiar la casa por la mañana, recoger los niños del colegio, no hay, pero bueno yo creo que también parte de culpa la tenemos también los trabajadores por no pedir, te callas y dices vale, pues esto es…la gente se acomoda y sobre todo donde hay niños, ahí con los niños hay que…"* **ME4**

> *"Estaba ocupada desde la mañana hasta las 22:00. Tenía 8 hijos la señora y todos me decían Ana, viene mi madre a las 22:00 del centro, dale la cena. Y tú trabajas, tienes que trabajar cuando puedas, yo le acostaba tranquilita y otra vez a trabajar hasta las 22 o hasta las 23".* **ME6**

En lo que respecta a los **descansos semanales** es habitual que el horario de salida de las internas sea el sábado por tarde y el ingreso al trabajo se realice el domingo por la noche, lo que en ocasiones supone un descanso inferior a las 36 horas seguidas estipuladas.

> *"Muchas personas con experiencia no quieren trabajar como interna porque es una vida en la que tú no tienes vida personal, salir sábado en la tarde y entrar domingo en la noche, no puedes hacer nada, tú no puedes tener una relación, nada".* **ME7**

En cuanto a los **tiempos de presencia**, si bien no aparece ninguna referencia explícita a los mismos en el discurso de las trabajadoras, sí se infiere de sus testimonios la existencia de los mismos tiempos que en el caso de las trabajadoras internas cuidadoras de mayores:

> *"Ahora esta señora no va a un centro de día yo estoy todo el día con ella, 24 de 24 horas, pero ella está comiendo todo y está tranquilita".* **ME6**

En cuanto a las **2 horas diarias disponibles para las comidas principales** recogidas por la normativa, la gran mayoría, a excepción de una trabajadora, desconocían este derecho.

En el caso de las externas, constatamos jornadas laborales desde 7 horas diarias hasta jornadas que llegaban a las 14 horas diarias (de 7:30 a 21:30).

> *"Trabajaba de 7:30 a las 21:30 (…) claro acostumbrados a tener la cena, a tener todo. Lo tenía que dejar incluso preparado, llegaba y me iba a casa a dormir con mi marido porque a las 6:30 salía de casa".* **ME4**

En el caso de la trabajadora externa por horas entrevistada, atendía 6 domicilios, trabajando un total de 25 horas semanales.

Esta amplitud de horarios e incumplimiento de la normativa vigente, sobre todo en el caso de las internas y las externas a tiempo completo, son síntoma de la **precariedad del sector** y del mercado laboral español. Asimismo, se evidencia una contundente **falta de conocimiento en cuanto a derechos laborales** específicos del sector.

En lo que concierne a las **retribuciones**, hay grandes diferencias según la modalidad de trabajo. En rrelación al salario como interna, una de nuestras entrevistadas refirió percibir 800 euros al mes superando ligeramente el salario mínimo interprofesional; sin embargo, no se puede dar mayores aproximaciones a esta cuestión, por percibirse como un tema delicado e íntimo por parte de las entrevistadas.

> *"24 horas trabajando, 800 € al mes, solo saliendo el sábado las 12:00, hasta domingo a las 20:00, nada más 800€".* **ME6**

En cuanto al salario percibido por la única trabajadora externa de tiempo parcial entrevistada, declaró cobrar 700 euros más la Seguridad Social, aparte, sintiéndose privilegiada por su horario (7 horas al día de lunes a viernes) y salario.

> *"Ya sabes esto que son de externa y vas todos los días de la semana, cuántas horas por ahí te dan, aquí hay 7 horas 700€ más la seguridad social y bueno donde trabajado 10 años a mí me daban dos medias pagas, me pagaban las vacaciones y eso, ellos tampoco me pagaban, si se puede menos..."* **ME4**

En lo que concierne al salario por horas se señalan precios que van desde los 7 euros hasta 10 euros la hora.

> *"Claro la gente dice te pago 7€ la hora, ahora ya no quiero 7€ la hora".* **ME4**

> *"Todos los minutos es dinero, es mi dinero, 10 € por hora".* **ME7**

En algunos casos las entrevistadas comentaron haber combinado distintas modalidades para incrementar sus ingresos durante sus primeros años en España, como simultaneando un trabajo de noche con un trabajo de externa o por horas

durante el día, o la modalidad de interna con un trabajo por horas durante los momentos en que la persona cuidada no se encontraba en el domicilio. Este último requirió un acuerdo previo con el/la empleador/a.

> *"Entonces trabajaba por la noche con la señora con Alzheimer y por el día todo el día por horas después en unos años en una familia con dos mayores, y por la noche con la misma señora".* **ME6**

En lo que respecta a las **pagas extraordinarias** ninguna de las trabajadoras (ni de jornada completa ni parcial) refirió percibir pagas completas a finales de los semestres.

En lo que a **vacaciones anuales se refiere**, éstas se cumplen y son exigidas según la modalidad ejercida. Así pues, es habitual que las vacaciones anuales sean exigidas y disfrutadas con mayor frecuencia por las trabajadoras internas.

> *"Tengo vacaciones, conozco la cotización de la pensión, todo según la ley. Siempre he tenido suerte para conseguir esas cosas, siempre me ha ido bien".* **ME14**

> *"Todavía está mi marido que no quiere vivir aquí porque con años que tenemos no puede aprender todo esto. Entonces un mes de año que tengo vacaciones me voy allí con él, pero todo año trabajo aquí en España".* **ME13**

En el caso de las externas y las trabajadoras por horas surgen confusiones respecto a si, dentro de estas modalidades, tienen derecho de exigirlas o no.

> *"Sé que no tenemos derecho al paro. Y que ese contrato que me hicieron es por horas y no sé si es diferente de un permanente. ¿Te paga diferente o algo? Y tengo que preguntar. Tenemos derecho a la seguridad social, a la seguridad sanitaria y no sé si las vacaciones si son pagadas o no, eso no lo sé."* **ME5**

> *"Sin derecho de tener vacaciones. Hay derechos que no se tienen que pagar. Ya se acabó este tiempo, sólo trabaja y nada más, tampoco hay pagas extra".* **ME12**

En ambos casos, la respuesta requeriría matices, sin embargo, para lo que nos ocupa en el presente estudio, el hecho fundamental radica en el **desconocimiento (o mal conocimiento) de los derechos laborales básicos** e incuestionables en otros sectores de empleo.

6.2.3.3.4. Relación con el empleador/a y/o con la persona cuidada

A través de los testimonios recogidos constatamos que entre **trabajadoras y empleadores/as se tejen diversas formas de relación**.

Se manifiestan mayoritariamente relaciones de buena sintonía y apego con las empleadoras, todas ellas mujeres. Estas relaciones se van consolidando a medida que la trabajadora lleva más años en el mismo domicilio, de esta forma, y esa relación laboral llega a convertirse en una relación de amistad, cuando la primera se termina. Estas relaciones no se ven afectadas por el incumplimiento de los derechos laborales, que expusimos en el apartado de condiciones laborales. Esto puede deberse, en parte, a que el incumplimiento de ciertas condiciones que fija la ley, no se percibe

como culpa de las empleadoras, sino al propio desconocimiento.

Son constantes las referencias y las muestras de agradecimiento a los/as primeros/as empleadores/as con los/as que mantuvieron una relación contractual muy al inicio de su vida laboral en España, refiriendo haber recibido ayuda con el idioma, asistencia médica privada, ayuda para traer a otros familiares vía carta de invitación, entre otras cuestiones.

> *"Entonces me metió y claro esta chica tenía una niña de 8 meses y claro y digo no sé hablar muy bien y me dice "vamos a ver poquito a poco" y me tuvo tanta confianza en mí esta chica que claro ella vio porque yo ponía mucho de mi parte, yo digo quiero hablar y digo no quiero hablar mal para que se ría la gente de mí y me trajo un libro de gramática y me explico cómo y tal y yo poquito a poco empecé".* **ME4**

> *"La gente que conocí yo, la gente española con la que trabajé en las casas, he tenido mucha suerte. Los que conocí yo, toda, toda la gente, no puedo decir nada malo. Todo lo contrario, todo lo bueno, que me ayudaban. Me ayudaban a estudiar, no he cogido ningún curso de estudios. Todo mi trabajo fue por horas y estaba encerrada en la casa trabajando, todo, todo… pero lo que he aprendido ha sido en las casas. Me daban los libros de pequeños niños que ya no le servían para nada, me contestaban mis preguntas, lo que me interesaba… las cosas de gramática. Yo todo el rato les preguntaba: "… y esto por qué… y por qué", ellos me ayudaban".* **ME12**

Las únicas relaciones de fricción que se manifestaron ocurrieron cuando los/as empleadores/as son los hijos o hijas de las personas mayores que requieren el cuidado. En este caso el modo de llevar a cabo el cuidado de personas mayores debe hacerse según las directrices de los hijos que en ocasiones la cuidadora no comparte.

> *"Los hijos muchas veces no hacen caso a los médicos porque la doctora yo le he dicho porque ella está así, he ido a la neuróloga y ella hablado con cada uno aparte. Yo le he dicho que no quieren medicarla todos los hijos, y entre los hijos y la cuidadora aparecen muchos conflictos, nunca he tenido conflictos y ellos no entienden la situación, ellos se escondían, ellos lo veían como ella se comporta conmigo, pero tampoco querían estos dos que están en contra de las pastillas, tampoco querían hacer algo para que sea mejor la situación. Y ahora no pueden encontrar a nadie, está muy mal".* **ME6**

En lo que compete a las **relaciones con las personas cuidadas**, cabe señalar que 11 de las 14 trabajadoras del hogar entrevistadas, realizaron, entre otras funciones, labores de cuidado, ya fuera a mayores o menores. En ese sentido, la relación mantenida con los mismos puede llegar a ser más cercana al traspasarse la barrera de relación contractual para ejercer cuidados que implican la mayoría de veces expresiones de afecto o cariño.

En el caso de menores, todas las trabajadoras que se dedicaban a dicha labor se dirigieron a los menores con expresiones de cariño de tipo maternalista, llegando incluso a identificarlos como miembros de su propia familia.

> "Cuando empecé en esta casa cuidaba a un niño desde que tenía una semana. La mujer está sola y trabaja mucho y yo cuido al niño. Ahora el niño tiene seis años, es precioso y me escribe notas en las que me pone "Te quiero mucho", es como mi nieto, yo le quiero mucho. Él está muy cerca de mí y estoy contenta, es como mi hijo, mi nieto". **ME14**

> "Yo tengo también una familia con un niño de nueve años. Y también es como mi nieto. Lo quiero como un nieto". **ME10**

Con los mayores, se plantean relaciones similares. En este caso, se identifica al mayor como el abuelo o abuela que dejaron en su país de origen (si son trabajadoras jóvenes) o como un padre o madre (en el caso de las trabajadoras más adultas). En el caso de mayores dependientes con alguna enfermedad neurodegenerativa que provoque episodios violentos, estos son disculpados por la trabajadora, trasladando el malestar que se pudiera sentir a los hijos o hijas empleadores/as. Asimismo, el fallecimiento del mayor es sentido en algunas mujeres de forma muy emotiva.

> "Yo he dicho no quiero que muera cuando estoy yo, yo no quiero siento que no tengo fuerza necesaria (…) Pero yo llorando mucho como si fuese mi madre". **ME7**

Como ocurre con otras nacionalidades, muchas de las relaciones creadas rebasan la barrera laboral para convertirse en relaciones más cercanas. Esto, aunque puede inferirse como algo positivo para el clima laboral, puede propiciar un escenario ideal para el menoscabo de los derechos laborales.

6.2.3.3.5. Relación con la seguridad social

En el caso de las mujeres de Europa del Este del estudio, en el momento de la entrevista la gran mayoría (12 de 14) se encontraba en el **mercado formal, afiliadas al *Sistema Especial de Empleadas de Hogar***. En el caso de las 2 mujeres que no estaban afiliadas, las mismas declararon haberlo estado en empleos anteriores.

Este estadio de regularidad en general, fue **precedido por temporadas dentro de la economía informal** que se han podido alargar hasta 5 años, en el caso de las ucranianas. En cuanto a las rumanas, este salto se dio con mayor facilidad desde la inclusión de Rumanía dentro de la Unión Europea en el 2007 (exceptuando los momentos de aplicación de la moratoria).

> *"Cuando no tenía papeles igual que todos que han llegado aquí, trabajábamos sin papeles, sin cotización. (En casas) es donde más se trabaja así porque ningún empresario en ninguna empresa ahora no te va a coger sin papeles porque ya cada empresario lo sabe qué le van a multar tanto, no quieren, no quieren arriesgarse, pero en casa ya sabes".* **ME3**

En este sentido, las mujeres ucranianas se encuentran en una clara situación de desventaja, en relación a mujeres procedentes de otros países de Europa del Este como Rumanía o Bulgaria, quienes se integraron en las estructuras de la Unión Europea, obteniendo no sólo el derecho de desplazarse libremente y de residir, sino también, de entrar en el mercado laboral de una forma legal.

El objetivo de todas estas mujeres es abandonar la economía informal para saltar a la economía formal. Para ello, se valieron de procedimientos como las regularizaciones masivas realizadas en el año 2001 o 2005 o las legalizaciones por arraigo. La regularización de la situación administrativa permitirá la regularización en el mercado laboral.

Existen casos en los que el acceso al mercado formal se produjo gracias a la

obtención de la regularización administrativa a través del trabajo en otros ámbitos del sector servicios (limpieza de hoteles, edificios, restauración, entre otros), de ahí que algunas de las mujeres entrevistadas entraban y salian del servicio doméstico en función de sus necesidades.

Pues bien, una vez que las trabajadoras entran en el mercado formal, su **relación con la Seguridad Social adopta ciertas particularidades** si lo hacen como trabajadoras domésticas. De las recogidas en los testimonios de las entrevistadas, las más destacadas son las siguientes:

- La trabajadora paga ella sola la cuota correspondiente a la Seguridad Social, en ocasiones por ser ésta la única manera de cotizar tras la negativa del/la empleador/a.

  "Y yo llegué a casa de mis jefes con los papeles y había tres cuadraditos donde se ponía quién iba a pagar la seguridad social, me dieron la oferta, pero yo misma tengo que pagarlo. Y lo he pagado muchísimos años…" **ME12**

- Se cotiza por menos horas de las que se trabaja en realidad, tras un acuerdo verbal con el/la empleador/a. En este caso, es el/la empleador/a quien se niega a pagar una cuota superior poniendo un límite monetario que no puede ser superado y la trabajadora lo acepta. También es el caso de las trabajadoras por horas, quienes cotizan sólo en algunos de los domicilios donde ejercen su trabajo.

  "Entonces lo que me paso ahora, claro que me ampliaron ellas las horas, para no van pagar el doble, pues me han dejado también con 10 horas semanales para pagar los 250€ que me lo van a pasar por el banco, lo que queda me lo van a dar, entiendo esta forma porque claro si ahora por los 250€ que tenían que pagar ellas pagan 60€ porque a mí me han subido las horas y me pagan 350€ por los 350€ tiene que pagar 100€ entonces claro yo también entiendo esta forma, pero bueno me da igual. Me dijo "mira si te parece bien…sube mucho", digo vale yo entiendo vale pues déjame así y estoy ahora como cotizando media jornada, aunque yo tengo una jornada casi completa que son 7 horas, pero…" **ME4**

  "De las 6 casas solo una me hace nómina. El resto me lo hace así, en la mano". **ME5**

- Trabajadora y empleador/a pagan cada uno/a la mitad de la cuota a la Seguridad Social. Esta decisión es fruto de la negociación entre ambas partes.
- Los/as empleadores/as asumen la totalidad de la cuota correspondiente sin menoscabar el salario de la trabajadora.

  "En hogar, la parte esta que pagaba ellos bueno yo nunca he pagado porque siempre pagaban por mí, aunque yo tenía que pagar mi parte de seguridad social (…) siempre la señora siempre pagaba la parte mí". **ME3**

Por otro lado, cuando **no llega a producirse la situación de Alta en la Seguridad Social** esta puede deberse a la negativa e incumplimiento por parte del/la empleador/a de la promesa de realización del alta o, en menos ocasiones, por decisión de la propia trabajadora tras valorar las incompatibilidades con otras prestaciones.

"He trabajado también 8 meses desde octubre hasta junio (..) cuidando de 2 niños como 3 horas y me enfade con ella porque me mintió, me cogió para decirme qué tal que no sé qué, digo "yo necesito pagar la seguridad social", "ah que eso es mucho para mí, que ya veremos si me quedo 1 mes, 2, o 3, hasta junio veremos", y en junio me dejó". **ME4**

> *"Yo estaba cobrando la ayuda del paro y para que no me lo lie con el INEM no quería, porque me llamaba unas semanas, otras no, y así alta, baja, alta, baja".* **ME2**

Es especial el caso de las **trabajadoras que ejercen sus funciones en más de un domicilio**, en ese caso, tanto ellas como los/as propios/as empleadores/as coinciden en que es algo que "no compensa". Para la trabajadora supone minorar su precio por hora y para el/la empleador/a, incurrir en un procedimiento burocrático complejo y tedioso que puede no compensar, desde una dimensión subjetiva, las horas de trabajo contratadas. De esta forma, la cotización de las trabajadoras por horas se torna más complica y se revela una mayor inclinación al mercado informal.

> *"Hay gente que está aprovechando que trabajas por horas y no quiero pagarte el seguro, que pague con ellos quiere, si paga una pasta pequeña se está aprovechando que pago la mitad y entonces no te viene bien ni ir a trabajar…de verdad".* **ME1**

> *"En este sector yo creo que se paga…prefieren pagar lo que te pagan en el sueldo sin pagar seguridad social. Lo que ponen ellos".* **ME5**

En definitiva, la valoración que se hace de encontrarse cotizando a la Seguridad Social es positiva, por norma general. Muchas de las entrevistadas coincidieron en que son ellas quienes exigen el alta por la seguridad que ésta otorga ante posibles situaciones de desprotección. Asimismo, a las mujeres de más edad les interesa primordialmente por la pensión de jubilación. Un número menor, sin embargo, refirió que dicha cotización no sirve ni tiene los efectos esperados pues no ampara las situaciones de desempleo.

> *"Lo he pagado muchísimos años (la seguridad social). Luego llegué a la casa donde estoy desde hace muchos años y yo les he pedido que ellos me paguen. Yo tenía trabajo por horas y así como norma hay poca gente que te pague la seguridad social. Pero ellos sí pagan, me dieron el contrato y me dicen "Usted no tiene que pagar nada, se lo vamos a pagar nosotros".* **ME12**

> *"Al final en hogar bueno…es si tú lo quieres o porque al final no te sirve para nada, no te sirve cuando tú te tienes que ir en paro, te quedas en paro, esto no tiene derecho a nada. Esto también, perdón la palabra, te j*** todo, porque claro trabajas, trabajas, al final no tienes ningún derecho, eso también tiene lo suyo."* **ME3**

6.2.3.4. Conclusiones

Las mujeres de Europa del Este entrevistadas, son principalmente migrantes económicas y su elección de España como destino migratorio se basó en el deseo de obtener ingresos con la intención de volver a su país de origen.

Presentaban un perfil muy diferenciado del resto de grupos pues en su mayoría, son mujeres con un nivel de educación medio o superior, para las que ingresar al servicio doméstico es una estrategia temporal que pronto querrán abandonar; sin embargo, esto solo será posible para algunas. Es habitual que la movilidad laboral se produzca desde la figura de interna hacia la modalidad de externa, generalmente asociado al asentamiento en el país y retraso indefinido de la vuelta al país de origen. Esta modalidad-salto sin embargo, será más habitual en mujeres rumanas que en ucranianas, quienes experimentan más dificultades en el abandono de la modalidad

de interna. En este contexto, la iglesia adoptará un papel preponderante pues se convertirá en red de apoyo para las trabajadoras internas.

Cabe resaltar que todas las entrevistadas, en situación regular en España, cuentan con la posibilidad de establecer relaciones laborales dentro del mercado formal, lo que supone cierta protección potencial. Sin embargo, a pesar de dicho estatus y como ocurre con grupos tratados anteriormente, también aparecen situaciones de incomprensión y de dificultad de relación con la administración, que deviene en la ausencia final de conocimiento de los derechos laborales y presencia de economía sumergida, por lo que podemos concluir que el cumplimiento de derechos laborales sigue siendo un escollo a superar.

6.2.4. Mujeres españolas (Grupo de Control)

En este apartado analizaremos la situación laboral de las trabajadoras domésticas de nacionalidad española. En la muestra se incluyeron 7 españolas de origen y 3 nacionalizadas, a fin de poder detectar si realmente el estatus jurídico es una variable interviniente en la situación laboral de la trabajadora. Por este motivo, no se ahonda en el proyecto migratorio de las 3 nacionalizadas, por otra parte muy similar al de los anteriores grupos nacionales presentados.

En definitiva, el objetivo de este análisis es identificar si las condiciones laborales, vías de acceso al empleo, cumplimiento de la normativa, etc. presentan o no diferencias con lo expuesto sobre las trabajadoras inmigrantes. Esto nos permitirá concluir si estamos ante un sector (el servicio doméstico) precarizado en su totalidad o si emergen diferencias según que el origen de la trabajadora sea autóctono o inmigrante. Cabe señalar que las 10 trabajadoras que constituyen el grupo de control, realizan el trabajo en la **modalidad de externas** y sus **edades varían entre los 24 y los 65** años.

6.2.4.1. Introducción al Servicio Doméstico (elección de servicio doméstico como primer empleo)

Entre las **mujeres españolas** de origen la introducción al servicio doméstico en 6 de ellas se realiza **desde muy temprana edad**, entre los 13 y 17 años. Estas situaciones suelen asociarse a un nivel muy bajo de estudios o bien a una migración previa desde una zona rural a Madrid o incluso a la continuación de la profesión de sus madres.

> *"Pues me puse a trabajar con 14 años cuidando niños y desde entonces en otros tipos de trabajos, pero muchos años igual. Pues porque no quise estudiar, no, pero comencé cuidando niños luego ya, he hecho de todo cuidar niños, viejos".* **MEs5**

> *"Pues yo por lo mismo ya a mi edad en aquella época no había muchos trabajos, salías del colegio de octavo y había veces que no había otra opción y también porque era más cómodo creo porque te ponías a cuidar los niños por la tarde y tenías más tiempo libre, poco dinero, pero más tiempo libre y claro pues te vas haciendo mayor y es lo que ocurre, si encontré otros trabajos, pero al fin y al cabo como no tienes estudios tampoco puedes acceder a demasiadas cosas".* **MEs6**

No obstante, también existe un grupo de mujeres más jóvenes que se especializan en el cuidado de menores como **estrategia económica para pagar sus estudios**.

> *"Fue por… hombre fue más por necesidad porque la situación familiar tal, a ver, había que hacer ingresos ya en casa porque además a mí lo del vivir del bote no es algo que me… no me gusta, no sé".* **MEs1**

La **crisis económica o el descontento en otros sectores laborales** también habría sido la vía de entrada para mujeres con niveles de estudios medios e incluso superiores. La diferencia básica es que, entre este subgrupo dentro de las españolas, el recurso al trabajo doméstico se plantea como una **estrategia temporal**, que finalmente puede alargarse en el tiempo:

> *"Me separé y no tenía nada y tienes que agarrarte a algo. No te pasan pensión no te pasan nada, pues lo primero que te sale lo coges, no cobras ayuda, no cobras nada, ¿y qué haces? pues lo primero que te sale y lo coges".* **MEs2**

En cuanto a las **mujeres nacionalizadas**, su introducción al servicio doméstico se da después de su llegada a España y sigue las dinámicas presentadas hasta ahora de los anteriores grupos analizados.

6.2.4.2. *Forma de contacto con la oferta*

Los testimonios analizados constatan que la forma más utilizada por las mujeres españoles es la **familia y amistades**. De este modo, madre, amigas, hermanas ejercen de transmisoras de ofertas. Todas señalan **el "boca-boca"** como el mejor método para conseguir empleo.

> *"Pues fue que mi madre conocía a la abuela de los niños que cuido, que la conocía desde que eran pequeños, del barrio, entonces me salió así."* **MEs1**

> *"Me recomendaron... una amiga, su madre estaba trabajando y pues oye empecé por eso. Cuidando niños me quedaba a dormir por la noche, a cuidarlos los fines de semana".* **MEs2**

> *"He tenido facilidad en conseguirlos porque tenía aquí conocidos, y luego las mismas personas que he trabajado me han recomendado sus propias familias, ella a su hijo o a sus amigas, entonces tenía muchas horas antes."* **MEs9**

Es de destacar, que a diferencia de lo que ocurría con las mujeres inmigrantes, las mujeres españolas **no hacen uso de organismos sociales, agencias privadas y otros servicios públicos**.

6.2.4.3. *Modalidad y Funciones*

Todas las trabajadoras entrevistadas preferían trabajar en la modalidad de externa o por horas, nunca de internas. Entre las más veteranas en el sector existen experiencias

muy cortas como internas, que se recuerdan como negativas.

> *"Si de externa, de interna estuve nada, estaba embarazada de mi niño y la señora que yo tenía no me dejaba abrir las ventanas, no me dejaba salir a la calle, prácticamente no podía ir al baño, estaba controlándome… entonces me di de baja."* **MEs3**

> *"De interna nunca, al principio solo estuve de fines de semana, que te quedabas adormir."* **MEs2**

Entre las **trabajadoras externas** las labores del hogar se compatibilizaban con labores de cuidado de menores, que implicaban recogerlos del cole, ayuda en las tareas extraescolares, dispensación de comida, etc. En el caso de las externas que se dedicaban al cuidado de personas mayores, las funciones solo incluían labores de acompañamiento y ayudas específicas en las tareas que la persona mayor no podía realizar por sí misma.

> *"Te piden que les cuides, que les des la merienda, que bajar un rato al parque, cosas normales, tú vas a cuidar un niño pues le das la merienda, bajas al parque".* **MEs2**

> *"La levantaba del sofá, la llevaba en silla de ruedas a la cocina, la bañaba, la vestía y la bajaba a ruta. Por la noche lo mismo, yo iba y la cambiaba, la ponía el pijama, la daba de comer y ya está".* **MEs3**

Entre las **trabajadoras por horas** es habitual que realicen funciones únicamente de limpieza y plancha en varios domicilios.

> *"Pues a lo mejor te llaman para planchar, para limpiar la cocina, para limpiar el cuarto de baño. Te llama una señora "¿Puedes limpiar la cocina?, ¿Puedes limpiar el baño?, ¿Me puedes planchar la ropa de toda la semana?".* **MEs2**

Cabe señalar que, a pesar de la no existencia de un contrato en la mayoría de las ocasiones, el **acuerdo verbal sobre las funciones a realizar** suele cumplirse, salvo alguna excepción puntual, lo que podría estar relacionado más con la modalidad de trabajo realizada (externa o por horas) que con el propio origen de la trabajadora.

6.2.4.4. Condiciones laborales (contrato, salario, descansos, etc.)

En cuanto a las condiciones, todas las mujeres se encontraban dentro de la **economía informal**, lo que puede implicar condiciones laborales precarias. La inexistencia de un contrato real podría situar a estas mujeres en una especial situación de vulnerabilidad como ocurre con las mujeres inmigrantes.

En lo que respecta al **horario**, al trabajar la totalidad de las mujeres en la modalidad de externas o por horas, éste suele respetarse según el acuerdo verbal. Sin embargo, es habitual que, por motivos puntuales, el horario vaya variando según las necesidades de la persona empleadora o incluso de la propia trabajadora. De este modo, nos encontramos ante un grupo con mayor flexibilidad en la ejecución de su jornada laboral.

> *"Estoy… ahora estoy menos pero antes 3 horas todos los días, ahora estoy …pues hay*

días que estoy 2, otros que estoy 3 y luego los viernes estoy una hora o no voy, según, es que luego a medida que van creciendo los niños es como que… a ver… cada vez tienes que ir menos". **MEs1**

"Por las mañanas solamente, desde las 8:00 hasta las 15:00 que venía la mamá". **MEs2**

Respecto a las **retribuciones salariales**, en las trabajadoras por horas, el valor de la hora trabajada va desde 6 hasta 10 euros. Asimismo, coinciden en que el precio por hora llegó a situarse en 5 euros como consecuencia de la crisis económica y que éste se ajusta, en ocasiones, en función de la familia empleadora, zona de trabajo, etc.

"Entonces si iba días sueltos pedía 8 euros la hora, precio fijo. Y luego si voy más de continuo es como que hay un precio ya establecido, ¿sabes? Como mensual, algo mensual. Pero vamos yo siempre intento que sea más o menos 5 euros la hora, porque menos me parece ya un poco abusivo". **MEs1**

"Lo negocio un poco, depende un poco de la economía de cada persona. Por ejemplo, yo a la señora que cuidaba hace poco, yo sé que ganaba 300 € y pico, cómo la voy a cobrar más. La cobraba 6 € la hora, sabiendo las circunstancias que tiene cada persona". **MEs3**

"650€ pero tengo que pagar a el transporte, no se quedan ni en 600€ y son 6 horas al día 5 días a la semana es que es un sueldo muy bajo para la cantidad de trabajo que realizas y no está reconocido". **MEs7**

Asimismo, señalaron como otra posible causa para dicha bajada la incursión de las trabajadoras inmigrantes en el servicio doméstico.

"A ver, no tengo nada en contra pero ha bajado mucho que nos paguen menos por ellas, solo por eso eh trabajar, muchísimas españolas no quieren trabajar en eso, alguien tiene que trabajar en eso, que nos han bajado el sueldo si (…)trabajan por poco dinero, y una española te dice a 6€ la hora pues dices no lo siento me voy entonces eso hace que los sueldos no suban, que la hora no suba no porque haya más extranjeras trabajando sino porque ellas no ponen tope para cobrar, ellas están internas por 700€, yo comprendo que si no tienen otra cosa lo tienen que coger". **MEs7**

En cuanto a las **vacaciones**, en el caso de las trabajadoras por horas, en el mejor de los casos, estas suelen estar incluidas en el salario. Asimismo, cabe recordar que al pertenecer a la economía informal se asume la ausencia de vacaciones, así como de otros derechos. De este modo, las trabajadoras asumen que durante sus vacaciones no percibirán salario, quedando a decisión de la persona empleadora el otorgar algún salario adicional a la trabajadora.

"Me cojo todo el mes agosto, claro, pero no me lo pagan, pero me da algo siempre me ha dado algo de dinero a lo mejor me da 100€". **MEs6**

"Por horas, si nos vas no cobras" **MEs7**

Así pues, en cuanto a **condiciones laborales** se percibe que comparten con las trabajadoras inmigrantes de la misma modalidad la flexibilidad, el salario y el escaso cumplimiento de derechos. Sin embargo, no se percibe una denuncia de estas condiciones, pues asumen que dicho incumplimiento se debe a su situación de

economía sumergida. En este sentido, no se aprecian diferencias en las situaciones de trabajadoras españolas de origen y trabajadoras nacionalizadas.

6.2.4.5. *Relación con el empleador/a y/o con la persona cuidada*

Las relaciones entre trabajadora y empleador/a relatadas por las entrevistadas suelen cumplir los mínimos de **cordialidad y profesionalidad**. Es llamativo que, a diferencia de lo que ocurre con las mujeres inmigrantes, **las relaciones tienen menor profundidad**. Este aspecto puede estar influido por la modalidad de trabajo realizada (externas o por horas).

> *"Es muy maja y yo que sé, es que es muy maja, se lleva fácil, si me llevo muy bien con ella, pero a ver ella es mi jefa y yo soy su empleada".* **MEs5**

> *"Yo no sé, yo con mis jefes me llevo bien son muy jóvenes, son muy majos hay confianza, sí yo me siento querida, quiero decir, si yo estoy mal mi jefa me lo nota y me dice ¿qué te pasa?, ¿te sientes mal? porque me conoce tan bien, pero no sé hasta qué punto no lo sé."* **MEs7**

En el caso de las **mujeres proveedoras de cuidados, la relación adopta matices más cercanos**. La relación es de mayor intensidad con los/as empleadores/as y con las personas cuidadas.

> *"Sí, llevaba 4 años o 5, claro y yo le veía como se iba deteriorando poco a poco, eso es doloroso tanto para la familia como para uno, porque dice mi madre "Es un señor que tú has cuidado" pero es algo parte de ti, todos los días lo haces".* **MEs3**

> *"Todavía esa señora mantiene relación conmigo. Ahora los niños están grandes y me manda fotos y todo".* **MEs10**

En este sentido, es evidente que el tipo de relación se verá influenciado por la existencia o no de servicios de cuidados. **La relación que las trabajadoras externas** por horas tienen con sus empleadores/as, como sucedía en el caso de las trabajadoras inmigrantes, **es escasa** y por lo tanto tiene una relevancia mucho menor que en el caso de las trabajadoras internas.

6.2.4.6. *Aspectos relacionados con la Seguridad Social*

De las 10 mujeres entrevistadas en este grupo de control, ninguna se encontraba cotizando a la Seguridad Social. Entre las entrevistadas más veteranas que se iniciaron en el sector doméstico en los años 80 y 90 se constata la idea de que la no afiliación a la Seguridad Social cuando se realizan trabajos relacionados con el hogar es algo que viene desde atrás.

De esta forma, nos encontramos con mujeres que nunca han cotizado a la Seguridad Social mientras ejercían sus labores como trabajadoras domésticas. Esta situación provoca cierta incertidumbre respecto al futuro. Sin embargo, esta situación fue cuestionada por algunas de las trabajadoras a raíz de la entrevista, llegando incluso a

plantearse una de ellas el solicitar el alta tras acabar la misma.

> *"Si yo no cotizo estos últimos años de mi vida me voy a quedar sin nada y ellos lo entienden y no sé si me quitarán sueldo eso no lo he hablado, pero creo que sí les diría que me aseguraran, si me asegurarían, claro, pero se lo voy a decir".* **MEs6**

Concluimos de sus testimonios que, **estando en la modalidad de externa o por horas, es habitual no cotizar a la Seguridad Social**.

> *"Si vas como ella a la misma casa es más fácil, pero si vas por horas a una casa es muy difícil porque a lo mejor vas un día a una casa y que te aseguren… pero son distintas personas… es muy difícil que te aseguren".* **MEs5**

Asimismo, esta no afiliación se debe a los siguientes motivos principalmente:

- En unos casos, la cotización fue un tema que jamás se tocó en el transcurso de la relación laboral y además no existe pretensión por ninguna de las partes.

> *"Es que ya te digo la gente que te coge para limpiar son tres o cuatro horas y no te van a hacer contrato. Es que tú tampoco lo vas a pedir Porque te van a decir anda ya no te llamo más (RISAS) ¿qué me estás contando? Claro, encima ellos mismos si tú les dices eso ya ni de broma, "A ver si está me va a denunciar", sabes".* **MEs2**

- En otros, el/la empleador/a por propia iniciativa, ofreció a la trabajadora darle de alta en el sistema y fue ella quien declinó el ofrecimiento por valorar los perjuicios económicos en su salario mensual o por la incompatibilidad con otras ayudas sociales.

> *"Yo le dije que no y porque estaba parada, llevo muchos años conociéndola iba a ser una faena no y mi sueldo iba a bajar claro, si ella se tiene que gastar más dinero o yo voy menos horas, una de dos, ya la confianza también."* **MEs6**

> *"No, no le he visto necesario, la verdad, digo ¿para qué?, si total son dos o tres horas, cobras menos naturalmente, tienen que quitarte lo que vale tal y tal. Entonces no te conviene".* **MEs3**

- Finalmente, no se cristalizó por la negativa del/la propio/a empleador/a. De este modo, las trabajadoras se encuentran ante distintas ofertas en el servicio doméstico donde se le ofrece trabajar sin el alta en la Seguridad Social.

> *"Luego no te quieren dar de alta en la Seguridad Social la mayoría. Me han ofrecido trabajo otra vez como limpiadora, pero si a mí no me dan de alta en la Seguridad Social de verdad no".* **MEs4**

Asimismo, en las trabajadoras con mayor edad, aparecen los **miedos por recibir una pensión de jubilación reducida** tras encontrarse muchos años en la economía informal.

> "Yo llevo diciendo lo de la jubilación (…) si los últimos 15 años no cotizo me parece que ya no tengo derecho a una jubilación bueno es lo que he escuchado". **MEs6**

Constatamos que existe un **menor atractivo para la afiliación tanto para las mujeres españolas de origen como para las nacionalizadas** que para las mujeres inmigrantes. La jubilación se ve muy lejana y supone perder parte del salario, que como hemos visto, no es muy elevado. Por otra parte, la ausencia de prestación por desempleo, como ya ocurría en otros grupos, también resulta desalentadora.

6.2.4.7. *Percepción de las trabajadoras migrantes*

En cuanto a la opinión que les provoca el ingreso de trabajadoras de origen migrante en el ámbito del empleo de hogar existen dos posturas contrapuestas.

Por un lado, se encuentran las que muestran mayor aceptación y apertura hacia las trabajadoras migrantes.

> "Que cada uno se busque la vida como quiera o como pueda, y si ellas han tenido más suerte que tú, te aguantas, haberle echado cara tú, no sé". **MEs2**

Por otro, se encuentran las trabajadoras que muestra cierto rechazo por su ingreso en el sector. Sin embargo, cabe aclarar que no se trata de un rechazo por la diferencia étnica o producto de actitudes de racismo encubiertas, sino por la aceptación de ciertas condiciones laborales que ellas califican como inaceptables. La más destacable está relacionada con el salario percibido por las trabajadoras migrantes.

6.2.4.8. *Efecto de la obtención de la nacionalidad*

Dentro de nuestro grupo de control de mujeres españolas consideramos necesario incluir mujeres nacionalizadas pues su aportación podría ayudar a responder a nuestra hipótesis de partida.

La pregunta que pretendíamos responder con su inclusión en la muestra es si la obtención de la nacionalidad española influye de manera positiva en las trayectorias laborales de las trabajadoras.

De esta manera, una vez analizados los discursos de las 3 **mujeres nacionalizadas** hemos concluido que **su actual situación como externas o trabajadora interna de fin de semana no varía de las situaciones que atraviesan mujeres con perfiles parecidos de nacionalidad extranjera**. Así pues, se mantienen en la economía informal incluso después de la obtención de la nacionalidad, no afectando, ni para mejor ni para peor, su situación laboral.

7. LA VISIÓN DE LOS EMPLEADORES/AS

Para dar respuesta a los interrogantes de la investigación es necesario analizar la perspectiva de los/as empleadores/as. No se plantea una visión enfrentada entre personas empleadoras y trabajadoras, que poco aportaría al análisis, sino la necesidad de incluir las perspectivas de dos agentes que están estableciendo una relación laboral en el contexto de una normativa que acusa vacíos. Su inclusión enriquece el trabajo y aporta la posibilidad de analizar el servicio doméstico desde una perspectiva más amplia, más completa y por ello más comprensiva. Las propias especificidades en las que se desarrollan estas relaciones laborales, en las que **los/as empleadores/as se convierten en empresarios/as** complejizan el análisis, pero resulta imprescindible para poder evaluar la normativa.

Los/as empleadores/as, a pesar de ser considerados/as como *empresarios/as* que contratan, forman un conjunto heterogéneo con diferentes situaciones familiares, necesidades y niveles socioeconómicos. En función de sus diferentes recursos (económicos, pero también referidos al capital social) encontrarán en la normativa distintas dificultades que vamos a analizar.

En este apartado realizamos 21 entrevistas en profundidad a hogares empleadores, algunos de los cuales contaban con varias personas para cubrir sus necesidades. En ocasiones la persona entrevistada, además de recurrir al empleo doméstico para cubrir sus propias necesidades, podía gestionar la contratación de personas para otros hogares (como en el caso del cuidado de padres mayores que residían en otro hogar). Con el mismo fin de cobertura que indicamos anteriormente, incluimos entrevistas a otros **agentes en calidad de expertos/as**, destacando las visiones de la directora de una agencia de selección, un abogado laboralista y otras colaboradoras de empresas mediadoras de empleo y asesoramiento laboral a mujeres inmigrantes. Además, el 30 de junio de 2017 celebramos varias mesas de debate cuyo análisis ha enriquecido y complementado aspectos del análisis de este capítulo. Por eso, si bien hemos procurado reducir el número de citas literales para no saturar la lectura, las afirmaciones están basadas en un número mayor de aportaciones que las procedentes de las entrevistas.

Por último, y a fin de obtener una visión más amplia, el análisis contempla la inclusión de una mesa de diálogo celebrada el día 17 de noviembre entre **empleadores/as, expertos/as** y **mediadores/as de servicio doméstico** (técnicos/as con contacto directo con empleadores/as). El formato de diálogo entre pares ha proporcionado una visión ampliada acerca de las peculiaridades de la relación que se establece, no solo entre la persona que emplea y la trabajadora, sino con la administración y el sistema de la Seguridad Social, abriendo debate acerca de las dificultades que acompañan al proceso de selección y contratación.

Es importante señalar que la disponibilidad a ser entrevistados/as implica una predisposición positiva; a pesar de que algunas de las personas consultadas incumplían la ley (por ejemplo, no dando de alta a su trabajadora) **la participación en el estudio implicó cierto nivel de sensibilización** acerca de la cuestión que se investiga. Esto no obsta para que en el discurso, puedan aparecer cuestiones discriminatorias o

prejuicios, si bien desde un punto de vista general, los prejuicios responden más a cuestiones de opinión que no tienen repercusión final en el proceso de selección de la trabajadora.

Respecto al perfil de las personas empleadoras, si bien era claramente mayoritaria una posición socioeconómica elevada, hemos tratado de recoger la visión de personas en diferentes situaciones laborales, incluida la de jubilación y una persona no activa. Por otra parte, y siendo un estudio cuya delimitación geográfica es la Comunidad de Madrid, hemos procurado recoger testimonios de empleadores/as de diferentes zonas de Madrid (cuya distribución puede consultarse en el ***ANEXOS***) a fin de detectar si existen posibles variaciones influidas por el nivel municipal. La muestra no es suficientemente amplia como para poder obtener conclusiones acerca de la influencia territorial (por ejemplo, el tamaño del municipio) pero sí para indicar que existen diferencias en el proceso de selección, contratación e incluso en el salario de la trabajadora por horas. Por otra parte, es de esperar que la localización influya en la calidad de vida de la trabajadora, especialmente en el caso de mujeres que trabajan en régimen de interna.

Señalada la sensibilización existente, requisito indispensable para que los/as empleadores/as se prestasen a la entrevista, hemos detectado ciertas reticencias puntuales y desconfianza ante determinadas cuestiones. Tengamos en cuenta que la privacidad del hogar opera aquí en dos direcciones: si para la empleada es el espacio donde se pueden vulnerar sus derechos sin conocimiento de la administración, para los/as empleadores/as es el espacio donde se ejerce el derecho a la intimidad, intimidad que no desean que sea juzgada. Esta cuestión permite comprender la existencia de ciertas contradicciones en el discurso, incluyendo la excusa ante el incumplimiento de la ley o situaciones de explotación de la trabajadora y especialmente, de los bajos salarios.

7.1 El recurso al servicio doméstico

El recurso al servicio doméstico se encuentra asociado en gran medida a la conformación del nuevo hogar y especialmente, a las necesidades de cuidado de la familia. Esto no siempre significa cuidado directo, sino que puede manifestarse como la necesidad de ayuda en tareas de limpieza. Dicho esto, debemos señalar que encontramos diferentes motivos para la contratación y con ello, distintos procesos de decisión (a veces muy largos en el tiempo), demandas y criterios de selección asociados a los motivos para recurrir al servicio doméstico.

Entre los **motivos de origen para el recurso al servicio doméstico** destacan los **horarios laborales** de las personas empleadoras, a los que se suman los movimientos pendulares o *commuting*. Es decir, horarios de trabajo partidos y/o superiores a las 8 horas diarias, a los que se añaden largos desplazamientos al lugar de trabajo, además de horarios laborales flexibles en la hora de salida: se conoce la hora de comienzo de la jornada laboral pero no a qué hora finaliza. Estas horas extras y la **sumisión de la esfera personal a la esfera laboral** es un factor determinante para que luego se produzcan situación de vulnerabilidad en el caso de las trabajadoras domésticas. Es decir, parece que, tanto empleadores/as como empleadas del hogar pueden sufrir las consecuencias de un mercado laboral flexible y muy demandante de sus recursos

humanos. También, aunque en menor medida, aparecen (con mayor o menor influencia de los motivos anteriores) la consideración de un **nuevo concepto del tiempo de ocio y del tiempo en familia o en pareja**.

> *"Pasamos muy poco tiempo en casa y bueno, lo que queríamos es maximizar el poder pasar más tiempo juntos y no dedicar ese tiempo a la limpieza".* **E6**

Este aspecto es importante para explicar **cambios de relación en la distribución de tareas dentro del hogar** (sin decir con esto que se haya logrado la equidad entre géneros): el recurso al servicio doméstico es la fórmula que algunas mujeres plantean para evitar la doble jornada laboral. Incluso, se plantea como solución para evitar discusiones dentro de la pareja:

> *"La verdad es que llegamos hasta a tener discusiones: pues esto lo haces tú, esto lo hago yo…Y mira, así no tenemos ese problema".* **E6**
>
> *"La verdad es que no lo queríamos hacer ninguno de los dos".* **E4**

Es interesante porque plantea un cambio en la asunción total de las tareas del hogar por parte de las mujeres. Si bien, finalmente será otra mujer la que realice la labor, en este caso es un trabajo remunerado, lo que está otorgándole otro valor dentro de la economía familiar a la realización de determinadas tareas. Es decir, la externalización de las tareas las reviste de una mayor importancia incluso dentro de la economía familiar.

Otro de los motivos predominantes viene asociado a una cuestión de edad, relacionada con el envejecimiento. **Las personas prefieren envejecer en sus hogares**, en sus entornos conocidos y de forma independiente (Lebrusán, 2017). Es importante señalar que el recurso al servicio doméstico en el caso de las personas mayores no siempre implica una situación de dependencia. En ocasiones, se necesitan ayudas puntuales que faciliten el día a día de la persona mayor, que se enfoquen en la realización de tareas puntuales o con el fin de garantizar su sensación de seguridad:

> *"Es muy autónomo; siempre ha querido hacer las cosas él solo. Pero ve que no puede, que necesita alguien que le acompañe por si le pasa algo. Sobre todo por las noches, porque es bastante miedoso. Y contratamos a alguien para que estuviera con él por la noche. También te da la seguridad de que si se levanta a hacer pis y se cae…pues no está solo".* **E20**
>
> *"Viene una chica que me ayuda a la hora de la comida. El resto de las cosas yo las puedo hacer sola, pero las ollas, ese jaleo de la cocina, pues ya me cuesta".* **E15**

Es importante tener en cuenta que el abanico de necesidades que cubre el servicio doméstico es muy amplio y reducirlo a una cuestión de capacidad económica (lo pago porque puedo) sería obviar la importancia que tiene para el funcionamiento de la sociedad y para la no sobrecarga de las familias, pero también y de forma directa en la calidad de vida de personas que desean seguir viviendo en sociedad aunque necesiten ayuda en las actividades básicas de la vida diaria (Lebrusán, 2017). En otros casos, el servicio doméstico sí responde a una necesidad de cuidados continuada, que se plantea como alternativa a la institucionalización.

Obviamente, hablamos de un **abanico muy amplio de necesidades, pero también de**

capacidades económicas, no siempre desahogadas. El caso más paradójico es el de mujeres trabajadoras del hogar que al envejecer necesitan ayuda para tener una vejez de calidad. También es el caso de familias monomarentales que recurren a otras mujeres para que cuiden a sus hijos mientras ellas trabajan. Las propias trabajadoras del hogar pueden contratar a alguien por unas horas para que recojan a sus hijos del colegio. Es decir, los motivos para contratar a una trabajadora del servicio doméstico son tan variados como las necesidades que puedan producirse y que variarán en función del tipo y estructura del hogar, momento del ciclo familiar y de hogar, capacidad económica, apoyos familiares etcétera.

De manera sintética, **la naturaleza de la necesidad podría reducirse a dos pilares principales que son cuidados y limpieza**, pero el trabajo de campo señala que esta reducción simplifica en exceso las necesidades de los hogares, que pueden combinarse en diferente medida en función de quién sea el/la destinatario/a de los cuidados (y su edad) y del tipo de cuidados demandados. A su vez, la combinación de necesidades dará lugar a criterios de selección diferentes. Por este motivo creemos que es más correcto **agrupar las tareas demandadas en base a cuatro bloques** principales, que pueden coordinarse entre sí, o que pueden exigir la contratación de diversas personas.

- Cuidado de niños/as.
- Limpieza y mantenimiento del hogar (dentro de las que puede diferenciarse o no la plancha).
- Cuidado de personas dependientes.
- Cuidado a mayores no dependientes.

Tanto en el caso del cuidado como en el de la limpieza, la propia organización del hogar puede ser o no una carga añadida para la trabajadora.

> *"Sus tareas es todo lo que es limpieza del hogar, organizar la casa como le dé la gana, como le dé la gana y hacer lo que le dé la gana y cuando quiere, porque además es que ella se organiza muy bien, genial. Pues lo típico del cambio de ropa de verano lo hace ella cuando le da la gana. Se mete en las limpiezas de fondo cuando le da la gana. Pero como lo hace muy bien pues nosotros no nos encargamos de nada. Alguna vez si queremos que haga algo especial pues también tema de plancha y todo eso pues lo realiza todo ella".* **E1**

Cuando no es la trabajadora la que se encarga de la organización del hogar, es la mujer del hogar se asume esta tarea, quedando el hombre al margen de esa responsabilidad. Por lo tanto, **sigue existiendo una desigualdad de género**, no solo en el reparto y realización de las tareas, sino también en la organización de las mismas.

La amplitud de necesidades hace que el **factor tiempo** tenga gran importancia: en base a la combinación de estas razones, el recurso al trabajo doméstico asalariado podrá aparecer como resultado de un largo proceso de decisión (el previo al nacimiento de un hijo) o de manera urgente (incorporación laboral inesperada, enfermedad de un familiar, desaparición de la ayuda a la conciliación por parte de un familiar). La urgencia en la necesidad de incorporar la ayuda determinará la forma de contacto, pero no necesariamente, según hemos constatado, un proceso de selección más largo da lugar a relaciones más duraderas en el tiempo.

Respecto al **tipo de jornada demandada**, está directamente relacionada con el tipo de necesidad, pero confluyen otros aspectos, especialmente la condición económica o la disponibilidad de espacio en la vivienda, si se trata de contratación de internas, o motivos más personales y asociados a la valoración del servicio doméstico e incluso a diferentes concepciones de la intimidad en el hogar.

7.1.1 Eclosión y aparición de la necesidad

Como ya señalamos, la aparición de la necesidad puede ser de **carácter urgente** (por aparición de enfermedad, por ejemplo) o con **capacidad de previsión**, como podría ser el caso que afecta a la conciliación laboral y de cuidados de niños pequeños. La dificultad de conciliación afecta especialmente al cuidado de los hijos, pero también al cuidado de ascendientes (padres, tíos incluso) que es más difícil de prever.

Los **problemas de conciliación** se asocian especialmente al nacimiento de los hijos (normalmente el primero, pero puede ser el segundo el que desencadene mayores dificultades de conciliación). El recurso al servicio doméstico es para estos hogares, la principal forma de conciliación laboral y familiar, que puede complementarse o no con el pago de guarderías (dirigidas al cuidado), horarios ampliados de colegio o con actividades extraescolares (que no tienen una intención de cuidado como pudiera parecer, sino que tratan de complementar una actividad educativa). Incluso en el caso de que los/as niños/as vayan al colegio y se queden a servicio de comedor y desayuno, se plantea la necesidad de que alguien cuide de ellos en caso de que se pongan enfermos. Si bien, hay familias que pueden apoyarse en familia extendida, no es tan fácil como pudiera parecer.

> *"Cuando nació la primera ya te das cuenta de que una niña se te pone malita, pues por mucho que tires de guardería. Yo incluso reduje horario, y mi abuela me ayudaba, pero ni aun así. Además, que yo en mi trabajo estaba bien y me gustaba y quería seguir un poco…Así que al final ves que las horas no te llegan porque ya no es solo, cuando ya tienes niños, ya no es solo una cuestión de hazme la lavadora y tal sino de cúbreme cuando yo no estoy en casa si la niña se pone malita, si…".* **E12**

> *"Nos vimos absolutamente superados con la llegada del peque y volver al mundo laboral. Empiezas a darte cuenta de que con conseguir hacer la compra, tener algo en la nevera, encargarte del peque, cosas básicas como barrer y hacer la cama (…) No puedes".* **E19**

Como hemos señalado, la contratación viene fuertemente asociada a la aparición de los hijos, sin que esto necesariamente implique que el cuidado sea una de las tareas asignadas a la trabajadora. Lo cierto es que tener un hijo incrementa las tareas a desarrollar en casa:

> *"Ellos no han ido a la guardería hasta que no han tenido dos años, entonces han estado en casa con niñas, con chiquitas que yo cogí para que les cuidaran. Siendo más grandes ya cogí a alguien para que me ayudara con la casa, pero ya no para que les cuidaran".* **E7**

Sin embargo, lo anteriormente expuesto ya nos está indicando que la contratación de

una trabajadora para unas determinadas tareas **puede emplearse como un "seguro" en caso de necesidad**, de modo que las tareas pueden verse ampliadas en momentos puntuales. Como señalaron algunas empleadoras, la necesidad de tener a alguien contratada en jornada completa no era tan grande, pero se aseguraba de tener un apoyo en caso de que los/as niños/as pequeños/as enfermasen y no los admitiesen en la guardería.

El cuidado de los/as niños/as supone uno de los aspectos más sensibles del Servicio doméstico. La explicación nos lleva a cierta confusión acerca, no solo de las tareas a realizar por parte de la trabajadora (específicamente, cuidadora), sino que entran en juegos aspectos relacionados con la concepción de la crianza, la socialización primaria y la educación. Se espera que, además de cuidado y limpieza, se aporten unos valores que no necesariamente tienen que ser los propios de la trabajadora, por lo que con facilidad puede ser fuente de conflicto. Además, estos valores no están establecidos a priori, sino que se consideran una cuestión implícita, parte de un acuerdo tácito que no suele expresarse en voz alta. Es decir, **cruzamos hacia el terreno de lo simbólico y del valor social añadido**:

> *"Tenemos dos niños muy pequeños; necesitábamos a alguien que nos ayudara y completara el tiempo que nosotros no podíamos estar en casa, y para nosotros la prioridad fundamental eran los niños y no me estoy refiriendo sólo a que atendiera a los niños, los lavaran, los llevaran al cole, sino que también fuera capaz de trasmitir una serie de valores y una educación que era la misma que le íbamos a dar nosotros cuando estuviéramos o que le iban a dar en el colegio. Es decir, que lo que buscábamos era a alguien que complementara el tiempo que por* motivos laborales no podíamos estar en casa y luego también, llevar la casa". **E3**

> *"Durante los primeros 5 años bien, pero lo que pasa es que terminamos con ella porque a nivel educativo no educaba…Al mayor para que comiese le dejaba el Ipad y le daba chuches… (…) Mi criterio era también que tuviera el carácter de educar. Las horas que yo no estuviera, aunque una madre nunca se puede sustituir…Pero por lo menos que no deseduque lo que yo educo".* **E11**

Este será uno de los puntos de desencuentro más habituales y que pone fin a relaciones laborales duraderas, incrementando la tensión de la relación entre empleador/a y trabajadora. Lo paradójico es que esta tarea educadora no es un requisito comprobable o exigible desde el principio de la contratación, cuando se buscaba el cuidado de un bebé, pero sí con el paso del tiempo y a medida que el/la niño/a crece. La raíz del problema es que se desea que la trabajadora realice el cuidado de la misma forma en que lo haría la madre (o los padres), y que, sin embargo, se marquen diferenciaciones en lo que refiere al cariño. La capacidad de "educar en valores" (los de la familia que contrata) se considera básico e inherente, pero los límites pueden ser difusos cuando hablamos de cuidado de niños:

> *"No, el tema del cariño no. Ahí sí que soy tajante (…) la idea que tengo es que no tienen por qué ser cariñosas. (…) Eso precisamente es algo que me compete a mí (…) el darles besos es una función enteramente mía. Eso sería contraproducente".* **E9**

La necesidad que compete al cuidado de niños puede preverse en mayor o menor medida. Sin embargo, **el cuidado de los ascendientes** suele tener un carácter más urgente y en cierta medida, complejiza la relación laboral, especialmente cuando se

implica la coordinación con otros familiares. Como ya hemos dicho, no siempre es previsible, sino que puede ser consecuencia de una enfermedad y exigir la coordinación de diferentes estrategias, entre las que el recurso al servicio doméstico tiene un papel fundamental. A este respecto puede consultarse Lebrusán (2017). De nuevo, entra en juego la dificultad de diferenciar labores de cuidado y de limpieza, incluso cuando la persona mayor no está en situación de dependencia:

> *"Porque cuando yo le hice la entrevista a esta chica me dice "y qué tengo que hacer? Por las mañanas me levanto y…" Y le digo "no, o sea, sí. La casa sí, pero lo de la casa es prioridad dos. La prioridad 1 es mi padre. Lo que mi padre necesita es estar acompañado, que no se sienta solo. Luego ya que la casa esté más limpia…hombre, tienes tiempo para hacer cosas de la casa, pero es mi padre. Tú tienes que estar con mi padre. ¿Que luego tienes que hacer algo? Pues lo haces. Pero lo fundamental lo fundamental no es tener una interna para que le tenga la casa limpia y las cajas ordenadas. Es para que esté con él. Para que esté con él y para mí, importantísimo, que hablen con él, que le hagan sonreír…no sé, que le muevan un poco, que se den unos paseos con él, que se sienta acompañado y que no se sienta solo".* **E20**

Es importante incidir sobre la cuestión de género: en mayor medida, es la incorporación de la mujer al mercado laboral la condición que hace que se recurra a la externalización de los cuidados, incluso cuando el hombre del hogar tiene horarios reducidos. Por lo tanto, se constata que **los cuidados, tanto en la realización como en la gestión, tienen un importante sesgo de género**.

Esto es especialmente relevante porque el factor de fondo es el exceso de horas trabajadas y la dificultad para combinar las demandas del mercado de trabajo con las necesidades derivadas del hogar y su cuidado. Los movimientos pendulares y el tiempo de desplazamiento a los lugares de trabajo (a los que se suman los atascos en toda la Comunidad de Madrid) son un factor a tener en cuenta en la consideración no solo de la contratación, sino del tipo de horario contratado.

> *"Tuvimos externa al principio, porque no teníamos sitio en las casas anteriores, pero al final con los horarios tan prolongados de trabajo que yo tengo se nos hacía poco. Porque normalmente solían vivir bastante lejos de donde yo trabajaba y vivía, y para mí era un horror pensar que yo llegaba a las 8,30 y esa señora llegaba a las 10 de la noche a su casa y se levantaba a las 6 de la mañana para estar en mi casa a las 8 de la mañana. Ellas agotadas y yo angustiada. Y dije, mira, mejor interna, que esté aquí en casa y así no tiene tanto trajín. Entonces esa fue una de las cosas que a mí me decantó porque fuera interna. Luego en realidad yo no viajo por trabajo. O sea, no necesito que pernocte en casa porque yo por las noches no esté. Es más porque linealmente haya una presencia sostenida en la casa sin mucho altibajo ni cansancios para unos ni para otros. O sea, un poco una rutina más pacífica. Y ya está".* **E10**

7.1.2 Tipo de jornada demandada

Este punto nos lleva a reflexionar sobre el tipo de jornada demandada y hacia una primera **diferenciación entre demanda de trabajadora externa e interna**. Como ya hemos referido, el tipo de jornada está asociada, tanto al ciclo de hogar (las necesidades cambian), como a la capacidad económica y a la capacidad de recurrir a otros servicios. Lo habitual es que **la demanda evolucione a medida que lo**

hace el hogar y sus necesidades, de modo que un mismo hogar puede recurrir a contratación de internas y externas a lo largo de su vida.

Las tareas que competen específicamente a limpieza se relacionan en mayor medida con la demanda de jornada externa por horas, mientras que las jornadas externa completa e interna implican cuidado de menores o mayores, además de las tareas de limpieza y organización del hogar.

En el caso de demanda de jornada interna, el lugar de residencia se ha constatado como un factor influyente, siempre acompañado de la capacidad económica y de la disponibilidad de espacio en la vivienda, son requisitos imprescindibles. En el caso de las personas mayores esta escala cambia, pues la demanda de una persona que conviva con ellos/as puede convertirse en la única forma de continuar residiendo en sus viviendas:

> *"Empezamos contratando a una señora que iba por las noches. Iba a las ocho, él estaba todo el día solo Y entonces ella iba a las ocho le preparaba la cena y ya dormía con él por si le pasaba cualquier cosa por la noche. (…) Esta señora decidió marcharse y (…) Al mismo tiempo él tuvo un episodio de vértigos y pegó un bajón horroroso y entonces ya… antes salía a la calle y se daba sus vueltas y volvía andando y ahora ya no se atreve. Entonces decidimos contratar a una persona que estuviera con él todo el día durante el día y durante la noche".* **E20**

Sucede lo mismo en el caso de personas con gran dependencia. El recurso al servicio doméstico se plantea como requisito imprescindible, cuando no existe soporte desde el Estado o resulta insuficiente. Es importante reflexionar sobre esto, y sobre cómo la contratación de interna ha evolucionado desde una antigua concepción de clase. Si bien este tipo de demanda sigue existiendo y está muy representada en determinadas zonas de la Comunidad de Madrid con elevado nivel socioeconómico, se ha producido un incremento de la demanda de este tipo de contratación por parte de hogares con niveles socioeconómicos menores e incluso con ingresos muy bajos.

> *"El nivel socioeconómico de nuestros clientes es variado, en contra lo que se puede pensar. Yo estoy luchando mucho contra la idea de que (…) servicio doméstico este dando servicio a familias de alto poder adquisitivo… No es verdad. Nosotros tenemos personas a lo mejor que tienen un salario mileurista pero si yo soy enfermera tengo que hacer guardia toda la noche alguien tiene que cuidar a mis hijos y llevarlos al colegio. O yo soy comercial y tengo que viajar pero no es que yo tenga un sueldazo, es que tengo que ir a ver clientes, o imagínate que yo soy un expendedor de gasolina que gana 800 euros, pero mi padre tiene Alzheimer y yo entro a trabajar a las 6 de la mañana Y quién está con mi padre mientras yo no estoy…. Las necesidades de las familias no cambian en función de su estatus social… (…) El Alzheimer no distingue de clases sociales. El presidente de una empresa puede tener el padre con Alzheimer, pero el señor que barre una oficina pues también tiene un padre con Alzheimer".* **EX5**

7.1.3 Búsqueda, contacto y selección

Las dificultades que aparecen en mayor medida desde el punto de vista de los hogares empleadores son la **selección y el proceso de contratación**. En este sentido, aparecen nuevos agentes intervinientes en la relación que debemos tener en cuenta. Entre estos agentes, destacan las **empresas mediadoras** y las **asociaciones u ONGs** y

en otro nivel, **las gestoras** que, aunque quedan sujetas a la capacidad económica de la persona empleadora (pues suponen un gasto extra), son garantía de tranquilidad para el/la empleador/a y de cumplimiento de ciertos derechos de los trabajadores (pues les asesoran acerca de bajas laborales, finiquitos, cambios en la cuantía de la Seguridad Social a pagar, etc.). No obstante, el recurso a estos agentes mediadores estaba poco extendido entre los/as empleadores/as consultados/as, que solo en ocasiones puntuales recurrieron a los mismos:

> *"Salvo una vez que recurrí a una agencia porque directamente la chica me dejó tirada en plenas vacaciones, el resto de veces siempre ha sido por contactos de ellas mismas".* **E2**

El mismo hogar puede recurrir a diferentes vías, dependiendo de la urgencia de la necesidad a cubrir e incluso del tipo de trabajo a realizar:

> *"Uff, fue complicadísimo. Eso lo recuerdo siempre. Pues a través de las monjas, a través de servicios, a través de contactos… He utilizado de todo a lo largo de los 27 años que llevo teniendo ayuda en casa".* **E16**

> *"La primera nos decidimos por ella porque nos la recomendó (…) trabajaba en casa de la hermana de mi mujer, y nos la recomendó. Vamos, nos la recomendó y tampoco miramos más. La segunda vez empezamos a buscar y se lo dijimos a un amigo, oye si conocéis a alguien que esté buscando trabajo, que pueda… y así tuvimos a la segunda. Esa salió un poco rana. Y entonces buscamos a través de página web, porque los conocidos pues ya no conocían a nadie más y bueno. Empezamos a buscar pues por internet".* **E18**

> *"La contratamos por alguien que conocíamos de confianza. Nos la recomendó. Aunque antes contraté a otras mujeres, para cuidar a mi madre, que tenía cáncer. (…) Fuimos a la parroquia a preguntar que si conocían a alguien y nos facilitaron dos nombres; dos personas estupendas. Y luego a una la volví a llamar tiempo después para que cuidara de mi suegra también".* **E1**

Entre las **vías habituales de contacto con las trabajadoras**, por orden de importancia, se han señalado:

1. A través de conocidos (familiares, amigos y vecinos).
2. Otras trabajadoras conocidas (una trabajadora previa o la trabajadora en un hogar conocido recomienda a otra).
3. Parroquias (tanto para personas religiosas como no religiosas).
4. Asociaciones religiosas de otro tipo (que funcionan mediante donaciones fijadas).
5. Agencias privadas de colocación.
6. Buscadores online y webs de servicio doméstico.
7. Tercer Sector.

En determinadas zonas de Madrid también parecen funcionar un tipo informal de **gestores no regulados**:

> *"Es una señora, una vecina de aquí, que te pone en contacto. Tú le das 50 euros y la chica también le da 50 euros y te pone en contacto. Que no es para ella, que lo que pasa es que su hija se murió de cáncer y entonces ella montó su fundación de apoyo al cáncer y ese dinero pues es para la asociación".* **E2**

Las opciones preferentes es a través de **conocidos/as**, especialmente familia, amigos/as, pero también de trabajadoras previas. Esta será una vía de contactación muy relacionada con el **desarrollo de la confianza**, cuestión que tiene más relevancia en esta relación laboral que en cualquier otra:

> *"Han venido recomendadas. Es que si no yo directamente no entrevisto sin referencias de alguien conocido. (…) La primera chica vino porque era prima de la chica que trabajaba en casa de mi tía y el resto pues siempre han sido primas o amigas o familiares de. Que han ido "pues yo me tengo que ir, pero en cambio mi prima está disponible".* **E2**

> *"Pues a través de conocidos. O sea, el tema del servicio doméstico es primordial la confianza. Entonces es complicado, porque el principio es muy complicado. Porque además nos gusta que vayan a trabajar a casa cuando no estamos. Entonces para nosotros el tema de la confianza es fundamental. Nosotros dejamos llaves, incluso dejamos código de alarma… Entonces es fundamental. ¿Cómo seleccionas? Pues a base de conocidos. Al final terminas pues con chicas o con señoras que van, que trabajan en casa de conocidos y que llevan ya una temporada y que son de confianza. Ya te digo, con la que estamos llevamos 15 años".* **E4**

> *"Mi mujer tenía unos primos y ellos tenían una señora que iba históricamente a su casa. Entonces empezamos a tenerla durante unas horas en casa y al final se convirtió permanente. Y esta persona, al final esta señora pues se jubiló, se quiso jubilar, pero esta persona tenía su cuñada que también trabajaba en tareas del hogar. Y entonces la contratamos. Esta es la historia de las personas que… son personas de una confianza absoluta".* **E1**

El recurso a **agencias mediadoras** que contemplan todo el proceso (selección, contratación) parece tener mayor importancia especialmente entre determinados sectores profesionales. El éxito de estas empresas reside en que éste es un mercado con alta rotación laboral y puede resultar difícil para las familias gestionar tanto la contratación como otras cuestiones relacionadas con sus obligaciones como empleador/a-empresario/a. Además, pueden plantear ciertas garantías cuando no existe esa referencia personal de la trabajadora.

> *"Las familias particulares pagan 45 euros, es todo lo que yo cobro. Me da igual si le pagan 800 euros a la señora, si le pagan 100; yo no intermedio, con lo cual yo no subo el precio ni lo bajo, es decir es oferta y demanda quienes se ponen de acuerdo, y luego nosotros ayudamos a la familia a hacerle los papeles a la persona, ¿eso qué significa? que yo te voy a dar de alta a ti como empleador, porque nunca has contratado a nadie, ni has tenido en cuenta como se hace la cotización; luego le voy hacer el contrato a la persona, le doy de alta en la Seguridad Social, hacer la nómina, le voy a calcular el finiquito cuando se vaya, porque usted tiene que pagar un finiquito, que si lleva 5 años en esa casa, no es que se vaya el día 10 de febrero y ya, le doy vacaciones, tantos días por año trabajado y las familias no conocen las obligaciones laborales… Por lo cual nosotros calculamos el finiquito y le damos de baja a la persona hasta que encuentra una nueva y le damos de alta; (…) estamos ayudando a aflorar un mercado negro (…) lo que hago es poner fácil al empleador algo que la administración*

ahora mismo se lo pone muy difícil… porque además hay mucha rotación en este sector y a lo mejor por mi casa han pasado tres personas y tengo que faltar al trabajo una mañana para darle de alta, darle de baja o yo no sé y al día siguiente le doy un sobrecito; por el tema burocrático a veces no es mala voluntad ni de la familia ni del trabajador, si no que no es viable tanta burocracia que nos exigen". **EX5**

No obstante, la vía de acceso continúa siendo de importancia, incluso puede determinar las condiciones de la contratación:

"La primera fue por internet, sí, fue particular. Una persona de estas que se anuncia para limpiar, que era un precio muy económico y dijimos "bueno pues vamos a probar". Porque la persona que tenemos ahora pues bueno, tampoco es través de empresa, pero es a través de un enlace de un conocido. El precio es superior porque bueno…Pues preferimos pagar más pero que sea una cosa de confianza y demás". **E6**

La cuestión de la confianza, que en otros contextos se considera producto del tiempo, en este sector laboral se considera transmisible. Esto significa que, si viene recomendada por una persona de confianza, incluso por una trabajadora previa en la que hubo una confianza, ese sentimiento se desplaza de manera automática a la nueva trabajadora. Además, es un determinante tan fuerte que llega a justificar que se mantengan a trabajadoras mientras no se necesitan, o incluso aquellas con cuyo trabajo no se está conforme:

"Personas de confianza tienen poco hueco: La que limpia bien, si realmente se dedica a ello tiene prácticamente todas las horas de la semana ocupada en distintas casas. Si no puedes mantenerla y la despides luego ya no la recuperas". **E18**

"Plancha fatal (…) tampoco es que sea muy limpia, y rompe muchas cosas. Pero se fue un tiempo a su país, y nos recomendó a otra, pero en cuanto ella volvió la volvimos a coger a ella. Es más. Si se fuera de nuevo y volviera, yo la volvería a contratar. Porque bueno, hay cosas que no me gustan pero bueno, no sé. Me da confianza. Y entonces sé que… Bueno, sé. Creo que nunca voy a tener un problema con ella ni nada". **E5**

Otros aspectos que se señalan como requisitos a la hora de contratar son **formalidad y seriedad**. En este sentido, se asocian, junto con la confianza, a personas de una determinada edad, motivo por el que no se contrata a mujeres muy jóvenes a no ser que sean conocidas (de nuevo, la confianza transmisible):

"Esa chica era muy joven, tendría 19 o 20 años. Era la hija de una señora que trabaja aquí al lado (…) Era un poco joven para tanta responsabilidad, pero como conocía a su madre…Y es verdad que todo lo de la casa, lo higiénico, cojeaba bastante, pero como era buena con los niños me daba igual. Pero se fue un verano con mis padres a la playa y la lio parda. Le cogía las llaves a mi madre por la noche y se escapaba…Y ya no cojo a gente tan joven". **E12**

La búsqueda de empleada se considera una fase difícil. Para los/as empleadores/as, las buenas trabajadoras ya están contratadas y resulta especialmente difícil, no solo encontrar a una trabajadora interna, sino conseguir que la relación funcione. Esto resulta especialmente complicado por el desgaste específico que esta relación laboral tiene y por todo el componente emocional también para el hogar empleador:

> *"Mi vecina se pasa la vida entrevistando a gente. Porque además ella tiene interna. Ha tenido muchos problemas, de que de repente te dejan colgado…y ahora ha empezado a contratar personas pero ya de externa para que le recoja las niñas del cole y eso".* **E5**

> *"Las empleadas de hogar internas que son buenas en su trabajo, que tienen experiencia y saben llevar una casa… Porque lo que necesitamos las empleadoras es una persona que tome las riendas y que tenga iniciativa (…) Las personas de servicio que saben llevar una casa pues tienen una duración limitada del tiempo. Entonces pues sabes que esto va durar 2-3 años y llega un momento en que se cansan y hay que cambiar el ciclo. Llego un momento en que la cosa no da más de sí y tú estás encantada, estás hecha a esa persona, pues tienes que tener primero el disgusto de que te abandona y aparentemente pues ella no sufre ningún apego (…) Y tienes que volver a empezar otra vez a buscar a otra persona… con lo traumático que es para toda la familia y más cuando convives".* **E2**

Así lo confirmó la CEO de una empresa de intermediación laboral:

> *"El tema de estar internos tanto con niños como con mayores en España empieza a ser un problema ¿por qué? Ya no hay efecto llamada. Antes querían estar internas las que eran recién llegadas, pero ahora ya no hay recién llegados, todo mundo lleva en España 3, 5, 7 años y las que han estado internas 5 años ya no quieren estar más. Son personas que quieren estar externas lo cual se entiende porque estar interno no pueden hacer una vida personal fuera".* **EX5**

7.1.4 Criterios y selección

A pesar de que algunas investigaciones señalan la etnia o la procedencia como criterio discriminatorio, en las entrevistas realizadas no se constató. Incluso cuando existían preferencias basadas en estereotipos (por ejemplo, las rumanas son más limpias que las latinas), no se materializaron a la hora de contratar. De hecho, las personas entrevistadas tuvieron trabajadoras de muy diferentes nacionalidades y orígenes, lo que **impide constatar que se produzca una discriminación real hacia determinadas etnias**. En este sentido, después de la vía de contacto y las referencias como primer criterio excluyente, **es la aceptación de condiciones lo que realmente determina que se llegue a realizar la entrevista**, especialmente en el caso de internas:

> *"Solo he tenido latinas. Porque alguna vez que me han recomendado una filipina, por teléfono le he dicho mi oferta, que es lo que considero justo. Entonces mi oferta es plana para todo el mundo: 850. Y te prometo que no es por ser usurera y amarrategui, es que es lo que hay. Se lo digo súper claro antes de la entrevista. Y con esta claridad, venían a la entrevista las latinas y las filipinas no. (…) Las de Europa del este y las marroquíes tampoco. Alguna vez sí entrevisté a alguna etíope. (…) Una vez tuve una chica marroquí, que era hija de una señora que trabaja aquí al lado (…) Pero sobre todo filipinas y del este se niegan. En las propias agencias te lo dicen, y yo no lo entiendo. Es discriminatorio y no tiene base real. (…) No sé de dónde vendrá el motivo. De hecho, las de Europa del este directamente no quieren ser internas".* **E10**

Un aspecto que sí puede resultar discriminatorio es el **conocimiento del idioma**, que se exige como requisito fundamental en el caso de los cuidados, pero no en el caso de

las tareas de limpieza:

> *"Llegan algunas sin idiomas, y es una barrera fortísima (…) No la cogí por el idioma, porque me daba muchísima angustia, porque le pasa algo a los niños y esta señora qué hace".* **E10**

> *"En el mayor de los casos se requiere español…claro si es una señora rumana y mi madre tiene 80 años, mi madre no habla rumano entonces obviamente si la señora habla poco español es difícil. (…) Para las personas del Este puede ser un hándicap, pues puede que no hablen español. Claro si está con un niño o un mayor, claro que tienen que entenderse, sino no hay caso. Luego que la familia sepa cómo le fue a mi padre sino te puedes comunicar ni darle una instrucción a esa persona la verdad es difícil emplear a ese tipo de personas no".* **EX5**

La edad, es un aspecto que se ha manifestado como discriminante en relación con el tipo de tareas a desempeñar. Ser muy joven puede ser un requisito negativo, como ya se ha señalado, pues se asume que la edad influye en la forma de realizar el trabajo, especialmente cuando se trata del cuidado de bebés, para lo que se prefiere a mujeres de más edad, pero a la vez, para el cuidado de niños de corta edad se prefiere a mujeres más jóvenes:

> *"Después de la argentina vino una paraguaya, que también era interna… Ah, no. Mentira. Después una chica de origen marroquí pero yo creo que ya nacida en España y era la hija de una señora que trabajaba en la casa de al lado. Por eso te digo que tú vas cambiando un poco en función de las necesidades. Era muy jovencita pero jugaba mucho con los niños. Yo creo que vas buscando un poco lo que te falta, lo que te ha fallado con la anterior. (…) Esta chica luego me di cuenta de que era demasiado joven y ya pues la siguiente que tuviese más edad".* **E12**

> *"La cogí porque era una señora que me parecía más mayor que yo, responsable y sólida. Yo tenía 30 años y quería a alguien que me aportase experiencia y tranquilidad. Tomasa tenía 8 hijos, era como en plan abuela. Y me daba mucha tranquilidad. Después de Tomasa ya me di cuenta de que mi hija iba creciendo y necesitaba jugar. Así que cogí a alguien más joven, que se pueda tirar al suelo… Porque Tomasa para eso estaba mayor".* **E10**

> *"De edad sí hay preferencia, igual que de nacionalidad no. Porque si yo vivo en un chalet de 4 plantas, 5 niños y viene una persona de 65 años, pues parece que no se adapta mucho. En cambio, si es para cuidar una persona mayor, las familias no quieren a gente joven porque muchas veces no tienen paciencia con la abuela, entonces una señora de 55 años con la abuela de 70 se va a dar su paseíto, le da conversación y es prefecto. En eso que la edad sí importa porque el tipo de trabajo requiere una energía o requiere un tipo de pausa o requiere de un tipo y tal que va en función de la persona a la que se cuida".* **EX5**

Tanto es así, que este ha sido uno de los motivos más señalados a la hora de despedir a la trabajadora. Es decir, no solamente es un impedimento a la hora de ser contratada sino que puede influir sobre la continuidad laboral a medida que el/la niño/a va creciendo. Se presupone que en un momento de la evolución del/la niño/a, la trabajadora no es capaz, por su edad, de dar respuesta a sus necesidades. Es decir, existe un prejuicio acerca de la capacidad de las propias mujeres (en general, de modo que una mujer mayor es "más maternal" que una mujer joven) que se traslada a la capacidad de la trabajadora para desempeñar su trabajo.

Respecto a otros criterios, se señala como requisito **que no sea fumadora**:

> *"Era una chica súper simpática, muy alegre. Pero mira, un olor a tabaco en toda la casa…Nosotros no somos fumadores y nos molesta mucho el olor"*. **E12**

Dicho esto, es importante señalar que **priman la recomendación** (que superaría cualquier prejuicio por edad) **y la cuestión de la confianza**. Además de la vía de contacto y la recomendación, la **aceptación de condiciones** en el caso de las internas (por ejemplo, se señalaba como requisito previo a la entrevista o como primer filtro). Después, la entrevista ha demostrado ser un tanto abstracta: reunidos los requisitos previos, en algunos casos se llegó a obviar la entrevista, o bien fue una toma de contacto en la que directamente se han planteado las condiciones laborales.

> *"Pues vino un día a casa. Estuvo un ratito en casa, hablé con ella y ya está. Ya no hablé con nadie más. Me dio así buena impresión. Me la había recomendado mi primo. (…) Solo la he visto esa vez en persona, porque cuando ella viene nosotros no estamos. Mi madre me dijo "pero cómo confías" yo confío en el primo, y si mi primo dice que bien pues… qué le vamos a hacer. Y por ahora bien. Es que si no, no puedo hacer otra cosa"*. **E17**

> *"Pues porque era la mujer del portero de mi hermana entonces al portero le conocían de toda la vida, pregunto a mi hermana si conocía alguien y le dijo pues mi mujer. Y claro mejores referencias que esas no…"*. **E20**

Cuando no existe esa "confianza" previa o bien la vía de contacto no es a través de familiares y conocidos, **la entrevista recobra una nueva importancia**. Lo llamativo es que **no se valoran tanto las competencias de la trabajadora como la experiencia vital** (haber sido madre, por ejemplo, a la hora de cuidar niños) y especialmente que el criterio final de elección de la trabajadora sea uno bastante abstracto, que algunas empleadoras denominan como *feeling* y que refieren a la **impresión causada**:

> *"Pues a la hora de contratarlas siempre valoro que tenga experiencia con niños y las referencias. Eso para mí… Bueno, de hecho la primera persona contraté un poco sin saber. También yo no soy de aquí, soy de Bélgica y allí el servicio doméstico casi no existe ya. Entonces no lo he tenido en mi casa ni lo tenían mis padres. No estaba acostumbrada. Entonces la primera la cogí un poco por feeling. Me daba buen feeling"*. **E11**

> *"Pues mira chica yo la verdad es que me fijo mucho en el móvil, sí, porque la gente que habla mucho por el móvil, que les suena mucho el móvil no me da mucha confianza, quiere decir si no me... pero en el caso de la persona que yo contraté la eligió mi madre, yo le dije -mamá ¿quién te gusta?- y me dijo -la* tercera-, y le dije -la tercera-, pues esta es. Y resultó bien, pero fue ella quien la eligió, no la elegí yo". **E8**

> *"La verdad es que te tienes que fiar, por la entrevista y por lo que te cuenta. No tanto por la experiencia sino un poco por la intuición, por los valores que tú creas que puede tener esa persona en lo que te dura la entrevista, que la verdad es que no es que sea… Pero bueno. Es intuir… no tanto la experiencia tal, tal, sino lo que tú ves que puede haber un poco dentro. Por decirlo de alguna manera. Más una entrevista en valores que por competencia"*. **E12**

7.1.5 Condiciones ofertadas

Existe un gran abanico de condiciones ofertadas. La primera diferenciación es la **cuestión del régimen**. Mientras que las condiciones de las internas suelen ser impuestas por el hogar empleador, las condiciones del trabajo por horas pueden ser negociadas y generalmente parten de la propia trabajadora, que será quien proponga su precio y las horas disponibles (ya que coordina ese empleo con otros). En el caso de las externas a jornada completa, las condiciones son mayoritariamente propuestas por el hogar empleador.

> *"Mi oferta es plana. Pago 850 euros al mes. Y con este salario pues hay unas que les interesa y otras que no"*. **E10**

> *"A ver. Nosotros la pagamos 800 al mes más la seguridad social. Yo personalmente creo que es un trabajo duro y que a lo mejor se debería de pagar más. Pero también creo que las familias si hay que pagar más ya habría menos trabajo"* **E11**

> *"Pues esta última vino y nos dijo que nos cobraba 10 euros. Sin embargo la anterior, que estuvo más tiempo y estábamos contentísimos con ella, nos dijo desde el principio que 7 euros (…) Ella te dice "yo cobro esto. Y tampoco es que haya mucha negociación. La horquilla es un poco esa"*. **E18**

> *"Ella me dijo 12 euros la hora y yo le pagaba eso, que al final en vez de pagarle por horas le pagaba la nómina y luego el seguro social al banco (…) Yo no pretendo explotar a nadie. Que yo sé lo que cuesta fregar"*. **E14**

Se constata de forma general que **los salarios** son más elevados para las trabajadoras por horas, pero con un rango muy variado (desde los 7 euros hasta los 14 por hora) siendo los 10 euros por hora el salario más habitual. En el caso de la trabajadora por horas **el pago** suele ser en metálico, excepto si la empleada ha solicitado transferencia para poder demostrar ingresos en el banco. Lo habitual, según señalan los/as empleadores/as, es que las trabajadoras prefieran el pago en metálico, bien de forma semanal o mensual en el caso de las externas por horas, y por transferencia mensual en el caso de las internas.

Respecto a **los horarios**, es un punto de conflicto en el caso de las trabajadoras internas. Como ya señalamos, en un primer momento la aceptación de determinados horarios/condiciones puede ser el filtro para conseguir el puesto de trabajo. Por ejemplo, la aceptación a trabajar festivos en el cuidado a dependientes, y que a la larga, resulta motivo de desgaste de la relación laboral y final ruptura.

En el caso de las externas por horas, cuando el trabajo es únicamente de limpieza, plancha y/o mantenimiento del hogar, suele acompañarse de menor conflicto y mayores facilidades, pues el único requisito es que la trabajadora realice su trabajo durante el horario laboral de los empleadores (que suele ser amplio):

> *"Viene un día a la semana 5 horas. No tenemos un día fijado, sino que el día que viene a hacer la casa del vecino pues ese día se pasa. Nos solemos cuadrar para que cuando ella venga nosotros no estemos en casa"*. **E6**

> *"Viene 3 horas a la semana, en un mismo día. Ella me dice el día que puede ir y sobre qué hora va a ir, porque en las casas que hay gente sí va a una hora, pero en la mía va cuando puede. A mí me da igual"*. **E17**

Evidentemente, no sucede lo mismo cuando se trata del cuidado de personas dependientes de cualquier edad o menores, pues como señaló una empleadora, que la trabajadora llegara tarde suponía que ella misma llegara tarde a su trabajo o dejar sola a una persona dependiente durante ese espacio de tiempo. Es también el punto de mayor conflicto, sobre todo cuando se trata de cuidados, pero el incumplimiento del acuerdo laboral establecido supone descontento en cualquier caso:

> *"Me ha pasado que era la hora de recoger a mis hijos del cole y esa persona no aparecer. Si te dice el día anterior que tiene problema igual puedes resolver, pero el mismo día a ver qué haces".* **E9**

> *"Todas las semanas me cambiaba la hora. Al principio venía por las mañanas, pero le salió otro trabajo y me lo cambió. Luego venía por la tarde, de 4 a 8, pero como vivía muy lejos pues lo cambió y venía a las 3. Y luego había días que me decía "no, voy el martes que el lunes me ha salido otra casa". Y al final no sabía ni cuando venía".* **E14**

7.1.6 Fin de la relación

Constatamos que la relación con la empleada, especialmente cuando median cuidados, es más íntima de la que podemos encontrar en otras relaciones laborales. Esto hace que **el fin de la relación pueda tener un carácter traumático para ambas partes**, si bien los motivos para que se produzca el fin de la relación no tienen que ser necesariamente negativos.

La ruptura de esta relación puede tener origen en las dos partes. **El motivo más habitual de las empleadas**, señalado por los/as empleadores/as es porque no deseen o no puedan seguir trabajando en el hogar.

Respecto a la **duración de las relaciones laborales**, excepto en tres casos en los que la relación laboral había sido muy larga, el resto de hogares empleadores habían tenido numerosas empleadas, que se fueron yendo por muy diversos motivos. Los/as empleadores/as señalaron principalmente la vuelta al país de origen, la conformación de la propia familia (especialmente en el caso de internas) y el deseo de cambio laboral. También se producen desacuerdos, desgastes de la relación, pero no todas las relaciones acaban de forma negativa. Tras las 21 entrevistas realizadas, en las que se preguntó por todas las trabajadoras que habían tenido, constatamos que las empleadas en régimen interno son más proclives a dejar el trabajo pasados unos años. Algunas empleadoras señalan que, para algunas trabajadoras internas, el fin de la relación está marcado por la consecución de la regularización:

> *"Yo creo que Amelia en el fondo, se vino para que le hiciera los papeles. Aguantó un poco, pero así en perspectiva, aguantó justo el año y un telediario y se piró. Pero bueno, me da igual. Tampoco cuesta tanto hacer los papeles. Al final es hacer la hoja y ya está".* **E10**

> *"Algunas lo sabes ya, que es por los papeles que están de internas y luego se van. Pero bueno, es así".* **E16**

> *"Nos sorprendió. Estuvo aquí hasta que le hicimos los papeles, y luego lo dejó y se fue a trabajar a un Burger King. Bueno, no le gustaría esta profesión".* **E12**

Puesto que las relaciones con la empleada interna son más estrechas y competen a toda la familia, también son las que los empleadores señalan como más traumáticas, desde su perspectiva:

> *"Las personas de servicio que saben llevar una casa sabes que tienen una duración limitada en el tiempo. Sabes que esto va a durar 2-3 años, y llega un momento en que se cansan y hay que cambiar el ciclo. Buscan otras cosas, simplemente pues cambiar de caras. Llega un momento en que la cosa no da más de sí, y tú que estás encantada y súper hecha a esa persona pues tienes que tener primero el disgusto de que te abandona y aparentemente ella pues no sufre ningún apego. Como que toma la decisión y te das cuenta de que realmente es verdad, que para ella es un trabajo y tú sin embargo la has metido en tu casa".* **E2**

> *"Cuando hay una chica que realmente ves que te funciona bien y que te resuelve, esa chica ya tiene cierta edad, ya tiene 30 y pico o 40 años, y, o tiene otras expectativas, o tiene hijos en España y entonces pues quiere compartir tiempo con su familia. Entonces pues eso es incompatible con un trabajo de interna. Hay veces que lo aguantan por necesidad económica pura y dura, pero cuando ya digamos que han cogido un poco de pulmón, ya buscan otra cosa".* **E12**

No obstante, también aparecen motivos naturales y esperables; algunas relacionas laborales son muy largas en el tiempo y solo terminan con la jubilación:

> *"Ella estuvo con nosotros desde mi primer hijo, de interna. Pero ya a los 50 años, con gran dolor de mi corazón, le dije "mira, te tienes que jubilar". Porque ya éramos muy mayores, y ella era 5 años menor que yo. Ya se había jubilado en la seguridad social, que tenía su jubilación, pero seguía viniendo aquí a limpiar. Y es que cualquier día te caes. (…) por dinero no lo hacía, era por trabajar".* **E15**

En lo que refiere a los **motivos de ruptura por parte del/la empleador/a**, existe un abanico de motivaciones diferentes, también en función de si la empleada está en régimen interno o externo y de las tareas que realiza. Las trabajadoras que cuidan a personas mayores, sobre todo en régimen de internas, se enfrentan al final de la relación por fallecimiento o por la entrada a una residencia.

En el caso de las trabajadoras externas por horas el motivo de despido es el descontento (este aparecería muy pronto, de modo que, si se pasa un determinado umbral temporal, la relación suele ser muy duradera, de muchos años) o por cambio de necesidad del hogar empleador, generalmente cuando necesitan más horas y la trabajadora tienen otros compromisos laborales y no puede cubrirlos. Otro de los factores habituales es el cambio de vivienda:

> *"Por regla general me han durado mucho tiempo, aunque una se marchó al mes; no le gustaba el trabajo. Una sí la tuve que despedir y estuvo poco".* **E8**

> *"Vivíamos en el centro y luego nos vinimos a Alcobendas y a ella ya le pillaba muy lejos. Se hizo inviable. Cogí a una chica paraguaya, muy jovencita, y se volvió a su país con su madre. Para sustituirla cogí a otra paraguaya, que estuvo un año y medio en casa. Y un día desapareció y no volvió. No supimos por qué".* **E10**

> *"Nos mudamos; vivíamos en el centro de Madrid. Y evidentemente se le ofreció seguir; estábamos contentos con ella. Pero claro, Boadilla del Monte lo que tiene mejor no es el transporte público precisamente".* **E4**

> *"A lo largo de tantos años pues a veces se han ido ellas y también ha habido algún*

despido. Una se fue porque se quedó embarazada. El resto…Hubo dos despidos porque las cosas no funcionaban. Bueno, tres, pero en realidad no fue tanto un despido como que las cosas cayeron por su propio peso. Ella en realidad quería estar con sus hijas, y yo la necesitaba por las tardes". **E2**

"La primera estuvo poco tiempo, porque encontró un trabajo de los suyo. Luego la siguiente estuvo con nosotros 7 años. Y luego mi mujer perdió el trabajo; entonces ya no la necesitábamos. Luego cuando la quisimos recuperar ya no pudimos porque ella tenía más casas". **E18**

El descontento como motivo apareció a los pocos meses (es decir, tiene una detección temprana), exceptuando dos casos en los que el despido se produjo tras un conflicto personal, a los 13 años. También aparecieron otras razones que también son motivo de despido en cualquier sector laboral, o situaciones de desacuerdo y enfrentamiento. Lo relevante es que las empleadoras que han pasado por esta situación no atribuyen esos comportamientos a todo el sector. Es decir, las malas experiencias no se han convertido en un prejuicio.

7.2 Relación de los hogares empleadores con la normativa

En un principio, cabría asumir que la relación desigual de poder entre empleadores/as y trabajadoras se acompaña de un mayor conocimiento de la ley por parte de las empleadores/as. No ha sido el caso entre los hogares empleadores participantes en el estudio. Homos constatado cierto desinterés (especialmente para quienes contratan por horas) y escaso conocimiento de la normativa específica del régimen especial de las empleadas de hogar, que no siempre implica incumplimiento o que no exista alta en la Seguridad Social. Este desconocimiento no es siempre reconocido, sino que se desvela a medida que se avanza en la entrevista. Es decir, las personas que contratan a otras para el empleo doméstico asumen que ciertos aspectos de la normativa no han cambiado y existe una confusión entre la normativa específica y la cuestión de la regularización migratoria de la trabajadora.

El primer escollo para los/as **empleadores/as** es su **consideración como empresarios/as**. En este sentido debemos señalar que algunas personas tienen una relación muy escasa con la administración a lo largo de su vida, y el proceso de pasar a ser responsables de una trabajadora no siempre es comprendido. Es decir, no siempre existe el desinterés o una desatención a cuestiones normativas básicas, sino que en ocasiones hay una gran **dificultad para comprender el funcionamiento de la administración al respecto**, también enfatizado por la dejación regulatoria del propio legislador. Esto significa que el reciente cambio normativo no ha llegado a todos los empleadores/as; no todas las personas son conscientes del mismo. En ocasiones este desconocimiento no tiene efectos sobre la relación laboral debido al recurso a una gestora o empresa mediadora (habitual en el caso de empleadas internas y de jornada completa). En otros casos, el desconocimiento radica en la continuación de la costumbre de no dar de alta a la trabajadora por horas.

Si bien el hecho de tener dada de alta a la trabajadora pudiera ser indicativo de un posible conocimiento, lo cierto que es cuando se indaga, se conocen solo aspectos puntuales, entre los que destacan la inexistencia de prestación por desempleo

(aspecto conocido por la mayoría de los/as empleadores/as entrevistados, pero a cuyo conocimiento han llegado de forma reciente y tras el despido de la trabajadora. Ni siquiera la figura de despido por desistimiento es comprendida en su totalidad, resultando una figura confusa, de modo que en el discurso no aparece esta figura ni se reflexiona demasiado sobre sus implicaciones.

De hecho, son más conocidos algunos cambios puntuales más relacionados con cuestiones administrativas que aspectos básicos, de modo que se confunden con la propia normativa, o la ley de la Seguridad Social con la ley que regula el servicio doméstico como régimen especial. Concretamente, la cuestión de la subida de cuotas ha sido notable, aunque no ha existido aviso previo por parte de la administración:

> *"Yo sé que hubo cambios, pero no lo conozco en profundidad como para poder evaluarlo".* **E3**

> *"Más o menos, pero tampoco creas que mucho. A ver, por el tema de la seguridad social sí que sé que hubo durante 6 meses cuando la dabas de alta la cuota era más baja, pero eso fue ya hace 5 años o 6 yo creo. Y, pero aparte de eso… (…) Sí que te tengo que decir que me parece fatal que no tengan paro, como todo el mundo, que lo estamos pagando y luego no tienen paro…".* **E11**

> *"Hay un cabreo monumental sobre el aumento del 20% de la cotización, no sabes la cantidad de familias que nosotros les hicimos los papeles hace unos meses, que oye! Que por qué nos han subido la cuota de la Seguridad Social este mes, es que lo peor que la gente no se ha enterado, no ha habido información".* **EX5**

Es habitual que, en el caso de los hogares empleadores con un mayor nivel socioeconómico, la cuestión de la contratación se deje en manos de gestorías y que pueda explicar este desconocimiento. Es decir, aunque la selección de la trabajadora no se realice a través de empresa, sí se cuenta con una gestoría que se encarga de gestionar todo lo relevante a la trabajadora, incluso cuando hay un despido. Es decir, **desconocimiento de la normativa o sus particularidades no equivale a incumplimiento de los derechos de la trabajadora**.

También es habitual la confusión entre la normativa específica del servicio doméstico y las leyes laborales generales o de inmigración y especialmente, la confusión del cambio de normativa:

> *"¿El cambio? No. Te refieres a la modificación… No. Porque… O sea, no. No. Hombre, a ver. Al principio hubo mucho revuelo en el sector… Es que yo tampoco me he planteado que me afecte o no me afecte, porque para mí es tan esencial… Como la luz, o el gas. Es que tampoco… No hice una reflexión selectiva. O sea, no fue… Pues por esta modificación ya no quiero, o voy a coger a gente sin papeles. Porque no cojo a gente sin papeles".* **E10**

En el caso de las empleadas por horas, el mayor desconocimiento se asocia a la **inexistencia de contrato**. En este sentido la dejación de la administración por controlar este sector tiene efectos en la actualidad, y se sigue la tradición de no dar de alta a las trabajadoras por horas, especialmente entre las empleadoras/es de más edad.

> *"Yo se lo ofrecí a esa que estaba tantas horas, porque efectivamente esa señora estaba de 9 a 3. Hace 33 años te digo, que no estaba esta ley, pero yo se lo ofrecí, por si pasa algo, y me dijo que no, que no, que de ninguna manera. La de ahora no, porque está,*

ya te digo tres horas a la semana. Es muy poco tiempo". **E13**

Las fuentes de información no son las oficiales, complicando más la comprensión de aspectos básicos:

> *"Salió una legislación hace tiempo como que, si tenían varias casas, como que una de esas casas como que la tenía que dar de alta y el resto de las casas no sé qué… Me acuerdo de hablarlo con la vecina".* **E13**

> *"Pues hará tres años… no lo sé, no lo recuerdo. Pero sé que estuvimos hablando y… porque en un principio hablamos de ir nosotros a inscribirla, pero con que se escribiese en uno de los trabajos que tuviese ya le valía. Entonces ella trabaja también en una cafetería por las tardes y era mucho más fácil por temas de continuidad estar inscrita a través de la cafetería. Entonces nosotros aumentamos la parte proporcional del pago de la seguridad social y ya está".* **E4**

> *"Se lo pregunté a mi primo, que también la tiene contratada y me dijo que no hacía falta darla de alta. Pero que yo no se si ella se lo pagará o hará luego algo…".* **E17**

> *"Es que no lo sé, porque eso lo estuvo hablando mi mujer con los vecinos con los que trabaja también. Y no sé si eso se hace entre todos o si lo hace ella y se lo pagamos nosotros… no lo sé".* **E5**

Tras las entrevistas, lo que se colige es una incidencia negativa de la gestión por parte de la administración que, como sucedía en el caso de algunas trabajadoras, se concibe como punitiva antes que como resolutoria. Es decir, **es la burocracia del proceso de contratación lo que "echa para atrás" a las familias**. En este sentido es conveniente el análisis de la relación de los hogares empleadores con el servicio de la Seguridad Social y con el proceso de dar de alta a la trabajadora. Exceptuando dos casos, en los que las personas entrevistadas aseguraron que el sistema era muy sencillo (una de ellas abogada, otra antigua funcionaria) y realmente lo habían gestionado ellas mismas, el resto de los/as empleadores/as desconoce el proceso:

> *"Bueno, reconozco que de eso se encargó mi marido, pero lo que hemos hecho ya para las últimas dos es que tenemos una agencia que se ocupa de eso. De tramitar, de los trámites. Entonces pues le pagamos una cuota al año y ellos se encargan de dar de alta, de dar de baja si hace falta, si hay cambios de contratos y eso".* **E11**

> *"Nosotros es que como lo hicimos a través de una gestora, no… Ya te digo que nuestro tiempo es muy limitado pues al final tiras de intermediarios. Nosotros lo hicimos a través de una gestora".* **E4**

> *"Nosotros la tenemos dada de alta por las horas que trabaja. Nos ha sido el fácil el trámite porque ya conocíamos a gente que le había dado de alta y nos dijo paso por paso los pasos que teníamos que seguir y demás y entonces ha sido sencillo. Bueno, en realidad le dio de alta mi cuñada, que trabaja en la Seguridad Social y nos lo hizo ella".* **E6**

En general, **se vive como un proceso farragoso**, pero en los casos más extremos, la relación con la administración se describía con profundo estrés:

> *"No, porque lo intentamos y casi me muero porque hay que rellenar no sé qué, no sé cuántos y llevarlo la Tesorería General pero con no sé qué… Es un auténtico horror. Estuvimos dos o tres días mi hermana y yo qué nos tenemos que ir aquí que no, que nos*

han dicho que si la tesorería pero en la calle del no sé cuántos y que si tienes que pedir hora y que si no tienes que pedir hora.(…) Y como a mi padre tiene una gestoría que le lleva las cosas pues les pregunté si también lleva estos temas y me dijeron que si y lo hicieron ellos. (…) Claro tienes que pagarlo, pero al minuto y medio te lo han hecho. Y si lo haces tú te vuelve mico. (…) Pero que no te lo hace fácil la administración. Es como ¡dios mío, me quiero abrir las venas, me quiero morir ahora mismo! Horrible, horrible. Y unas colas… Y unos de todo. Horrible". **E20**

Este aspecto es especialmente relevante, porque sí existe un deseo mayoritario a cumplir la ley, motivo por el que además se rechaza la idea de contratar a personas que no tengan tarjeta de trabajo:

"Yo nunca he cogido a nadie sin contrato. He tenido muchísima suerte. Bueno, no he tenido suerte. Es que he buscado gente siempre que tuviesen…Yo soy abogada. Entonces es que soy muy prudente. Me agobia mucho tener a alguien sin papeles, por responsabilidad. Me da pánico: tener a alguien sin papeles, que le dé un ataque de apendicitis, que... Qué angustia. Me aterroriza". **E10**

Desde el punto de vista de los/as empleadores/as la información no llega, nadie les informa de los cambios y se enteran únicamente tras algún problema. Esto explicaría el **desconocimiento absoluto de los cambios recientes de normativa para aquellos que tienen a la persona contratada desde hace más de 5 años**. Tampoco existe facilidad a la hora de preguntar y finalmente, hay que ir en persona, teniendo que faltar al trabajo. La solución pasa por **recurrir a empresas que lo gestionen y pagar por el servicio**.

Pudiera pensarse que el mayor problema de esta falta de comunicación con la administración resulta en el incumplimiento de los derechos básicos, o en no dar de alta a la trabajadora, pero no es el problema principal. Los empleadores/as de internas son conscientes de ciertas obligaciones básicas y en la mayoría de los casos, existe contrato escrito, se respetan los derechos básicos (pagas, salarios mínimos, derecho a vacaciones y descanso semanales) pero aparecen espacios de incumplimiento de ley. Este es el mayor problema que registra la señalada falta de comunicación y flexibilidad con la administración. Por ejemplo, es habitual que a las internas de fin de semana no se les dé de alta, o que no se dé de alta a la trabajadora que hace la sustitución en vacaciones.

"La chica de fines de semana no la pago la seguridad social pero ya hay un contrato. Ella tiene seguridad social ya pactada, que ella como es interna en otro lado, pues entonces a ver…pongamos que si ella me dice -oye mira que necesito-, yo la doy de alta en la seguridad social, lo que haga falta". **E8**

"Están y… por lo menos que yo sepa no las tenemos con contrato ni con nada (sustituciones por vacaciones). Si a lo mejor ella se va un mes pues ese mes son 8 días…Que claro, también te puedes encontrar ahí un problema. Que si le pasa algo, si le pasa cualquier cosa trabajando…" **E5**

"Pues al poco de empezar con ella, sí que empezamos de una forma muy informal, ella nos dijo: "vamos a empezar, y yo vengo vosotros me pagáis; yo tengo otros empleadores que me están pagando la Seguridad Social" y me dice: "entonces las necesidades que tengo ahora mismo son tener mi Tarjeta Sanitaria, etc., las tengo cubiertas y luego más adelante vemos si esto se establece, se estabiliza, pues ya hacemos el contrato, no!", como que la cosa quedó algo así". **E19**

> *"Pues cuando se fue la mujer que cuidaba de mi padre le dije: "oye, ¿tú no conocerás a alguien que pueda cuidar a mi padre los fines de semana? Y me dijo "yo misma". Como yo la tenía dada de alta en mi casa a jornada completa, mira, no se me ocurrió hacerle otro contrato aparte. Yo la pagaba ese dinero aparte y ya está. Yo pensé que qué bien cuidado iba a estar mi padre, no pensé nada más. Y me denunció por incumplimiento de contrato, porque el contrato lo tenía aquí y no allí".* **E20**

En síntesis, los **escenarios más habituales de incumplimiento de ley** son:

- Cuando la trabajadora está contratada pocas horas. Mayor predisposición a no darle de alta, bien porque no se considera necesario o porque se considera que no es obligatorio.
- Cambios puntuales de la necesidad. Coger a la persona más horas de las contratadas).
- Ampliación de funciones. Concepción de la familia-hogar extensa: haces mi casa y un día vas a casa de mi madre.

Esto no significa que la situación no cambie a lo largo del tiempo. Una de las entrevistadas estaba en proceso de realizar el contrato. Al entrevistar, tanto a la empleada como a la empleadora, constatamos que la empleada, siendo más joven, no deseaba cotizar, pero al pensar en el momento actual en el futuro y en la pensión, lo consideró necesario. Cuando se produce el alta tras un proceso de economía sumergida, surge la cuestión del pago de la tasa de alta a la Seguridad Social y sobre quién recae, cuestión especialmente relevante este año, con ocasión del señalado aumento sin aviso del 20%:

> *"Yo quiero hacerlo ahora, porque ella estaba en las vacaciones de verano, ahora ella va a volver ahora en octubre, entonces la idea es que ahora que va a volver lo haga ya con contrato y… ella inicialmente lo que nos planteaba es que ella quería seguir cobrando lo mismo estando contratada y ahí nosotros también teníamos que echar cuentas, porque supondría tener que pagar un dinero más que tenemos que añadir, pues es ver cuantas horas nos podemos permitir".* **E19**

> *"De repente cuando yo me encuentro en el banco donde me quitaban 80 ahora me quitan 110, y yo digo por la regla de que, entonces qué sucede en esos casos, claro que se plantean la familia, yo antes me podía gustar en la persona que cuidaba a mi hijo 300 euros al mes, ahora me tengo que gastar 320 por qué tengo que asumir yo ese coste, oiga me voy a bajar 20 euros de sueldo, lo asumimos a medias, le reduzco las horas, no puedo pagar 320".* **EX5**

Por último, los/as empleadores/as señalan que para ellos/as también es preferible tener contrato; no solo evita potenciales problemas (denuncias, multas) sino que puede suponer incumplimiento de palabra. Es decir, para las personas empleadoras el contrato también supone una seguridad, especialmente cuando media el cuidado de personas.

7.3 Conclusiones

Las principales dificultades de los/as empleadores/as son burocráticas: alta a la Seguridad Social, partes de accidentes de trabajo y preparación de las nóminas. En general, los/as empleadores/as no se informan de forma directa a través de la fuente, la Seguridad Social. Existe reticencia generalizada a consultar a la Seguridad Social, lo que causa muchos malentendidos e incide en nuevas esferas de incumplimiento o puede fomentar el empleo sumergido.

El recurso de empresas de intermediación es una buena solución, que facilita enormemente los trámites y aporta tranquilidad, pero encarece cada contratación, de modo que es esperable que quede reservado solo a las familias mejor posicionadas económicamente. En este sentido, también hay que señalar como especialmente negativo la reciente eliminación del descuento del 20% en las cuotas a la Seguridad Social de los empleados del hogar, después de que el Gobierno no incluyera la prórroga de esta partida en los *Presupuestos Generales del Estado* de 2017. Este aumento del coste, además sin previo aviso, habría podido redundar en una mayor repercusión del coste sobre la trabajadora o bien, y según se indica en los discursos, en una reducción de las horas contratadas (*si la hora me sale más cara, contrato menos horas*).

Este es un sector con alta rotación y donde en la mayoría de ocasiones se contrata con urgencia; la relación que se establece es muy personal, lo que hace también que tenga un elevado coste psicosocial no solo para la trabajadora, sino para la familia empleadora. La cuestión fundamental está en el carácter del trabajo realizado, en la intimidad del hogar y que lleva a confundir en muchas ocasiones los papeles de ambas partes, ya que, como señalan tanto empleadores/as como trabajadoras, "*eres familia sin ser familia*".

Se percibe en los discursos de los/as empleadores/as un aumento del valor que se le da al trabajo doméstico, a su importancia, lo que no siempre incide en el cálculo del pago del salario. En el caso de las trabajadoras por horas el salario sí se eleva, en ocasiones incluso más elevado que en otros sectores en el contexto económico y laboral actual del país, pero no sucede así en el caso de las trabajadoras a jornada completa y las internas. Se produce finalmente un cálculo en base a lo que la familia considera que puede gastar: cuantas más horas esté la trabajadora menor salario se le paga por hora.

Siguiendo con los salarios, una vez establecido un marco legal (el SMI), el precio que se asigna al trabajo es meramente subjetivo. Puede ser valorado en cuanto a la necesidad que resuelve, pero asignársele un valor inferior en la escala, en relación a otros servicios, por ejemplo, mayor coste del colegio privado que del salario de la persona que cuida al/la niño/a. ¿Podemos criticar el valor subjetivo que se le da a esto si el marco establecido por la ley es cumplido? Estamos ante personas que recurren al servicio doméstico, no siempre motivadas por la capacidad económica, sino porque hay una necesidad acuciante que obliga a recurrir al este servicio.

El recurso al servicio doméstico no siempre es deseado ni visto como una liberación de las tareas domésticas, sino que en ocasiones supone un conflicto interno, porque este puede verse como una intromisión en la vida privada, como la aceptación de la incapacidad o incluso, como un conflicto de clase social.

Lo cierto es que las relaciones que se producen en el seno del servicio doméstico también son complejas para los/as empleadores/as y para las personas que reciben los cuidados. Existe falta de comunicación entre las dos partes, según constatamos en las entrevistas, que afecta a la relación laboral. Las personas empleadoras prefieren despedir a la persona contratada antes que tener un conflicto.

No constatamos en las personas entrevistadas un desprecio del servicio doméstico, sino que era asumido como una profesión. Para algunas empleadoras se ha producido una depreciación del valor del servicio doméstico, de las tareas, pues no trabaja en el servicio doméstico quien quiere, sino quien "no tiene otra opción". Habría una falta de vocación. Es importante reflexionar sobre esto para la revalorización del servicio doméstico y la necesidad de diferenciar dentro del servicio doméstico, personas especialistas. Especialistas en cuidado de niños de diferentes edades, de personas dependientes, de limpieza del hogar. Esta reflexión podría contribuir al aprecio de la valía que tiene el trabajo en el servicio doméstico y convertirlo en una profesión, no en una estrategia económica temporal. En este sentido, sorprende que cuando media una empresa para contratación de las labores de limpieza sí se consideren una profesión (limpiadoras, barrenderas).

8. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Una vez presentada la realidad de las trabajadoras y la visión de empleadores/as, en este apartado discutiremos sobre los resultados más relevantes a partir de una mirada comparativa que tenga en cuenta la perspectiva de los/as expertos/as así como lo extraído de las Mesas de Debate y de Dialogo realizadas entre profesionales en los meses de junio y noviembre de 2017. Ver datos en ***ANEXOS***.

Empezaremos por valorar el cambio normativo, objetivo principal del estudio; los proyectos migratorios emprendidos por las mujeres y su acceso a la regularización administrativa a través del servicio doméstico, el papel de las redes familiares y sociales en la trayectoria de las trabajadoras y por último, la vulnerabilidad y la discriminación percibida dentro del sector.

8.1. Valoración del cambio normativo

Como hemos visto a lo largo de este informe, el servicio doméstico es un ámbito laboral de enorme complejidad debido a las características y tareas que comprende, y especialmente debido a su combinación de carácter mercantil y privado. Su principal particularidad radica en el **lugar en el que se desempeña la labor, que es el hogar (esfera privada)** pero también en el tipo de labores desempeñadas, imprescindibles para el funcionamiento de la sociedad, pero que históricamente han sido desvalorizadas socialmente e invisibilizadas. A estos aspectos hay que añadir la dificultad que supone que los hogares (familias, individuos sin preparación específica para ello o asesoramiento) se conviertan en empleadores, y se equiparen a empresarios/as en las obligaciones que tienen respecto de sus trabajadoras. Este aspecto es difícil de comprender, también porque a la sociedad española aún le cuesta reconocer las labores de cuidado y limpieza como trabajo, sujeto a derechos y obligaciones. El impacto de este factor es aún mayor cuando en muchas ocasiones el recurso al servicio doméstico viene motivado por una necesidad urgente de cuidados; las personas empleadoras no siempre cuentan con conocimiento sobre la normativa ni sobre sus obligaciones para con la trabajadora y pesa más la cuestión emocional del cuidado que la responsabilidad sobre el aspecto laboral.

Esta **desvinculación potencial del empleador/a con la ley se explica en base al propio desinterés legislador**, que ha marcado una costumbre en la sociedad española: la de no dar de alta a la trabajadora, no realizar contrato o hacerlo de palabra y, en definitiva, **considerar el trabajo del servicio doméstico como un trabajo de segunda**, complementario al salario masculino incluso desde la perspectiva de las propias trabajadoras. Es decir, no es sino el salario que complementa el de los varones breadwinner, y de ahí su menor importancia. La concatenación de numerosos cambios normativos en los últimos años tampoco ha sido una ayuda, sino que ha dificultado la comprensión de los mismos y sobre todo, la necesidad. Es más, en términos generales, se ha asociado más a una cuestión relacionada con la ley de

extranjería (contratar o no a personas regulares) que a un cambio sobre un **sector laboral en inferioridad de condiciones al resto de trabajadores y trabajadoras.**

Respecto a estos aspectos, es importante señalar, según señalan las espertas consultadas, que el **RD 1620/2011** es resultado de un largo proceso de negociación y que responde a tres aspectos principales, como son la generalización de la incorporación de las mujeres en el sector laboral (con el impacto consecuente sobre la provisión de cuidados), el aumento del número de las trabajadoras domésticas durante el crecimiento económico de España y el reconocimiento de la falta del desarrollo de bienestar como respuesta a nuevas necesidades (derivadas, entre otras cosas, de una mayor esperanza de vida). En este sentido, el avance legislativo de 2011 no solo expresa una voluntad política de reconocer los derechos laborales de un colectivo excluído de los derechos de todos los trabajadores/as, sino que también indica una predisposición del estado español hacia la igualdad efectiva, al legislar sobre un sector feminizado como es el del servicio doméstico.

De manera muy sintética, esta normativa tiene sobre la anterior (RD 1424/1985) los **avances siguientes**: la exigencia del contrato por escrito, el establecimiento del tope máximo del salario en especie en el 30% del total, la equiparación de las mejoras salariales anuales, evolución de la media paga extra anual a paga completa (que podrá o no estar prorrateada en el salario), la legislación específica relativa a descansos diarios y semanales y el aumento en la indemnización en el despido por desistimiento. Este tipo de despido sigue siendo una figura específica de este sector, lo que supone una gran desigualdad a la que se añade la no prestación por desempleo:

> *"¿El desistimiento qué es? Es un despido sin causa. Es simplemente un ya no quiero contar más contigo y yo con un plazo de preaviso de 7 días o de 20, depende del tiempo que haya durado la relación laboral, yo te doy una carta y te digo: a partir del día tal ya no vas a trabajar aquí, se rompe con la relación laboral por el motivo del desistimiento y no por otro. Con obligación de preaviso de 7 días cuando la relación ha durado menos de un año y 20 días cuando ha durado más de un año y esto es aplicable a todas las modalidades dentro del empleo doméstico, tanto a las trabajadoras externas como a las internas. (Este tipo de despido) a mí me parece discriminatorio, porque deja ya no solo que cobren menos de indemnización, porque es de 12 días por año en vez de los 20 que sería un despido objetivo (…) De hecho establece un cambio con respecto al anterior, porque antes eran 7 días por año antes de esta reforma".* **EX4**

Otro gran avance, este relacionado más con cuestiones referentes al **funcionamiendo del sistema de la Seguridad Social**, es la inclusión en el régimen general de este sector, aunque configurado con un régimen especial (SEEH) a partir de la **Ley 27/2011.** Sin duda para el sector es un avance en positivo, que contempla además, otros aspectos básicos como la obligación de cotizar desde la primera hora, la prestación por incapacidad temporal en los casos de enfermedad común o accidente no laboral a partir del noveno día y especialmente el reconocimiento de la prestación de la baja por maternidad. Pero especialmente esta legislación supone un avance simbólico, al poner sobre la mesa una cuestión olvidada durante tanto tiempo, además de promover el acercamiento a otros sectores laborales. Sin embargo, continua dejando fuera de la regulación la consideración de derechos fundamentales que impiden que la igualdad sea real, destacando la cuestión del derecho a la prestación por desempleo o el señalado despido por desistimiento.

Para poder evaluar en su totalidad el cambio normativo que supone el **RD 1620/2011**, debemos considerar el contexto socioeconómico en el que se realiza, que resulta poco propicio. Su andadura es corta, y es difícil evaluar su impacto, pues sólo un año más tarde se publicó el **Real Decreto-Ley 29/2012.** Así, si las reformas planteadas en 2011, a pesar del enorme avance social que suponen, no eran completas ni lograban la igualdad laboral, el RD 29/2012 produce una inflexión en esta pretensión de acercar la situación de las trabajadoras del hogar al resto de los/as trabajadores/as. Es importante recordar que en este momento, el Estado apunta más al sostenimiento de la financiación del Sistema de Bienestar que a la igualdad en derechos. Es decir, se produce un desplazamiento sobre el interés a partir del que gravita el cambio normativo.

Este RD 29/2012 se centra en las condiciones de afiliación para las trabajadoras por horas y en los tramos de cotización para todas las trabajadoras del hogar: se reducen los tramos de las bases de cotización, pasando de 16 a 8 tramos, lo que implica que pueda cotizarse por un salario que no es el real, y que un pequeño aumento en el salario implique el cambio de tramo y por lo tanto un mayor pago a la Seguridad Social. También modifica la obligatoriedad de dar de alta por parte del/la empleador/a en el caso de las mujeres contratadas para trabajar menos de 60 horas mensuales, lo que supone un retroceso para muchas trabajadoras del hogar. Esta responsabilidad de cotización sobre la trabajadora incrementa el desinterés por parte de las personas empleadoras, que en muchos casos desconocen la situación real de alta de su trabajadora.

> *"Si antes estábamos comentando que había que cotizar todas las horas, sí que hay que cotizarlas, pero es la cotización, esa inscripción no tiene que hacerla el empleador. Si el empleador no lo hace lo puede hacer la trabajadora. El empleador sólo está obligado a hacerlo si tiene a la trabajadora más de 60 horas al mes. Con lo cual ese caso vale para las internas, pero para otras trabajadoras hay muchos casos que no trabajan más de sesenta horas al mes en la misma casa. (…) de que fuese directamente el empleador quien tuviera que pagarla a que sea la empleada pues es realmente un desincentivo. Dificulta el trabajo y más para muchas empleadas, algunas de ellas migrantes, o con niveles socioeducativo más bajos, que tengan que asumir todo ese papeleo se les convierte de repente en un ejercicio muy cuesta arriba".* **EX6**

> *"Mucha gente tiene confusión y muchos empleadores nos encontramos con que dicen "no ella tiene que tener que cotizarse" y no es así, quién tiene que darle de alta es siempre el empleador, otra cosa es que tú pongas el número de cuenta para pagar tú la cotización, pero tú lo haces a través de la cuenta de cotización del empleador; claro, ese es uno de los muchos argumentos excusas que nos encontramos en los pleitos que tenemos, "no, es que ella no se quiso dar de alta" y no, es que la tienes que dar de alta tú".* **EX4**

Económicamente, estas medidas sobre afiliación (uno de los temas más controvertidos y sobre los que las leyes variaron en solo un año) tampoco resultan positivas para el país, ya que cabe sospechar que el bajo beneficio para las trabajadoras de menos de 60 horas resulte una continuación en la economía sumergida de las externas por horas. En ese sentido, la legislación de 2012 se constata como un atraso con respecto a la de 2011. Por otra parte, las trabajadoras de hogar no cotizan por la cuantía real del salario que perciben debido a la cotización por tramos,

> *"Lo de hacer por tramos lo de las cotizaciones es sencillamente para evitar que el empleador tenga que notificar mes a mes los pagos salariales, porque si no sería como*

cualquier otro régimen". **EX9**

Y del mismo modo, esta cotización por tramos contribuye a invisibilizar la realización de horas extras al no reportarse a la Seguridad Social las posibles variaciones en el pago mensual. Además, la complejidad burocrática y la subida del coste de las cotizaciones que acompaña al cambio legislativo es un problema fundamental, pues no se cotiza por el salario real y se promueve la invisibilización de las horas extra. El riesgo es que el coste para la trabajadora sea superior al beneficio que obtiene y más aún, cuando no dispone de derechos laborales básicos como la prestación por desempleo:

> *"Para la propia administración pública el gran desacierto es el desempleo, el no tener acceso al subsidio de desempleo, pero no sólo por la injusticia que genera en comparación con los trabajadores, para la dignidad de una persona, porque no puedes dejar el trabajo si te tratan mal o si te echan no tener posibilidad de tener tiempo para buscar otro, ósea efectivamente te limiten que no puedes buscar otro trabajo con tiempo, no puedes dedicarte a formarte un tiempo determinado… son unas limitaciones tremendas pero además es como una piedra contra su propio tejado porque no escuchas las reclamaciones y las quejas a la situación de las empleadas de hogar, todas coinciden en la cuestión del desempleo".* **EX1**

Tampoco existe **protección para la trabajadora en caso de que su empleador/a se declare insolvente** (Fondo de Garantía Salarial) y al no existir definición de categoría profesional ni de funciones, se paga lo mismo por tareas de muy distinta naturaleza e importancia social. Que no exista una definición clara de las tareas y funciones de la trabajadora, continua sumiendo el sector del servicio doméstico en un cajón de sastre en el que todo entra, pero sin considerar que sean especialistas ni reconocidas en nada. En este sentido, y siguiendo con la propia indefinición de la ley al respecto, se constata que existe un desconocimiento generalizado en la población, no solo de la propia normativa, sino incluso de la definición del sector doméstico y de dónde comienzan y acaban las obligaciones y tareas de la trabajadora.

La situación de las trabajadoras internas es la que constatamos que ofrece, por estos aspectos, un mayor espacio para la explotación laboral y para el incumplimiento de derechos laborales. En el caso de las trabajadoras por horas, se registra una mayor presencia de economía sumergida, lo que tiene implicaciones tanto para la contabilidad y economía del propio país como para la generación de derechos a largo plazo de la trabajadora.

A pesar de que a lo largo del tiempo se ha producido una mayor formalización del sector y su importancia social tiene mejor situación que en la primera legislación democrática, quedan numerosos aspectos sobre los que legislar, destacando la situación del problema de invisibilidad, de acceso a derechos fundamentales y de derechos laborales entre los que destaca la cuestión de la cobertura ante el desempleo. A pesar de que la ley prevé la equiparación de cotizaciones a la Seguridad Social para el año 2019, no se han definido los mecanismos para llegar a ello.

Asimismo, se les excluye tambien de la aplicación de la **ley de Prevención de Riegos Laborales** (Art. 3.4.). No obstante, la misma ley refiere que el/la titular del hogar esta obligado/a a cuidar de que el trabajo realizado esté bajo las debidas condiciones de seguridad e higiene, cumpliendo de este modo, aunque de manera parcial con lo

dictado por el RD 1620/2011. En este contexto de contradicción se puede concluir que existe un vacío legal parcial, que no hace más que repercutir de forma negativa sobre la salud laboral de las trabajadoras domesticas.

Respecto a la cuestión del **convenio 189, propuesto por la OIT**, que es una de las grandes luchas de las trabajadoras, España sigue sin pronunciarse, si bien entre los agentes clave (expertas y políticas) no queda claro si realmente tendría consecuencias más allá de la cuestión simbólica:

> *"Yo creo que primero hay dos puntos; uno el real y otro como el simbólico. El simbólico es ¿por qué no lo vas a ratificar? No entiendo. Ideológicamente, si vas ratificando convenios por qué éste no. Simbólicamente implica mucho porque no ratificar es que no les interesa o no nos parece relevante (…) acaba de ratificar España el convenio contra el trabajo forzoso, ¡ah! pero el empleo de hogar no (…) Hay una cuestión simbólica que te están transmitiendo ... en el fondo nos parece que tampoco vale tanto. Y la otra que es muy importante, la tangible... yo creo yo creo que el convenio no obligaría tantos cambios pero obligaría a cambiar la situación del desempleo".* **EX1**

> *"Es importante la ratificación del convenio 189 para que tengamos derechos." No, derechos ya tenéis, y los derechos vienen regulados en este RD y por la entrada al régimen general de la Seguridad Social. Y debéis conocerlos. Para la OIT es muy importante la ratificación del convenio 189 porque vuelve a resituar el tema en la agenda pública y es una oportunidad para dar un impulso a elementos que están parados".* **EX6**

Las perspectivas de futuro, según algunos/as entrevistados/as, no son demasiado halagüeñas, ya que la ratificación del C189 o concretamente, **la cuestión del derecho a la prestación por desempleo**, implican un riesgo tanto para empleadores/as con bajos recursos como para las propias trabajadoras y el sector, ya que encarecería el coste del servicio:

> *"La ley lleva un camino que es para tratar de homogenizar con el resto de regímenes del régimen general pero hasta que se logre eso (…) el día que se alcancen evidentemente se va encarecer más este servicio por parte del empleador (…) además este año ha habido una subida mínima del 8 por ciento del salario interprofesional que si lo han adaptado (…) pagando a 12 meses le sale el salario mínimo cerca de los 825 euros; ese es el salario mínimo interprofesional en 12 pagas (…) hace un par de años pues se pagaba un 10 por ciento más sobre el salario mínimo interprofesional; era la media que tu veías, pero ahora mismo están todas al ras del salario mínimo interprofesional. Quiero decir con eso que van a subir las cuotas o por lo menos era el planteamiento de la ley que progresivamente irán subiéndose las cuotas (…) evidentemente si las cotizaciones alcanzan los mismos niveles del resto de regímenes, evidentemente se tienen los mismos derechos para las prestaciones, pero para llegar a ese punto pues ese tipo de cosas todavía faltan diez puntos aproximadamente. Pero esa subida de puntos en las cotizaciones hará daño y hará que cada vez más se precarice ese sector y se den menos altas en la seguridad social, porque cada vez son más caras (…) lo van a sufrir las empleadas".* **EX9**

En relación con la ley, el mayor incumplimiento es el que compete a la cuestión del **despido por desistimiento**, pero además sigue produciéndose fraude de ley, como las **horas extra e incluso "falsas externas"** que están obligadas a dormir en el hogar empleador o bien en relación con las **horas de presencia**, destinadas a tareas livianas,

y que finalmente se convierten en horas efectivas:

> *"Lo que más atendemos suelen ser despidos: revisar si un desistimiento está bien hecho o está mal hecho. ¿Qué pasa? Que nos encontramos siempre prácticamente en el 100% de los casos con otros problemas añadidos al desistimiento, véase horas extras un montón, pero montón, prácticamente de la totalidad de los casos que yo he llevado he reclamado horas extras, bien porque sea internas que tuvieran un contrato en fraude de Ley, rollo te pongo 40 horas, pero tu duermes aquí, pero yo te pago los 750 euros u 800 euros, eso es muy común o bien, porque aun siendo internas tiene una jornada de 14, 15, 16 horas aunque no tengan pactada la permanencia".* **EX4**

Otro de los aspectos a tener en cuenta cuando analizamos los cambios normativos que afectan al sector es cómo intersectan con la cuestión de la **regularización administrativa de mujeres inmigrantes**. En la investigación hemos constatado que el servicio doméstico se concibe y se utiliza como espacio de acceso a la regularización por vía laboral.

El servicio doméstico como estrategia para la regularización funciona especialmente en el caso de las mujeres procedentes de Latinoamérica y, en menor medida, para las mujeres procedentes de Marruecos, pero no así para las mujeres del resto de África o procedentes de zonas de Europa sin permiso de trabajo en España. Tampoco lo ha sido en el pasado, antes de su inclusión en la Unión Europea, sino que se han centrado en otros sectores laborales. Respecto a las sí utilizan el servicio doméstico como vía de acceso a la regularización, serán fundamentalmente las trabajadora en modalidad de interna. Esta figura tiene un gran coste psicosocial para la trabajadora, pero funciona como estrategia de alojamiento en un primer momento, a la llegada a España. No obstante, la ausencia de control de este tipo de empleadas puede dar lugar a una mayor vulneración de derechos.

Esto tiene unos efectos sobre el propio sector. Independientemente de las desigualdades que el sector acusa frente a otros, estas trabajadoras acceden al servicio doméstico como estrategia dentro del proceso migratorio, pero desean insertarse en otros sectores laborales, lo que sin duda es un factor a considerar en la satisfacción laboral final que estas trabajadoras presentan. Además, por su condición de inmigrantes, se ven obligadas a aceptar condiciones inferiores a otras trabajadoras que cuentan con la nacionalidad y con apoyos familiares y sociales (como es más habitual en el caso de las mujeres españolas, por ejemplo). A esto se añade la **reticencia a legislar sobre determinados aspectos** (inspecciones de trabajo) que expone a estas trabajadoras a una situación de vulnerabilidad y de sometimiento a condiciones abusivas en espera de obtener la regularidad. Además, *"cuanto más débil es tu proyecto migratorio, más expuesta estás"*. **EX1**

> *"Cuando tú te haces un arraigo social y que tienes que estar 3 años en España tú en teoría, en realidad no puedes trabajar, pero la única forma de regularizarte es trabajando. (…) Tú tienes que tener una promesa de contrato; es decir, si a ti te dan los papeles yo te contrato. Entonces tú lo que tienes que aportar a la administración es un contrato laboral con la fecha de inicio cuando se considera el permiso administrativo (…) Los requisitos fundamentales que tú tienes que tener si haces un arraigo social son 3 años; que no tengas antecedentes penales y que te den una promesa de contrato de trabajo que despliega efectos cuando te den la autorización; cuando te den los papeles básicamente. (…) Las trabajadoras ya están trabajando durante años para estar llegará a ese estatus, porque cuando tú eres trabajadora y regular, tu sueño es que ese empleador te hagan los papeles y puede que te lo hagan pero no pueden*

> *retractarse luego porque estás en una ficción jurídica en la que depende única y exclusivamente el empleador (…) Aparte de racista me parece lamentable (…) la vergüenza de tener que decir "es que yo no tengo papeles" (…) con lo cual vas con miedo a trabajar; con lo cual vas más predispuesta a hacer tareas que no te corresponde o aceptar… Y luego la incertidumbre de que finalmente te hagan o no los papeles".* **EX4**

En definitiva, nos encontramos con un sector laboral cuyo funcionamiento resulta imprescindible para el desarrollo de la vida social del país (conciliación laboral y familiar, cuidado de personas dependientes, atención a personas mayores y la posibilidad de que continúen en sociedad) pero que no ve recogida en la ley la importancia que merece. Su desprestigio social (que no tiene en cuenta el valor del trabajo y su necesidad) y su asociación a la solidaridad familiar, a la esfera de lo privado, y especialmente, su comprensión como tareas que se hacen "por amor", ven en la no igualdad de la ley una continuación que legitima los bajos salarios o el incumplimiento de derechos sí regulados. Su valor se diluye y en ocasiones, la desvalorización de la tarea (que cuando se realiza fuera del hogar no existe en igual medida) se desplaza a la persona que las realiza. Y resulta paradójico, pues llegan a plantearse debates bienintencionados sobre la conveniencia de su continuidad mientras que no se duda sobre la necesidad de las empresas de limpieza que atienen el sector servicios. Esto tiene constatación en la normativa; no se considera igual de importante que otros sectores laborales, con un enorme agravio comparativo en lo que refiere a derechos laborales.

Es importante reflexionar sobre cómo esta no igualdad desde la esfera normativa dificulta la dignificación de las tareas realizadas. Y sobre la visión que tienen las trabajadores del sector, como un bache en el camino migratorio, necesario para adquirir derechos de ciudadanía básicos o el acceso a los servicios de la seguridad social.

8.2. Proyecto migratorio y regularización administrativa a través del Servicio Doméstico

El proyecto migratorio emprendido por las mujeres analizadas, como se ha podido comprobar, es diverso en los distintos grupos. Así pues, la forma que adopte el mismo delimitará su capacidad para insertarse de otra forma dentro del mercado laboral español. En nuestro caso, este apartado pretende poner en común los proyectos ejercidos por los distintos grupos y ver sus diferencias.

Por otro lado, cabe añadir que dicho proyecto se verá también sujeto a la situación administrativa de la mujer migrante. Tal es así, que no será la introducción en el servicio doméstico de igual forma para una mujer que viene desde origen con un contrato en el sector como para aquella que lo busca una vez llega a España.

Con el fin de poner esta cuestión sobre la mesa incluiremos en el análisis, además de la visión de las propias trabajadoras, los resultados de la Mesa de Debate celebrada en junio, titulada "*Proyecto Migratorio y Regularización Administrativa*" a la que asistieron dos académicas expertas en temas de migración femenina, la representante de una organización del tercer sector, una investigadora social, una experta en población

africana y una abogada; así como lo expuesto por una experta entrevistada perteneciente a una asociación que oferta servicios al hogar a través de la intermediación.

De esta manera, conocer el proyecto migratorio y los procesos de regularización serán fundamentales para conocer el camino que recorren las mujeres inmigrantes en busca de la obtención de una regularización administrativa que luego les permita la entrada en el mercado formal y por tanto el disfrute de ciertos derechos laborales inherentes a la ley.

8.2.1. Proyectos migratorios diversos: Una mirada comparativa

Para los contingentes analizados, Europa, y especialmente España, resulta atractiva a la emigración, lo que fue más notorio en años de apogeo económico anteriores a la crisis.

La mayoría de las inmigrantes presentan una perspectiva idealizada de España. Tal es así que lo presentaban como el "país de las oportunidades", además de añadir características como el clima, la gente y la forma de vida como atractivos que a posteriori remarcan como positivos.

La **principal motivación es económica**. La falta de empleo, empleo precario, situaciones familiares adversas, así como el deseo de emprender un futuro distinto son algunos de los otros motivos que se erigen como impulsores del proyecto migratorio.

En este sentido, el **papel de otros familiares o amigos** que hubieran emigrado con anterioridad servirá de "efecto demostración".

Muchas de las entrevistadas coincidieron en señalar que el proyecto migratorio de familiares, amigos o conocidos ha servido como referencia para emprender el propio.

En el caso de las mujeres latinoamericanas, muchas de las entrevistadas contaron con una red de apoyo familiar a su llegada lo que les facilitó el desarrollo de su proyecto migratorio e integración en España.

En el caso de las mujeres de Europa del Este, además de familiares, aparece la figura de amigos o amigas que animan a la emigración.

Sin embargo, en el caso de las mujeres africanas incluidas en la muestra de este estudio, su llegada a España se dio en solitario. Son pocas las que contaban con familiares en España que sirvieran de red a su llegada y que impulsasen la emigración. Se trató más de una decisión personal tomada dentro del entorno familiar, como método de huida a situaciones extremas en el país de origen.

> *"Se debe diferenciar el proceso migratorio del que huye de un país de guerra de una persona que tiene ya planificado que tiene que venir a Europa porque ahí quizás tiene el apoyo de la familia que le impulsa, pero también hay una persona que solamente por los motivos que está pasando en su país toma una decisión personal, por lo tanto, no hay nadie detrás que impulsa esa salida."* **MPR3**

En la mayoría de las mujeres consultadas se constata un contraste entre el proyecto deseado y la realidad que encuentran a su llegada.

> *"El proyecto migratorio nunca se adapta a lo que una pensaba, tú tienes una idea y cuando llegas al país de acogida tienes que reformular todo porque nada tiene que ver con lo que tu habías planificado, creo que tiene parte de planificación".* **MPR4**

Si para las mujeres latinoamericanas y africanas el hecho de emigrar a España se plantea como un **proyecto con fines de asentamiento** en el país de acogida, para las europeas del Este éste se presenta como un **viaje de ida y vuelta**.

Estas últimas emigran hacia España pensando en que la vuelta al país de origen es el objetivo a largo plazo. Muchas de ellas viajan con la idea de ahorrar durante unos años para después volver y pagar deudas adquiridas en el país de origen, algo que no sucede en la realidad.

Esta idea del retorno no aparece sin embargo en las mujeres latinoamericanas hasta pasados unos años y se da más cuando se acercan los años de jubilación.

En el caso de las mujeres de África el retorno no aparece dentro de sus planes. Esto puede deberse a la distancia entre países, a los gastos asumidos para el viaje, así como a la realidad económica del país de origen.

En cuanto a su **inserción laboral**, las mujeres latinoamericanas y europeas entrevistadas tienen ligeros atisbos sobre que su inserción laboral en España se dará a través del servicio doméstico, algo que sin embargo no ocurre con las mujeres africanas quizás por la ausencia de redes. Las mujeres africanas desconocían que su ingreso al mercado laboral español se daría a través del servicio doméstico y así lo constata nuestra experta.

> *"Quizás nunca ha pensado que aquí tiene que trabajar en servicio doméstico, solamente piensa que en Europa todo es fácil y por lo tanto todo es un cambio, cuando se encuentra que no consigue lo que pensaba de su país de origen que iba a ser fácil, el proceso migratorio de una mujer latinoamericana no es lo mismo que de una africana, no hablar español es complicado"* **MPR3**

> *"En África no se sabe que aquí el trabajo es servicio doméstico, no se contempla"* **MPR3**

El servicio doméstico será pues una puerta de entrada al mercado laboral, y para algunas se convertirá en el vehículo para la ansiada regularización administrativa.

8.2.2. Proceso de regularización administrativa a través del Servicio Doméstico

En ocasiones, el servicio doméstico sirve para que algunas trabajadoras regularicen su situación administrativa o por lo menos así lo pretenden. En la investigación hemos constatado que el servicio doméstico se concibe y se utiliza como una **estrategia** especialmente útil **para la regularizació**n de las mujeres procedentes de Latinoamérica, y en menor medida para las mujeres procedentes de Marruecos, pero no así para las mujeres del resto de África o procedentes de zonas de Europa sin permiso de trabajo en España.

En el caso de las mujeres que viene con contrato desde origen la situación

administrativa y la entrada al mercado laboral serán mucho más fáciles. Es habitual que esto se dé sobre todo en el caso de algunas mujeres de origen latinoamericano y del Este de Europa. El contrato, en ocasiones simulado, pudo haber sido gestado por un familiar o futuros empleadores.

Por el contrario, las mujeres que llegan a España sin un contrato de trabajo utilizan estrategias para permanecer en el país y obtener la regularización. De este modo, algunas utilizan la entrada a España mediante visados de turista para luego permanecer por un tiempo superior y hacer uso de figuras como el arraigo social adoptado también por mujeres latinoamericanas y marroquíes, en menor medida.

Cabe señalar el caso específico de las mujeres de Europa del Este para las que la regularización administrativa a través del servicio doméstico no suele ser procedimiento habitual. Esto puede explicarse, en parte, en el caso de las mujeres rumanas, por la adhesión de Rumanía a la Unión Europea y la posterior paralización de la moratoria por la que se les exime de la obligación de poseer una autorización de trabajo para el ejercicio de actividades laborales por cuenta ajena, así como por la consecución de contratos en otros sectores laborales.

En la investigación hemos constatado que el servicio doméstico se concibe y se utiliza como espacio de acceso a la regularización por vía laboral.

En esta situación de vulnerabilidad es habitual que sean las propias trabajadoras quienes a través de figuras como el **arraigo social**[23] **o laboral**[24] pretendan su regularización administrativa y así se lo hagan saber a sus empleadores/as. En este sentido, apuntan las expertas reunidas, que dicha elección pueda deberse a ser el servicio doméstico un empleo menos visible donde es posible mantenerse de manera irregular durante tres años, tiempo solicitado, por ejemplo, como requisito para optar por el arraigo laboral.

> *"El proyecto migratorio por ahí es otro, o alguna viene con menos importancia, pero luego aquí lo que ves es que eso es lo que hay ya no sólo desde el punto de vista de la supervivencia sino desde el punto de vista legal porque te puede permitir esos tres años hasta conseguir el arraigo de vivir en una situación de irregularidad jurídica más o menos tapada, quizás hay otros empleos donde estas más expuesta a que puedan descubrirte"* **MPR2**

Sin embargo, este no es un proceso al que accedan con facilidad los/as empleadores/as, solo algunas de las entrevistadas en situación de irregularidad administrativa pudieron lograr la obtención de un contrato por parte de los/as mismos/as que les permitiera conseguir la regularización.

Será especialmente el colectivo africano quien refiera mayores reticencias para la obtención, ya no solo del contrato, sino del acceso al empleo.

[23] Para obtener la regularización por arraigo social es necesario demostrar una permanencia continuada durante un periodo de al menos 3 años, disponer de un contrato de trabajo con un mínimo de un año de duración, tener vínculos familiares con otros extranjeros residentes o bien presentar un informe favorable acerca de su inserción emitido por el ayuntamiento.

[24] Para obtener la regularización por arraigo laboral será necesario haber permanecido con carácter continuado en España durante un periodo mínimo de dos años y demostrar la existencia de relaciones laborales cuya duración no sea inferior a seis meses, con acta de la inspección de trabajo o sentencia del tribunal de lo Social que reconozca ese periodo de relación laboral.

Al respecto, una experta en la intermediación opinaba sobre los motivos que desaniman a participar a los empleadores de procesos de regularización:

> *"Es verdad que es menos veces de las que queremos, en realidad se hace pocas veces porque lo mayoritario es esto que te digo de mucha urgencia, de tener que tirar. Fundamentalmente las trabajadoras, las que están en la bolsa de empleo tienen papeles, pero están las que no y a la que a la mínima que surge una ocasión poder funcionar como un dispositivo de regularización. (…) Aparece el miedo, hay muchísima desinformación en estas cuestiones (…) Y claro "mientras que no tenga los papeles si alguien viene a mi casa..." a ver qué tal-, entonces lo que sentimos muchas veces, nuestra experiencia es que al principio que éramos un poco más ingenuas lo proponíamos más veces, en las situaciones de desborde caía muy mal y de hecho incluso a veces perdíamos el trabajo, "esto es demasiado lío me voy". Pero no percibíamos tanto un rechazo directo a la situación, sino un "yo ahora no puedo", una situación de desborde, en el que no te entra ninguna complicación más, era como no me hables de ninguna complicación más porque yo ya tengo bastante con esto. Entonces cómo que no había la ocasión siquiera de explicar que no era tanta complicación y que lo íbamos a llevar nosotras. Había cierta sin razón, pero no por cuestiones racistas, no por cuestiones de no querer ser vía para la regularización de una persona migrante sino más por una cuestión de un proceso que desconoces".* **EX10**

Así pues, se concluye de la Mesa y lo expuesto anteriormente, que existe una centralidad en el empleo ya que se privilegia la obtención de la regularización a través de lo laboral a pesar de que existen otras vías. Se trata pues de una **política migratoria ligada a las necesidades laborales del país**. De este modo figuras de regularización como el arraigo dependen exclusivamente de la existencia o no de un contrato de trabajo.

Sin embargo, **la realidad implica miedo**, ya que son pocas las personas dispuestas a la formalización de un pre-contrato que permita la obtención de la documentación. En este contexto será necesario que la mujer genere una red para que el "potencial empleador/a confíe en ella" y tenga a bien participar en el proceso de regularización. Sin duda, un proceso que conlleva tiempo y que es percibido como complicado.

Dichas complicaciones se verán acrecentadas por la exigencia de requisitos específicos durante el proceso, relacionados con la duración y características del contrato, así como la demostración de la existencia real de una relación de empleo.

A pesar de dichas dificultades, hemos constatado que en servicio doméstico, la obtención del contrato es más accesible que en otros sectores. A través de la figura de interna las trabajadoras alcanzan el mínimo del tiempo solicitado de permanencia en España sin miedo a ser descubiertas. Como contrapartida, es un trabajo donde permanecerán aisladas y del que será difícil salir, aún después de conseguir la deseada regularización.

8.3. Recursos proporcionados por redes familiares y sociales

En todo estudio sobre población migrante resulta imprescindible hablar sobre el papel que adoptan las redes sociales. Distintas investigaciones coinciden en afirmar que las redes pueden tener un papel fundamental en el propio momento del hecho

migratorio o una vez la persona migrante se encuentra en el país de acogida.

Para ello, antes de profundizar sobre el papel de las mismas en los distintos grupos analizados, vamos a definirlas. Según Massey et al. (1998) las redes son "*conjuntos de relaciones interpersonales que vinculan a los inmigrantes, a emigrantes retornados o a candidatos a la emigración con parientes, amigos o compatriotas, ya sea en el país de origen o en el de destino*".

Si bien la literatura nos presenta distintos tipos de redes, según el sujeto que las teje, institución de la que proviene, el momento de su aparición, etc. En el presente estudio hemos hecho especial hincapié en diferenciar el papel que ejercen las redes familiares y las redes sociales (amigos/as, instituciones, tercer sector y sindicatos) sobre la trayectoria de las trabajadoras de hogar de origen inmigrante.

Para la realización de este apartado hemos considerado principalmente el discurso de las trabajadoras, diferenciando sus experiencias según el origen de las mismas. La adopción de esta diferenciación nos permitirá cumplir con nuestro interés comparativo y analizar si existen diferencias en la disposición de redes según la procedencia de las trabajadoras. Asimismo, hemos visto necesario incluir en este análisis la visión de expertos/as en la materia, obtenidas a través de entrevistas individuales; entre las que destacan las representantes de asociaciones que trabajan con mujeres inmigrantes.

Finalmente, para obtener una visión más amplia, también contemplamos la inclusión de una Mesa de Debate, celebrada el día 30 de junio, entre expertos/as en materia de redes familiares y sociales, así como una Mesa de Diálogo, celebrada el 18 de noviembre, entre representantes de asociaciones y sindicatos.

8.3.1. Redes familiares

La familia, como bien afirmaban los/as expertos/as reunidos/as en junio, tiene un papel fundamental en la trayectoria de las mujeres inmigrantes. La trabajadora se convierte, en muchas ocasiones, en el sostén de la familia, de "la de allí y la de aquí". Aunque no es materia del presente estudio, sí es necesario mencionar que muchas de las trabajadoras del hogar ejercen una maternidad transnacional[25] que finaliza cuando consiguen cristalizar procesos de reagrupación familiar.

> *"Mis hijas del principio empezó a estudiar mi hija mayor y me da mucha pena traerla acá. Y la menor tenía sólo trece años ni si quiera había terminado el curso del cole y… no quería yo interrumpirlo (…). Llorando, llorando porque mis hijas vivían… yo las he dejado en la ciudad, es como una comunidad muy grande y mi madre vive a 56 casi 60 km fuera. No tenía a nadie de mi familia ni nada. Así que dos hijas solitas. Fue una educación por el teléfono y luego cuando hemos recibido los papeles nos fuimos allá y así viniendo haciendo las visitas todo el año, todo el año, en vacaciones".* **ME12**

[25] Se presenta cuando una madre emigra y desde el extranjero continúa ejerciendo su rol a la distancia a través de llamadas telefónicas, cartas, enviando dinero a casa para pagar la educación o necesidades de sus hijos. La maternidad transnacional es una estrategia, como efecto de las restricciones legales, en la búsqueda de alternativas para ejercer la maternidad. (Hondagneu-Sotelo, P., 1997)

De forma específica, la elección de la modalidad de interna es motivada, entre otros, por la ausencia de hijos y más parientes en España.

> *"No tenía a nadie, como no tenía a la familia eso pues prefería interna"*. **ME1**

De esta forma, el servicio doméstico se convierte en la fuente de ingresos que permite el envío de remesas a los miembros de la familia que aún permanecen en el país de origen.

Una vez en España, se ha comprobado que las redes familiares presentan un papel más o menos preponderante en función del grupo nacional analizado y sus funciones pueden ser variadas.

En el caso de las **mujeres latinoamericanas** destaca la cuestión de la conciliación laboral y familiar. Paradójicamente, siendo este el motivo principal para la contratación del servicio doméstico, es un problema que también afecta a las trabajadoras:

> *"Lo que pasa que el horario se dificulta cuando un tiene hijos, en mi caso el horario se dificulta que yo estoy sola con mi niño, entonces un solo puedo trabajar en la mañana y solo puedo trabajar 4 horas"*. **ML1**

> *"Estuve de interna 3 meses y sufrí mucho con la señora que estuve yo tuve a mi hija y tenía que ordeñarme en la noche y salir en la mañana a mi casa a dejar 9 biberones o los que pudiera y dejarlos en el frigorífico, sufrí mucho"*. **ML5**

La situación pasa, en muchos casos, por dejar a los/as hijos/as en los países de origen (cadenas globales de cuidado) o similares estrategias de cuidado a las que realizan los/as propios/as empleadores/as:

> *"Yo en mi caso porque tengo el apoyo de mi pareja y el colegio que tiene servicio de permanencia que me va costar un dinero"*. **ML1**

En el caso de las **mujeres africanas,** la mayoría de las entrevistadas no contaba con una red familiar que le sirviera de acogida o soporte durante los primeros momentos de su llegada a España, situación que no había variado a pesar del paso de los años. Muchas de ellas, en situación jurídica irregular, coinciden en la dificultad de los procesos de reagrupación familiar.

> *"Sí, soy la primera (en emigrar) y mi familia espera que si estoy aquí van a poder venir (…) allá hay mucha enfermedad (…) no hay medicinas entonces esperan que yo esté bien para que pidan (…) visado (…) tengo allí mi hija, mi sobrina"*. **MA10**

> *"Yo he llorado en el frente de mi trabajadora social, llora, llora que aquí yo no tengo familia, ninguna familia que aquí yo tengo en España, no lo tengo"*. **MA7**

Esta inexistencia de red familiar dificulta el proceso de adaptación a España, además de provocar cierta frustración y sensación de soledad en la mujer recién llegada. Muchas de ellas califican los primeros días en España como días muy difíciles y duros, sensación que se ve incrementada por el no conocimiento del español. Sin embargo, esta situación cambia una vez se va teniendo más tiempo en el país.

> *"Cuando llegas es muy difícil, tienes que buscarte la vida, te doy un ejemplo solo el curriculum, solamente las leyes, lo explicas, solamente un consejo, pues te vale mucho en un momento que llegas aquí, sabes mucho, pero cuando llegas te mareas, te mareas en el sentido…tienes tu cultura y…. tienes tus estudios como sean, pero siempre*

necesitas a alguien que te lo indica". **MA2**

"La oportunidad que me ha salido me ha salido para España no sabía decir ni hola". **MA1**

En el caso de las mujeres provenientes de **Europa del Este**, solo algunas de ellas presentan a las redes familiares como soporte a su llegada a España, pero siempre por detrás de iglesias y grupos de amigos/as. Esto se debe a que la mayoría de estas mujeres europeas fueron pioneras en el emprendimiento del proyecto migratorio realizando después procesos de reagrupación familiar que han podido culminar con éxito.

"Llegué yo sola y después el, casi 2 años llego mi marido y mi hijo también. Empezó el colegio y ya nuestra vida... que no pensamos volver para nada". **ME4**

Si comparamos el peso que tienen las redes de tipo familiar entre las mujeres extranjeras y las **mujeres de origen español** se puede observar como en estas últimas la familia ocupa un lugar preponderante. Al preguntar a las entrevistadas españolas sobre las redes más utilizadas, éstas mencionaron únicamente a su familia como su red de apoyo.

"E: ¿Tienes una red de amigos que te apoya o familia? I: Sobre todo mi padre siempre está ahí, mi marido también, ahora está limpiando en casa (risas) mientras yo estoy aquí con eso te digo todo". **MEs3**

"E: ¿No formas parte de ninguna asociación…? I: No, nada, nada, nada (…) tampoco conocía… que había…hay asociaciones de… (empleadas de hogar)". **MEs1**

8.3.2. Redes sociales

Además de las redes familiares, las mujeres trabajadoras del hogar también cuentan con otras redes que les sirven de apoyo en el momento de llegada y en el posterior proceso de integración a la sociedad de acogida. Dentro de las más utilizadas aparecen redes de tipo informal y formal.

A continuación, realizaremos una distinción según la nacionalidad, como hicimos con las redes familiares.

Las **redes informales** están constituidas por amigos/as, vecinos/as, con nacionales, entre otros; mientras que las **redes formales**, las conforman recursos proporcionados a los/as migrantes desde organizaciones sociales y administraciones públicas.

En el caso de las **mujeres latinoamericanas** es especialmente relevante señalar la importancia que tienen las asociaciones y las iglesias, donde se utilizan, tanto como fuente de empleo, como de apoyo social ante ausencia de vínculos familiares en el país de acogida. Además, constatamos una elevada religiosidad entre las mujeres latinas que se manifiesta en la pertenencia a una iglesia y la comunicación regular con esta comunidad. No obstante, el contacto con la iglesia tiene una función principalmente espiritual, a diferencia de la asociativa, más empoderante, aunque puede servir también como forma de contacto para posibles empleos, sobre todo al

principio cuando no se tienen referencias o redes personales.

En otra dimensión más relevante, asociaciones como SEDOAC, conforman una red de mayor relevancia en la vida profesional de las mujeres, por los argumentos ya esgrimidos:

> *"Yo conocía las leyes laborales en mi país, pero aquí yo sabía que estaban abusando y sentía que no era normal lo que me estaba haciendo pero no tenía en mis manos cuales eran las leyes, pero gracias a SEDOAC he conocido las leyes de aquí".* **ML3**

En el caso de las **mujeres africanas,** podemos diferenciar entre las redes utilizadas por mujeres marroquíes y del resto de África.

Las mujeres marroquíes construyen con mayor frecuencia sus redes de apoyo a partir de otras mujeres normalmente también trabajadoras del hogar, seguido de asociaciones y otras entidades del tercer sector a las que también se llega por el aviso de otra mujer o por la búsqueda de las propias trabajadoras. En menor medida, se encuentra entidades de la administración pública.

Las redes informales (amigas) son utilizadas por las mujeres marroquís primordialmente como transmisoras de posibles empleos. Las más experimentadas ejercen de asesoras en lo que respecta a salarios a cobrar, derechos laborales a exigir, etc.

> *"Nos encontramos casi todos los fines de semana nos vamos de compras de carne a las cosas y nos encontramos allí, ella también es interna, es ella quien me abrió los ojos, me dijo 750€ no se paga, es poquito para una chica como tú".* **MA1**

En el caso de las redes formales; las mujeres demandan de asociaciones y otras entidades, servicios como la bolsa de empleo, oferta formativa y el servicio jurídico.

> *"No te vas a encontrar nada fácil, siempre te lo ponen más difícil, poca gente, hay que estar muy agradecido a los centros porque te ayudan, te escuchan, te dan por ejemplo un trabajo si no te gusta te cambia a otro, hay servicio doméstico, horas, con una persona".* **MA2**

En lo que concierne a las mujeres provenientes del resto de África con las que se ha realizado las entrevistas, surgen dinámicas de tipo más asistencialista. Las mujeres del mismo origen con mayor tiempo de asentamiento en España y mayor dominio del lenguaje sirven como traductoras para otras mujeres realizando incluso un papel fundamental en entrevistas de trabajo. Una de las expertas entrevistadas afirma al respecto:

> *"Todas las mujeres se vuelcan para buscar un empleo casi todas, hay algunas que tienen limitaciones por el idioma entonces en vez de volcarse directamente recursos para buscar trabajo, busca primero otro recurso para poder aprender (idioma castellano) y luego llegar a trabajar".* **EX3**

En el caso de la asistencia brindada por entidades del tercer sector, las mujeres del resto de África entrevistadas recurren a ellas para paliar necesidades básicas a la vez que buscan oportunidades de empleo.

> *"Agradecido a la asociación, porque, aunque no tenemos trabajo, pero tenemos*

donde dormir y comer, es también… tienes que... es una oportunidad sabes...si tenemos trabajo más mejor". **MA10**

Finalmente, existe un sentir casi generalizado entre las mujeres provenientes del resto de África, que los recursos proporcionados por las instituciones públicas no llegan a ellas.

"Del paro, el INEM nada que es donde te tendría que salir algo, pero a lo mejor te sale en Cruz Roja, en asociaciones, de amigos, pero ya del INEM nada". **MA8**

En lo que respecta a las redes que establecen las mujeres de **Europa del Este** constatamos que la principal red de apoyo referida por las mujeres son las iglesias ortodoxas y adventista en Madrid. Ambas iglesias aglomeran durante sus liturgias de fin de semana a mujeres de origen rumano y ucraniano principalmente. Al respecto refiere una experta:

"Hay tres iglesias ortodoxas en Madrid, en cada pueblo hay una, iglesia ortodoxa rumana, antes había solamente una. Hay una en Plaza de Castilla, pero los que primero vinieron a Madrid fueron los adventistas a Coslada". **EX8**

De esta forma, como ya explicamos en las vías de contacto utilizadas por las mujeres de esta procedencia para encontrar empleo en el sector doméstico, las iglesias adoptan múltiples funciones. Por un lado, la iglesia se convierte en un centro de reunión donde personas provenientes de Ucrania, Rumanía y Moldavia, principalmente, se reúnen para compartir su fe y creencias. Por otro, es una forma de ampliar la red de amistades, de conocer a otras mujeres, algunas de ellas también trabajadoras del hogar, compartir momentos de ocio, baile y gastronomía oriunda de sus países una vez finalizada la liturgia.

"Sí, sí. Voy a una Iglesia, Iglesia del séptimo día. No sé si has oído…Ahí conocí, que somos muchos rumanos. Adventista del séptimo día. Vamos los sábados a la iglesia. Es protestante de hace ciento y pico está fundada". **ME5**

Por último, se convierte también en un medio para acceder o conocer ofertas de empleo, ya sea por la transmisión de ofertas que hacen otros connacionales o los párrocos de dichas iglesias. Son esos mismos párrocos quienes luego incluso darán referencias a posibles personas empleadoras sobre las destrezas o habilidades de algunas mujeres que buscan insertarse en el empleo de hogar.

"Sí, aquí en la iglesia, nos ayudamos. Me preguntan: "¿Tú no sabes de un trabajo? hay una persona que necesita encontrar trabajo" y yo, si puedo, ayudo. La iglesia es muy buena para eso, es un sitio para contactos. La gente pregunta otras ofrecen. Cuando estás fuera es básico. Decir que no a iglesia es muy difícil." **ME14**

La iglesia, además de su función religiosa, puede llegar a adoptar otras funciones hasta convertirse en un "recurso improvisado de empleo". Alguna de ellas incluso ofertaba asesoría legal sobre temas de extranjería.

En definitiva, para muchas de las mujeres entrevistadas, la iglesia ortodoxa o

adventista, según sea el caso, se erigirá como su única y gran red de apoyo en España.

> *"Y estoy sola. Una cosa lleva a otra cosa… gracias a que tenemos aquí esta iglesia tengo muchos amigos, conozco a gente y así puedo recuperarme"*. **ME14**

En otros casos, la red de amigos/as juega un importante papel, sobre todo en los primeros meses de asentamiento al nuevo país. Del total de entrevistadas, 6 refirieron tener amigos connacionales que habían emigrado con anterioridad, de forma que las redes también pueden inducir a la emigración a través del "efecto demostración". Asimismo, facilitan la migración al reducir sus costos y la incertidumbre que frecuentemente la acompaña. Para un gran número de las mujeres entrevistadas los/as amigos/as supusieron la primera red de apoyo, brindaron alojamiento, ayuda con el idioma y asesoramiento en la introducción al mercado laboral español.

> *"E: ¿Ya conocías alguien aquí en España, alguien había venido antes? I: Una amiga que de hecho ella se metió como interna desde el principio, bueno encontró. Ella fue que claro alquiló una habitación para que podamos estar juntas y claro nos hemos quedado un mes allí"*. **ME4**

En menor medida, son utilizadas entidades del tercer sector. De las 14 mujeres entrevistadas, sólo lo utilizaron 3, todas ellas rumanas. Dichas mujeres acudían a una asociación de atención específica a población rumana. Esta asociación se constituía como sitio de reunión para compartir actividades de ocio, talleres de costura, baile regional, entre otras actividades.

> *"Esto (acudir a la asociación) me ayuda mucho, hablar con muchos rumanos, porque hacen espectáculos, bailes de Rumanía, de música y de muchas cosas"*. **ME7**

Este bajo nivel de asociacionismo entre las mujeres europeas puede deberse a que gran parte de sus necesidades, espirituales, de empleo, ocio o reunión, se hayan cubiertas por el papel de la iglesia.

> *"Nosotras somos más de Iglesia, en esta Iglesia. Antes teníamos un centro ucraniano. Ahora no tenemos esto porque no hay dinero, es difícil. Todo el apoyo es alrededor de la Iglesia"*. **ME8**

En menor medida, puede ser también efecto de la paulatina desaparición de muchas asociaciones que atendían a población extranjera, ahora comunitaria, como la rumana o la búlgara que ya no son susceptibles de percibir subvenciones por su nueva condición.

En este sentido, se concluye una mayor utilización de redes formales por parte de las mujeres extranjeras y de redes familiares por parte de mujeres de origen español.

Para las mujeres españolas el acceso al tercer sector no aparece dentro sus primeras opciones, sin embargo, sí se mencionan la utilización de recursos de la administración pública, específicamente los servicios sociales.

> *"E: ¿Conocen de algunas asociaciones de trabajadoras del hogar? ¿Nunca han escuchado? I: No nunca y tampoco que nos hemos puesto a buscar, tu trabajas y*

punto, quiero decir que no sé en qué te puede ayudar o en qué puedes ayudar tú, no lo tengo muy claro". **MEs5**

"Como veo que no me sale (trabajo) le plantee a mi trabajadora social que podía hacer para buscar trabajo a domicilio". **MEs4**

En el caso de las mujeres extranjeras la utilización de las redes sociales (formales e informales), según sus necesidades y el momento de su llegada a España, confirman que el papel de las mismas es primordial en cualquier proceso de adaptación e integración al nuevo país. Este tipo de redes facilitan la adaptación a España mediante el recibimiento y la acogida durante los primeros meses, derivan y proporcionan toda la información necesaria para el conocimiento de determinados servicios (sanidad, servicios sociales, extranjería) y además juegan un papel importante en la búsqueda de empleo y en la adquisición de conocimiento en materia de derechos laborales.

La red de amigos/as, así como instituciones de tipo religioso o social, dotarán de instrumentos y recursos a la mujer migrante que le permitirán alcanzar una plena integración laboral y social en el país de acogida.

"Las asociaciones lo ven como algo cercano, que les informan de recursos y posibles soluciones, independientemente de temas de empleo (…). Espacios de encuentro que les facilitan relacionarse y empoderarse dentro de su situación (…). Sirven para trabajar el duelo migratorio, sentirse reconocida y validada". **MRS1**

Así pues, destaca la presencia de entidades del tercer sector especializadas en el ámbito doméstico. Estas instituciones se encargan de informar sobre los derechos de las trabajadoras, emprender acciones dirigidas al empoderamiento y visibilizar los casos de quebrantamiento de derechos, sobre todo en régimen interno. Asimismo, queremos resaltar la adaptación de horarios que dichas instituciones han debido realizar para poder presentarse como recursos compatibles con el horario de las trabajadoras del servicio doméstico y de esta manera acercarse al colectivo.

"La labor de SEDOAC, es invitar a las mujeres, nos reunimos los sábados, dos veces al mes y tratamos de dar talleres de empoderamiento, contratos, lo que le corresponde, sus derechos, qué pueden pedir, el sueldo justo (…) debido a la necesidad que tienen se ven obligadas a trabajar bajo condiciones que no se le deben permitir a nadie". **MDA3**

Se ahonda en la idea de fomentar el asociacionismo como método de empoderamiento. Sin embargo, esto no es solo labor de estas asociaciones en particular. Representantes de asociaciones de inmigrantes coinciden en la importancia de ofrecer un servicio jurídico, así como servicios de orientación e intermediación laboral ligada a la inserción de las mujeres en el empleo de hogar en condiciones de igualdad con el resto de sectores velando por el cumplimiento de las condiciones marcadas por la legislación.

"Muchas de las mujeres que acuden a nuestra asociación son trabajadoras del hogar y no saben cuáles son sus derechos (…), el papel que realizamos estas asociaciones es fundamental, que sepan que no están solas y que el empleo de hogar también merece que se respeten unos mínimos". **MDA7**

Finalmente, si hablamos del cumplimiento de derechos laborales, resulta fundamental no olvidar el papel de los sindicatos en la consecución de los mismos.

Si bien las mujeres inmigrantes no mencionan en sus discursos a los sindicatos como una red de apoyo, pues han encontrado en redes familiares, amigos e instituciones del tercer sector gran parte de los recursos necesarios para solventar situaciones de vulnerabilidad y afrontar una inserción en el mercado laboral con apoyos, cabe cuestionarnos su ausencia.

> *"Les cuesta mucho reivindicar sus derechos y/o entrar en un proceso sindicalista. En esto influye el lugar donde nos colocamos las mujeres, como cuidadoras y suministradoras de bienes para otras/os".* **MRS5**

Para ello, en el encuentro mantenido con representantes de asociaciones y sindicatos en el mes de noviembre, se planteó a los últimos, su escasa presencia dentro del discurso de las trabajadoras. Aspecto sobre el cual no dudaron en responder.

> *"Los sindicatos hemos tenido la culpa de que las empleadas de hogar no se acercaran y no nos vieran como primera opción, que sería la lógica, para la defensa de sus derechos laborales porque nosotros hemos estado trabajando el tema de las empleadas de hogar desde al área de inmigración, (…) no hemos tenido en cuenta que efectivamente eran trabajadoras, no las teníamos como trabajadoras de primer nivel porque nos las teníamos dentro de la estructura organizativa".* **MDS10**

En este sentido, y tras una labor de autocrítica por parte de uno de los representantes de los sindicatos reunidos, se llegó a la conclusión de la importancia de situar las necesidades de las trabajadoras del hogar al nivel de otros sectores. Así como la necesidad de realizar un trabajo en red en el que sindicatos, asociaciones y Estado trabajen en vías de mejorar la situación de trabajadoras del hogar.

8.4. Vulnerabilidad y discriminación en el empleo

Para dar respuesta a uno de los objetivos de la investigación *"Promover la igualdad de oportunidades y de trato y no discriminación, que debe regir en el mercado laboral, en relación a la situación de las mujeres inmigrantes trabajadoras del hogar"* resulta necesario cuestionar la existencia en los discursos de las trabajadoras de situaciones de vulnerabilidad y discriminación asociadas, tanto a su papel como trabajadoras del hogar, como por su condición de mujer y migrante.

Chacón (2013) ya apuntaba que las mujeres trabajadoras del hogar podrían estar enfrentándose a una **triple de discriminación asociada a su condición de mujer, de inmigrante y de trabajadora doméstica.**

Para la realización de este apartado hemos considerado las referencias, alusiones, experiencias o percepciones de discriminación, así como situaciones de vulnerabilidad recogidas en los discursos de los cuatro grupos de mujeres analizados. Asimismo, también hemos considerado enriquecedor incluir entrevistas de agentes en calidad de expertos/as, destacando las representantes de asociaciones que trabajan con mujeres

inmigrantes de Europa del Este, África y América Latina y la visión de una académica investigadora.

Por último, y a fin de obtener una visión más amplia, el análisis contempla la inclusión de la Mesa de Debate celebrada el 30 de junio, entre expertos/as en temas de discriminación y racismo. Este formato de dialogo entre profesionales ha proporcionado una visión ampliada acerca de las situaciones de posible vulnerabilidad que atraviesan las mujeres inmigrantes en el empleo doméstico, abriendo debate acerca de las actitudes de discriminación percibidas en este sector laboral.

A continuación recogemos algunas de situaciones de vulnerabilidad y discriminación más acuciantes a partir de los testimonios de las mujeres entrevistadas, que son constatadas por agentes que en su día a día trabajan con estas mujeres. Finalmente aportaremos recomendaciones de buenas prácticas extraídas del encuentro de expertos/as mencionado.

8.4.1. Discriminación múltiple: Discriminación étnica, por edad, religión e idioma.

El estudio realizado permitió recoger los casos más acuciantes de discriminación percibidos por las trabajadoras domésticas. Estos suelen darse desde el momento en que se empieza la búsqueda de empleo en el sector doméstico y/o durante el transcurso de la relación laboral.

De esta forma, las trabajadoras inmigrantes perciben la utilización de estereotipos raciales por parte de agencias y empleadores/as durante la búsqueda de empleo, pudiendo ser estos estereotipos favorecedores para la contratación, como sucede en el caso de las latinoamericanas, o perjudiciales, como ocurre en el caso de africanas y europeas.

A continuación, diferenciaremos, según los grupos nacionales, los tipos de discriminación más repetidos en los discursos de las mujeres entrevistadas.

Respecto a las **mujeres latinoamericanas** se constata que, tanto las agencias como las propias personas empleadoras, ven de manera más positiva a las empleadas de origen latinoamericano frente a otras nacionalidades, de este modo las presentan como "mujeres idóneas" para el cuidado, preferentemente de mayores, al ser "muy cariñosas y pacientes".

Afirmaba una experta:

> *"Para cuidar prefieren una mujer latina porque son muy cariñosas" y es que les sale así (…). No, no hay gen del cariño (…) sí que hay algo que es una socialización en el respeto de las personas mayores, en el respeto del otro, en el de no gritar al otro, en el trato (…) Entonces dentro de esas preferencias se da por hecho que las mujeres latinoamericanas van a ser más cariñosas que van a ser más dulces con los mayores, pues eso, que se naturaliza, se llevan todas las condiciones esenciales de género y raciales. Es muy corriente eso en el empleo de hogar".* **EX7**

Si bien, las propias trabajadoras de origen latinoamericano no se identifican como un colectivo "favorecido" ni en mejores circunstancias que trabajadoras de hogar de otros orígenes. Los/as expertos/as y las mujeres de otras procedencias coinciden en afirmar que las mujeres de esta procedencia pueden tener menores dificultades en el acceso al empleo doméstico debido que comparten idioma y religión, así como una historia colonial con España.

> *"Tanto las agencias como los propios empleadores yo creo que han visto de manera más positiva a las empleadas de origen latino americano frente a otras nacionalidades, hay pocas mujeres marroquíes en el servicio doméstico, no solo el origen si no el tema de la religión ha sido un freno yo creo que hay una discriminación grande para las mujeres de origen marroquí, musulmanas hay mucha islamofobia creciente".* **EX7**

> *"Llegué aquí y me dijeron no tu eres de Angola, aquí primero son los españoles, segundo los españoles, tercero sus colonias".* **MA8**

> *"Estoy de acuerdo, por ejemplo, como dicen las latinas, son colonizadas de España, es normal, es normal, nosotros somos colonizados de Francia, por ejemplo, cuando te vas, el primer prioridad son... estoy de acuerdo. Y también estoy de acuerdo si hay trabajo, como los españoles también lo necesitan le dan trabajo, porque son su país, es normal, pero lo que no puedo aceptar es la discriminación. Yo no puedo aceptar eso porque discriminar mucho, mucho y duele, te lo juro".* **MA10**

> *"Hay gente que ha tenido malas experiencias con las europeas, yo que sé, hay muchísima gente que prefiere las de Sudamérica".* **ME2**

En este colectivo el origen étnico no supone un factor de discriminación en los casos analizados. Sin embargo, sí se evidencian situaciones de discriminación en base a otros factores como la edad. El miedo a quedarse desempleada a edades avanzadas unido a la aparición de otros requisitos como el dominio de un idioma, aumenta la vulnerabilidad en las mujeres mayores que tienen que enfrentarse a un mercado cada vez más exigente.

> *"Por el miedo yo estuve 5 años interna, pero tenía miedo de no encontrar rápido otro y ese es el miedo de muchas de quedarse sin nada y sabes que no tienes derecho al paro, y tienes que pagar tu alquiler, tienes que comer y hay gente que tienen personas dependientes de ellas en su país o aquí y no te puedes quedar sin nada. Cuando tienes más de 50 años es difícil, quieren una entre 25 y 45 después de 45 es difícil y en los anuncios te ponen que tenga coche, que sepa hablar inglés es que quieren una persona multifacética".* **(ML9)**

Por otro lado, las **trabajadoras africanas**, se encuentran preponderantemente con situaciones de discriminación en el empleo por su origen étnico, muchas de ellas perciben que el color de su piel ha sido la causa para la no contratación por parte de algunos/as empleadores/as o agencias. Esto podría explicar, en cierta medida, que haya pocas mujeres africanas en el servicio doméstico junto con su situación jurídica.

> *"Mujeres africanas hay muchas (…) hay muchas menos en Madrid, pero yo creo que también puede ser ligado a los aspectos más raciales, más en el sentido genotípico no, que las personas negras van a encontrar más barreras".* **EX7**

> *"Yo tengo mis amigas latinas, las quiero mucho, porque las latinas quieren trabajar, tienen…, son la gente que tienen regla trabajar, ehhh... ellas tienen mucho suerte que nosotras (silencio) nosotras negras".* **MA7**

Asimismo, muchas mujeres africanas se perciben en una situación de desventaja respecto a las mujeres de otra procedencia como las latinoamericanas a causa de no compartir la misma religión con la población de acogida algo que es detectado también por las entidades o expertos que las atienden.

> *"Pero a mí no me han dicho que es racismo, me han explicado que la política en el país es así. Primero dan la oportunidad a su gente, que son ellos, los españoles, y luego dan oportunidad a los latinos y luego si queda algo es, dicen que es así, yo he escuchado eso de un trabajo que he ido a buscar".* **MA8**

> *"Muchas veces hay chicas que me han venido a decir: "mira, hemos ido", pero claro estamos hablando que han ido también otras mujeres inmigrantes latinoamericanas, rumanas, pues entonces primero miran a otras que a ellas; yo allí no sé decir si solamente es por el color o piensan que, a lo mejor, porque si es rumana, si es latinoamericana tienen otra cultura parecida a la de España y por lo tanto puede hacer las cosas bien. Muchas veces las mujeres se han sentido discriminadas".* **EX3**

En lo que respecta a las mujeres de religión musulmana de origen marroquí que usan velo o hiyab, perciben que su uso ha podido perjudicar la obtención del empleo. Así, muchas de ellas optan por acudir a las entrevistas sin el mismo o no usarlo durante el trabajo. Existe la idea extendida que tendrán mayor aceptación si no lo usan, dicho mensaje es confirmado por agencias de intermediación que trasladan como consejo la no utilización del velo.

> *"He dejado (curriculum) en muchas agencias, pero no me ha cogido ninguna por el pañuelo".* **MA1.**

Asimismo, las trabajadoras suelen percibir por parte de los/as empleadores/as ciertas reticencias al cumplimiento del ramadán y los momentos del rezo durante la jornada laboral.

> *"Pasando ramadán también he chocado con una persona, también me ha dicho en la hora de entrevista, yo he dicho que hago ramadán, cuando cojo el teléfono digo que soy una chica marroquí para que sepan la cultura".* **MA2**

> *"El tema de la indumentaria suele ser otro punto central de cara a conseguir un puesto de trabajo (…) pues el hecho de llevar una indumentaria en la cabeza le convierte en un punto claro de islamofobia, islamofobia de género".* **MDR4**

De esta manera, constatamos que en ellas no solo converge la cuestión del origen sino también el tema de la religión (islamofobia) constituyéndose ambos como un freno hacia su plena inserción laboral.

En menor medida, las mujeres africanas refieren también como causa de discriminación la edad. De tal forma que las mujeres con una edad superior a los 40 años verán más complicada su inserción laboral.

> *"Hay categorías de edad, por ejemplo, una chica de 35 años…hay categoría de trabajo, yo he visto a donde una parroquia a partir de 30 años hasta la cola, nosotros, y de 40, 50, 60 hay otra cola, ¿para qué?, hay mucho trabajo, que nosotras la gente de mi edad puede hacer ehhh... como por ejemple cuidar a una persona mayores, como por ejemplo de auxiliar a domicilio, por qué un día yo he hecho el trabajo de auxiliar a*

domicilio y las encamadas, ¿sabes?". **MA7**

Así pues, sobre la misma mujer podría darse la confluencia de distintos factores discriminatorios lo que claramente sitúa a la mujer africana como una mujer con mayor vulnerabilidad frente a otros grupos nacionales.

En el caso de las **mujeres de Europa del Este** entrevistadas podemos afirmar que en ellas no se producen situaciones de discriminación étnica en el empleo con tanta frecuencia, pero sí otros tipos de discriminación ya sea por edad o por el desconocimiento del idioma.

> *"Claro, en mayores no, pero depende, hay gente que prefiere una chica más joven, pero yo pienso que para limpiar por horas por ejemplo a mí no me van coger, van a pensar que si yo tengo 55 ya no puedo".* **ME2**

> *"Primera vez trabajo con una señora de 80 años, pero entonces de unos meses y no puedo hablar mucho y esta persona ha dicho que yo soy una persona muda (risas), "tú no hablas", y ha dicho muchas cosas, y me echaron. Me ha dicho que es muy difícil y que no puede continuar conmigo porque yo no sé idioma, "aprender por favor"".* **ME7**

Esto puede deberse a que las mujeres de esta procedencia comparten rasgos genotípicos más europeos, algo que a priori podría favorecer su inserción laboral. Sólo en algunos casos se detectan estereotipos de carácter negativo en base al origen por parte de futuros/as empleadores/as. Se trata de estereotipos infundados que muchas veces no corresponden con una situación real acontecida en el seno de su propio hogar y que provoca cierto malestar en las trabajadoras.

> *"I: Sí hay en mil anuncios que específicamente pone, "sin rumanos o ucranianos" E: ¿Lo pone así? I: Sí, porque hay muchas rumanas que han robado en casas, ¿a mí por qué me meten a la misma olla?"* **ME2**

Frente a éstos se encuentran también los de "corte positivo", como afirmaba una de nuestras expertas entrevistadas.

> *"Se hace como toda esa racialización del discurso de las competencias laborales, ósea racialización y que se introduce el género también, "las del Este están bien porque son muy fuertes y son rápidas, son puntuales y tal, para hacer las tareas domésticas como máquinas"".* **EX7**

En este sentido, si partíamos de la idea que la población inmigrante se encontraba en una situación de desventaja con respecto a la población general en el mercado laboral español, cabe añadir que existen además colectivos específicos sobre los que confluyen distintos tipos de discriminación, como el africano. Esta discriminación múltiple sería un aspecto a considerar en su atención y que sin lugar a dudas tiene un efecto sobre su inserción en el mercado laboral español en igualdad de condiciones que el resto de la población.

Así, además de la discriminación étnica cabría añadir la presencia de otros factores de discriminación como la edad, la manifestación religiosa en el caso de las mujeres musulmanas (especialmente el uso del velo) y el idioma (desconocimiento del español). Y no debemos perder de vista factores de discriminación como la edad que

aparecen también en mujeres (y hombres) de origen nacional por lo que su abordaje beneficiaría a la totalidad de la población.

Por su parte, los/as expertos/as consultados/as confirman la idea de que no debemos perder de vista que estos tipos de discriminación subyacen de otros aún mayores como son la discriminación por género y clase social.

> *"En España tenemos una cultura donde aceptamos la explotación en todo lo relacionado con los cuidados, no se reconoce toda la labor de cuidado que recae o ha recaído sobre las mujeres".* **MDR5**

> *"Hay un problema de clase pero yo creo no es tan evidente como mucha gente piensa, ósea en empleo de hogar siempre ha sido un tema de clase social, gente pobre que viene a servir a casas de gente rica en la inmigración y digamos que lo que hace la internacionalización del empleo doméstico es desdibujar esa simetría de clase (…) muchas de las mujeres que han venido a España en concreto no son de clase trabajadora en su país, me acuerdo de una que en una entrevista me decía, "es que claro llego a una casa y la señora me separa mis cubiertos, es diferente mi plato y ella no sabía de qué categoría yo venía" (…) es un shock para muchas de ellas porque es como un desclasamiento que se hace al llegar aquí"* **EX7**

La vinculación del servicio doméstico con tareas reproductivas que históricamente han sido realizadas por mujeres, unido a la incorporación de la mujer extranjera en este ámbito laboral, favorece que empleadores/as, instituciones y la población en general, "normalicen" ciertos actos discriminatorios o en su defecto, se muestren impasibles ante los mismos.

8.4.2. La explotación laboral en el servicio doméstico y los factores que la intensifican.

Las posibilidades de integración en el mercado laboral de las trabajadoras domésticas en igualdad de condiciones con el resto de sectores de trabajo, se ven fuertemente imposibilitadas por un casi continuo incumplimiento de los derechos laborales y de las condiciones contractuales adquiridas entre empleador/a y trabajadora y, por tanto, de lo estipulado por la normativa específica en materia de servicio doméstico.

Entre las **condiciones de trabajo más flagrantes** y que se repiten entre las diferentes trabajadoras destacan: *salario por debajo de lo estipulado*, ausencia de alta a la Seguridad Social, horario de descanso semanal y diario inferior a lo que marca la normativa o inexistente en algunos casos, desarrollo de actividades no contempladas en el momento de la contratación, jornadas laborales que sobrepasan el horario establecido (sobre todo en el caso de las internas), ausencia de vacaciones o reducción de las mismas y ausencia de pagas extraordinarias, entre otros, como podría ser el cambio del lugar de trabajo (hogares de familiares, por ejemplo).

> *"Me ofreció interna 400€ sin media paga y vacaciones descansadas y yo le digo, pero el sueldo mínimo por 40 horas es 714€ y me dice "sí, pero yo soy una madre soltera y no puedo pagar más y el colegio donde estudian los chicos es carísimo" y me dice "no puedo pagar más porque aquí va tener su comida" y sólo va pagar para librar fin de semana y no va pagar tanto".* **ML3**

> *"He trabajado también 8 meses desde octubre hasta junio en ensanche de Vallecas*

> *cuidando de 2 niños como 3 horas y me enfade con ella porque me mintió, me cogió para decirme que tal… que no sé qué, digo yo necesito pagar la seguridad social, "ah que eso es mucho para mí, que ya veremos si me quedo 1 mes, 2, o 3, hasta junio veremos", y en junio me dejó".* **ME4**

> *"Yo sé trabajar más de 50 horas, - le dice a su empleadora – "Tu estas apuntado aquí 40 horas", ella me contesta "porque vives aquí, comes aquí, haces todo", entonces yo le digo "bueno si es así ¿yo puedo venir por la mañana trabajar y salir a las 8 de la tarde?, volver a mi casa a dormir", y ella me dice "no, te quiero como interna, no de externa, ¿entiendes?"* **MA7**

Esta **situación de vulnerabilidad se ve intensificada** fundamentalmente por tres razones: la situación administrativa de quienes se insertan en él, la cuestión del hogar como centro de trabajo, la modalidad de trabajo realizada, entre otros.

De esta forma, una de las mayores causas de este incumplimiento está relacionada con el **estatus jurídico** de las mujeres inmigrantes, que puede limitar la capacidad de estas trabajadoras para negociar sus condiciones laborales e incluso derechos de ciudadanía básicos. La necesidad de regularizar su situación y de renovar los permisos de residencia y trabajo es causa de la aceptación de condiciones por debajo de los mínimos establecidos por la ley.

> *"Es aún más complicado cuando hablamos de mujeres del servicio doméstico en situación irregular, eso favorece aún más la situación de discriminación, es mucho más complicado, aparte las herramientas personales de denuncia, etc. Si no existe la posibilidad de que la que Inspección de Trabajo intervenga".* **MDR6**

Una vez se analizan los discursos de las trabajadoras domésticas estos reflejan una **vulneración de derechos laborales** que en ocasiones adopta casi un carácter estructural y que guarda la mayoría de veces, estrecha relación con su condición de migrantes, su necesidad obtener ingresos económicos y la ansiada regularización. Al respecto, una experta consultada refería la necesidad de procesos de regularización masivos para la obtención y cumplimiento de derechos de este sector de la población.

> *"La inexistencia de regularizaciones administrativas que en otros momentos ha habido en nuestro país, creo que es un déficit que dificulta aún más a las personas la posibilidad de verse amparadas para la tutela de sus derechos porque una de las causas de poca denuncia y de escasa visibilización (…) es la irregularidad y la vulnerabilidad que esta conlleva".* **MDR3**

De tal forma que el estatus irregular de algunas de las trabajadoras "amparará" el incumplimiento de derechos laborales pues servirá como excusa para los/as empleadores/as y limitará su denuncia por parte de la trabajadora por miedo a las repercusiones de carácter migratorio que esta pudiera contraer. En este sentido, cabe recordar que, si bien la gran mayoría de las trabajadoras alcanza un estatus legal regular, el colectivo de mujeres entrevistadas del resto de África, alarga esta condición en el tiempo lo que supone una mayor vulnerabilidad.

La posesión de un estatus jurídico irregular a su vez se encuentra vinculada a una situación de **informalidad en las relaciones contractuales** que rigen en este sector,

algo que deja a menudo muchos de los elementos de la relación laboral a discreción de las familias empleadoras. De tal forma que **el hogar como lugar de trabajo** servirá de escenario ideal para el desarrollo de **prácticas de explotación laboral** que no podrán ser fácilmente visibilizadas y por tanto denunciadas.

Las trabajadoras domésticas están sometidas a menudo a **condiciones laborales deficientes y con escaso acceso a los sistemas de inspección y salvaguarda de sus derechos por realizarse el trabajo en un lugar considerado privado e inviolable**.

> *"En España no existe una definición de explotación laboral, todos tenemos en el imaginario, pero no existe una definición legal lo que dificulta llegar a percibir este tipo de conductas. El código penal tipifica los delitos contra los derechos de los trabajadores peor estos delitos que va a recibir la Fiscalía cuando actúa de oficio o la Inspección de Trabajo en el contexto que nos encontramos son de muy difícil identificación y persecución por el ámbito vinculado a la inviolabilidad domiciliaria y la privacidad."* **MDR3**

> *"Claro estamos hablando de domicilios privados, allí entra en juego el tema de la privacidad del domicilio, cómo se define en la Constitución. Allí es más complicado intervenir"*. **MDR6**

Se detecta también que la **modalidad de "interna",** adoptada por muchas de las trabajadoras a su llegada a España como puerta de entrada al mercado laboral, aumenta considerablemente las prácticas de explotación laboral pues se permanece en el domicilio del/la empleador/a las 24 horas del día, con escaso contacto con el exterior y por tanto, conocimiento de la normativa. Los testimonios constatan que el trabajo de interna se plantea como una **estrategia de acceso a la regularidad** al inicio del proyecto migratorio y también como estrategia para recortar gastos. No obstante, además de registrar mayor incumplimiento de derechos laborales, dificulta el establecimiento de redes y provoca una mayor carga emocional en la relación con el hogar empleador.

> *"Es un trabajo muy complicado, es una forma de esclavitud moderna, porque está siempre a la orden de alguien, de día y de noche, tú no tienes un poquito de tiempo, un día y medio a la semana libre no es nada, yo aprecio muchísimo a esas mujeres que son todavía internas, es un logro, entonces la dificultad o la discriminación no sé, el trabajo es en sí una discriminación, no discriminación comparativa con otras nacionalidades"*. **EX8**

Finalmente, se constata que la explotación laboral en este ámbito está estrechamente relacionada con la propia **desvalorización del trabajo de cuidados y con el desconocimiento de la normativa por ambas partes** (empleadores/as y trabajadoras). El desconocimiento y la complejidad de interpretación de algunos aspectos concretos de la ley, así como su escasa difusión, estarían favoreciendo el incumplimiento de ciertos derechos laborales, pero también de las obligaciones para con la administración.

> *"La ley no se aplica y ellas no la conocen, cuando vienen a nuestro servicio jurídico, ellas dan por hecho que no tienen derechos por el tipo de trabajo que están realizando, "no pero si yo no trabajo en una empresa". Ellas desconocen lo más básico, lo tienen normalizado"*. **MDR5**

Históricamente se ha dado una aceptación del servicio doméstico como un sector diferenciado y por tanto, con "derechos particulares". La aplicación de una **normativa diferenciada y con tantas particularidades**, hacen que empleador/a y trabajadora perciban como diferente o especial el trabajo doméstico no igualándolo o exigiendo por él, según sea el caso, los derechos laborales que para otros trabajadores serían incuestionables. Algo que se hace evidente y que adopta sentido cuando se piensa en la ausencia de prestación por desempleo para este sector.

> *"Cuando decimos que las mujeres trabajadoras domésticas no tienen derecho al paro eso también es discriminación".* **MDR1**
>
> *"Es una discriminación estructural y nadie le pide explicaciones al Estado".* **MDR1**

Otras razones que podrían acrecentar esta vulnerabilidad en el empleo doméstico son: el desconocimiento del español, ausencia de redes de apoyo, miedo a la pérdida del empleo, etc.

En definitiva, cabe señalar que estas condiciones de explotación se repiten, aunque con matices, en los distintos grupos entrevistados, lo que nos **permite concluir**:

1) que el sector doméstico, en sí mismo, se encuentra discriminado frente a otros sectores laborales,
2) que existe una trivialización de la explotación laboral en el servicio doméstico y
3) que ésta se ejerce sobre todas las nacionalidades que se emplean en mayor o menor medida.

Además, por su calidad de inmigrantes, pueden ser víctimas de actos discriminatorios debido a su origen étnico, su color, su religión u otros elementos, así como sufrir limitaciones en sus derechos sociales, políticos, civiles, económicos y culturales debido a su estatus jurídico y a la aplicación de políticas migratorias restrictivas.

De esta forma, podemos confirmar nuestra hipótesis de partida y es que efectivamente, las mujeres inmigrantes que trabajan en el servicio doméstico realizando labores de limpieza y/o cuidado de personas en domicilios se enfrentan a situaciones de especial vulnerabilidad y discriminación, provocadas por su propia calidad de trabajadoras del hogar que junto a su origen étnico y situación jurídica pueden derivar en graves desigualdades sociales, laborales y de acceso a recursos básicos con respecto al resto de la ciudadanía.

> *"Porque son mujeres, porque son extranjeras, porque no tienen papeles y porque hacen un trabajo poco valorado y de escasa relevancia para ellos y no es tema de agenda".* **MDR4**

8.4.3. Aspectos a mejorar y recomendaciones

Tras la celebración de la Mesa de Expertos/as "Discriminación y Racismo" celebrada en la Jornada de Difusión y Debate del 30 de junio, donde se reunieron distintos/as expertos/as como un miembro del Comité de Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación Racial, tres importantes investigadoras académicas especializadas en temas de discriminación y trata de personas y tres representantes del tercer sector

que brindan atención directa a población migrante, hemos querido elaborar una serie de recomendaciones. Fruto de esa Mesa se han planteado aspectos susceptibles de mejorar en cuanto a la atención de la discriminación a empleadas de hogar se refiere, así como una serie de recomendaciones que a continuación expondremos.

8.4.3.1. Aspectos a mejorar

- La legislación laboral española no da herramientas a estas mujeres para que denuncien situaciones de explotación. Los sistemas de denuncia no son claros.
- La Inspección de Trabajo no establece una forma alternativa de velar por el cumplimiento de derechos laborales en el servicio doméstico ante la inviolabilidad del domicilio.
- No hay datos específicos en materia específica de servicio doméstico y discriminación a pesar de que España es uno de los países con más empleadas domésticas en Europa.
- Una experta jurista y especialista en trata afirmaba "existe una ausencia de definición legal de explotación laboral" por lo que es complicado perseguirla.
- La propia ley de extranjería genera situaciones de vulnerabilidad.

  > *"Por un lado, sanciona las conductas de irregularidad sin la concesión de permiso de trabajo, luego como que premia que haya sido explotado porque existe una regularización extraordinaria para el supuesto en que te hayan explotado mucho y hayas aguantado y no hayas denunciado, aunque sí lo hayas evidenciado en la inspección o en el organismo pertinente y creo que esto es prácticamente insultante, debería recuestionarse."* **MDR3**

- Ausencia de formación e información en las trabajadoras sobre la actividad que se va a desarrollar.

  > *"En ocasiones existen causas interiorizadas de explotación que las acompañan desde el país de origen".* **MDR5**

- No existe un marco legal en temas de discriminación en el empleo doméstico, hay normas diversas.
- Se sitúa el foco en las situaciones más graves de explotación como la trata de personas, abusos sexuales, aunque no son mayoritarias. La mayoría, lo que sufren son condiciones de trabajo que no cumplen la normativa como horarios que se alargan, salarios por debajo del mínimo estipulado, vacaciones inexistentes, entre otras, y ahí existe legislación laboral pero que no se aplica.
- El miembro del Comité de Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación Racial afirma "*la legislación laboral es una gran desconocida, las sanciones en seguridad e higiene y seguridad social son altísimas, pero para temas de discriminación y de temas laborales, no sólo servicio doméstico, son bajísimas, porque no hay un interés por parte del Estado para que este tema salga*".
- Existen normativas a nivel internacional para luchar contra la discriminación que no se traducen en sanciones tangibles, como puede ser la sanción a empleadores y empleadoras que incumplan la ley.

  > *"Hay mucha normativa para quedar bien a nivel internacional pero luego no se pone una sanción que le desincentive al empleador".* **MDR1**

- No se da una aplicación práctica de la ley y cuando se da, es insuficiente porque sigue discriminando a las trabajadoras en cuestiones tan básicas como el acceso a la prestación por desempleo.

8.4.3.2. Recomendaciones

- Reconocimiento del sector doméstico como un sector de trabajo necesario para el funcionamiento social y con derechos. Dicho reconocimiento sacaría a relucir casos de vulneración de derechos y nos llevaría a su cuestionamiento.

> *"Es un sector que existe pero que está oculto y por tanto las vulneraciones de derechos humanos que se producen están al margen de la realidad de los demás. Nadie se imagina que la chica que trabaja en casa de la vecina puede sufrir estas cosas".* **MDR3**

- Incentivar diversos estudios que tuvieran como fin la obtención de datos específicos de situaciones de discriminación que tienen las mujeres del servicio doméstico.

- Diferenciar entre los casos más y menos extremos de vulneración de derechos en el ámbito doméstico reconociendo que todos deben ser juzgados.

> *"Creo que habría diferenciar entre casos más graves como trata, delitos de odio y luego discriminaciones que sufren mucho más como salarios, peores condiciones de trabajo, que no son tan graves pero que lo sufren mayoritariamente muchas más mujeres y hay que trabajar ambos ámbitos".* **MDR1**

Una experta afirmaba:

> *"Hay situaciones de discriminaciones menos graves que no integran un delito de trata, pero también hay que penalizarla, porque habiendo un vacío jurídico hay una imposibilidad de atacarla".* **MDR5**

- Dar herramientas a las mujeres, que propicien el reconocimiento de la situación de la discriminación vivida a incentiven su denuncia como sucede en otros ámbitos. Asimismo, propiciar la denuncia y el reconocimiento de la misma desde otras esferas.

> *"Si ponemos toda la responsabilidad de denuncia en la victima la mujer (…) ella ya tiene suficientes problemas. Hay mucha infradenuncia porque no tienen herramientas para denunciar, entonces pongamos la responsabilidad en la administración, por ejemplo, la Inspección de trabajo".* **MDR1**

- Planteamiento de usar otras herramientas utilizadas para otras problemáticas relacionadas con la vulneración de derechos como, por ejemplo, la violencia de género. Que la población en general participe con una mirada vigilante de lo que les ocurre a estas mujeres en los hogares de sus vecinos, conocidos, etc.

> *"Quizás para casos más graves hay herramientas que se pueden usar como la*

acción popular que existe en España, ya ha funcionado en otros sectores como la violencia de género". **MDR1**

- Facilitar la labor de entidades del tercer sector como conductores del reconocimiento y la denuncia, pues son el principal medio al que acuden las mujeres de este sector como bien lo confirma el presente estudio.

  "Como ocurre con los delitos de odio, que las ONG tengan financiación para ayudar a denunciar victimas de discriminación en el servicio doméstico ayudaría". **MDR5**

Asimismo, se destaca la necesidad de que las entidades emprendan, o en su caso, continúen ofreciendo talleres de igualdad de trato y no discriminación, empoderamiento, de tipo jurídico; se desplacen para informar a las trabajadoras sobre sus derechos, y procuren adecuar sus horarios en beneficio de la atención a trabajadoras internas.

- Procurar la sensibilización de los tres agentes intervinientes a través de campañas informativas además de a la propia Administración.
  a. Se debe procurar, por un lado, la sensibilización de la población general resaltando la importancia del sector y de su cuidado. Se trataría de una campaña informativa dirigida a la opinión pública.
  b. Por el otro, llegar de la manera más cercana a las propias trabajadoras, teniendo en cuenta las limitaciones horarias y de movimiento de muchas de ellas. Una experta recomendaba:

     "Se deben hacer campañas informativas que llegaran a ellas, no sólo a las externas sino a todas las que no pueden acudir a una ONG o asesoría. Igual que se hacen campaña para otras cosas, pues también destinadas a las trabajadoras del hogar". **MDR5**.

     Las profesionales del tercer sector coincidían en el uso de la creatividad para llegar a estas mujeres como puede ser el desplazar la información hacia las zonas en las que ellas se movilizan tales como Pozuelo, Majadahonda, entre otros.

  c. Por último, a los/as empleadores/as también, parte importante de la relación. Se debe procurar el conocimiento de la normativa, así como velar por su cumplimiento. Se recomendaba la aplicación de sanciones en caso del incumplimiento de las mismas para así desincentivar la ejecución de determinadas prácticas discriminatorias.

- Por último, cabe añadir que la sensibilización anteriormente planteada debe dirigirse también a la Administración, lo que requiere un reconocimiento de la misma como un agente que parte de desconocer la realidad pero que muestra predisposición para formarse y de esta manera, atender con mayor calidad a quienes acudan a la misma en busca de información, apoyo o asesoramiento como bien ocurriera con otros ámbitos.

Al respecto afirmaba un experto:

> *"Creo que la sensibilización es necesaria, seguro que es bueno sensibilizar a las propias trabajadoras del servicio doméstico, pero también en otros ámbitos se han sensibilizado a la administración que tiene que apoyar a esas mujeres. Con la violencia de género se han creado servicios policiales específicos porque antes los policías no eran conscientes de la problemática que tenían las mujeres con la violencia de género, con los delitos de odio se ha hecho con la policía, quizás en este ámbito convendría que la policía se especializase también en determinados ámbitos para que supiesen como atender a las mujeres que denuncian este tipo de delitos. Ese tipo de sensibilización, yo creo que no se está dando".* **MDR1**

- Si bien la ley específica de servicio doméstico otorga derechos a las trabajadoras y todo lo anterior está orientado a la vigilancia del cumplimiento de los mismos, aún queda mucho camino por recorrer. La especificidad de la ley y la discriminación del sector en comparación con otros en cuanto a derechos como el desempleo, estarían propiciando que las mujeres que pertenecen al mismo posean unos derechos específicos "fácilmente vulnerables" y poco reconocidos por el resto de la sociedad. En este sentido, se concluye que su camino hacia la equiparación parte del reconocimiento social, la implicación de todos los agentes intervinientes, la denuncia de los casos en los que se vulneran sus derechos, así como el cuestionamiento de una ley insuficiente.

9. CONCLUSIONES

El **avance de la legislación,** junto con la inclusión del servicio doméstico en el régimen general, **es positivo pero insuficiente**. En primer lugar, es positivo porque **resitúa la cuestión del servicio doméstico en la agenda pública** y pretende la igualación de derechos de un colectivo que históricamente sufre una desigualdad laboral. También porque supone un movimiento normativo a favor de la igualdad efectiva, y porque pone de relieve la importancia social de los cuidados. Pero lo cierto es que **no equipara los derechos de las trabajadoras a otros grupos** y cuenta con numerosos vacíos, destacando como hemos señalado en múltiples ocasiones, la no prestación por desempleo. Este hecho, además de constituir una tremenda desigualdad con respecto al resto de trabajadores/as en lo que concierte a un derecho dentro del marco del sistema del bienestar, continúa marcando una desigualdad valorativa. Es decir, se sustenta la idea de que las tareas domésticas y relativas a los cuidados dentro del hogar siguen sin ser un trabajo equiparable a los demás.

Esto supone un problema por varias cuestiones, y la primera es que contribuye, como hemos señalado, a la minusvalorización de la tarea, que puede incluso llevar a discursos que se planteen la pertinencia de la pervivencia del sector. Estos discursos pueden resultar paradójicos, porque, mientras la existencia de los cuidados en instituciones o las labores de limpieza en las mismas como profesión no se plantean, las mismas tareas en el hogar sí son objetos de debate. Es importante señalar al respecto que las tareas realizadas por las trabajadoras son, no solo necesarias, sino dignas y que requieren de habilidad a diferentes niveles. Por otra parte, la función social que estos trabajos, invisibilizados en la privacidad del hogar, tienen, es innegable.

En base a lo anterior, **los vacíos** que aún quedan **presentes en la normativa** resultan intolerables y **suponen un riesgo para el bienestar de las trabajadoras, pero también para el de las personas que reciben los servicios y cuidados**, y en definitiva y por ese motivo, para el conjunto de la sociedad.

Habiendo visto en profundidad las cuestiones relativas a la ley, conviene incidir sobre cómo el funcionamiento de la administración no resulta propicio para el cumplimiento de la propia ley. Esta ineficacia radica en **la compleja relación entre administración, personas empleadoras y trabajadoras del hogar**. Esta relación se percibe como difícil, lejana y opaca. Además, se concibe como una entidad penalizadora más que de garante de derechos, y esto sin duda es el gran fracaso de la administración. Más cuando hemos de pensar que empleadores/as, que tal vez nunca han tenido necesidad de tratar con la administración, se convierten en empresarios/as, con unas obligaciones que desconocen, pero con una responsabilidad sobre sus trabajadoras que no se puede obviar. El recurso a gestorías y empresas de mediación, aunque efectivo, supone un gasto añadido que no todos/as los/as demandantes de servicio doméstico pueden afrontar. Esto evidentemente, repercute sobre la trabajadora y sobre sus condiciones laborales. En este sentido, conviene apuntar a **la necesidad de una proactividad por parte de la administración** y una menor rigidez en la relación que desarrolla con la sociedad.

Otro aspecto que debemos tener en cuenta es la **influencia de la cuestión jurídica para las mujeres inmigrantes**. Para las trabajadoras más vulnerables (en situación de irregularidad administrativa y de economía informal), el temor a las represalias jurídicas supera los posibles beneficios, de modo que se añade a los aspectos anteriores la cuestión del miedo a denunciar posibles abusos. Además, **el estatus jurídico de las mujeres inmigrantes puede limitar la capacidad de estas trabajadoras para negociar sus condiciones laborales**. La necesidad de regularizar su situación y de renovar los permisos de residencia y trabajo es causa de la aceptación de condiciones por debajo de los mínimos establecidos por la ley, lo que unido a esta interpretación de la relación con la administración puede devenir en situaciones de vulneración de derechos básicos. Otro de los problemas en este sentido es la confusión entre las diferentes administraciones y entre la garantía de derechos sociales, derechos laborales básicos y los que les son propios al sector.

Para el resto de trabajadoras, incluso cuando no existe ese temor, la relación es de desconfianza; la administración no da respuesta a sus necesidades y tampoco presta una atención personalizada que dé respuesta a dudas y necesidades.

La normativa no es discriminatoria en su redacción, pero sí en su concepción al dejar fuera la consideración de situaciones de vulnerabilidad que se producen en la realidad cotidiana del servicio doméstico. Además, la inexistencia de control de aplicación puede facilitar el incumplimiento de los mínimos legales establecidos por la ley. En este sentido, el **carácter privado del hogar** puede favorecer dicho incumplimiento. Además, no podemos olvidar cómo es la diferencia con otros regímenes la que está estipulando el marco de referencia de consideración de la labor desarrollada por la trabajadora del hogar. Estas son tareas que además cuentan con una desvalorización histórica, y que han quedado siempre ocultadas en el hogar y desplazada su total responsabilidad sobre la mujer. Será esta **desvalorización histórica y social** la base que para algunas personas empleadoras justifiquen bajos salarios o condiciones de abuso laboral (en la idea de que es un trabajo que requiere poco esfuerzo) pero es la función de la ley el no dar cabida a que esto ocurra.

No obstante, el incumplimiento de algunos aspectos de la ley se origina en ocasiones a partir del **desconocimiento de la normativa por ambas partes (empleadores/as y trabajadoras)**. La investigación constata un desconocimiento general de los aspectos específicos de la normativa del servicio doméstico, tanto en empleadores/as como en las trabajadoras, quizá con la salvedad expuesta de las mujeres latinoamericanas, más empoderadas, sesgo posible en base al propio proceso de contacto. El desconocimiento y la complejidad de interpretación de algunos aspectos concretos de la ley, así como su escasa difusión, estarían favoreciendo el incumplimiento de ciertos derechos laborales, pero también de las obligaciones para con la administración. Esto es importante; de nuevo, la legislación sobre un grupo laboral tiene efectos sobre el conjunto de la sociedad, al fomentar de forma indirecta (por no fomentar las altas de las trabajadoras) la economía sumergida.

En este sentido y respecto a lo anterior, cabe destacar que la realización de esta investigación nos ha servido para aclarar cuestiones referentes a la normativa, tanto entre las mujeres entrevistadas (de los 4 grupos diferentes) como de los/as empleadores/as.

Respecto a las modalidades, los testimonios constatan que el **trabajo de interna se plantea como una estrategia de acceso a la regularidad** al inicio del proyecto

migratorio y también como estrategia para recortar gastos. No obstante, además de registrar mayor incumplimiento de derechos laborales, dificulta el establecimiento de redes y provoca una mayor carga emocional en la relación con el hogar empleador. Otro aspecto negativo de esta modalidad es que puede suponer un impedimento para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las trabajadoras. Resulta paradójico que ellas, instrumento principal para la conciliación de otras familias, no puedan lograr la propia.

Respecto a la cuestión sobre la desigualdad específica que las mujeres inmigrantes podrían estar sufriendo, l**as desventajas y dificultades que señalan las trabajadoras son atribuibles antes a la situación jurídica y al tiempo de permanencia de España que al propio origen**. Esto no obsta para que puedan darse **formas encubiertas de discriminación por procedencia**, no presentes en los discursos de las personas empleadoras, pero sí en el testimonio de algunas de las mujeres entrevistadas (procedentes de África y Europa del Este) y de representantes de asociaciones y de empresas de intermediación laboral, especialmente en lo que refiere a la manifestación religiosa en el caso de las mujeres musulmanas, como serían el uso del velo (ante lo que algunas mujeres optaban por quitárselo en el centro de trabajo) y cuestiones como el Ramadán. No obstante, estos aspectos tienen un impacto mucho menor que otros factores que sí aparecen más a menudo en todos los discursos, como son la edad y el desconocimiento del idioma español.

Esto puede coexistir con empleadores/as que pagan salarios dignos y respetan los derechos laborales de sus empleadas, y sobre todo, que valoran el trabajo realizado. Es importante señalar que la **contratación de servicio doméstico no implica siempre un desprecio por las tareas a realizar**.

Por otra parte, **la relación laboral del servicio doméstico puede esconder situaciones**, como señalamos, **de abusos, de incumplimiento de contrato, y de condiciones laborales por debajo del mínimo establecido por ley** pero no todas las relaciones laborales están revestidas de aspectos negativos.

Respecto al **tipo de redes** a las que accede cada grupo, existen diferencias que resultan clave: entre las mujeres latinoamericanas se constata un mayor asociacionismo unido a un mayor empoderamiento y conciencia sobre sus derechos. Entre los otros grupos, el acceso a las redes se dirige antes a cuestiones religiosas (especialmente entre las de Europa del Este) y asistenciales (mujeres africanas) que a las laborales. Esto no significa que no se complementen con redes de carácter personal, culturales y sociales. Estas redes también pueden ser fuente de contactos con potenciales empleadores.

Este trabajo ha servido para constatar ciertos vacíos y problemas de aplicación de la normativa. Los cambios han sido positivos, pero insuficientes. No obstante, **el mayor problema es la desigualdad con respecto a otros sectores** que sigue existiendo en base a los vacíos señalados, y en segundo lugar, por **la pervivencia del incumplimiento de los mínimos que establece la ley** especialmente en el caso de las empleadas internas, y que se explican (aunque no exclusivamente) por el desconocimiento generalizado de la normativa y el escaso control por parte de la administración. Sería necesaria en este sentido una campaña de difusión por parte de las administraciones y una mayor cercanía tanto a la trabajadora como a la persona empleadora. El mayor reto, no obstante, es la igualación de derechos a los de trabajadores y trabajadoras del Régimen General.

10. BIBLIOGRAFÍA

Accem. (2008). *La trata de personas con fines de explotación laboral. Un estudio de aproximación a la realidad en España.* Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Aguilera Izquierdo, R. (2006). El acceso de los inmigrantes irregulares al mercado de trabajo: Los procesos de regularización extraordinaria y el arraigo social y laboral. Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales, (63), 175-194.

Alcaide, V. (2013). *El capital social y las trayectorias laborales. Las redes personales como mecanismos y recursos para la inserción y trayectoria laboral.* Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona, Departamento de Sociología, Barcelona.

Almaguer, T. G: El proceso de "Normalización" para inmigrantes en España: evaluación crítica (en prensa)

Anderson, B. (2000). *Doing the dirty work. The global politics of domestic labour.* Reindo Unido: Zed Books.

Anthias, F., & Lazardis, G. (2000). *Gender and migration in Southern Europe. Woman on the move.* Berg: Oxford.

Añón, M. J. (2010). Integración: una cuestión de derechos. Arbor, 186(744), 625-638.

Arango, J., Díaz, M., & Moualhi, D. (2013). *Promover la integración de las trabajadoras y los trabajadores domésticos migrantes en España.* Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

Cachón, L. (2009). *La España inmigrante: marco discriminatorio, mercado de trabajo y políticas de integración.* Barcelona: Anthropos.

Catarino, C., & Oso, L. (2000). La inmigración femenina en España y Portugal: hacia una etnización del servicio doméstico y de las empresas de limpieza. *Papers*(60), 183-207.

Cebolla H. & González, A. (coords.) (2013): Inmigración: ¿integración sin modelo?, Madrid, Alianza.

Colectivo IOÉ. (2000). Aproximación a los proyectos migratorios de las mujeres migrantes en España. En M.-A. Roque, *Mujer y migración en el Mediterráneo occidental: tradiciones culturales y ciudadanía* (págs. 153-180). Barcelona: Icaria.

Colectivo IOÉ. (2001). *Mujer, inmigración y trabajo.* Madrid: Instituto de Migraciones y Servicios Sociales IMSERSO.

Colectivo IOÉ. (2006). Trabajadoras inmigrantes por cuenta propia. Una aproximación descriptiva. En J. Beltrán, L. Oso, & N. Ribas, *Empresariado étnico en España.* Madrid: Fundación CIDOB / Observatorio Permanente de la Inmigración.

Colectivo IOÉ. (2013). *El empleo irregular de personas inmigradas desde la perspectiva de las empresas de hostelería, construcción y los hogares que emplean servicio doméstico en la Comunidad de Madrid.* Madrid: Colectivo IOÉ.

Díaz Gorfinkiel, M. y Fernández López, C. (2016): Impacto de las reformas legislativas en el sector del empleo del hogar en España. Serie Condiciones de Trabajo y Empleo Nº 82. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.

Díaz, M., & Fernández, C. (2016). *Impacto de las reformas legislativas en el sector del empleo del hogar en España.* Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

Esping Andersen, G. (1990). The three worlds of welfare capitalism. *Cambridge: Polity*.

EUROPEAN COMMISSION: Employment and social policies: a framework for investing in Quality, Comunication from the Commission to the Council, The European Parliament, the Economic and Social Committee and the Commitee of the Regions, COM(2001) 313 Final, Luxembourg, 2001: p. 7.

Fraisse, G. (2000). Servidumbre, empleos de servicio y democracia. En C. Maruani, C. Rogerat, & T. Torns, *Las nuevas fronteras de la desigualdad* (págs. 227-228). Barcelona: Icaria.

García, C., Santo, M. L., & Valencia, N. (2014). La construcción social del mercado laboral doméstico en España a comienzos del siglo XXI. *Cuadernos de Relaciones Laborales, 32*(1), 101-131.

González Begega, S., & Gillén Rodríguez, A. M. (2009). La calidad del empleo en la Unión Europea. Debate político y construcción de indicadores. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, (81), 71-88.

Kostova, M. (2006). *Una evaluación del último proceso de regularización de trabajadores extranjeros en España (febrero-mayo 2005). Un año después.* Madrid: Real Instituto Elcano.

León, M. (2013). A real job? Regulating household work: The case of Spain. European Journal of Women's Studies, 20(2), 170-188.

Martínez Buján, R. (2011). La reorganización de los cuidados familiares en un contexto de migración internacional/The Re-Organization of the Family Care in an International Migration Context. Cuadernos de relaciones laborales, 29(1), 93.

Martinez, R. (2009). ¿Y qué pasa con mi cuidadora? Inmigración, servicio doméstico y privatización de los cuidados a personas dependientes. *Zerbitzuan*(45), 99-109.

Miyar, M. (2011). *Trabajadores inmigrantes en el servicio doméstico en España.* Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

Molpeceres, L. (2012). Situación laboral de las mujeres inmigrantes en España. *Cuadernos de Relaciones Laborales, 30*(1), 91-113.

Moreno, L., & Mari-Klose, P. (2013). Bienestar Mediterráneo: trayectorias y retos de un régimen en transición. In Los Estados de bienestar en la encrucijada: políticas sociales en perspectiva comparada (pp. 126-146). Tecnos.

Morillas, J. (2007). *Mercado de trabajo e inmigración: Los servicios a los hogares en el ámbito del empleo doméstico en la Comunidad de Madrid.* Madrid: Universitas, S. A.

Mujeres con voz, Sortzen Consultoría. (2014). *Acoso sexual y mujeres migradas trabajadoras del hogar. Estudio cuantitativo sobre la percepción del acoso sexual por parte de las mujeres migradas.* Bizkaia: Emakunde.

Navarro, V. (Ed.). (2004). El Estado de bienestar en España. Madrid: Tecnos.

Nogueira Domínguez, J. & Zalakain, J. (2015). La discriminación múltiple de las mujeres extranjeras que trabajan en servicios domésticos y de cuidados a dependientes en Euskadi. *Zerbitzuan: Gizarte zerbitzuetarako aldizkaria= Revista de servicios sociales*, (60), 143-162.

OIT (2011): Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos. Convenio número 189 y Recomendación número 201 en pocas palabras

Oso, L., & Parella, S. (2012). Inmigración, género y mercado de trabajo: una panorámica de la investigación sobre la inserción laboral de las mujeres inmigrantes en España. *Cuadernos de Relaciones Laborales, 30*(1), 11-44.

Oso, L., & Ribas-Mateos, N. (2012). De la sorpresa a la incertidumbre: abriendo etapas en el estudio de la temática sobre género y migración en el contexto español. *Papers, 3*(97), 511-520.

Oso, L., & Villares, M. (2006). *El autoempleo como una estrategia de incorporación laboral para los inmigrantes en Galicia.* (L. Oso, Ed.) Santiago de Compostela: UDC.

Otxoa Crespo, I. (2011). La Seguridad Social del empleo doméstico: evolución y perspectivas.

Padilla Sánchez, I; Ordaz Sanz, J.A; Guerrero Casas, F.M (2013) El servicio doméstico en España: un estudio econométrico (congreso).

Parella, S. (2004). *Mujer, inmigrante y trabajadora: La triple discriminación*. Barcelona: Anthropos.

Santos, M. L., & Valencia, N. (2011). *Inmigrantes en el servicio doméstico.* (C. García, Ed.) Madrid: Talasa Ediciones.

Solé, C., & Parella, S. (2005). *Negocios étnicos. Los comercios de los inmigrantes no comunitarios en Catalunya.* Barcelona: Fundación CIDOB.

Solé, C., Parella, S., & Calvancanti, L. (2007). *El empresariado inmigrante en España.* Barcelona: Fundación La Caixa.

Trilla, C. (2001). *La política de vivienda en una perspectiva europea comparada*. Fundación La Caixa.

Unión Sindical de Madrid Región de Comisiones de Obreras. (1993). *Estudio del sector de servicio doméstico en Madrid.* Madrid: Ediciones GPS-Madrid.

Webs consultadas:

www.ilo.org

http://www.empleo.gob.es

http://ec.europa.eu

www.boe.es

http://noticias.juridicas.com

http://www.insht.es

http://www.un.org/es/index.html

11. ANEXOS:

- ANEXO 1. Trabajadoras latinoamericanas
- ANEXO 2. Trabajadoras africanas
- ANEXO 3. Trabajadoras de Europa del Este
- ANEXO 4. Trabajadoras españolas
- ANEXO 5. Empleadores/as
- ANEXO 6. Expertos/as
- ANEXO 7. Listado de asistentes a jornada de debate (Junio)
- ANEXO 8. Listado de asistentes a jornada de dialogo (Noviembre)
- ANEXO 9. Cuestionario

ANEXO 1: TRABAJADORAS LATINOAMERICANAS (ML)

Código	Edad	País Origen	Nivel de estudios	Año llegada a España	Modalidad de trabajo*	Afiliación a la SS. SS*
ML1	38	Perú	Bachillerato	2003	Por horas	SI
ML2	38	Paraguay	Universitario	2012	Externa jornada completa	NO
ML3	59	Nicaragua	Bachillerato	2003	Interna	NO
ML4	54	Perú	Técnico	2016	Interna	NO
ML5	36	Honduras	Universitario	2010	Empresa	SI
ML6	38	Colombia	Bachillerato	2006	Interna	NO
ML7	33	El Salvador	Bachillerato	2015	Interna	NO
ML8	27	El Salvador	Bachillerato	2011	Externa jornada completa	SI
ML9	36	Argentina	Bachillerato	2010	Por horas	SI
ML10	56	Ecuador	Secundaria	2002	Interna	SI
ML11	55	Honduras	Primaria	2017	Desemplead	NO
ML12	42	Colombia	Bachillerato	2009	Por horas	SI

ANEXO 2: TRABAJADORAS AFRICANAS (MA)

Código	Edad	País Origen	Nivel de estudios	Año llegada a España	Modalidad de trabajo*	Afiliación a la SS. SS*
MA1	49	Marruecos	Bachillerato	2006	Interna	Si
MA2	29	Marruecos	Cursando 3º año Derecho	2010	Externa tiempo completo (noches)	Si
MA3	28	Marruecos	Bachillerato	2008	Interna	Si
MA4	35	Marruecos	Universitario (Derecho)	2009	Interna	Si
MA5	32	Mali	Primaria	2007	Externa	No
MA6	34	Camerún	Secundaria	2015	Interna	No
MA7	48	República Democrática del Congo	Bachillerato	2004	Interna	No
MA8	42	Angola	Cursando (Economía)	2004	Externa	No
MA9	35	Togo	–	2015	Interna	No
MA10	51	Senegal	Secundaria	2012	Interna	–

ANEXO 3: TRABAJADORAS DE EUROPA DEL ESTE (ME)

Código	Edad	País Origen	Nivel de estudios	Año llegad a a España	Modalidad de trabajo*	Afiliación a la SS. SS*
ME1	54	Rumania	Secundaria	2009	Externa	NO
ME2	56	Rumania	Bachillerato	2001	Interna de fin de semana	No
ME3	47	Ucrania	F. P Superior Empresas y finanzas	2002	Externa	Si
ME4	47	Rumania	Bachillerato	2004	Externa tiempo parcial	Si (solo en 1)
ME5	33	Rumania	Universitario (Adm. Publica)	2007	Por horas	Si (sólo en 2)
ME6	62	Moldavia	Universitario (Magisterio)	2002	Interna	Si
ME7	39	Rumania	Universitario (Economía)	2016	Interna	Si
ME8	40	Ucrania	–	2007	Interna	Si
ME9	45	Ucrania	–	2007	Interna	Si
ME10	50	Ucrania	–	2008	Interna	Si
ME11	40	Ucrania	–	2009	Interna	Si
ME12	56	Ucrania	Universitario	2001	Externa tiempo completo	Si
ME13	57	Ucrania	Universitario	2001	Externa	Si
ME14	72	Ucrania	Universitario	2001	Interna	Si

ANEXO 4: TRABAJADORAS ESPAÑOLAS (SE INCLUYE NACIONALIZADAS)

Código	Edad	País Origen	Nivel de estudios	Año inicio SD	Modalidad de trabajo*	Afiliación a la SS. SS*
MEs1	24	España	Cursando Magisterio	2010	Por horas	No
MEs2	47	España	ESO	1986	Por horas	No
MEs3	29	España	3º ESO	2005	Por horas	No
MEs4	46	España	Universitario (Relaciones Laborales)	2011	Externa	No
MEs5	50	España	E. G. B	1980	Por horas	No
MEs6	50	España	F. P	1995	Por horas	No
MEs7	52	España	E. G. B	1979	Externa	No
MEs8	47	Perú	ESO	1992	Por horas	Sí (sólo en 1)
MEs9	61	Perú	ESO	1999	Por horas	No
MEs10	68	Cuba	Universitario (Trabajo Social)	2008	Interna fin de semana	No

ANEXO 5: EMPLEADORES/AS

Código	Nivel de estudios	Forma de hogar*	Empleadas a su cargo	Modalidad de trabajo	Demanda principal	SS. SS	Municipio
E1	Superior	Matrimonio y 2 hijos	Una (española)	Externa jornada completa	Limpieza y organización del hogar	Sí	Madrid
E2	Superior	Matrimonio y 2 hijos	Una	Interna	Cuidado niños, limpieza y organizació n del hogar	Sí	Alcobendas
E3	Superior	Matrimonio y 2 hijos	Una	Interna	Cuidado niños, limpieza y organización del hogar	Sí	Pozuelo
E4	Superior	Matrimonio y 1 hijo	Una	Externa por horas	Limpieza y plancha	Sí	Boadilla del Monte
E5	Bachillerato	Matrimonio y 2 hijos	Una (Latina)	Externa por horas	Limpieza y plancha	Sí	Las Rozas
E6	Superior	Matrimonio	Una (Europa Este)	Externa por horas	Limpieza y plancha	Sí	Arganda del Rey
E7	Primarios	Matrimonio	Una (Europa Este)	Externa por horas	Limpieza y plancha	No	Las Rozas
E8	Secundario	No convive	Dos	Interna diario e Interna fin de semana	Cuidado a persona mayor que vive sola	Sí	Madrid
E9	Superior	Monoparental dos hijos	Una (Española)	Externa por horas	Cuidado niños	No	Madrid
E10	Superior	Matrimonio y 2 hijos	Una (Latina)	Interna	Cuidado niños, limpieza y organización del hogar	Sí	Alcobendas
E11	Superior	Matrimonio y 3 hijos	Una	Interna	Cuidado niños, limpieza y organización del hogar	Sí	Alcobendas
E12	Superior	Matrimonio y 3 hijos	Una	Interna	Cuidado niños, limpieza y organización del hogar	Sí	Alcobendas
E13	Superior	Unipersonal	Una	Externa por horas	Limpieza y plancha	No	Madrid
E14	Superior	Matrimonio y 2 hijos	Una	Externa por horas	Limpieza y plancha	Sí	Madrid
E15	Bachiller	Matrimonio	Una	Externa por horas	Limpieza y plancha	No	Madrid
E16	Superior	Matrimonio y 2 hijos	Una	Externa por horas	Limpieza y plancha	No	Madrid

E17	Superior	Matrimonio	Una	Externa por horas	Limpieza y plancha	No	Madrid
E18	Superior	Matrimonio y 2 hijos	Una	Externa por horas	Limpieza	No	El Boalo
E19	Superior	Matrimonio y 1 hijos	Una	Externa por horas	Limpieza	No	Madrid
E20	Superior	Monoparental 4 hijos	Tres	Externa jornada completa	Limpieza y plancha	Sí	Madrid
				Interna diario e Interna fin de semana	Cuidado a persona mayor que vive sola	Sí	Madrid
E21	Superior	Matrimonio	Dos	Externa por horas	Limpieza y plancha	No	Madrid

ANEXO 6: EXPERTOS/AS

CÓDIGO	Perfil	Afiliación
EX1	Académica investigadora	Universidad Carlos III de Madrid
EX2	Representante de asociación	Asociación Territorio Domestico
EX3	Experta en mujeres africanas	Asociación Karibu
EX4	Abogado laboralista	Cooperativa Ius 24
EX5	Representante de empresa de servicio domestico	Familia Fácil
EX6	Representante	Organización Internacional del Trabajo
EX7	Experta investigadora en servicio domestico	Universidad Complutense de Madrid
EX8	Experta en mujeres rumanas	Fundación Salva
EX9	Asesor de empresa de servicio doméstico	Ambehogar
EX10	Representante de asociación	Asociación Senda de cuidados
EX11	Representante de cooperativa de trabajadoras del hogar	Cooperativa

ANEXO 7: JORNADA DE DEBATE (JUNIO)

Mesa 1: Proceso Migratorio y Regularización administrativa (MPR)

CÓDIGO	PERFIL	AFILIACIÓN
MPR 1	Representante de ONG	Federación de ONG RED ACOGE
MPR2	Investigadora	ESCODE
MPR3	Representante de asociación de población africana	Asociación Karibu
MPR4	Investigadora	Universidad Complutense de Madrid
MPR5	Abogada	-
MPR6	Investigadora	Universidad Complutense de Madrid

Mesa 2: Legislación laboral y trabajo(MLT)

CÓDIGO	PERFIL	AFILIACIÓN
MLT1	Académica investigadora	Universidad Carlos III de Madrid
MLT2	Represente de empresa de servicio domestico	Familia Fácil
MLT3	Representante de sindicato	Departamento Confederal de Migraciones UGT
MLT4	Investigadora	Universidad Complutense de Madrid
MLT5	Representante de sindicato	USO Madrid

Mesa 3: Discriminación y Racismo (MDR)

CÓDIGO	PERFIL	AFILIACIÓN
MDR1	Representante de la ONU	Comité en contra de la discriminación de la ONU
MDR2	Académica Investigadora	Universidad Complutense de Madrid
MDR3	Académica Investigadora	Universidad Comillas
MDR4	Representante de asociación de mujeres árabes	Asociación Al Amal
MDR5	Representante de asociación	ACCEM
MDR6	Asesora	EMUI-UCM

Mesa 4: Redes familiares y redes sociales(MRS)

CÓDIGO	PERFIL	AFILIACIÓN
MRS1	Representante de asociación de mujeres latinoamericanas	Asociación Amalgama, Proyecto Esperanza
MRS2	Representante	FRAVM
MRS3	Representante de asociación	Oficina Inmigración LA RUECA
MRS4	Representante de asociación	Pueblos Unidos
MRS5	Representante de asociación	Centro de Mujer Pachamama, Candelita

ANEXO 8: JORNADA DE DIALOGO (NOVIEMBRE)

Día 1: 17/11/17

Mesa 1: Políticos y Técnicos (MDP)

CÓDIGO	PERFIL	AFILIACIÓN
MDP1	Teresa Maldonado	D. G DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN del Ayto. de Madrid
MDP2	Carlota Merchán	PSOE
MDP3	Mae de la Concha	PODEMOS
MDP4	Mª Victoria Ángeles Alonso	CIUDADANOS

Mesa 2: Empleadores y expertos (MDE)

CÓDIGO	PERFIL	AFILIACIÓN
MDE1	Vocal Vecino Ciudad Lineal	AHORA MADRID
MDE2	Representante de asociación	Asociación Los Molinos
MDE3	Estudiante de Doctorado	Universidad Complutense de Madrid
MDE4	Asesor de empresa de servicio doméstico	Ambehogar
MDE5	Representante de asociación	Senda de Cuidados
MDE6	Representante de asociación	Senda de Cuidados
MDE7	Representante de asociación	Senda de Cuidados
MDE8	Representante de asociación	Senda de Cuidados
MDE9	Representante de asociación	Puente de Esperanza
MDE10	Representante de asociación	Puente de Esperanza
MDE11	Representante de empresa de servicio domestico	Ayuda doméstica
MDE12	Empleadora y Experta académica	
MDE13	Asociación de mujeres latinoamericanas	Amalgama

DÍA 2: 18/11/17

Mesa 3: Representantes de asociaciones y sindicatos (MDA y MDS)

CÓDIGO	PERFIL	AFILIACIÓN
MDA1	Coordinadora de asociación	Asociación Los Molinos
MDA2	Representante de asociación	Asociación ALTERNATIVAS
MDA3	Vocal de asociación de trabajadoras domesticas	SEDOAC
MDA4	Presidenta de asociación de trabajadoras domesticas	SEDOAC
MDA5	Representante de cooperativa	Abierto hasta el amanecer
MDA6	Representante de asociación	Casa Colombia
MDA7	Representante de asociación hispanoamericana	Rumiñahui
MDA8	Representante de asociación hispanoamericana	Rumiñahui
MDA9	Representante de asociación hispanoamericana	Rumiñahui
MDS10	Representante de sindicato	USO Madrid
MDS11	Representante de sindicato	CC.OO
MDS12	Representante de sindicato	CC.OO

Mesa 4: Mujeres trabajadoras del hogar (MDT)

CÓDIGO	PERFIL	AFILIACIÓN
MDT1	Trabajadora del hogar	Mujeres que crean
MDT2	Trabajadora del hogar	Mujeres que crean
MDT3	Trabajadora del hogar	Mujeres que crean
MDT4	Trabajadora del hogar	SEDOAC
MDT5	Trabajadora del hogar	SEDOAC
MDT6	Trabajadora del hogar	SEDOAC
MDT7	Trabajadora domestica	SEDOAC

- ANEXO 9. Cuestionario

Este cuestionario tiene como finalidad conocer la situación laboral de las **mujeres trabajadoras en el servicio doméstico. Si estás desempleada en la actualidad, piensa en el último empleo al contestar.** Tus respuestas serán tratadas de forma CONFIDENCIAL Y ANÓNIMA.

Fecha: _____ 2017

Año de nacimiento		**País de origen**	
Año de llegada a España		**Municipio en el que resides actualmente**	

1. **Nivel de formación alcanzado** (SEÑALA con una X la respuesta)

- ☐ Primaria
- ☐ Secundaria
- ☐ Estudios superiores
- ☐ Estudios universitarios

2. **Modalidad de trabajo** (SEÑALA con una X la respuesta)

- ☐ Interna
- ☐ Externa
  - ☐ Jornada completa
  - ☐ Media jornada
  - ☐ Por horas

3. **¿Con quién convives?** SEÑALA tantas opciones como sean necesarias (En el caso de ser trabajadora interna, piense en las personas con las que convives durante tus días libres)

- ☐ Sola
- ☐ Con tu pareja
- ☐ Con tus hijos
- ☐ Con tu madre y/o padre
- ☐ Con otros familiares
- ☐ Con amigos
- ☐ Con otras personas

4. **Número total de personas que conviven en la casa**

(Nota: en el caso de ser trabajadora interna, la pregunta se refiere a la vivienda en la que resides durante tus días libres): _____

5. **Año en que comenzaste a trabajar en el servicio doméstico en España** _____

6. ¿**Cómo encontraste tu último empleo?** (SEÑALA con una X la respuesta)

- ☐ Amigos/conocidos/familiares
- ☐ Prensa/anuncios particulares directamente con el empleador
- ☐ Por medio de agencias privadas
- ☐ Por medio de ONG o asociación.

7. **¿Trabajaste antes en servicio doméstico en tu país de origen?** (SEÑALA con una X la respuesta)

- ☐ Si
- ☐ No

8. **Si trabajas por horas, número de domicilios en los que trabajas**. _____
9.

10. **Tareas desempeñadas** (SEÑALA tantas opciones como sean necesarias)

- ☐ Mantenimiento y limpieza del hogar
- ☐ Cuidado a personas
  - ☐ Niños
  - ☐ Mayores no dependientes
  - ☐ Dependientes menores de 65 años
  - ☐ Dependientes mayores de 65 años

11. **Forma de contrato** (SEÑALA con una X la respuesta)

☐ Oral ☐ Escrita ☐ Sin contrato.

12. **Estatus legal** (SEÑALA con una X la respuesta)

☐ Permiso temporal de residencia y trabajo (para uno o dos años)
☐ Permiso permanente o de larga duración (para cinco años)
☐ Nacionalidad española
☐ Otra nacionalidad de la Unión Europea
☐ Ninguna de las anteriores.

13. ¿Estás dada de alta en la seguridad social?

☐ Si ☐ No

14. ¿Conoces la ley específica sobre servicio doméstico?

☐ Si ☐ No

15. ¿**Perteneces a alguna asociación o alguna organización social?**

(Como pueden ser una asociación, un grupo cultural o religioso, una cooperativa, un sindicato, partido político u otro tipo de organizaciones)

☐ Si ☐ No

16. ¿**Consideras que tus derechos laborales son respetados?**

☐ Si ☐ No

17. **Por favor, indica el nivel de ingresos mensuales que proceden de tu trabajo**

☐ Inferiores a 300 €
☐ De 301 a 600 €
☐ De 601 a 900 €
☐ De 901 a 1300 €
☐ 1301 € y más

18. Si tienes un conflicto en tu trabajo, ¿A quién acudirías en primer lugar?

☐ A nadie
☐ A amigos
☐ A familiares
☐ A la policía
☐ A un sindicato
☐ A ONG o asociaciones de apoyo a inmigrantes
☐ Al Ministerio de Empleo y Seguridad Social

18. Si quieres añadir algún comentario

GRACIAS POR TU COLABORACIÓN

AGRADECIMIENTOS

Esta investigación no habría sido posible sin la financiación de la **Dirección General de Migraciones del Ministerio de Empleo y Seguridad social y el Fondo Social Europeo**.

Las **mujeres trabajadoras en el servicio doméstico**, son las grandes protagonistas. Nuestros más sincero agradecimiento a nuestras participantes anónimas, que han querido compartir su realidad. Asimismo, queremos agradecer a los **empleadores y empleadoras** que nos han abierto las puertas de sus hogares para contarnos sus preocupaciones, realidades y perspectivas. Por último, a los **expertos y expertas** que a través de mesas de trabajo y dialogo se han mostrado dispuestos al intercambio de conocimiento enriqueciéndose así más nuestra investigación.

Numerosas **entidades y organizaciones** han participado en las diversas actividades y queremos agradecer su colaboración.

- Abierto hasta el amanecer
- ACCEM
- ACOBE
- AESCO
- Alternativas
- Al AMAL
- AMALGAMA
- Ambehogar
- Asociación GUARANÍ
- Ayuda Doméstica
- Casa Colombia
- CCOO
- CEAR
- CENTRO MUJER PACHAMAMA CANDELITA
- CEPAIM
- CEPI ARGANZUELA
- CIUDADANOS
- Comité en contra de la discriminación de la ONU
- Cooperativa IUS 24
- Dirección General de Promoción de la Igualdad y No Discriminación del Ayto. de Madrid
- ESCODE (Estudios y cooperación para el desarrollo)
- Espacio Caixa Madrid. Obra Social La Caixa
- Familia Fácil
- FRAVM
- Grupo Turín
- Junta Municipal del Distrito de Tetuán del Ayto. de Madrid
- KARIBU
- Oficina Inmigración. LA RUECA
- Mujeres que crean
- OIT
- PODEMOS
- PSOE
- Pueblos Unidos
- Puente de Esperanza
- RED ACOGE
- Rumiñahui
- SALVA
- SEDOAC
- Seminario Permanente sobre Servicio Doméstico Universidad Carlos III de Madrid
- Senda de Cuidados
- Territorio Doméstico
- UGT Migraciones
- USO MADRID

ENTIDADES PROMOTORAS Y EQUIPO DE INVESTIGACIÓN

Asociación AD LOS MOLINOS aporta la experiencia en la gestión de programas de integración de inmigrantes. Somos una agrupación de entidades que trabaja en red para promover la inserción sociolaboral de personas vulnerables, a través del acompañamiento personalizado de un equipo de profesionales en las áreas de integración social, formación, empleo y emprendimiento.

SEDOAC, Servicio Doméstico Activo, aporta la experiencia de una red de mujeres inmigrantes trabajadoras del servicio doméstico, que reivindica sus derechos sociales, políticos, laborales y civiles y contribuye así a la sensibilización de la sociedad sobre el valor del empleo doméstico y de cuidados.

Departamento de Sociología II/ Sociología Aplicada, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Universidad Complutense de Madrid, aporta la visión académica y la propuesta metodológica del Estudio.

Equipo de supervisión académica Universidad Complutense de Madrid

Marta Domínguez Pérez *Doctora en Sociología. Profesora del Departamento de Sociología Aplicada. Facultad de CC Políticas y Sociología. Coordinadora del master 4cities Erasmus Mundus. Coordinadora del grupo de trabajo de sociología urbana de la Federación Española de Sociología*

Elisa Brey *Doctora en Ciencias Sociales y Políticas. Profesora del Departamento de Sociología Aplicada. Facultad de CC Políticas y Sociología. Investigadora en el Grupo de Estudios sobre Migraciones Internacionales (GEMI).*

Margarita Barañano Cid *Doctora en Sociología. Profesora del Departamento de Sociología Aplicada. Facultad de CC Políticas y Sociología.*

Equipo investigador

Irene Lebrusán Murillo. *Doctora en Sociología, calificación Sobresaliente cum laude. Master en Población, Sociedad y Territorio*

Pierina Cáceres Arévalo. *Grado en Educación Social / Grado en Trabajo Social. Doctoranda en Sociología y Antropología por la UCM. Máster en Mujeres y Salud*

Ana Carolina Elías Espinoza *Licenciatura en Ciencias Jurídicas. Máster en Igualdad de Género en las Ciencias Sociales. Presidenta de SEDOAC*

Colaboración

Sara Porras Sánchez. *Licenciada en Ciencias Políticas y de la Administración. Doctoranda en Sociología y Antropología por la UCM.*

SEDOAC

SERVICIO DOMESTICO ACTIVO

Departamento Sociología II

Los Molinos

Agrupación de Desarrollo

www.admolinos.org

Con la colaboración de

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

SECRETARÍA GENERAL DE INMIGRACIÓN Y EMIGRACIÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE MIGRACIONES

UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo

El FSE invierte en tu futuro