



Los Molinos
Agrupación de Desarrollo

Resumen de resultados

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** www.admolinos.org

Redacción: **Irene Lebrusán Murillo**
Pierina Cáceres Arévalo

Equipo de supervisión académica UCM

Marta Domínguez Pérez

Elisa Brey

Margarita Barañano Cid

Equipo investigador AD LOS MOLINOS:

Irene Lebrusán Murillo

Pierina Cáceres Arévalo

Ana Carolina Elías Espinoza (SEDOAC)

Colaboradora en la investigación: **Sara Porrás Sánchez**

Imagen de portada cedida por SEDOAC

© Asociación AD Los Molinos, 2017

Financiado por:



SECRETARÍA GENERAL
DE INMIGRACIÓN
Y EMIGRACIÓN
DIRECCIÓN GENERAL
DE MIGRACIONES



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro



Índice

Presentación	3
Análisis de la situación	4
Normativa de aplicación	9
Objetivos	12
Metodología mixta	13
Las experiencias en el trabajo doméstico entre mujeres de diferentes nacionalidades	14
Mujeres latinoamericanas	15
Mujeres africanas	19
Mujeres Europa del Este	23
Mujeres españolas: grupo de control	28
Las personas empleadoras	31
Valoración del cambio normativo	34
Vulnerabilidad y discriminación en el empleo	37
Conclusiones	41
Agradecimientos	44



Presentación

Este documento es una síntesis de los hallazgos obtenidos tras la realización del 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.

El estudio analiza la situación laboral actual de las mujeres inmigrantes que trabajan en el servicio doméstico en la **Comunidad de Madrid**, teniendo en cuenta los recientes cambios normativos que regulan el sector.

Partiendo del principio de igualdad de oportunidades, de trato y de no discriminación, que debe regir en el mercado laboral en todos sus sectores, se hace necesario abordar la situación de las trabajadoras del hogar y cómo la actual normativa en las relaciones laborales en el sector doméstico está incidiendo en la vida laboral y personal de las mujeres inmigrantes.

Con esta intención, se ha recurrido a una metodología participativa que incluyó las perspectivas y experiencias de diferentes agentes a través de **Grupos de Discusión, Cuestionarios, Entrevistas exploratorias, Mesas de diálogo y Jornadas** abiertas de difusión.

Esta investigación ha sido realizada 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) que aportó la visión académica y metodológica, y la **Asociación de Servicio Doméstico Activo (SEDOAC)**, que contribuyó con su experiencia y conocimiento de la realidad de las mujeres.



Análisis de la situación

Situación actual de las mujeres inmigrantes empleadas de hogar

El servicio doméstico se plantea como puerta de entrada al mercado laboral español 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. 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.

Tanto es así, que el empleo doméstico se convierte en el “trabajo-refugio” para muchas personas, especialmente recién llegados/as a Madrid, ya que su inserción en este campo supone una vía rápida de integración en el mercado laboral.

Aproximación cuantitativa al sector

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.

Según los datos de ocupación ofrecidos por la Encuesta de Población Activa (EPA) a partir del año 2000 se inicia un importante crecimiento de personas ocupadas en el servicio doméstico que coincide con procesos sociales como la consolidación de la población inmigrante durante esos años. Este crecimiento duraría hasta el 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%). A partir del año 2008 se da una tendencia a la disminución que se evidencia especialmente a partir del 2011 y que está relacionada con el impacto de la crisis económica sobre el empleo y las economías domésticas de los hogares en esos años. Sin embargo, como puede observarse en el

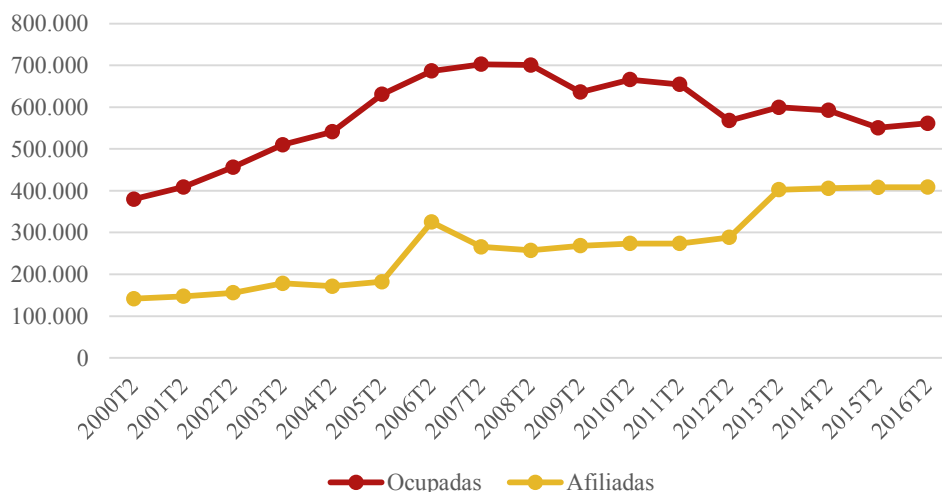


gráfico 1, el descenso es ligero, lo que refleja el efecto tardío de destrucción del empleo en este sector en comparación con otros sectores.

De este modo, en el año 2016 son 630.200 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 en el año 2006 se puede observar un ligero repunte en las afiliaciones que podría estar asociado a la regularización masiva realizada el año anterior. Posteriormente se mantendría una relativa estabilidad hasta el 2013, año em que 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/as y trabajadoras regularizaran su relación laboral con el fin de alcanzar derechos laborales. Ese mismo año, el antiguo Régimen Especial de Empleadas de Hogar (REEH) se integraba al Régimen General bajo la denominación de Sistema Especial de Empleadas de Hogar (SEEH). Desde entonces hasta la actualidad, se ha mantenido una cifra estable que ronda las 400.000 afiliadas al sector, lo que nos ofrece la tasa de irregularidad más baja en el sector en los últimos años.

Gráfico 1. Ocupadas y afiliadas en el sector de Empleadas de hogar



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



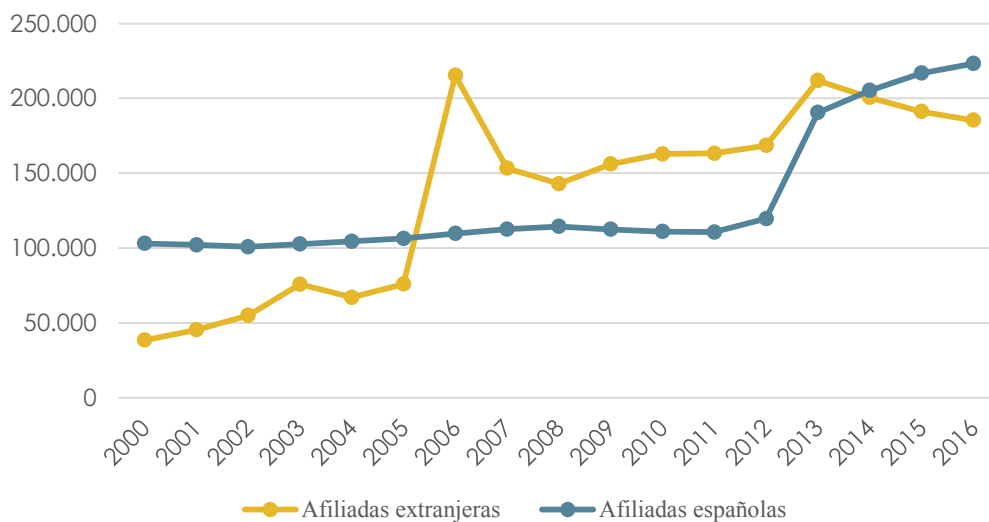
En el año 2016 nos encontramos con 185.351 (45%) mujeres extranjeras afiliadas al sector, frente a las 223.249 (55%) de nacionalidad española.

Así, podemos afirmar que el número de mujeres españolas afiliadas ha venido presentando una notable estabilidad frente a los datos convulsos de las mujeres extranjeras.

Un aspecto común a destacar es su reacción, en el año 2012, ante el cambio normativo, aunque es mayor en el grupo de las nacionales. Como se puede observar en el gráfico 2, las mujeres españolas acortan la distancia que hasta entonces habían mantenido con las extranjeras en cifras de afiliación, formalizando su situación en el sector, llegando incluso a superarlas desde el 2014.

Ante estos datos, se debe tener en cuenta que por mujeres extranjeras se entiende aquellas que no poseen nacionalidad española. En posición de la nacionalidad española, se contabilizan en el grupo de nacionales.

Gráfico 2. Evolución de las afiliadas al REEH / SEEH según nacionalidad



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



En relación a la distribución por sexos dentro del sector, las cifras reflejan la importante feminización del mismo. Como puede verse en la tabla 1 presentada a continuación, el número de afiliados varones siempre ha sido bastante menor que el de las mujeres, no ocurriendo sobre ellos grandes fluctuaciones, salvo en el 2006 (producto de la masiva regularización) donde alcanzaron la cifra récord de 29,044 afiliaciones. Sin embargo, las mujeres, han presentado una dinámica más convulsa muy parecida a la vivenciada por el conjunto de trabajadoras afiliadas al régimen especial de empleadas domésticas.

Así, para el 2016 nos encontramos con 21.460 hombres (5%) afiliados al sector frente a 408.600 mujeres (95%).

En cuanto a su procedencia, según los datos proporcionados por la Seguridad Social, los afiliados al Sistema Especial de Empleados de Hogar proceden en su mayoría de América (52%), seguidos de los provenientes de la Unión Europea (25%). Bastante más alejados se encontrarían los trabajadores domésticos de África (9%), Asia (7%) y países no pertenecientes a la Unión Europea (7%).

Si analizamos los países con mayor presencia en el Sistema Especial de Empleados de Hogar, son los siguientes:

Tabla 1

	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 social, octubre 2017.



Definición, tipología de modalidades y funciones

Para poder analizar el tipo de jornadas y tareas realizadas por las trabajadoras domésticas resulta preciso en este momento recordar la ambigüedad del término "servicio doméstico". Y es que como empleo doméstico se entienden todas las tareas relacionadas con el mantenimiento del hogar y con el cuidado de personas, realizadas dentro del mismo.

En cuanto a las modalidades se distinguen tres tipos: el trabajo de tipo interno, externo y por horas. En la tabla 2 podemos ver las diferencias entre estos tipos de modalidades de servicio doméstico, así como sus subtipos.

Tipos de jornada		Definición
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.
	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.
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.
	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.
Por horas		Forma más flexible del servicio doméstico. La trabajadora tiene libertad para simultanear trabajos y empleadores.

Tabla 2

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



En cuanto a las funciones, 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.

Normativa de aplicación

El servicio doméstico se rige por una normativa específica, diferenciada de otros regímenes laborales y en situación de desigualdad. Con la Ley de Relaciones Laborales de 8 de abril de 1976 el servicio doméstico pasa a ser considerado una “relación laboral especial”; será el Real Decreto 1424/1985 el que regule específicamente la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar y ponga fin a la jurisdicción meramente civil del sector. Según esta normativa, el contrato no necesitaba ser escrito, presuponiéndose una duración temporal. Entre las particularidades frente a otros sectores laborales está la aparición de la figura “despido por desistimiento”, que consiste en la voluntad del/la empleador/a de dar por terminado el contrato sin alegar causas adicionales, y de los tiempos de presencia.

Pasarán 26 años hasta la siguiente regulación específica, el **Real Decreto 1620/2011**, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. Este Real Decreto (RD) indica que el contrato podrá ser escrito o verbal, entendiéndose que su ausencia se considera como contrato indefinido. Los contratos de duración determinada de más de cuatro semanas serán por escrito y, en ese caso, deberá especificar aspectos concernientes (además de los generales) a las prestaciones salariales en especie (de haberse acordado), y que no podrán 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 de la empleada de hogar en el domicilio familiar, en su caso.

En cuanto a las retribuciones, han de garantizar al menos el pago en metálico del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en cómputo anual, dentro del cual puede incluirse la prorrata de dos pagas extraordinarias anuales que corresponden a la trabajadora.



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. Otros aspectos de regulación necesaria serán que entre una jornada y la siguiente deberán mediar por lo menos 12 horas (excepto en el caso de las internas, que será de 10). También 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.

Se mantiene vigente la figura del despido por desistimiento, que implica el pago de una indemnización de doce días de salario por año de servicio, con el límite de seis mensualidades. Si este despido se debe al fallecimiento del/la 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.

El 1 de enero de 2012 (aplicación **ley 27/2011 sobre la actualización y modernización del sistema de seguridad social**) 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 que recomendaba el Pacto de Toledo. 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 modificó la anterior reforma que se aprueba en 2010 .

La Ley 27/2011 trae consigo la obligación de cotizar a la seguridad social por cada hora trabajada y desde la primera hora. El/la empleador/a tienen la obligación de dar de alta a su empleada y a ingresar ambas partes de la cotización en la Tesorería General de la Seguridad Social.

Otro aspecto destacable es la prestación por incapacidad temporal, en los casos de enfermedad común o accidente no laboral. Si hasta ahora se tenía derecho a cobrar la prestación económica a partir del día 29, tras la aplicación de la Ley 27/2011 ésta se paga a partir del 4º día desde que se



produce la baja, corriendo a cargo del/la empleador/a del 4º al 8º día y de la Seguridad Social a partir del 9º día de la baja. (Art. 251.a)

Esta pretensión de equiparación con otros regímenes, sin embargo, sigue sin contemplar una diferencia fundamental con el resto de trabajadores/as, que es **la ausencia de derecho a la prestación por desempleo**.

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 espacial 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/as trabajadores/as presten sus servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador/a. Así, en el caso de menos de 60 horas la responsabilidad en materia de cotización recae sobre la trabajadora y solo de forma subsidiaria sobre el/la empleador/a.

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/as trabajadores/as incluidos/as en el Sistema Especial para Empleados de Hogar que presten sus servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador/a, tienen la responsabilidad de formalizar 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 de datos presentadas por empleadas de hogar deberán ir firmadas por sus empleadores/as.

Este Real Decreto 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.



Objetivos

Objetivo general

- 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.

Objetivos específicos

- Conocer los perfiles de las mujeres, las características de sus trabajos y las condiciones de contratación.
- Analizar el impacto que los cambios normativos han tenido en la evolución de la situación de las trabajadoras del servicio doméstico y sus condiciones laborales.
- Analizar de forma comparativa la situación de las trabajadoras en función de su origen nacional, considerando que pueden verse afectadas de forma diferente.
- Promover la igualdad de oportunidades, de trato y no discriminación, implicando para ello a representantes de entidades públicas y privadas relacionadas con el sector.



Metodología mixta

La investigación ha sido diseñada en tres fases. En un primer momento, se realizó un análisis de la evolución normativa sobre S.D., así como una revisión de la literatura reciente más relevante al respecto. También se indagó en fuentes secundarias (INE; Ministerio de Empleo y Seguridad social) sobre la situación actual de las mujeres inmigrantes trabajadoras en el S. D.

Para responder a los objetivos del estudio, se diseñó una metodología mixta, complementando la aplicación de encuestas con grupos de discusión y entrevistas en profundidad. La información obtenida se enriqueció gracias a técnicas participativas.

Metodología cuantitativa

Se diseñó un sondeo cuantitativo a través de encuestas exploratorias. Estas encuestas se distribuyeron a través de organizaciones del tercer sector que brindan apoyo a población migrante. Así, se obtuvo respuesta de 124 mujeres procedentes de 23 países diferentes.

Metodología cualitativa y participativa

Una realidad compleja como la del servicio doméstico, en la que intervienen diferentes actores sociales, 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.

Gracias a estas técnicas, se recogieron testimonios de 58 empleadas de hogar y de 22 personas empleadoras. La información aportada se complementó con los testimonios de 49 agentes clave del sector político, investigador, asociativo, sindical, laboral así como de empresas de intermediación laboral privadas.



Las experiencias en el trabajo doméstico entre mujeres de diferentes nacionalidades

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 resulta fundamental para comprender sus experiencias y trayectorias, pero también para poder evaluar el impacto de la normativa sobre su trabajo.

Entre los objetivos se apuntaba la necesidad de ahondar sobre 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 migrantes 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 el origen de la trabajadora sea autóctono o inmigrante.



Mujeres latinoamericanas

Proyecto migratorio y principales aspectos laborales

Entre las mujeres latinoamericanas consultadas, se constata que existe un atractivo por Europa y concretamente por España, y que la salida del país se realiza en muchas ocasiones desde una perspectiva idealizada, influida por compatriotas ya residentes en el país receptor. En este sentido, conviene tener en cuenta que las etapas previas a la crisis de 2008 presentan España como un país con oportunidades para medrar, y que existe un fuerte contraste entre las situaciones de quienes llegaron a España antes y después de ese año. La migración previa de familiares y amistades será un importante factor de atracción, y más aún cuando existen acuerdos entre el país de origen y el país receptor que pueden facilitar el proceso de migración.

El servicio doméstico se presenta como la puerta de entrada al mercado laboral. Si bien estamos ante una amplia variedad de situaciones, con diferentes niveles socioeconómicos de origen, son conscientes de que la oferta de trabajo en España es en el sector doméstico. No obstante, entre quienes tienen una formación superior, existe la creencia de que el paso por el sector doméstico será de carácter temporal, previo a poder dar el salto laboral a sectores más relacionados con sus estudios. La dificultad para convalidar estudios y el propio estado del mercado laboral español, dan paso sin embargo a otra realidad.

De hecho, el servicio doméstico se presenta no solo como la vía más fácil de acceso al mercado laboral, sino incluso como una de las más seguras cuando se tiene una situación migratoria irregular. El trabajo de interna se reviste de cierta seguridad ante las autoridades, pero también como la forma más sencilla de ahorrar y de poder enviar remesas al país de origen.

También se concibe como la forma más efectiva de conseguir la regularización migratoria; a cambio de la aceptación de condiciones laborales que incumplen la normativa, salarios por debajo del SMI y de la realización de tareas muy por encima de las estipuladas, son la moneda de cambio exigida para la regularización por parte del/la empleador/a, que en



muchas ocasiones tarda en llegar más de lo esperado. Otro aspecto desventajoso a señalar es la existencia de redes familiares en los países de origen (especialmente si se trata de hijos/as) que exigen la vuelta temporal ante necesidades familiares. La salida de España y abandono del trabajo implican la pérdida del esfuerzo realizado, ya que a la vuelta, las condiciones para el arraigo laboral, vuelven a comenzar de cero.

La edad, factor de incremento de la vulnerabilidad laboral en todos los sectores, se revela en el sector doméstico como un factor de riesgo especialmente relevante. Los prejuicios etarios explican que estas trabajadoras encuentren más resistencia por parte de los/as empleadores/as potenciales, pero además hacen que las propias trabajadoras acepten condiciones de explotación laboral en mayor medida que mujeres más jóvenes. Es decir, ante la mayor dificultad de ser contratadas, las mujeres latinas más mayores aceptan salarios más bajos y también el recorte de sus tiempos de descanso. Por otra parte, su propia situación, especialmente cuando no tienen redes de apoyo en España, también hace que el trabajo de interna resulte más atractivo para ellas.

Respecto a la forma de contactación con la oferta, algunas de las mujeres latinas vinieron a España con la promesa de un trabajo en el servicio doméstico, para sustituir de manera temporal a alguna amiga o familiar. Otras contaban con contactos que les han facilitado el acceso a un trabajo laboral. Quienes no contaban con este apoyo previo, son proactivas en cuanto a la búsqueda de nuevas redes. Lo primero es preguntar en el entorno conocido, a nuevas amigas, pero también en asociaciones de todo tipo, especialmente en las religiosas. Cuando esta vía no funciona, se produce el recurso a empresas mediadoras, a pesar de la desconfianza previa y de malas experiencias de compatriotas. Lo difícil es encontrar el primer trabajo; a partir de ahí existirá una referencia y un contacto validado que podrá facilitar el acceso a nuevos trabajos.

Las tareas a desempeñar dependerán del tipo de trabajo y especialmente, del tipo de jornada. En el caso del trabajo como interna, que como hemos señalado, es la vía de acceso más habitual a la regularización migratoria, las funciones exceden a las acordadas en el contrato (que puede ser oral o escrito).



Siendo internas, un requisito es que aprendan a cocinar y a desempeñar tareas específicas del cuidado (más cuando se trata de cuidar a personas dependientes) aun cuando no cuentan con conocimientos previos en el campo. Finalmente, se constata que entre quienes trabajan por horas las funciones y horarios acordados suelen cumplirse, pero no es así entre las trabajadoras a jornada completa y especialmente, entre las trabajadoras internas. En general, se puede concluir que las empleadas del hogar exceden las funciones propias de su actividad.

Respecto a las condiciones laborales, las mujeres entrevistadas denuncian 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, cuando se desconoce no solo la ley laboral específica del servicio doméstico sino cuestiones económicas como la moneda y el precio del nivel de vida. Esto explicaría que de recién llegadas acepten trabajos muy por debajo del SMI.

En general, pero de manera específica entre las internas, las condiciones laborales no se adecúan a lo estipulado por la ley. Además, la promesa de la regularización, se alarga en el tiempo, acompañada de condiciones laborales de explotación. El miedo a ser expulsadas del país y la necesidad tanto económica como de regularización, explican la aceptación de estas condiciones. El paso del tiempo, con la adquisición de mayores conocimientos sobre la normativa laboral específica, pero también del funcionamiento de las leyes a nivel migratorio, así como la propia regularización migratoria, serán la base que permite a las mujeres la negociación de sus condiciones laborales.

La relación con el/la empleador/a

El trabajo doméstico tiene un enorme componente emocional. Incluso cuando no se demandan cuidados, la intimidad inherente al hogar implica una relación de confianza superior a la que puede esperarse en otros sectores laborales. Cuando la función principal es el cuidado de personas la relación es más compleja, ambivalente en muchas ocasiones. Cuidadora y persona cuidada establecen un vínculo con diferentes grados de profundidad, pero muy intenso. Esto da lugar a desgaste por parte de la trabajadora (síndrome



de *burnout* en la cuidadora) y la complejización de la relación con la persona empleadora.

Esta complejización de las relaciones resulta aún mayor cuando la persona cuidada no es la persona empleadora. La situación de vulnerabilidad de la persona cuidada (especialmente cuando se trata de personas dependientes, personas muy mayores o de corta edad) incrementa la sensación de apego de la trabajadora, que puede repercutir negativamente sobre ella misma. Esto se explica por la ampliación de tareas que no le corresponden, pero que son necesarias para la persona cuidada. Además, estas relaciones inciden sobre el alargamiento de jornadas laborales que no favorecen a la cuidadora.

En el caso del cuidado de menores, las trabajadoras señalan la complejización de las relaciones; los menores cuidados tienden a establecer vínculos de confianza y afecto con la trabajadora que pueden ser fuente de celos y desconfianza por parte de los empleadores/as. Establecer los límites del cariño no resulta fácil, y la finalización de la relación laboral puede resultar psicológicamente dura para todas las partes implicadas.

Respecto a la **relación con la administración**, se constata cierta relación ambivalente. Previo a la regularización migratoria, existe miedo y desconfianza. Una vez existe la regularización, la administración puede ser una fuente de protección, si bien las comunicaciones con la misma no son fluidas. Respecto a la normativa, en el caso de las mujeres latinas existe un conocimiento superior que el que existe en otros grupos, si bien siempre se cree que los otros grupos tienen un conocimiento superior, especialmente las españolas. Esto, según constata el análisis de las españolas, no siempre es cierto.

Los aspectos mínimos de la normativa laboral del servicio doméstico son conocidos, si bien existen confusiones con respecto a ciertos derechos. Concretamente, derechos específicos laborales y derechos asociados a ciudadanía son confundidos. Finalmente, aunque la normativa se conozca, la defensa de los derechos es más compleja, pues implica un proceso de empoderamiento al que no todas las mujeres han llegado. Es decir, las trabajadoras son conocedoras de que tienen más derechos de los que finalmente reclaman. La capacidad de negociación en este sentido es deficitaria. Las redes sociales, concretamente el asociacionismo, son fuente de empoderamiento efectivo.



Mujeres africanas

Proyecto migratorio y principales aspectos laborales

Las mujeres africanas entrevistadas plantean una amplia diversidad de situaciones para iniciar el proyecto migratorio hacia España. En este sentido, cabe señalar que existe una clara diferenciación entre las mujeres de Marruecos y del resto de África, siendo sus condiciones de partida y laborales en España, completamente distintas.

Como motivos para venir a España las mujeres de origen marroquí señalan, además de las motivaciones económicas, la mejora del estatus social, el deseo de conocer España y la huida de situaciones familiares complicadas, entre otras.

Las mujeres del resto de África destacan motivaciones económicas y la falta de empleo en origen.

Sobre la elección de España como destino migratorio, es generalizada la idea de que España es el país que abre las puertas de Europa y que una vez que se llega a España resulta más fácil moverse por el resto de Europa si las cosas no marcharan bien.

En su primera búsqueda de empleo las mujeres africanas, muchas de ellas en situación administrativa irregular, encuentran en el servicio doméstico un sector en el que introducirse es posible y además, de forma rápida. Piensan en el servicio doméstico como el sector que les permitirá la posterior regularización administrativa.

Entre las trabajadoras marroquíes se mencionan como causas de entrada al sector, la necesidad de ingresos económicos de forma inmediata y los difíciles procesos de homologación. Todas coinciden en que se trata de un cambio violento en su estatus socio-laboral que deben aceptar. El servicio doméstico no es el sector de actividad donde deseen emplearse, pero es el único que perciben como accesible.



Asimismo, dentro del sector doméstico la primera introducción de las mujeres africanas al mercado laboral se dará a través de la modalidad de interna. Entre las causas que mencionan como fundamentales para elegir esta modalidad destacan:

- Método para ahorrar en alquiler y otros gastos de manutención durante los primeros meses.
- Medio rápido para pagar las deudas en las que se incurrió al emigrar.
- Sirve para olvidar y desconectar de la realidad (más habitual en casos donde se ha huido de situaciones familiares complicadas).

Las vías más utilizadas por las trabajadoras marroquíes para encontrar empleo son las empresas privadas de colocación, organismos públicos como la Agencia para el Empleo y organismos sociales. 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 parroquias juegan un importante papel, así como las entidades del tercer sector.

Entre las *internas*, las funciones más destacables son las tareas de cuidado de mayores y 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 ancianos.

Entre las *externas* se señalan labores de limpieza en el hogar y cuidado de menores, o acompañamientos de noche puntuales.

Esta situación manifiesta la multiplicidad de las funciones que desempeñan las trabajadoras domésticas. Se debe señalar que en numerosos casos se incumple el acuerdo verbal de funciones que se señaló 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 empleador/a.

En cuanto a los tipos de contrato que se realizan en el sector, cabe diferenciar entre las trabajadoras marroquíes y las del resto de África. Las primeras cuentan en su totalidad con contrato escrito y refieren estar contratadas de manera regular. Mientras, las segundas coinciden en que nunca han estado contratadas de forma regular, siendo su contrato de tipo oral aun cuando



éste ha tenido una duración superior a cuatro semanas y su vulneración de derechos laborales mucho mayor.

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. Los testimonios de las internas indican que la jornada de 40 horas semanales no es casi nunca respetada. De las internas entrevistadas, la persona que menos horas al día trabajaba lo hacía durante 10 y la que más durante 14 horas. En lo que respecta a sus descansos semanales, estos se producen desde el sábado tarde y el domingo completo, cumpliendo con lo estipulado por la ley. No ocurre lo mismo con las 2 horas de descanso diarias que son inexistentes en la mayoría de los casos.

Por lo que concierne a las externas, su horario parece estar más estipulado, cumpliéndose lo acordado sin mayores dificultades.

Como ocurre con la jornada laboral, las retribuciones salariales varían según la modalidad de trabajo y la existencia de contrato. Así, las trabajadoras internas que trabajan de manera regular señalan el salario mínimo interprofesional como cantidad máxima a cobrar, algo que, a pesar de cumplir con la normativa, no se ajusta a las horas reales de trabajo. En cuanto a las trabajadoras por horas las remuneraciones varían desde 4€ o 5€ la hora (caso de las mujeres del resto de África que trabajan de forma irregular) y 10€ la hora (caso de una entrevistada marroquí que trabaja de forma regular).

La economía informal es otro de los ejes que atraviesa 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 marroquíes) se encontraban afiliadas a la Seguridad Social, al Sistema Especial de Empleadas de Hogar, en el momento de la entrevista.

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 que la trabajadora regularice su situación administrativa.

La segunda causa, es la poca predisposición por parte de algunos/as de los empleadores/as darles de alta, alegando que se trata de un proceso



burocrático tedioso y difícilmente asumible económicamente. Ante esta negativa alguna trabajadora ha llegado al acuerdo con su empleador/a de ser ella misma quien se encargue del pago completo de la cuota de la seguridad social.

La tercera y última razón, radica en la propia petición, por parte de la trabajadora, de la no formalización, más habitual entre las trabajadoras por horas, quienes valoran que su salario se vería considerablemente reducido si se cotiza a la seguridad social. Por otra parte, la ausencia de derecho a la prestación por desempleo desalienta la cotización a la seguridad social.

No obstante, el servicio doméstico se plantea como una forma de regularizar su situación administrativa o, por lo menos, así lo pretenden. En esta situación de vulnerabilidad es habitual que sean las propias trabajadoras quienes, a través de figuras como el arraigo social o laboral, pretendan su regularización administrativa y así se lo hacen saber a sus empleadores/as. 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 que permitiera obtener la ansiada regularización.

Relación con el/la empleador/a

A partir del discurso de las trabajadoras hemos establecido distintos tipos de relaciones entre trabajadora y empleador/a, destacando dos vivencias de la relación muy intensas: por una parte, encontramos relaciones de dependencia hacia la trabajadora, más habituales entre las internas que realizan labores de cuidado. Son relaciones en las que media el cariño y la confianza, pero que someten a la empleada a una fuerte culpabilidad cuando decide acabar la relación laboral. En esta dinámica el/la empleador/a transmite la idea a la trabajadora de que ella es imprescindible para el buen funcionamiento del hogar ("no tengo a nadie").

En el otro extremo, encontramos relaciones de autoridad, donde el/la empleador/a remarca constantemente su estatus de superioridad. Se perciben fricciones en la relación que en ocasiones se materializan en vejaciones verbales. Esta relación es más habitual en los casos en los que la empleada necesita la regularización administrativa.



Redes

La mayoría de las mujeres entrevistadas no contaba con una red familiar que la acogiera en los primeros momentos de su llegada. Entre las mujeres marroquíes las redes de apoyo que se construyen con mayor frecuencia son amistades normalmente también trabajadoras del hogar, seguido de las 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.

En lo que concierne a las mujeres provenientes del resto de África, surgen dinámicas de tipo más asistencialista. Éstas acuden a entidades del tercer sector para paliar necesidades básicas además de para la búsqueda de empleo.

Mujeres de Europa del Este

Proyecto migratorio y principales aspectos laborales

La situación del país de origen es determinante en la elaboración del proyecto migratorio de las mujeres europeas. Entre los motivos de salida, que más se reiteran en el discurso de las mujeres entrevistadas, se encuentran los de tipo económico. Especial relevancia cobra en este grupo la situación económica y política del país de procedencia en el momento de emigrar. De este modo, Rumania, Ucrania y Moldavia son presentados por las entrevistadas como países con una grave recesión económica, sueldos bajos y en el caso de Ucrania, además, como un país en conflicto. Sobre la elección de España como destino migratorio se mencionan diversos motivos siendo el más recurrente que la elección se debió a que ya contaban con familiares o amistades en España, específicamente en Madrid. Como aspecto reseñable destaca que en el discurso de 6 de las mujeres entrevistadas la emigración hacia España se planteaba como un viaje de ida y vuelta. Sin embargo, la



realidad nos indica que son proyectos que se alargan en el tiempo con el posterior asentamiento.

Las mujeres que se encuentran en situación administrativa irregular, refieren el servicio doméstico como su primer empleo en España. Esa inserción se haría en diversas modalidades, de forma que se encuentran desde cuidadoras de perros hasta internas encargadas del cuidado de personas mayores o menores.

Los motivos que se alegan para entrar al sector es la rapidez con la que se puede encontrar empleo y la dificultad en la homologación de estudios lo que les impide insertarse en su área profesional. En este sentido, se produce una movilidad laboral descendente durante los primeros meses tras su llegada potenciada por la dificultad del idioma.

Entre las vías de acceso para encontrar empleo y establecer contacto con posibles empleadores/as las iglesias ortodoxas y adventista se erigen como las más utilizadas. En dichas instituciones suelen coincidir compatriotas del Este de Europa que además de compartir la religión y momentos de ocio trasladan sus necesidades de trabajo.

Entre las modalidades realizadas con mayor frecuencia destacan la modalidad de interna, seguida de la de externa y por horas.

Las *internas* realizan tareas de cuidado a mayores dependientes (ayuda básica en las actividades básicas de la vida diaria) o menores, además de labores de limpieza y mantenimiento del hogar.

Las *externas* por su parte se encargan de labores de limpieza del hogar y del cuidado de menores (recogida del centro escolar, ayuda en tareas extraescolares, baño, ayuda para dormir, jugar). Se diferencian de las externas pues no pernoctan en el domicilio.

Por su parte, el trabajo por horas se centra de forma exclusiva en la limpieza y el mantenimiento de hogar en varios domicilios a la vez.

De este modo puede inferirse que la modalidad por horas suele estar más definida y no es simultaneada con labores de cuidado.

Además, existe una preferencia casi generalizada por abandonar la modalidad de interna (adoptada al inicio de su llegada a España) cuando



sea posible para pasar a la modalidad de externa, aunque esto no siempre se cumple.

En cuanto a la existencia de condiciones laborales optimas cabe señalar que la gran mayoría cuenta con un contrato formal de tipo escrito en su empleo actual o ultimo empleo en hogar, lo que constata la alta regularidad en este colectivo. 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.

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 y que son reiteradamente incumplidos, destaca el horario estipulado en el mismo, así como el lugar donde se van a prestar los servicios.

En el caso de las internas, aparecen horarios que abarcan todo el día, la jornada más habitual es de 8:00 de la mañana a las 22:00. Asimismo, aparece la modalidad de interna de fin de semana cuyo horario abarca desde la noche del viernes o sábado hasta el domingo noche que es cuando vuelve la interna de planta.

En lo que respecta a los descansos semanales es habitual que el horario de salida de las internas sean el sábado 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 por la normativa.

Por su parte, en el caso de las externas, existen externas a tiempo parcial y a tiempo completo, para la primera su jornada laboral es de 7 horas diarias mientras que las segundas pueden realizar jornadas que alcanzan como máximo las 14 horas diarias (de 7:30 a 21:30).

Esta amplitud de horarios confirma el incumplimiento de la normativa vigente, sobre todo en el caso de las internas y las externas a tiempo completo y son síntoma de la precariedad del sector y del mercado laboral español.

Los salarios de internas y externas de jornada completa rondan entre los 700€-800€ al mes y en lo que concierne al salario por horas se señalan precios que van desde lo 7€ hasta 10€ la hora. Cabe señalar que en algunos casos las entrevistadas comentan haber combinado distintas modalidades para



incrementar sus ingresos durante sus primeros años en España como puede ser simultanear un trabajo de noche con un trabajo de externa o por horas durante al día.

En cuanto a su relación con la seguridad social la mayoría de las mujeres de Europa del Este consultadas se encuentran afiliadas al Sistema Especial de Empleadas de Hogar. Concretamente, en el caso de las rumanas el salto de la economía informal a formal se ha visto favorecido desde la inclusión de Rumanía en la Unión Europea en el 2007 (exceptuando los momentos de aplicación de la moratoria). En este sentido las ciudadanas ucranianas y moldavas se encuentran en una clara situación de desventaja comparativa.

Así pues, una vez ingresan las trabajadoras en el mercado formal, su relación con la seguridad social puede adoptar ciertas particularidades tales como que:

- 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 empleador/a.
- Se cotiza por menos horas de las que se trabaja en realidad tras un acuerdo verbal con el empleador/a. En este caso es el 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.
- Trabajadora y empleador/a pagan cada uno la mitad de la cuota a la seguridad social. Esta decisión es fruto de la negociación entre ambas partes.
- Los empleadores/as asumen la totalidad de la cuota correspondiente sin menoscabar el salario de la trabajadora.

Muchas de las entrevistadas coinciden en que son ellas quienes exigen el alta por la seguridad que ésta otorga ante posibles situaciones de desprotección.

En el caso de las mujeres del Este de Europa, la regularización administrativa a través del servicio doméstico no suele ser procedimiento habitual. Entre las entrevistadas ninguna de ellas comenta haber optado por el servicio doméstico para su regularización administrativa, o por lo menos, así se



concluye de sus testimonios. 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.

Relación con el empleador/a

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 tiene más años en el mismo domicilio, de esta forma, llegan a convertir esa relación laboral en una de amistad una vez acaba la primera. Estas relaciones no se ven afectadas así pues por el incumplimiento de ciertos derechos laborales recogidos ya en el apartado de aspectos laborales. Lo mismo puede deberse, en parte, a que el incumplimiento de ciertas condiciones que fija la ley no se atañe únicamente como culpa de las empleadoras, sino que a un propio desconocimiento.

Si se tratan de relaciones de cuidado, la relación mantenida con las personas cuidadas puede llegar a ser más cercana pues se traspasa la barrera de la relación contractual para dar lugar a expresiones de afecto o cariño. De tal forma, como ya ocurriera también con otras nacionalidades, muchas de las relaciones creadas rebasan la barrera laboral para convertirse en relaciones más cercanas. Esto, aunque puede inferirse positivo para el clima laboral, puede inducir a la asunción de que no es un sector laboral profesionalizado y, por ende, propiciar un escenario ideal para el menoscabo de derechos laborales.

Redes

A partir de del discurso de las entrevistadas se constata que la principal red de apoyo la constituyen las iglesias en Madrid, ortodoxa y adventista. Ambas iglesias aglomeran durante sus liturgias de fin de semana a mujeres de origen rumano y ucraniano principalmente. Por un lado, se convierten en un centro de reunión para conocer a otros connacionales y ampliar así la red de amistades, compartir momentos de ocio, baile y gastronomía oriunda de sus países, etc. Por otro lado, sirve como medio para acceder a ofertas de empleo, obtener referencias y asesoría legal.



Alguna de las mujeres llega a mencionar a la iglesia como su única red de apoyo en España.

Mujeres españolas: Grupo de control

Entre las mujeres españolas de más edad ha sido habitual que la entrada al servicio doméstico se realizase desde muy temprana edad, entre los 13 y 17 años. Estas situaciones suelen asociarse a un nivel muy bajo de estudios y bien a una migración previa desde una zona rural a Madrid o incluso a la continuación de la profesión de sus madres. 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. 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. En cuanto a las mujeres nacionalizadas, su situación se asocia más a este último grupo que al de otras mujeres de su mismo origen.

En cuanto a la modalidad de empleo de hogar ejercida, todas se encuentran en la actualidad en la modalidad de externas o por horas, siendo escasas sus experiencias como internas, modalidad por la que expresan un alto rechazo.

En cuanto a la relación con la seguridad social, cabe mencionar que todas las mujeres entrevistadas se encuentran en la economía informal, lo que implica condiciones laborales precarias. Esto se confirma cuando se analizan determinados aspectos como el contrato, la mayoría de veces de palabra, lo que confirma la ausencia de un contrato formal incluso entre las que más años llevan en el sector. Esta ausencia de contrato estaría asociada a un desconocimiento de la normativa sobre el servicio doméstico.



Respecto al salario, en las trabajadoras por horas, se encuentran precios que van desde 6€ hasta 10€, muy similares a los expuestos por las mujeres migrantes trabajadoras en la misma modalidad. Al respecto coinciden en que el precio por hora habría disminuido como consecuencia de la crisis económica, llegando incluso a estar en 5€. Asimismo, señalan como otra posible causa para dicha bajada la incursión de las trabajadoras inmigrantes en el servicio doméstico.

En lo concerniente a las relaciones personales establecidas entre trabajadora y empleador/a, y a diferencia de lo que ocurriera con las mujeres migrantes, las relaciones tienen menor profundidad. Este aspecto puede estar influido por la modalidad de trabajo (externas por horas) y porque no son proveedoras de cuidados. En el caso de la mujer nacionalizada que trabaja en cuidados, su relación también relaciones personales de mayor intensidad con los empleadores y con las personas cuidadas.

Entre las entrevistadas que llevan más años en el sector y cuyo ingreso se dio en los años 80´ y 90´ se constata la idea de que la no afiliación a la Seguridad social es algo que viene desde atrás y que es difícil de cambiar más si se trata de un trabajo por horas.

Asimismo, esta no afiliación se debe a dos motivos principalmente:

- En unos casos, la cotización ha sido un tema que jamás se ha tocado en el transcurso de la relación laboral y además no existe pretensión por ninguna de las partes.
- En otros, el empleador/a de muto propio ha ofrecido a la trabajadora darle de alta en el sistema y ha sido ella quien ha declinado el ofrecimiento por valorar las repercusiones en su salario o por incompatibilidad con otras ayudas sociales.

Se constata que existen 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.



En cuanto a la opinión que les provoca el ingreso de trabajadoras de origen migrante en el ámbito del empleo de hogar existen también dos posturas contrapuestas.

Por un lado, se encuentran las que muestran mayor aceptación y apertura hacia las trabajadoras migrantes.

Por otro, se encuentran las trabajadoras que muestran 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 el hecho de que las mujeres de origen inmigrante aceptan condiciones laborales que ellas califican como inaceptables. La más destacable está relacionada con su salario percibido.

Finalmente, es llamativa la ausencia de asociacionismo dentro de las mujeres españolas mencionando como única red de apoyo su red familiar y personal.



Las personas empleadoras

Para poder dar respuesta al objetivo principal de la investigación se ha incluido la visión de las personas empleadoras. No se plantea como una visión enfrentada, sino complementaria, la de personas que contratan a otras para dar respuesta a una necesidad. Las especificidades en las que se desarrollan las relaciones laborales del servicio doméstico, en las que los hogares se convierten en *empresarios*, complejizan este análisis pero resulta imprescindible para poder evaluar la normativa, sus aciertos y desaciertos. El primer aspecto a señalar es que las personas empleadoras, a pesar de ser consideradas como *empresarias* que contratan, forman un conjunto heterogéneo con diferentes situaciones, necesidades y niveles socioeconómicos. En función de sus diferentes recursos (económicos, pero también referidos al capital social) encontrarán en la normativa y en el proceso de contratación distintas dificultades.

Entre los motivos de origen para el recurso al servicio doméstico destacan los horarios laborales de las personas empleadoras, a los que se suman largos tiempos de desplazamiento al trabajo. Los horarios laborales flexibles en la hora de salida, permiten conocer a qué hora empieza la jornada laboral pero no a qué hora finaliza. También, aunque en menor medida, aparece la consideración de un nuevo concepto del tiempo de ocio y del tiempo en familia o en pareja.

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. Las tareas demandadas se refieren a 4 bloques principales, que pueden coordinarse entre sí, o que pueden exigir la contratación de diversas personas.

- Cuidado de menores
- Limpieza y mantenimiento del hogar, plancha
- Cuidado a personas dependientes
- Cuidado a mayores no dependientes



Respecto al tipo de jornada demandada, ésta está directamente relacionada con el tipo de necesidad, pero confluyen otros aspectos, como 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.

Los criterios de selección varían en función del tipo de trabajo demandado, y se constata que pueden cambiar a lo largo del tiempo y también en base a experiencias previas. Los estereotipos se aplican más en relación a la edad que a la nacionalidad (una mujer madura para cuidar a un bebé, una mujer joven para cuidar a un menor de pocos años). Existen estereotipos en referencia a otras cuestiones, pero finalmente no se aplican, pues los criterios de selección se enfocan más a la vía de acceso que a otros criterios, además de a la disponibilidad horaria. Un aspecto discriminante sí es el conocimiento del idioma español, especialmente si se trata del cuidado de personas. Este factor no es tan relevante cuando se trata de limpieza de hogar, aunque dificulta las relaciones. Ser fumadora también es un impedimento para la contratación. Respecto a la regularidad administrativa, las personas que emplean internas prefieren a personas regulares, pero todas han participado en al menos la regularización administrativa de una persona. Se prefiere no pasar por el proceso, no por la complejidad del proceso, sino porque, según los testimonios recogidos, las trabajadoras dejan el empleo cuando finaliza el proceso de regularización.

Las personas empleadoras destacan cuestiones un tanto abstractas para decidirse por una u otra trabajadora, como el *feeling* o una conexión en la entrevista. No obstante, el aspecto básico es la existencia de recomendación; una persona recomendada no solo tiene más posibilidades de obtener el trabajo, sino incluso de obtener de entrada un salario superior. Además de cuestiones como las señaladas, la disponibilidad horaria será fundamental.

Entre las vías habituales de contactación se han señalado:

- A través de personas conocidas (familiares, amistades y vecinos/as)
- Otras trabajadoras conocidas (una trabajadora recomienda a otra)



- Parroquias y asociaciones religiosas (para personas religiosas y no religiosas)
- Tercer Sector
- Agencias privadas de colocación
- Buscadores online y webs de servicio doméstico

Las relaciones laborales parecen ser más largas en el caso de las externas por horas, aunque también son más prescindibles. En el caso de las internas las relaciones tienen una media de dos años (existiendo salvedades de relaciones muy largas en el tiempo) especialmente en el caso del cuidado de menores.

Respecto a la normativa específica de servicio doméstico, se constata una gran confusión tanto entre la responsabilidad de cada una de las partes como de los cambios específicos. Es más habitual que la normativa sea conocida entre las personas que emplean internas, quienes rechazan tener a empleadas sin contrato, pero no entre las personas que contratan por horas. Incluso entre aquellas personas que sí tienen a su empleada dada de alta en la seguridad social, existe desconocimiento sobre aspectos como la inexistencia de prestación por desempleo, o acerca del cálculo de nóminas cuando la empleada está de baja laboral. La relación con la administración se percibe como compleja, y es el motivo principal para recurrir bien a empresas mediadoras bien a gestorías, e incluso, se utiliza como justificación para no dar de alta a las trabajadoras externas por horas. Se comprende que la trabajadora interna y la externa a jornada completa deben cotizar, pero no se aplica el mismo criterio para las trabajadoras por horas.

Las principales dificultades de los empleadores/as eran burocráticas: alta a la seguridad social, partes de accidentes de trabajo, y preparación de las nóminas.



Valoración del cambio normativo

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. La primera dificultad radica en el lugar de desempeño de la labor, que es el hogar (esfera privada) y en el tipo de labores desempeñadas, imprescindibles para el funcionamiento de la sociedad, pero que históricamente han sido desvalorizadas socialmente e invisibilizadas. A esto hay que añadir la dificultad que supone que los hogares se conviertan en empleadores, y se equiparen a empresarios/as en las obligaciones que tienen respecto de sus trabajadoras. 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.

Esta desvinculación se explica en base al propio desinterés legislador y en segundo lugar a la concatenación de cambios en los últimos años, que dificultan la comprensión de los mismos. En este sentido, es importante recordar 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. En este sentido, el avance legislativo de 2011 no solo expresa una voluntad política de reconocer los derechos laborales de un colectivo excluido de los derechos de todos los trabajadores/as, sino que también indica una predisposición del estado hacia la igualdad efectiva, al legislar sobre un sector feminizado como es el del servicio doméstico.

Esta legislación supone un avance especialmente simbólico, al poner sobre la



mesa una cuestión olvidada durante tanto tiempo, además de promover el acercamiento a otros sectores laborales, pero deja fuera derechos fundamentales que impiden que la igualdad sea real.

Tampoco es ajeno el contexto socioeconómico poco propicio en el que se produce el avance legislativo. Su andadura es corta, y es difícil evaluar su impacto, pues sólo un año más tarde se publicó el **Real Decreto-Ley 29/2012**. Si las reformas planteadas en 2011, a pesar del enorme avance social que supone, 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 trabajadores/as. Es importante recordar que en este momento, el Estado apunta más al sostenimiento de la financiación del Estado de Bienestar que a la igualdad en derechos.

Este RD se centra en las condiciones de afiliación para las trabajadoras por horas y en los tramos de cotización para todas las trabajadoras del hogar y modifica la obligatoriedad de alta por quien la emplea en el caso de trabajar menos de 60 horas mensuales suponiendo un retroceso para muchas trabajadoras del hogar. 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 de 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 la prestación por desempleo.

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. Se constata que existe un desconocimiento generalizado no solo de la propia normativa, sino incluso de la definición del sector doméstico, y de dónde comienzan y acaban las obligaciones y tarea de la trabajadora tanto como de la persona empleadora. Especialmente desconocido es entre las



trabajadoras por horas, mayormente en la economía sumergida. La 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. El caso de las trabajadoras internas es el que da un mayor espacio para la explotación laboral y para el incumplimiento de derechos laborales.

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. Más concretamente, las trabajadoras del servicio doméstico continúan sin tener cobertura para el desempleo, y 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. Por otra parte, las trabajadoras de hogar no cotizan por la cuantía real del salario que perciban debido a la cotización por tramos, y del mismo modo, esta cotización por tramos contribuye a invisibilizar la realización de horas extras al no reportarse a la Seguridad social la variación en el pago mensual, por cotizarse por tramos. 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.

Asimismo, se les excluye también de la aplicación de la ley de Prevención de Riesgos Laborales (Art. 3.4.). No obstante, la misma ley refiere que el titular del hogar está 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 domésticas.



Vulnerabilidad y discriminación en el empleo

Una vez realizados los análisis de la situación laboral de las mujeres migrantes pertenecientes a los distintos grupos nacionales se constata que existen situaciones de vulnerabilidad y discriminación asociadas tanto por su papel como trabajadoras domésticas, así como por su condición de migrante.

A continuación, se recogen algunas de situaciones de vulnerabilidad y discriminación más acuciantes recogidas a partir de los testimonios de las mujeres entrevistadas junto a la observación que de la misma hacen los expertos/as en la materia.

Utilización de estereotipos raciales en la contratación y discriminación étnica

Las trabajadoras domésticas perciben la utilización de estereotipos raciales por parte de agencias y empleadores/as durante la búsqueda del empleo, pudiendo ser dichos estereotipos favorecedores para la contratación como sucede en el caso de las latinoamericanas, o perjudiciales como ocurre en el caso de las africanas.

Respecto a las mujeres latinoamericanas se constata que tanto las agencias como las 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”.

Por su parte, 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 empleadores/as o agencias. Esto podría explicar, en cierta medida, que haya pocas mujeres africanas en el servicio doméstico junto a su situación jurídica. Asimismo, muchas de ellas se perciben en una situación de desventaja respecto a otras nacionalidades como la latinoamericana a causa de no compartir la misma religión con la población



de acogida algo que es detectado también por las entidades y personas expertas que las atienden.

En lo que respecta a las mujeres de religión musulmana de origen marroquí que usan velo o hiyab éstas afirman 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.

De esta manera, se constata que en ellas no solo converge la cuestión del origen sino también la cuestión religiosa (islamofobia) constituyéndose ambos como un freno hacia su plena inserción laboral.

En el caso de las mujeres de Europa del Este cabe mencionar que sobre ellas no se producen situaciones de discriminación étnica en el empleo con tanta frecuencia como sí otros tipos de discriminación ya sea por edad o por la situación jurídica. Son mínimos los casos en los que se detectan estereotipos negativos por parte de futuros empleadores/as.

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 que sufren mayor discriminación que otros y que por tanto tienen más complicado insertarse en igualdad de condiciones que el resto como es el caso de las mujeres africanas.

Explotación laboral e irregularidad administrativa.

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.



Los discursos de las trabajadoras domésticas reflejan una vulneración de derechos laborales que adopta casi un carácter estructural y que guarda, en ocasiones, estrecha relación con su condición de migrantes.

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. 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.

Entre las más flagrantes y que se repiten entre las diferentes trabajadoras destacan: ausencia de un contrato escrito, 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, horario de descanso semanal y diario inferior a lo que marca la normativa o inexistente en algunos casos, ausencia de pagas extraordinarias, entre otros.

Esta situación de vulnerabilidad se ve acrecentada fundamentalmente por tres razones: la aceptación del empleo de hogar como un sector diferenciado, la situación administrativa de quienes se insertan en él y la modalidad de trabajo realizada por la trabajadora, entre otros.

Históricamente el servicio de empleo al hogar ha sido reconocido como un sector diferenciado y, por tanto, con derechos distintos a los del resto de sectores. La aplicación de una normativa diferenciada, y con tantas particularidades hacen que empleador/a y trabajadora asuman como diferente o especial el trabajo doméstico y desconozcan aspectos importantes para la correcta realización del mismo dentro de los marcos legales lo que provoca que derechos laborales que para otros trabajadores y trabajadoras serían incuestionables en este sector sí lo sean. Algo que se hace evidente y que adopta sentido cuando se piensa en la ausencia de prestación por desempleo para este sector.

De tal forma que el estatus irregular de algunas de las trabajadoras amparará el incumplimiento de derechos laborales pues servirá como excusa para los 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 del resto de África alarga esta condición más en el tiempo lo que supone una mayor vulnerabilidad.

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 el domicilio del empleador/a las 24 horas del día, con escaso contacto con el exterior y por tanto conocimiento de la normativa.

Otras razones serán: el desconocimiento del idioma español, ausencia de redes de apoyo, miedo a la pérdida del empleo, etc.

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
- 3) que ésta se ejerce sobre todas las nacionalidades que se emplean en él en mayor o menor medida.



Conclusiones

El avance de la legislación y 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.

Por otra parte, y no es una cuestión menor, el funcionamiento de la administración no es propicia. Para comprender este aspecto, habríamos de revisar la relación de las personas empleadoras y de las trabajadoras con la administración. Esta relación se percibe como difícil, lejana y exenta de comprensión. Además, se concibe como una entidad *penalizadora* más que de garante de derechos. Más cuando hemos de pensar que empleadores/as, que tal vez nunca han tenido necesidad de tratar con la administración, se convierten en empresarios y empresarias, con unas obligaciones que desconocen. El recurso a gestorías y empresas de mediación supone un gasto añadido que no todos los demandantes de servicio doméstico pueden afrontar. Esto, evidentemente, repercute sobre la trabajadora y sobre sus condiciones laborales.

Por otra parte, la propia trabajadora percibe la relación con la administración de un modo similar; la administración es lejana, difusa, e impersonal. Para las trabajadoras más vulnerables (en situación de irregularidad administrativa y de economía informal) el temor a las represalias jurídicas supera los posibles beneficios. 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. 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.

Por otra parte, la legislación ha dejado fuera aspectos tan relevantes como la Prevención de Riesgos Laborales. No hablamos por tanto solo de una desigualdad clave al no tener derecho a la prestación por desempleo, sino que las condiciones de seguridad en las que se desempeña el trabajo quedan al arbitrio de las personas empleadoras. Especialmente relevante es señalar que las trabajadoras carecen de formación sobre prevención de riesgos laborales. Además, este aspecto queda reforzado negativamente al producirse un vacío legal respecto a la inspección de trabajo.

La normativa no es discriminatoria en sí, si bien 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, y respecto a la normativa, especialmente negativo habría sido el cambio sobre la responsabilidad del alta de las trabajadoras por horas, desincentivando el alta de estos contratos.

Otra cuestión diferente es cómo 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.

Esta explotación laboral se justifica en ocasiones a partir de la propia desvalorización del trabajo de cuidados, pero también del 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.

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.

Las 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. Los factores de discriminación más reseñables son la edad, el idioma (desconocimiento del español) y la manifestación religiosa en el caso de las mujeres musulmanas (especialmente el uso del velo).

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 personas empleadoras.

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 el incumplimiento de los mínimos que establece la ley, y que se explican 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.



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 sinceros agradecimientos a nuestras participantes anónimas, que han querido compartir con nosotras su realidad.

También a las asociaciones han accedido a colaborar en el sondeo cuantitativo proveyendo a sus usuarias nuestros cuestionarios.

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, organizaciones y partidos políticos, han colaborado en el estudio participando en las diversas actividades y que queremos agradecer su colaboración.

- Abierto hasta el amanecer
- ACCEM
- ACOBE
- AESCO
- Al Amal
- AMALGAMA
- Ambehogar
- Asociación GUARANÍ
- Ayuda Doméstica
- Casa Colombia
- CCOO
- CEAR
- CENTRO DE MUJER PACHAMAMA
- 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
- 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





Departamento Sociología II



www.admolinos.org

Con la colaboración de



SECRETARÍA GENERAL DE INMIGRACIÓN Y EMIGRACIÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE INMIGRACIONES



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro



www.admolinos.org