ESENCIALES Y SIN DERECHOS

O CÓMO IMPLEMENTAR EL CONVENIO 189 DE LA OIT PARA LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR

OXFAM

ESENCIALES Y SIN DERECHOS

O CÓMO IMPLEMENTAR EL CONVENIO 189 DE LA OIT PARA LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR

De todas las trabajadoras del hogar de la UE, el 28% trabajan en España. Equivalen a toda la población de Cantabria y, a pesar de que las familias invierten en sus servicios prácticamente 7.250 millones de euros, una de cada 3 vive en la pobreza. Hemos externalizado a bajo coste los trabajos más esenciales de nuestra sociedad y economía, los que hacen posible que la vida continúe.

En este informe analizamos qué falla en nuestras políticas públicas para que el 5% de todas las mujeres trabajadoras en España estén excluidas de derechos básicos y los que tienen reconocidos no sean más que papel mojado.

"Con la pandemia hubo aplausos para los sanitarios, para todo el personal... pero a nosotras no se nos mencionó. Y somos miles y miles de mujeres imprescindibles."

Magaly, en la portada, ha trabajado como interna cuidando ancianos

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN [4]
RESUMEN EJECUTIVO [5]

1 LA SOCIEDAD QUE LAS CONTRATA [9]

2 LAS QUE CUIDAN, QUIÉNES SON
Y CUÁLES SON SUS PROBLEMAS [17]

3 POLÍTICAS PÚBLICAS A CAMBIAR
SI RATIFICAMOS EL CONVENIO 189 [27]

Dependencia: donde no llega el sistema de dependencia,
están las trabajadoras del hogar [29]

Derechos laborales y protección social [39]

Ley de Extranjería: un muro que hace imposible
la migración regular [47]

Diálogo social y negociación colectiva [58]

Inspección de trabajo [62]

4 RECOMENDACIONES [64]

ANEXO 1: TABLA DATOS TRABAJADORAS DEL HOGAR POR CC.AA. [69]
ANEXO 2: TABLA DATOS SAAD POR CC.AA. [70]
ANEXO 3: NOTA METODOLÓGICA [71]

NOTAS FINALES [73]

INTRODUCCIÓN

El más de medio millón de trabajadoras del hogar que hay en España no tienen reconocidos los mismos derechos que el resto de las personas asalariadas.[i] Carecen de prevención de riesgos laborales, prestación por desempleo o protección por despido. A la falta de reconocimiento formal de determinados derechos hay que añadirle que son mucho más vulnerables a no ver cumplidos aquellos derechos que, en teoría, sí tienen.

Se trata de mujeres, algo más de la mitad migrantes;[ii] y, de ellas, una de cada 4 vive en situación irregular.[iii] Desempeñan su trabajo en soledad, en el espacio privado de los hogares de otros y sufren una alta dependencia económica. Antes de la COVID, el 32,5% vivía bajo el umbral de la pobreza. 1 de cada 6 en pobreza severa.[iv]

Sin que exista un reparto equitativo de las tareas de hogar y de las responsabilidades del cuidado entre hombres, mujeres, empresas y el Estado, han sido ellas las que han hecho posible la masiva incorporación de la mujer al mercado laboral. Gracias a ellas, nuestro Estado se puede permitir no invertir en políticas públicas de cuidados al nivel que otros países de nuestro entorno.

Familias y administraciones han externalizado a bajo coste los trabajos más esenciales de nuestra sociedad y economía, los que hacen posible que la vida continúe. Nuestro modelo de organización de los cuidados pasa por ellas. De todas las trabajadoras del hogar de la UE, el 28% trabajan en España.

A pesar de que el sueldo medio de las trabajadoras del hogar es el equivalente a menos de la mitad del sueldo medio del conjunto de las personas asalariadas,[v] **el valor real de su trabajo es incalculable**. La COVID-19 ha sido una gran llamada de atención: sin cuidados no hay nada. Si las trabajadoras del hogar pudieran hacer huelga, el país se paralizaría. El mundo dejaría de girar.

LA DEUDA CONTRAÍDA ES INMENSA Y ES HORA DE PAGARLA

Ratificar el Convenio 189 de la OIT de trabajo decente para trabajadoras del hogar es el primer paso para poder empezar a devolver la deuda contraída mientras avanzamos hacia otra manera de organizar los cuidados en nuestra sociedad.

En el presente documento hacemos una propuesta sobre cómo transponer el Convenio 189 a nuestras políticas públicas con modificaciones en distintos marcos legales y a varios niveles administrativos. La situación laboral y de vida de las trabajadoras del hogar no puede mejorar significativamente sin cambios en lo que son dos vasos comunicantes del empleo de hogar: el Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD) y la Ley de Extranjería.

Hace casi una década que se planteó equiparar los derechos y obligaciones de las trabajadoras del hogar al resto de asalariadas y buscar vías para que accedan a la prestación por desempleo. Sin embargo, cada vez que se acerca la fecha de integración plena en la Seguridad Social se acaba posponiendo; **se mantiene *sine die* a un grupo de amplio de población en la precariedad y la pobreza para que su trabajo sea asequible para el resto.**

En 1931, se introdujo en España el primer seguro público por desempleo. Precisamente, que entre las últimas en ser protegidas estén las trabajadoras del hogar y cuidados —mujeres, pobres y migrantes—, dice muchas cosas —y no muy buenas— de nuestra sociedad.

RESUMEN EJECUTIVO

CÓMO REPARTIMOS LOS CUIDADOS EN NUESTRA SOCIEDAD GENERA PRECARIEDAD Y POBREZA

España tiene un modelo de reparto de los cuidados, entre Estado, hombres, mujeres y empresas, que no se repite en muchos otros países europeos y que descansa en un sector precario, empobrecido y sobredimensionado. De todas las trabajadoras del hogar y cuidados empleadas directamente por las familias de los 20 países de la UE que reportan sobre este tema a Eurostat, el 28% trabaja en España. Junto con Italia contamos con 6 de cada 10 trabajadoras de toda la UE.[vi]
A menos inversión pública en servicios y políticas de cuidado, más trabajadoras del hogar. Mientras que el empleo del hogar supone un 0,9% de la población activa de la UE, en España esta cifra sube al 3,25%[vii], un 5% si hablamos de mujeres trabajadoras.[viii]

LA SOCIEDAD QUE LAS CONTRATA

A más necesidades de cuidado, aumenta la contratación de trabajadoras del hogar siempre y cuando la familia se lo pueda permitir. Los hogares de menos ingresos no sólo contratan menos trabajadoras, también acceden a servicios públicos de cuidado. La crisis los cuidados es mayor conforme menor sea la renta del hogar.

+3 MILLONES

de hogares contrantan trabajadoras del hogar

7.250 MILLONES DE EUROS

dedicados

21%

de las personas mayores de 65 años que viven solas contratan trabajadoras del hogar y dedican de media 1 de cada 3 euros de sus ingresos.

España invierte relativamente menos en cuidados de larga duración y atención a la dependencia, y eso se nota en la estructura ocupacional de las mujeres. Existe una correlación entre las trabajadoras de servicios sociales y las del hogar; a más de las primeras, por una mayor inversión pública en cuidados, menos de las segundas. Mientras que en Finlandia el 9% de sus trabajadoras se dedica a los servicios sociales y a la asistencia residencial, tan solo el 0,32% de su fuerza laboral está empleada en el trabajo del hogar. En Bélgica, estas cifras son del 7,8% y 0,08% respectivamente y en Países Bajos del 8% y el 0,13%.[ix]

El más de medio millón de trabajadoras del hogar de nuestro país está distribuido de forma dispar entre las CC.AA. Mientras que suponen el 5% del total de mujeres trabajadoras en España, son apenas el 2,9%, en Canarias, o el 2,8%, en Extremadura; en Madrid alcanzan al 7,5%.[x]

Aunque de media algo más de la mitad de las trabajadoras del hogar y cuidados son extranjeras, esto cambia sustancialmente dependiendo de la CC.AA. El trabajo del hogar sigue siendo un sector refugio para trabajadoras españolas en las regiones con menos dinamismo económico. Mientras que, en Galicia, tan solo el 25% es de origen extranjero, este porcentaje sube al 79% en Baleares.[xi] 1 de cada 4 de las extranjeras, unas 70.000 mujeres, se encuentra en situación irregular.[xii]

Unas 40.000 mujeres trabajan como internas;[xiii] 9 de cada 10 de ellas son extranjeras y 1 de cada 4 cuida a un adulto dependiente. Se trata de un trabajo especialmente vulnerable a los abusos en los que la presencia en el domicilio de los empleadores se convierte en una disponibilidad plena. Todas las mujeres que trabajaban como internas y entrevistadas para esta investigación reportaban preocupación por su salud mental y emocional debido al estrés, el agotamiento y el aislamiento.

ELLAS

550.000

es el número de trabajadoras del hogar en España. La mitad son migrantes.

Por cada 10 euros de sueldo medio, ellas ingresan

4€

El 36% del trabajo del hogar es informal; oculto, sin derechos y sin cotizaciones

La pobreza de las trabajadoras del hogar multiplica la del conjunto de personas trabajadoras en

2,7

Se retrasan en el pago del alquiler o hipoteca hasta

3,4VECES+

Jornadas muy cortas o extremadamente largas. La parcialidad no deseada alcanza el 65% de las trabajadoras que trabajan por horas y, además, la baja intensidad laboral está muy presente. 1 de cada 4 trabaja menos de 10 horas a la semana. Pero, por el otro lado, la modalidad de interna presenta jornadas interminables. Más de 1 de cada 10 trabaja más de 61 horas semanales y el 7,4% más de 71 horas.[xiv] La presencia de las mujeres en los domicilios de los empleadores y su escaso poder de negociación las lleva a estar disponibles para requerimientos continuos; sus vidas quedan supeditadas a las de sus empleadores.

Es un sector con una gran informalidad. 1 de cada 4 trabajadoras desempeñan todo su trabajo en la economía sumergida. De ellas, la mitad se encuentra en situación administrativa irregular. Sin embargo, la informalidad en el sector es más amplia ya que no todas las personas empleadoras de mujeres que trabajan por horas pagan sus cotizaciones. Un 36% del trabajo del hogar es informal.

Su capacidad de negociación es extremadamente limitada, lo que las deja expuestas a abusos o violaciones de derechos laborales. Además de la alta informalidad con jornadas parciales —en su mayoría involuntarias—, sus

condiciones laborales son precarias, ya que carecen de prevención de riesgos laborales, prestación por desempleo o protección por despido. La acción sindical no existe El 85% de las que trabajan por horas se encuentra entre el 10% de personas asalariadas con menos ingresos. Sin prestación por desempleo, protección contra el despido ni, en muchos casos, posibilidad de acceso a prestaciones de asistencia social, su capacidad para decir no o reclamar mejoras laborales es nula.

POLÍTICAS POR CAMBIAR PARA UNA TRANSLACIÓN AMBICIOSA DEL CONVENIO 189 DE LA OIT

El actual Gobierno ha manifestado su voluntad de ratificar el Convenio 189 de la OIT de empleo decente para las trabajadoras del hogar. Sin embargo, la adhesión de España a este instrumento internacional no tiene por qué traer consigo una mejora real de la vida y condiciones de empleo de estas trabajadoras. Es necesaria una transposición ambiciosa que entienda la relación que el sector tiene con políticas como la atención a la dependencia o la gestión de las migraciones.

¿QUÉ HAY QUE CAMBIAR?

1. **El Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD) se debe hacer cargo de los cuidados de larga duración e integrar a las trabajadoras del hogar que hoy están cuidando de dependientes.** Aunque es imposible saber a ciencia cierta cuántas trabajadoras del hogar están cubriendo las deficiencias del SAAD, según la EPA, unas 85.000 trabajan cuidando a adultos.[xv] Si pasasen a ser empleadas de atención domiciliaria, este grupo profesional aumentaría en un 47%.[xvi] El SAAD es un sistema *low cost* que se apoya en una doble precariedad: las de las trabajadoras de servicios sociales y las mucho más precarias trabajadoras del hogar. Son mujeres que ya están cubriendo cuidados esenciales y las necesitamos para acabar con las listas de espera. Y, para ello, necesitan formación adaptada a sus necesidades y horarios y abierta a las trabajadoras en situación irregular.

   Por otro lado, hoy en día, hay familias pagando a trabajadoras del hogar con las prestaciones monetarias del SAAD. Hasta 650 millones de euros podrían estar yendo directamente desde las arcas públicas a trabajadoras sin cualificación o control y, en muchas ocasiones, empleadas en la economía sumergida.[xvii] Es fundamental reforzar los servicios públicos para que la asistencia a domicilio llegue a todas las familias y esté adaptada a sus necesidades y, además, repensar el uso de las prestaciones monetarias para que puedan ser usadas para contratar directamente cuidadoras, pero con todas las garantías laborales.

2. **Hay que igualar sus derechos y obligaciones en materia de protección social a los del resto de personas asalariadas.** Tradicionalmente, el trabajo del hogar se enmarcaba dentro de relaciones de servidumbre: las mujeres eran posesiones de la familia y no trabajadoras con derechos y obligaciones. La construcción de una relación laboral al uso ha dado pasos significativos hacia delante, pero aún las trabajadoras del hogar no tienen los mismos derechos y prestaciones que el resto de personas asalariadas. No cotizan de acuerdo a sus ingresos reales, no tienen prestación por desempleo, no están cubiertas por el FOGASA, sus pensiones se calculan de forma distinta a la del resto de trabajadoras y no están apenas protegidas del despido. Aunque se han fijado varias fechas para su integración plena en el Régimen General de la Seguridad Social, cada vez que se acerca la fecha, se pospone. Se las excluye de derechos para que su trabajo sea asequible al resto de la población.

   Para poder igualar cotizaciones y derechos, proponemos un sistema público de trazabilidad de los pagos tanto de salarios como de cotizaciones que permitiese simplificar los trámites que deben hacer las familias empleadoras, y dejar constancia de la relación laboral, impidiendo el fraude y reduciendo la informalidad. Al mismo tiempo, es necesario reformar el actual sistema de bonificaciones a las cotizaciones de las trabajadoras del hogar y cambiarlo por deducciones fiscales de distinta cuantía dependiendo de la renta de las familias empleadoras y las necesidades de cuidado en el hogar. Calculamos que una inversión de unos 630 millones de euros permitiría reducir el impacto en un posible incremento de la economía informal de aumentar las cotizaciones y podría, potencialmente, sacar de la economía sumergida hasta 2.600 millones de euros en salarios y más de 830 millones en cotizaciones a la Seguridad Social.[xviii]

3. **Ley de Extranjería:** Prácticamente la mitad de los permisos de trabajo concedidos a mujeres extranjeras en 2020 fueron para trabajo del hogar; el siguiente sector por número de permisos, la hostería, solo representa el 6,7% de ellos.[xix] La escasa regulación y control del trabajo del hogar, junto con la ausencia de vías legales de migración, llevan a que sea este el sector laboral con más trabajadoras en situación irregular. Son unas 70.000 mujeres que buscan regularizarse usando una figura legal que, en teoría, debería ser excepcional: el arraigo social. La necesidad de contar con un contrato de trabajo para optar al permiso de trabajo las hace tremendamente flexibles a los requerimientos de los empleadores, vulnerables a abusos en horario, discriminaciones salariales, reclamación de deudas, riesgos de accidentes o malos tratos.

   Aunque existe la necesidad de las labores de estas trabajadoras, paradójicamente lo que no hay son vías legales operativas suficientes para poder migrar y ocupar dichos puestos. Hay que promover una regulación extraordinaria como paso previo a una nueva Ley de Extranjería que contemple canales de migración regular y deje de ser una fuente de precariedad y sufrimiento gratuito e innecesario.

4. **Prevención de riesgos laborales.** Las trabajadoras del hogar están excluidas de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y la regulación del sector es ambigua a la hora de definir responsabilidades. **Todos los riesgos laborales caen sobre la trabajadora.** A una familia empleadora no puede exigírsele lo mismo que a una gran empresa en materia de prevención de riesgos laborales; sin embargo, otros sectores laborales también tienen peculiaridades y se ha hecho un esfuerzo extra de adaptar la prevención de riesgos laborales. A las trabajadoras del hogar, simplemente se las ha excluido.

   Los riesgos, especialmente psicosociales, son recurrentes en este trabajo. Las trabajadoras entrevistadas para este informe reportan tener o haber tenido serios problemas de estrés, ansiedad y/o síntomas de trastornos depresivos agravados por trabajar como internas. Por otro lado, la informalidad en el sector y la vulnerabilidad económica hacen que no descanse o se cuide quien lo necesite por enfermedad o accidente, sino quien pueda permitírselo. En el 79% de los accidentes registrados, la trabajadora del hogar era española y, en la mitad de los casos, contaba con un contrato indefinido a tiempo completo; porcentajes nada representativos de este sector.

5. **Diálogo social y negociación colectiva.** El artículo 28.1 de la Constitución reconoce el derecho a la libertad sindical como un derecho de "todos a sindicarse libremente". Sin embargo, se trata de un derecho formal mediado por las condiciones laborales y materiales de las personas trabajadoras y, en el caso de las trabajadoras del hogar, mediado hasta tal punto de hacerlo inviable, ya que estas mujeres no pueden permitirse un conflicto laboral. Además, la Ley de Libertad Sindical es inaplicable en este sector al no poder llevarse a cabo elecciones sindicales que determinen quiénes son los sindicatos representativos del trabajo del hogar. No hay casi afiliación ni tampoco hay patronal.

   Es necesario articular un proceso pautado y transparente de diálogo social que integre al conjunto de organizaciones de trabajadoras, de cara a transponer el 189; y, de cara a poder contar en algún momento con un convenio colectivo negociado por agentes sociales que realmente representen a las partes, replantear el concepto de "representatividad" e incentivar la creación de una patronal.

6. **Inspección del trabajo:** La inviolabilidad del domicilio dificulta la acción de la inspección, pero no la impide: hay espacio para desarrollar más inspecciones de oficio que eviten la necesidad de que trabajadoras, altamente dependientes, denuncien a sus empleadores. Así mismo hay que diseñar campañas que no sólo empleen datos de la Seguridad Social para contactar a las personas empleadoras, o se limita la capacidad que tiene la inspección para luchar contra la economía sumergida. Que la inspección se persone en zonas donde potencialmente hay trabajadoras sin contrato puede dar lugar a pesquisas que acaben con su dada de alta en la Seguridad Social.

1 | LA SOCIEDAD QUE LAS CONTRATA

"¿Qué cambiaríais si pudierais? [...] Pagar la deuda histórica que se tiene con nosotras como sociedad. No somos esclavas, somos trabajadoras. Pedimos ser tratadas como cualquier trabajador, con los mismos derechos."

Jessica Guzmán, trabajadora del hogar y de cuidados, presidenta de Malen Etxea, Euskadi

Allí donde el Estado no ha cubierto las necesidades de cuidados, es donde hay más trabajadoras del hogar. España tiene un modelo de reparto de los cuidados que no se repite en muchos otros países europeos. Junto con Italia, tenemos a 6 de cada 10 trabajadoras de toda la UE.

En 2019, se emplearon 7.247 millones de euros al pago de salarios y cotizaciones sociales de las trabajadoras del hogar y los cuidados, que fueron contratadas por un 16,2% de las familias. El 21% de las personas mayores de 65 años que viven solas contratan trabajo del hogar y dedican a ello el 33% de sus ingresos.

Los trabajos de cuidados y reproducción de la vida humana lo inundan todo y hacen que la rueda económica siga girando. Sin que nadie limpie nuestros hogares, haga la comida, se preocupe de tener la nevera abastecida o atienda a niños, niñas o dependientes, nuestras vidas colapsarían. Tareas invisibles e infravaloradas que han recaído desproporcionalmente sobre las espaldas de las mujeres.

Desde inicios de los 80, unos 6 millones de mujeres se han incorporado al mercado laboral.[xx] Profesoras, médicas, cajeras o ministras trabajan hoy fuera de casa gracias a que, por un lado, aceptan la sobrecarga que supone trabajar fuera y seguir haciéndose cargo de forma desproporcionada de los cuidados del hogar y sus familias; y, por otro, debido a que parte de estos se han repartido entre sus parejas masculinas, el Estado, las empresas (mediante medidas de conciliación y flexibilización laboral) y el "mercado"; siendo el mercado mayoritariamente las trabajadoras del hogar. En el mismo lapso de tiempo en el que las mujeres han salido masivamente a trabajar fuera de casa, el número de trabajadoras del hogar y de cuidados empleadas por familias particulares se ha incrementado en unas 200.000.[xxi]

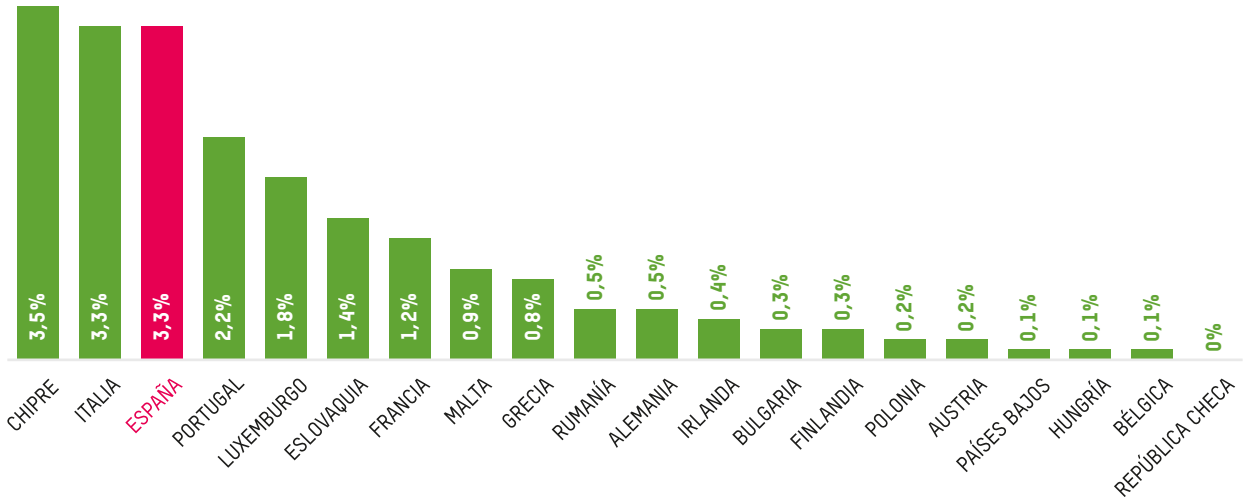
EL MODELO ESPAÑOL DE GESTIÓN DE LOS CUIDADOS

Aunque esta incorporación de la mujer al empleo ha sido una constante en todo el mundo y especialmente en países desarrollados, no en todos ellos ha supuesto un aumento de las trabajadoras del hogar en la proporción que se ha visto en nuestro país, donde ni Estado, ni empresas ni hombres se han hecho cargo del cuidado que quedaba sin atenderse al nivel que hubiera requerido tener un modelo de cuidados que no pasara por las trabajadoras del hogar y cuidados contratadas por el hogar familiar. En otros Estados, el mercado del cuidado ha sido ocupado por empresas que prestan esos servicios; en España, se ha hiperdesarrollado la contratación directa por las familias. Mientras que el empleo del hogar supone un 0,9% de la población activa de la UE, en España esta cifra sube al 3,25%.[xxii]

Italia y España concentran el 61,5% de todas las trabajadoras de la UE.

De hecho, de los 20 países que reportan a Eurostat el porcentaje de trabajadoras del hogar y cuidados empleadas por particulares, en 12 las trabajadoras de este sector no llegan al 1% de su población activa. Si sumamos las trabajadoras del hogar que hay en Italia con las presentes en España, resulta que el 61,5% de todas las trabajadoras de la UE están en estos dos países mediterráneos.[xxiii]

GRÁFICO 1. PORCENTAJE DE TRABAJADORAS DEL HOGAR CON RELACIÓN A LA POBLACIÓN ACTIVA, 2018



Fuente: UGT (2019), 'Trabajo doméstico y de cuidados para empleadores particulares', en base a datos European Labour Survey.

El porqué de esta sobrerepresentación del trabajo del hogar guarda una estrecha relación con un modelo familiarista de Estado del bienestar en el que los hogares y, fundamentalmente, las mujeres dentro de esos hogares, se hacen cargo de los cuidados y absorben los riesgos vitales con un menor apoyo del Estado que en otros países europeos.

Como evidencia de esto último, podemos establecer una relación entre la cantidad de personas empleadas por los servicios públicos para atender a personas mayores y dependientes y la cantidad de personas dedicadas al trabajo del hogar (tabla 1). Somos el segundo país con más trabajadoras del hogar y cuidados empleadas por hogar familiar, porque estamos a la cola en lo que se refiere al número de empleadas en las dos categorías laborales que recogen a las cuidadoras contratadas por los sistemas de servicios sociales y dependencia: las de "servicios sociales sin alojamiento" y "asistencia residencial".[xxiv]

TABLA 1. PORCENTAJE DE EMPLEADAS DEL HOGAR Y DE SERVICIOS SOCIALES Y RESIDENCIALES SOBRE EL TOTAL DE POBLACIÓN ACTIVA, 2018

	% DE EMPLEOS EN TRABAJO DEL HOGAR SOBRE EL TOTAL DE EMPLEOS DEL PAÍS	% DE EMPLEOS EN SERVICIOS SOCIALES Y ASISTENCIA EN RESIDENCIAS EN RELACIÓN AL TOTAL DE EMPLEOS POR PAÍS
UE-28	0,98%	4,73%
CHIPRE	3,46%	0,94%
ESPAÑA	3,25%	2,7%
ITALIA	3,25%	2,46%
PORTUGAL	2,23%	4,01%
LUXEMBURGO	1,82%	6,14%
ESLOVAQUIA	1,36%	3,23%
FRANCIA	1,2%	7,44%
MALTA	0,85%	4,14%
BÉLGICA	0,84%	7,85%
GRECIA	0,77%	0,93%
RUMANÍA	0,52%	0,93%
ALEMANIA	0,51%	5,72%
IRLANDA	0,37%	5,35%
BULGARIA	0,33%	1,59%
FINLANDIA	0,32%	9%
AUSTRIA	0,16%	3,98%
POLONIA	0,16%	1,72%
REINO UNIDO	0,14%	6,05%
PAÍSES BAJOS	0,13%	8,04%
HUNGRÍA	0,08%	2,68%
REPÚBLICA CHECA	0,01%	1,98%

Fuente: UGT (2019), 'Trabajo doméstico y de cuidados para empleadores particulares', en base a datos European Labour Survey.

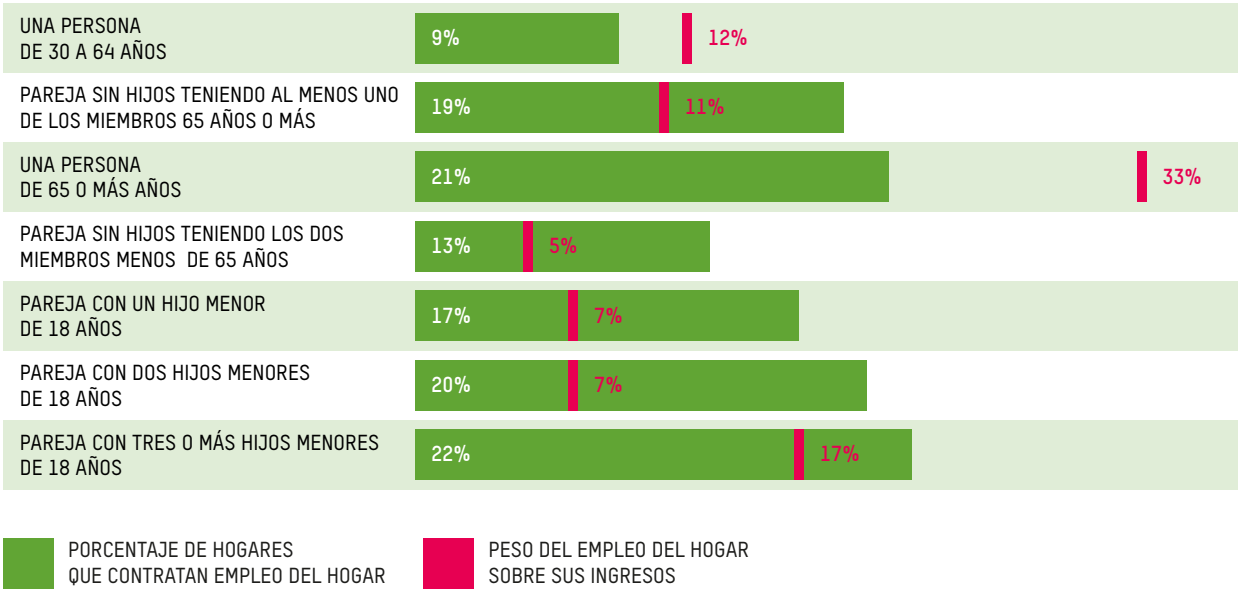
Mientras que estas dos categorías representan el 4,73% de todos los empleos de la UE, en España son solo el 2,7%. Esta relación se hace aún más evidente si nos fijamos en los porcentajes residuales de trabajadoras del hogar de aquellos Estados con porcentajes elevados de personas trabajando en servicios sociales y residencias. Mientras que en Finlandia el 9% de sus trabajadoras se dedica a los servicios sociales y a la asistencia residencial, tan solo el 0,32% de su fuerza laboral está empleada en el trabajo del hogar. En Bélgica, estas cifras son del 7,8% y 0,08%, respectivamente, y en Países Bajos del 8% y el 0,13%.[xxv]

HOGARES EMPLEADORES: AQUELLOS CON GRANDES CARGAS DE CUIDADOS Y MÁS INGRESOS

En 2019, algo más de 3 millones de hogares españoles, el equivalente al 16,2% del total de familias, efectuaron gastos en trabajo del hogar y los cuidados.[xxvi] En total, se dedicaron unos 7.247 millones de euros al pago de salarios y seguridad social.[xxvii] No obstante y como veremos a continuación, se observan diferencias notables entre unas familias y otras en función de las cargas de cuidados y de los ingresos del hogar.

El siguiente gráfico muestra el porcentaje de familias que contrata empleadas del hogar y cuidados según distintas composiciones del hogar. En las cuatro últimas filas tenemos familias formadas por una pareja en edad de trabajar con distinto número de menores de edad a cargo. Cuanto mayor son las necesidades de cuidados por la presencia de más menores de edad en la familia, más se contrata trabajadoras del hogar y más porcentaje de la renta de las familias va a parar a este fin (marcado en rosa en el gráfico).

GRÁFICO 2. HOGARES QUE CONTRATAN EMPLEO DEL HOGAR SEGÚN COMPOSICIÓN DE LA FAMILIA (EN PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL DE HOGARES DE ESE TIPO) Y PESO DE LA RENTA DEDICADA A TAL FIN (EN PORCENTAJE DE RENTA DE CADA HOGAR), 2019



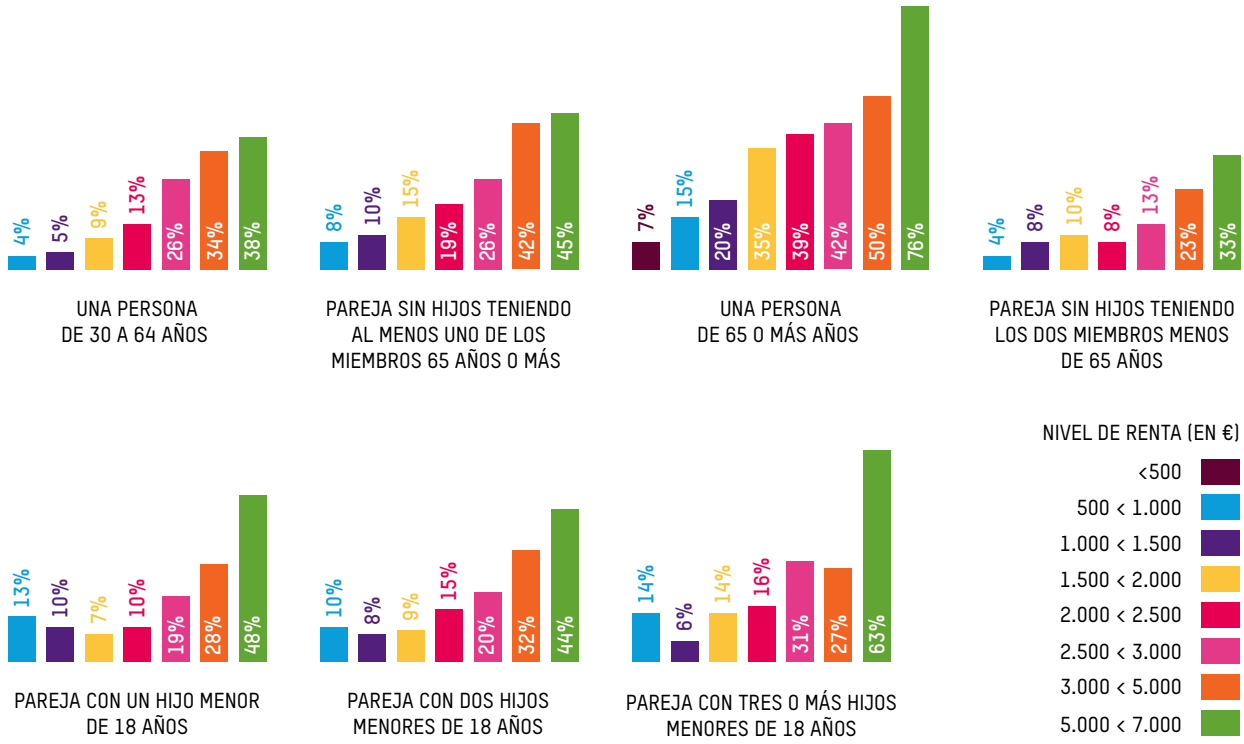
Fuente: Elaboración propia en base a Encuesta de Presupuestos Familiares (EPF), INE.

Las tres primeras filas comparan distintos grupos familiares siendo la edad el factor definitorio. Igualmente, a más necesidad de cuidados, más empleo del trabajo del hogar. Un 21% de los hogares formados por una única persona mayor de 65 años emplean a mujeres trabajadoras del hogar, un porcentaje prácticamente igual al de las familias numerosas de tres o más hijos o hijas.[xxviii] Estos hogares no solo contratan más, sino que dedican una parte muy importante de sus ingresos al pago de estos servicios. De media, 1 de cada 3 euros los dedican a cubrir sus necesidades de cuidados mediante trabajo del hogar.[xxix] Dada la tendencia de envejecimiento de la población española y el incremento de personas que llegando a la jubilación viven solas, es previsible que en el futuro más hogares con este perfil se beneficien de la demanda del trabajo del hogar y de cuidados.

Si descomponemos esos mismos tipos de familia por la renta neta del hogar (gráfico 3), vemos que, mientras las familias de menos ingresos se comportan igual independientemente de las necesidades de cuidado, las diferencias se concentran en los niveles de ingresos más altos. **Por lo tanto, a más necesidades de cuidados, la contratación de trabajadoras del hogar aumenta siempre y cuando la familia se lo pueda permitir.**

Si solo nos fijamos en las columnas que representan a los hogares de ingresos más altos —las de color verde en el gráfico—, observamos cómo la contratación de trabajadoras del hogar puede aumentar hasta en 30 puntos porcentuales en familias numerosas o de personas mayores viviendo solas en relación a los otros tipos de hogar. En niveles de ingresos más bajos, las cargas de cuidados incrementan la contratación de trabajadoras del hogar en un grado mucho menor.

GRÁFICO 3. HOGARES QUE EMPLEAN TRABAJO DEL HOGAR Y LOS CUIDADOS SEGÚN COMPOSICIÓN DE LA FAMILIA Y NIVEL DE RENTA (EN PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL DE HOGARES DE ESE TIPO), 2019



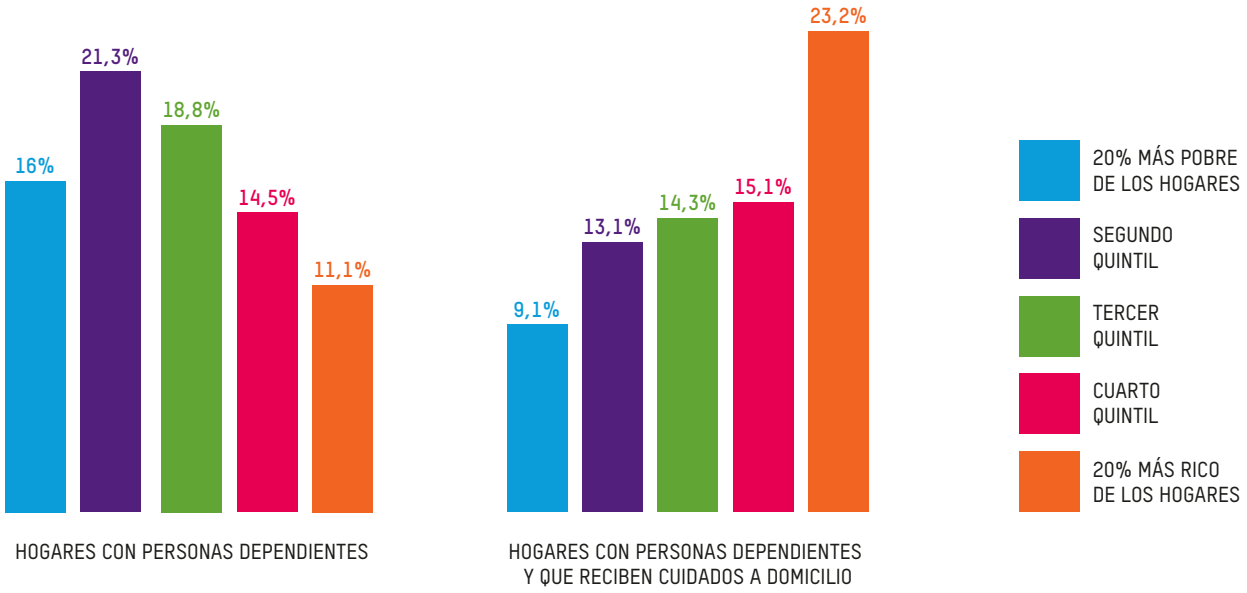
Fuente: Elaboración propia en base a EPF.

Si familias con más ingresos están cubriendo sus necesidades de cuidados con el trabajo del hogar en mayor grado que otras familias, la pregunta siguiente debería ser si las necesidades de los niveles de renta más bajos están siendo cubiertas por servicios públicos o privados de otro tipo; o si, por el contrario, esas familias —y fundamentalmente las mujeres de esas familias— se hacen cargo ellas solas del cuidado de dependientes y menores de edad con repercusiones en cuidados que se quedan desatendidos y en sobrecargas de trabajo.

El 20% más rico de los hogares con personas dependientes recibe ayuda a domicilio 2,5 veces más que el 20% más pobre

En lo que respecta al cuidado de personas mayores y dependientes y atendiendo a los datos disponibles (gráfico 4), no existe una complementariedad entre otro tipo de servicios de cuidados y el trabajo del hogar: la totalidad de los servicios de cuidados se concentra en las rentas más altas. Mientras que hay más personas dependientes en hogares de menor renta, el porcentaje de dependientes que recibe atención en forma de ayuda domiciliaria es mayor en los hogares más ricos. El 20% más rico de los hogares con personas dependientes recibía ayuda a domicilio 2,5 veces más que el 20% más pobre de los hogares en el momento en el que se realizó esta encuesta [xxx]. 3 de cada 10 hogares con personas dependientes que necesitaban recibir cuidados a domicilio no tenían cubierta esta necesidad y el motivo fundamental que alegaban para no hacerlo es que no podían permitírselo.[xxxi]

GRÁFICO 4. HOGARES CON PERSONAS DEPENDIENTES Y HOGARES CON PERSONAS DEPENDIENTES QUE RECIBEN CUIDADOS A DOMICILIO SEGÚN QUINTIL DE RENTA (EN PORCENTAJE SOBRE LOS HOGARES DE CADA QUINTIL), 2016



Fuente: Encuesta de Condiciones de Vida, módulo especial 2016, acceso a los servicios.[xxxii]

"Encontrar a Shahinaz fue lo mejor que le pasó a mi madre"

Nuria tenía 73 años cuando murió el pasado mayo esperando una atención a la dependencia que nunca llegó. Un cáncer de mama y otro de páncreas, junto con una lesión medular que la dejó en silla de ruedas, le hicieron una persona altamente dependiente y necesitada de cuidados las 24 horas al día. Cuando Mireia, la hija de Nuria, fue a preguntar por la ayuda pública que podía recibir Nuria, la trabajadora social le dijo: "yo os voy a tomar nota, os paso toda la información. Pero no os van a dar nada puesto que todas las dependen de la Ley de Dependencia, todo y que Nuria tendrá el grado 3 —el mayor grado de dependencia—". Nuria pasó dos años enferma y ni siquiera llegó a tiempo la pegatina del coche para poder aparcar en la plaza de minusválidos.

Fotografía cedida por la familia

Mireia vive en otra ciudad, lejos de donde vivía su madre, y sus hermanos trabajaban 8 horas al día. Aunque sus hermanos se turnaban para cuidar de su madre, el día que se cayó en casa y no había nadie con ella, los tres hijos de Nuria empezaron a plantearse que necesitaban ayuda. Tras una búsqueda complicada preguntando a amigos y conocidos, y después de recurrir a una gestoría para que les ayudara con el papeleo "muy complicado", contrataron a Shahinaz. "Mi madre pasó dos años muy malos, encontrar a Shahinaz fue lo mejor que le pudo pasar".

Mireia y sus hermanos pensaban que "una trabajadora haría bien su trabajo y cuidaría bien a su madre si le pagan bien y si estaba a gusto". Un sueldo de una interna era algo que no se podían permitir y decidieron que Shahinaz pasara 8 horas cinco días a la semana con su madre y turnarse los hermanos para asegurarse de que Nuria nunca estuviera sola. Cada semana los hermanos se turnaban para dormir en casa con ella. Fueron dos años de hacer malabares con los horarios, sin vacaciones ni vida personal.

No saben cómo lo hubieran hecho sin tener a Shahinaz, "imagínate, yo tengo además dos hijos. Como tienes que trabajar, no puedes asumir el cuidado de los familiares. Desde el momento que la mujer entra en el mercado laboral, este es un servicio que lo necesitamos todos. La gente no puede más y te sientes culpable por no poder cuidar."

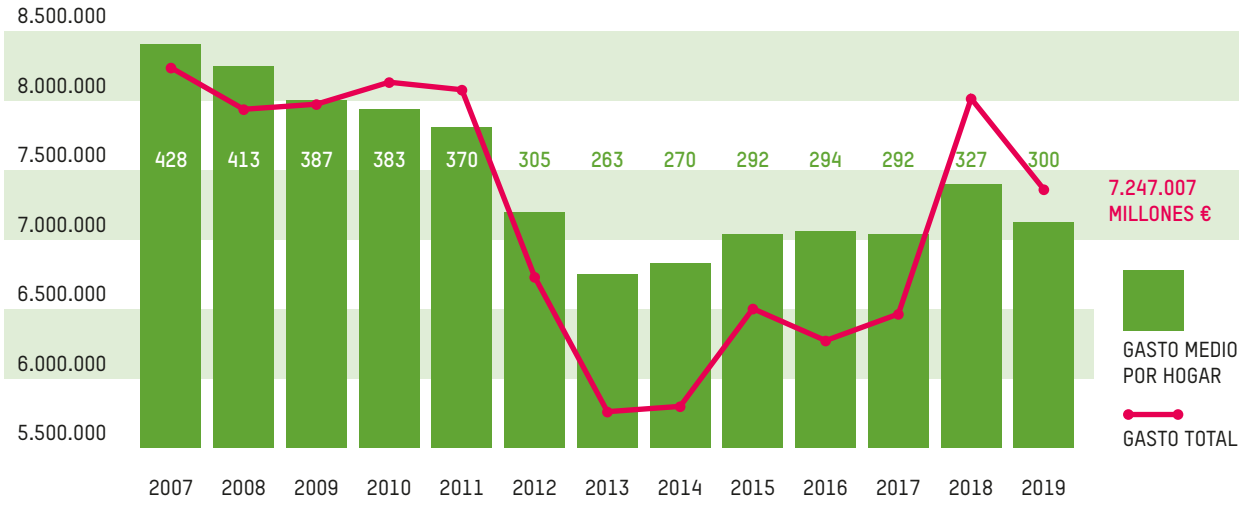
Pagando a Shahinaz las cotizaciones sociales y el salario que establece la Legislación, Mireia sigue pensando que las condiciones de trabajo de alguien que les ha dado tanto siguen siendo malas. Shahinaz le hacía a diario a Nuria las curas que no le podían hacer en el centro de salud, la llevaba al baño, lavaba o se encargaba de su sonda. Shahinaz asegura que no vuelve a cuidar a alguien en la situación de Nuria, que le tomó mucho cariño y verla cómo desmejoraba físicamente y tener que despedirse de ella fue muy duro. "Nos decían que podíamos conseguir a alguien sin papeles que estuviera más horas por menos dinero, pero nos negamos".

A pesar de todo, Mireia y sus hermanos se consideran afortunados porque Nuria cobraba la pensión máxima. Aun suponiendo que les hubieran concedido la ayuda a la dependencia y asistencia domiciliaria, esta hubiera sido de unas pocas horas al día. "¿Qué hubiéramos hecho con cuatro horas al día de atención a la dependencia? Nosotros trabajamos 8 horas. En vez de contratar a alguien a tiempo completo, hubiese sido a media jornada. ¿Qué hace la gente que no tiene dinero?".

¿ESTAMOS CAMBIANDO DE MODELO?

Analizando la evolución del gasto en trabajo del hogar y los cuidados por los hogares familiares observamos una progresiva disminución de número de familias que contratan estas trabajadoras. Mientras que, en 2014, el 21% de los hogares contrataban estos servicios, en 2019, este porcentaje bajaba al 16%. Sin embargo, desde la salida de la crisis, el gasto total ha experimentado una tendencia al alza.

GRÁFICO 5. EVOLUCIÓN DEL GASTO PROMEDIO EN TRABAJO DEL HOGAR (EN EUROS CONSTANTES DE 2019) Y DEL GASTO TOTAL ACUMULADO EN ESPAÑA (EN MILLONES DE EUROS), 2007-2019



Fuente: Elaboración propia con datos EPF.

Esto se explica por el comportamiento diferenciado según el nivel de renta de los hogares; los hogares que han dejado de contratar a estas mujeres han sido en mayor proporción los formados por familias de menor renta. En los primeros quintiles, la reducción desde 2014 ha sido mayor que la experimentada por el 20% más rico de la población donde 1 de cada 3 familias sigue empleando a trabajadoras del hogar y de cuidados.

Aunque no es posible saber a ciencia cierta las causas que están detrás de esta disminución de la contratación de empleadas del hogar y en qué medida ha impactado cada una, se han sucedido una serie de modificaciones en políticas públicas que pueden afectar a estos porcentajes.

Por un lado, el despliegue de la atención a dependientes de Grado I o moderados por parte del SAAD se inició en 2015 y algunas familias, especialmente de menores ingresos, pueden haber decidido dejar de contratar a trabajadoras del hogar y de cuidados para atender a mayores y dependientes. No obstante, las necesidades de cuidados de las familias son mucho más amplias que el cuidado a la dependencia como para limitar la corresponsabilidad del Estado solo a esta parte de los cuidados; y el SAAD sigue dejando a personas sin cubrir.

Además, las deficiencias en cobertura e intensidad de la atención a la dependencia impiden concluir que las trabajadoras del hogar estén siendo sustituidas por un sistema público en la intensidad o ritmo que requerirían las familias y, especialmente, las familias de bajos ingresos con altas necesidades de cuidados.

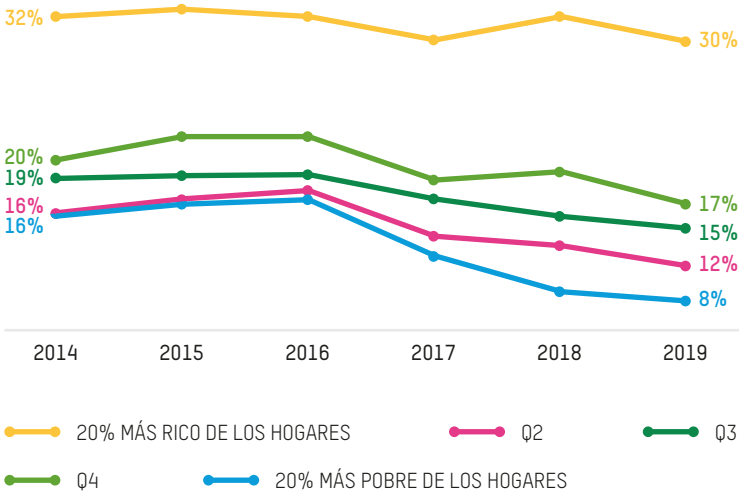
Por otro lado, también es posible que una tímida mejora en las condiciones de trabajo e ingresos de las trabajadoras del hogar haya hecho que se reduzca su contratación, especialmente por aquellas familias para las que pagar trabajadoras del hogar

TABLA 2. HOGARES QUE CONTRATAN TRABAJO DEL HOGAR Y PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL DE HOGARES, 2019

AÑO	TOTAL FAMILIAS QUE EMPLEAN A TRABAJADORAS DEL HOGAR Y LOS CUIDADOS	PORCENTAJE DE FAMILIAS
2014	3.752.152	21%
2015	3.956.040	22%
2016	4.003.243	22%
2017	3.429.267	19%
2018	3.347.663	18%
2019	3.040.874	16%

Fuente: Elaboración propia con datos EPF.

GRÁFICO 6. HOGARES QUE HAN REALIZADO DESEMBOLSOS EN EMPLEO DEL HOGAR SEGÚN QUINTIL DE INGRESO NETO TOTAL (EN PORCENTAJE SOBRE CADA QUINTIL), 2014-2019



Fuente: Elaboración propia con datos EPF.

podía ser un esfuerzo económico. Sin embargo, tal y como veremos en el siguiente capítulo, las condiciones laborales y de vida de la inmensa mayoría de trabajadoras del hogar son inaceptables. Si solo es asumible el coste por las familias si se mantiene inhumanamente bajo, los cuidados deberán reorganizarse de otra manera; y nunca a expensas de dar por válida la precariedad y pobreza de un grupo de población.

Nuestro modelo de organización de los cuidados genera pobreza y sufrimiento.

2 | LAS QUE CUIDAN, QUIÉNES SON Y CUÁLES SON SUS PROBLEMAS

"Porque a veces nos tratan como seres inferiores. He tenido tratos muy buenos, pero todavía se da mucho el distanciamiento, el "tú ahí y yo aquí", como que tú tienes que estar un poquito más abajo."

María, trabajadora del hogar y de cuidados, Santiago de Compostela

Unas 550.000 mujeres trabajan en el empleo del hogar y de cuidados empleadas directamente por familias. Sin duda, el sector laboral más precario.

Por cada 10 euros de salario bruto que reciben de media las personas asalariadas del conjunto de los sectores, ellas reciben 4. 1 de cada 4 trabaja menos de 10 horas a la semana y multiplican por 2,7 la pobreza relativa media del conjunto de personas asalariadas. En torno al 36% del trabajo del hogar se realiza en la informalidad, lastrando derechos e ingresos presentes y futuros de las trabajadoras.

QUIÉNES SON Y CÓMO VIVEN

Según datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), en España algo más de 600.000 personas se dedican al trabajo del hogar y de cuidados empleadas por familias particulares.[xxxiii] De ellas, el 88% son mujeres. El 12% restante, los hombres empleados en este sector desempeñan tareas distintas. Ellas cuidan a personas y limpian las casas, ellos son conserjes, guardeses, mayordomos o jardineros; y, aunque se enfrenten a desafíos similares con relación al encaje legal de este sector laboral, tienen mejores condiciones laborales y económicas.

De este modo, cuando hablamos de trabajadoras del hogar, estamos hablando de un colectivo formado prácticamente en exclusividad por mujeres que igualan la población de Cantabria o a todos los mecánicos y administrativos de España juntos.

Suponen el 5% de todas las mujeres trabajadoras en España, con una distribución diferenciada según territorios (tabla 3 y gráfico 7). Mientras que el 7,5% del conjunto de trabajadoras son de la Comunidad de Madrid, representan porcentajes mucho menores en Canarias (2,9%) o Extremadura (2,8%). Para una misma cantidad de población, Madrid contrata el doble de mujeres trabajadoras del hogar que Castilla León, Navarra o Baleares. Factores como la renta de los hogares, la tasa de activación femenina o que haya parejas que carezcan de redes familiares amplias en la capital pueden estar detrás de estas acuciadas diferencias.

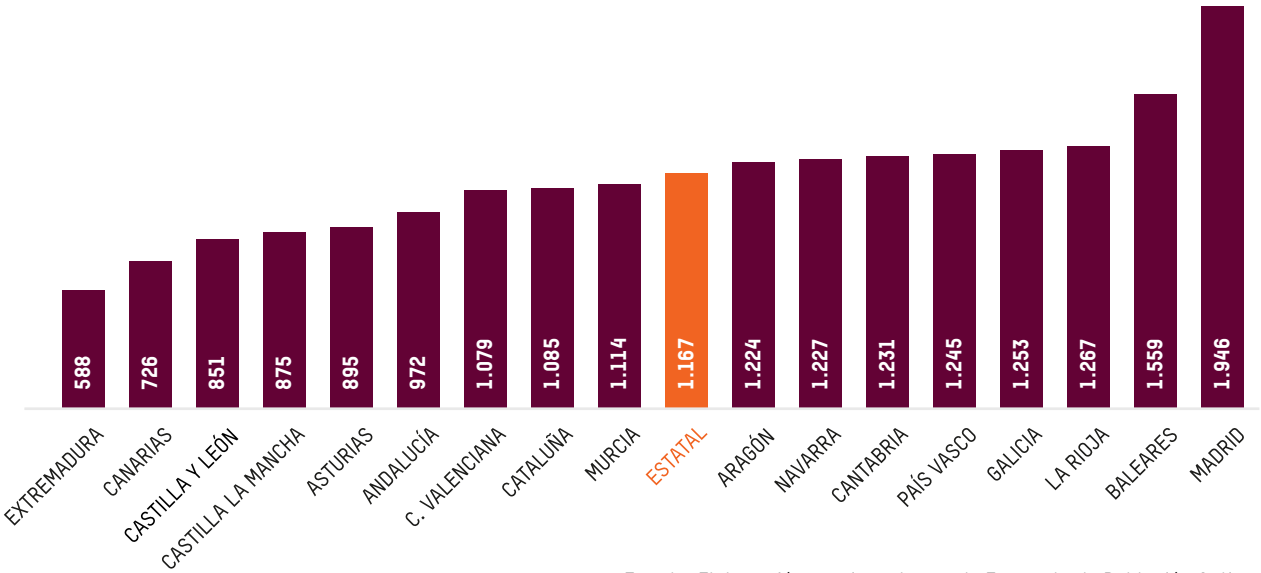
El 5% de todas las trabajadoras de España son empleadas del hogar, con una distribución desigual entre CC.AA.

TABLA 3. DISTRIBUCIÓN DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR POR TERRITORIO, MEDIA 4T 2019

	MUJERES EN EMPLEO DOMESTICO	% TRABAJADORAS DEL HOGAR SOBRE TOTAL DE MUJERES TRABAJADORAS	% TRABAJADORAS DEL HOGAR SOBRE TOTAL NACIONAL DE TRABAJADORAS DEL HOGAR
ANDALUCÍA	81.761	4,6%	14,9%
ARAGÓN	16.154	5,3%	2,9%
ASTURIAS	9.151	4,1%	1,7%
BALEARES	17.921	6,3%	3,3%
CANARIAS	15.632	2,9%	2,8%
CANTABRIA	7.152	5,7%	1,3%
CASTILLA-LEÓN	20.432	4%	3,7%
CASTILLA-LA MANCHA	17.782	4,1%	3,2%
CATALUÑA	83.258	4,5%	15,2%
C. VALENCIANA	53.968	4,9%	9,8%
EXTREMADURA	6.281	2,8%	1,1%
GALICIA	33.820	5,7%	6,2%
MADRID	129.657	7,5%	23,6%
MURCIA	16.643	5,2%	3%
NAVARRA	8.027	5,6%	1,5%
PAÍS VASCO	27.481	5,6%	5%
LA RIOJA	4.015	5,4%	0,7%
ESTATAL	548.781,2	5,1%	100%

Fuente: Encuesta de Población Activa.

GRÁFICO 7. PESO DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR SEGÚN CC. AA. (NÚMERO DE TRABAJADORAS POR CADA 100.000 HABITANTES), MEDIA 4T 2019

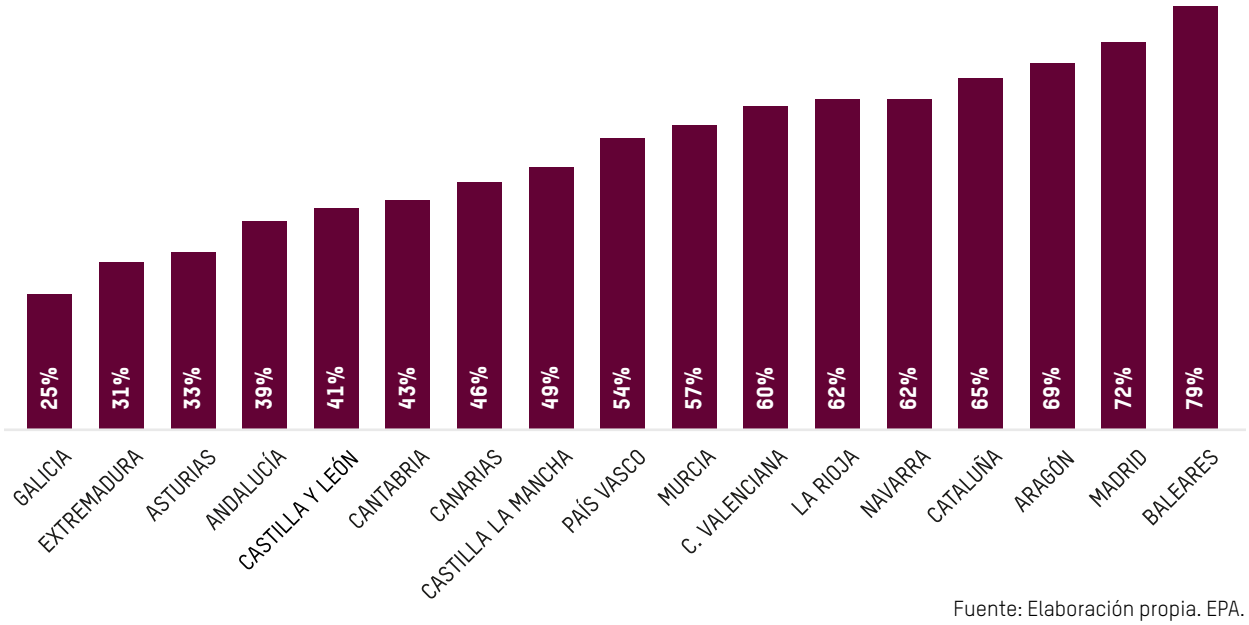


Fuente: Elaboración propia en base a la Encuesta de Población Activa.

De todas las trabajadoras del hogar y de cuidados empleadas por un hogar familiar que trabajan por horas, el 56% tiene una nacionalidad extracomunitaria, cifra que sube al 92% en el caso de las trabajadoras internas.[xxxiv] Se estima en 70.000 mujeres las que se encuentran en situación administrativa irregular;[xxxv] obligadas, por lo tanto, a engrosar la economía sumergida.

De nuevo, la participación de las mujeres extranjeras en el trabajo del hogar varía según CC.AA. (gráfico 8), con cifras que van desde el 25% de Galicia al 69% de Aragón.

GRÁFICO 8. TRABAJADORAS DEL HOGAR CON NACIONALIDAD DISTINTA DE LA ESPAÑOLA POR CC. AA., MEDIA 4T 2019 (EN PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL DE TRABAJADORAS)



Fuente: Elaboración propia. EPA.

SUS CONDICIONES DE VIDA: UNA DE CADA TRES VIVE BAJO EL UMBRAL DE LA POBREZA

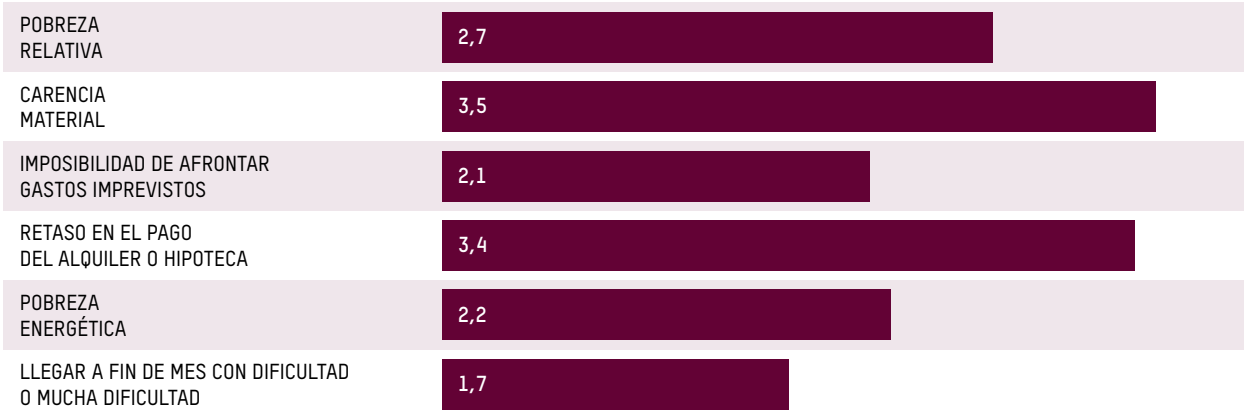
Aunque dada la informalidad en el sector es complicado saber el sueldo exacto de estas trabajadoras, los datos disponibles indican que el sueldo bruto medio es un 58,9% menor que el sueldo medio bruto del total de los sectores de actividad (1.888,95 vs. 776,28 euros).[xxxvi] Por cada 10 euros que ingresan de media el resto de sectores, ellas ganan poco más que 4. El 66% de las personas asalariadas en el trabajo del hogar se encuentran entre el 20% de las personas asalariadas que ganan menos ingresos. Si nos centramos en las asalariadas a tiempo parcial, el 85% se encuentra entre el 10% de personas asalariadas con menos ingresos [xxxvii]

Los datos oficiales nos dicen que el 32,5% de ellas vivía bajo el umbral de la pobreza en 2019, último año disponible.[xxxviii] Este dato merece la pena compararse con el porcentaje de pobreza entre el conjunto de personas asalariadas de nuestro mercado laboral: el 12%.[xxxix] Es decir, por cada persona asalariada en situación de pobreza hay 2,7 mujeres trabajadoras de hogar en esta situación. Se trata de unas 186.000 mujeres, de las que más de 100.000 de esas trabajadoras viven en pobreza severa, datos todos anteriores a la llegada de la COVID.[xl]

El sueldo bruto medio de una trabajadora del hogar es casi un 60% inferior al sueldo bruto medio total del resto de sectores de actividad

La pobreza de las trabajadoras del hogar se manifiesta en tasas especialmente altas de imposibilidad de afrontar gastos imprevistos (57,3%), de pobreza energética (16,4%) o de llegar a fin de mes con dificultad o mucha dificultad (29,5%). Porcentajes que superan ampliamente los que vemos en el resto de las personas asalariadas (gráfico 9). Mientras que 1 de cada 2 trabajadoras del hogar y de cuidados empleadas por el hogar familiar no puede permitirse irse una semana de vacaciones al año, en el resto de las personas asalariadas esa cifra baja a 1 de cada 4.

GRÁFICO 9. CUÁNTAS VECES MÁS QUE EL RESTO DE PERSONAS ASALARIADAS SUFREN LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR LAS SIGUIENTES SITUACIONES, 2019



Fuente: ECV, INE.

TABLA 4. COMPARATIVA DE INCIDENCIA DE DISTINTAS SITUACIONES DE NECESIDAD MATERIAL ENTRE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR Y EL CONJUNTO DE PERSONAS ASALARIADAS, 2019

	TOTAL PERSONAS ASALARIADAS	TRABAJADORAS DEL HOGAR
POBREZA RELATIVA	12%	32,5%
POBREZA SEVERA		17,7%
IMPOSIBILIDAD DE AFRONTAR GASTOS IMPREVISTOS	27,5%	57,3%
RETRASOS EN EL PAGO DEL ALQUILER O HIPOTECA	1,8%	6,1%
NO PODER PERMITIRSE UNA SEMANA DE VACACIONES AL AÑO	24,8%	51,1%
POBREZA ENERGÉTICA	7,3%	16,4%
LLEGAR A FIN DE MES CON DIFICULTAD O MUCHA DIFICULTAD	17,1%	29,5%
CARGA PESADA DE LA VIVIENDA	41,9%	51,8%

Fuente: ECV, INE.

La intensa incidencia de la pobreza sobre las trabajadoras del hogar tiene una doble lectura. Por un lado, es un sector subsidiario o "refugio", ya que muchas mujeres encuentran en él un recurso de acceso fácil en momentos difíciles y en ausencia de otras opciones laborales; pero, por otro lado, es un trabajo mal remunerado y de condiciones precarias que no les permite salir de la situación de vulnerabilidad inicial, solo malvivir.

Melita, 500€ o cómo llegar a fin de mes

Melita llegó a España en noviembre de 2019. Siendo una mujer del Callao, en Lima, ella y su hermana tenían claro que, si dejaban su país, sus padres, sus hermanos, sus negocios propios —una mercería y un taller de costura—, era para buscar una vida tranquila. Hoy ella, su hermana y sus dos sobrinas de 2 y 5 años —"que ya casi hablan gallego completo"— viven juntas en Santiago de Compostela —Melita, en la imagen, en la sede de la asociación Xiara de empleadas del hogar—. "'Lo que sí te voy a advertir', me dijo mi hermana, 'es que allá llueve mucho'. Ya nos acostumbraremos, le dije." En Perú, quedaron los padres, de los que Melita se hacía cargo, ahora al cuidado de sus dos hermanos.

© Rubén García / Oxfam Intermón

Con bachillerato y formación específica en cuidado de personas mayores, Melita ha trabajado acompañando y cuidando a mayores desde que llegó a España. Primero en hospitales, en plena crisis de la COVID —y enfermó—; y, actualmente, como empleada del hogar interna, cuidando los fines de semana de un hombre de 91 años con enfermedad grave avanzada. En situación irregular en España, carece de contrato de trabajo y cobra 500 euros al mes. Su jornada es de 48 horas prácticamente ininterrumpidas.

¿Cómo vivir con 500 euros mensuales? Con carencias, con ayudas y protección social. En casa entran algunos ingresos más porque la hermana de Melita —licenciada en Periodismo y Marketing— trabaja cosiendo en casa, pero son ingresos escasos y muy variables: a veces hay costura, a veces no. Percibieron una ayuda municipal de tres meses para víveres y necesidades básicas, y algunas organizaciones sociales les ayudaron a pagar un mes y medio de alquiler; o también aportan algunos alimentos del albergue para personas sin hogar en el que Melita es voluntaria los lunes y miércoles.

Pobreza material es no poder hacer frente a imprevistos. Algo tan sencillo como comprar el libro de inglés de la sobrina mayor; o ir caminando al colegio, 40 minutos bajo la lluvia, porque no hay plaza en el autobús escolar y no hay dinero o transporte público para llegar de otra manera. "Tendríamos que tener una bolsa, una "caja chica" para emergencias, ¿no? Pero no, no la tenemos."[xli]

JORNADA DE TRABAJO

"Cuido a una señora de 88 años. Me levanto a las 7 y me acuesto a la 1 de la mañana (18 horas continuadas). No estoy durmiendo prácticamente nada. Y con una hermosa deuda que me agobia, que hasta sin pelo me estoy quedando […]."

Ana María, trabajadora interna, Zestoa[xlii]

Una de las características del trabajo en este sector que más impacta en la calidad de vida de las mujeres es cuantas horas trabajan, ya que de ello dependen, por un lado, sus ingresos, pero por otro el propio control que tienen de su tiempo y sus posibilidades de conciliar. Paradójicamente, en este sector, conviven jornadas muy cortas con otras extremadamente largas.

Unas 40.000 mujeres, en torno al 7,5% del total de trabajadoras del hogar y de cuidados, desempeñan sus funciones como internas. Aunque de media su jornada efectiva se sitúa en las 45 horas semanales, esta cifra esconde que hay un gran porcentaje de ellas que declara tener jornadas mucho más largas. Más de 1 de cada 10 trabaja más de 61 horas semanales y el 7,4% más de 71 horas.[xliii]

A las muchas horas efectivas de trabajo hay que añadir una alta flexibilidad en cómo se prestan esas horas. Al vivir en el hogar de las personas empleadoras, muchas trabajadoras sufren requerimientos fuera de jornada. La alta dependencia económica y escaso poder de negociación impiden que, muchas de ellas, puedan ponerle límites claros a la disponibilidad horaria. A pesar de que la flexibilidad de la jornada de las trabajadoras internas está regulada por Ley,[xliv] y los tiempos de descanso y jornadas máximas están limitadas, es común entre las trabajadoras expresiones del tipo "entro los viernes a las 18.30h y salgo los domingos a las 18.30h. Descansos de salir a la calle no tengo, son 48 horas de corrido: limpio la casa, hago la comida, lavo, plancho y atiendo al abuelito […]. Por las noches me levanto 3 o 4 veces porque a veces grita, pide auxilio, y no duermes prácticamente […]. El descanso no es completo." (Melita, Santiago de Compostela).

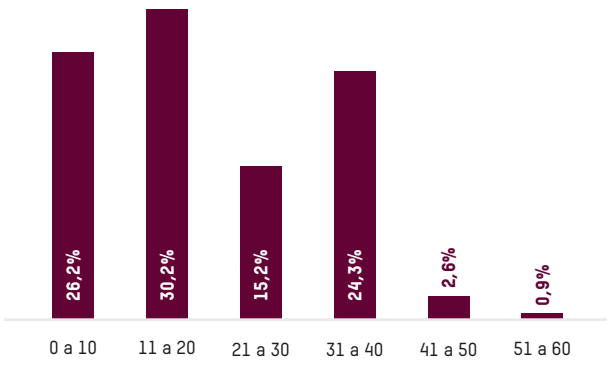
Todas las trabajadoras entrevistadas que han trabajado como internas reportan sistemáticamente la falta de tiempo de descanso regulado por ley en sus jornadas. (más sobre internas página X)

El 56,4% de las mujeres hace menos de 20 horas semanales y 1 de cada 4 hace menos de 10

En el otro extremo, las trabajadoras internas están disponibles prácticamente las 24 horas

En el otro extremo tenemos una baja intensidad laboral generalizada. La jornada efectiva media de las empleadas que trabajan por horas para una o varias familias es de 23,5 horas. Nada menos que el 56,4% hace menos de 20 horas semanales y 1 de cada 4 hace menos de 10, lo que supondría unos ingresos de 297,2 euros mensuales en el caso de que la mujer esté pagada según establece la actual legislación.[xlv]

GRÁFICO 10. DISTRIBUCIÓN DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR, SEGÚN NÚMERO DE HORAS EFECTIVAS DE TRABAJO SEMANAL, MEDIA 4T 2019



Fuente: Elaboración propia con datos EPA.

INFORMALIDAD

"Me ofrecieron cuidar dos niñas. Les pregunté si era con contrato y me dijeron 'ah no, no, de ninguna manera'. En ese momento tenía otro trabajo y pude decir no. Igual ahora tendría que decir sí."

María, trabajadora del hogar y cuidados, Santiago de Compostela

Al igual que en otros empleos altamente feminizados, la parcialidad y la parcialidad no deseada son una constante en este sector. El 63% de las trabajadoras por horas tienen jornadas parciales y, lo que es más preocupante, el 65% de ellas sufren de parcialidad involuntaria.[xlvi]

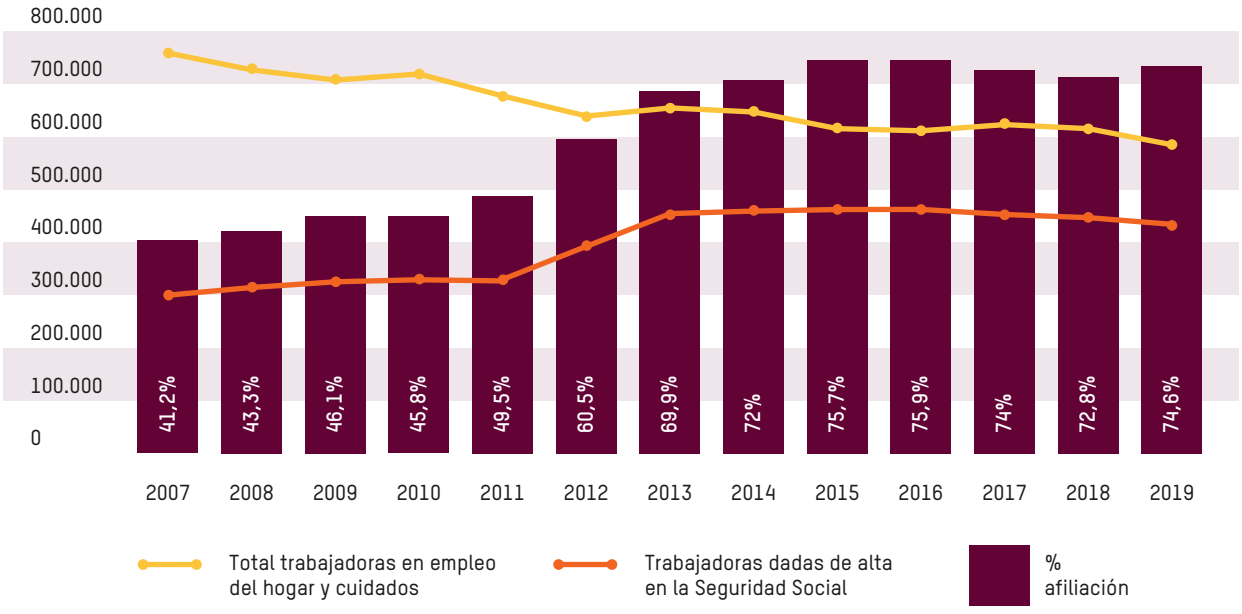
El 65% de las trabajadoras del hogar con jornadas parciales sufren parcialidad involuntaria

Según cálculos, obtenemos que en torno al 36% del trabajo de este sector es informal

La informalidad, ya sea del total o de parte de sus horas de trabajo, es el otro gran caballo de batalla de las trabajadoras del hogar que lastra sus ingresos presentes y futuros, así como el disfrute de sus derechos laborales. Mientras que la EPA recoge a todas las trabajadoras del hogar, estén o no dadas de alta en la Seguridad Social, los datos estadísticos de la Seguridad Social nos permiten saber cuántas de ellas están cotizando. En el gráfico 11, observamos la evolución de ambas variables y cómo, en el año 2012, se inicia una tendencia al alza en el porcentaje de trabajadoras que están dadas de alta, coincidiendo con la aprobación del Real Decreto que regula hoy el sector e introdujo mejoras en el sistema de cotización.[xlvii]

Sin embargo, el impacto positivo que tuvo esta regulación se detiene dos años después y, desde entonces y hasta la COVID, el porcentaje de mujeres trabajadoras del hogar que trabaja totalmente en la informalidad está en torno a un 25%, de la que aproximadamente la mitad corresponde a extranjeras en situación administrativa irregular. [xlviii]

GRÁFICO 11. EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE TRABAJADORAS DEL HOGAR Y SU AFILIACIÓN EN EL SECTOR, 2007-2019



Fuente: EPA y registro de la Seguridad Social.

Esta comparativa esconde que existen empleadas del hogar que trabajan por horas para varias familias y que no todas ellas cumplen con sus obligaciones para con la Seguridad Social.

La informalidad en el trabajo del hogar es mucho más amplia. Comparando lo que las familias declaran que se gastaron en empleo del hogar con la suma de los salarios percibidos y registrados por la Seguridad Social, obtenemos que en torno al 36% del trabajo de este sector es informal; lo que equivaldría a unos 2.674 millones en 2019.[xlix]

EL IMPACTO DE LA COVID EN EL EMPLEO DEL HOGAR

"Cuando todo el mundo paró por la COVID, mi jefa me obligó a trabajar. Tenía que hacer más horas y ahí empezó el abuso, porque sabe que necesito el trabajo. En pleno COVID, me echa, ¿y dónde encuentro otro trabajo?"

Jessica Guzmán, presidenta de la asociación de trabajadoras Malen Etxea

"La pandemia ha permitido mayores abusos: a algunas amigas internas sin documentación no les han dejado salir nada en los 3 meses de confinamiento —por miedo a que se pudieran contagiar— y tampoco les han reconocido las horas"

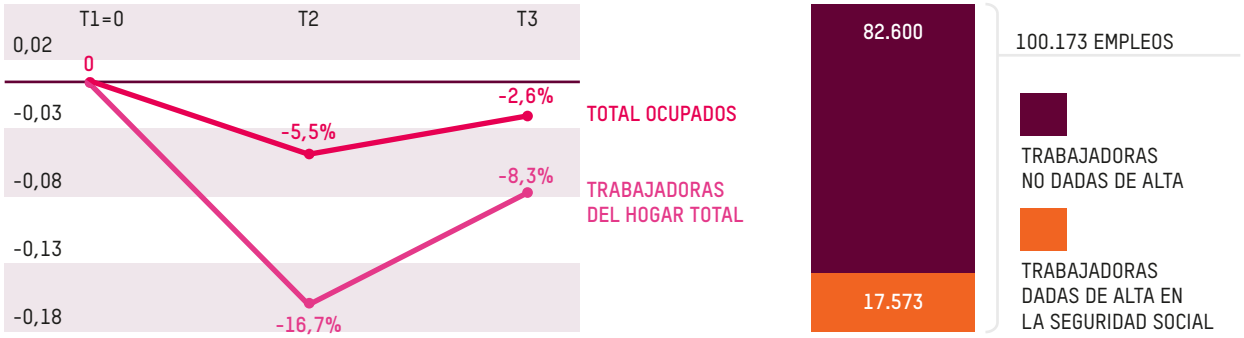
Magaly Rivera, trabajadora del hogar y de cuidados, Zestoa[l]

Comparando el tercer trimestre de la EPA de 2020 con la situación anterior a la llegada de la pandemia, observamos que la destrucción de empleo en el trabajo del hogar ha sido tres veces más intensa que la del conjunto del mercado laboral. Mientras que el 8,3% de los empleos en este sector se han destruido, este porcentaje baja al 2,6% para el total de empleos. El trabajo del hogar está muy lejos de recuperar el nivel de trabajo de inicios de 2020.

Al tiempo que el 9,9% de la población general se había infectado por la COVID, el 16,3% de las trabajadoras de cuidados a domicilio había contraído el virus

GRÁFICO 12. EVOLUCIÓN TRIMESTRAL DEL EMPLEO DEL HOGAR Y DEL TOTAL DE PERSONAS OCUPADAS, 1ER TRIMESTRE – 3ER TRIMESTRE DE 2020 (T1 2020=0)

GRÁFICO 13. EMPLEOS DE TRABAJO DEL HOGAR DESTRUIDOS DURANTE EL PRIMER CONFINAMIENTO, 1ER TRIMESTRE – 3ER TRIMESTRE DE 2020



Fuente: EPA y registros de la Seguridad Social.

En cuanto a las internas, la primera ola destruyó más de 6.000 empleos que, si bien es una cifra relativamente pequeña en el conjunto de trabajos del hogar destruidos, esconde situaciones de especial vulnerabilidad. En teoría, si termina una relación de trabajo a iniciativa del empleador por motivos que no sean faltas graves, se les tiene que dar a las trabajadoras del hogar un plazo de preaviso razonable y tiempo libre suficiente para permitirles buscar nuevo empleo y alojamiento. Sin embargo, algunas de estas mujeres, de la noche a la mañana y en tiempos de pandemia, se vieron obligadas a abandonar el lugar donde vivían, algunas careciendo de alternativa habitacional y perdiendo el padrón que les da derecho a sanidad o que necesitan para obtener y renovar sus permisos de trabajo. Dependieron de otras compañeras, familiares o asociaciones para no dormir en la calle.

El resto del colectivo de trabajadoras internas sufrió, durante los meses de confinamiento, la reclusión en el centro de trabajo. Con ello, sus posibilidades de descanso se vieron seriamente reducidas, y sus vidas y su tiempo quedaron aún más sujetas a la voluntad de las personas que las emplean.

Si desagregamos el empleo de hogar destruido entre mujeres empleadas con contrato y aquellas que sufren de la informalidad, observamos que el 82,5% de los empleos destruidos en el primer confinamiento correspondían a trabajadoras en situación de informalidad; un impacto desproporcionado teniendo en cuenta que estas suponen el 25,4% del conjunto del sector. El alta en la Seguridad Social ha asegurado el empleo de muchas mujeres que, o bien han seguido trabajando pese al confinamiento o bien han llegado a acuerdos informales con sus empleadores para posponer las horas de trabajo sin ser dadas de baja en la Seguridad Social.

Sin embargo, en el otro extremo, aquellas trabajando en la informalidad no solo han visto cómo sus empleos eran destruidos en mayor medida, sino que no han accedido al Subsidio extraordinario para empleadas del hogar creado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social en el contexto de la pandemia. Al ser muchas trabajadoras extranjeras en situación irregular tampoco han accedido a ninguna otra prestación pública. La mayoría han dependido para sobrevivir de ayudas de emergencia de municipios y ONG, o del apoyo mutuo de compatriotas, organizaciones de base y las propias organizaciones de trabajadoras del hogar.

La reducción en la renta disponible de los hogares empleadores se reparte entre destrucción de empleo y pérdida de calidad de este; un empeoramiento de condiciones que, previsiblemente, permanecerá en el tiempo hasta que no se recuperen los niveles económicos anteriores al envite de la pandemia. Como confirmaba María, trabajadora gallega de 54 años, la situación de vulnerabilidad de las trabajadoras del hogar se agrava aún más en épocas de crisis. "**Siempre es peor. Abusan más.** Yo ahora estoy sin trabajo y pregunto en mi entorno: todos los trabajos son sin seguro, sin contrato, incluso en el cuidado de niños. Si quieres bien, y si no, 'pues mira, hay muchas mujeres así'".

MÁS ENFERMAS QUE EL RESTO

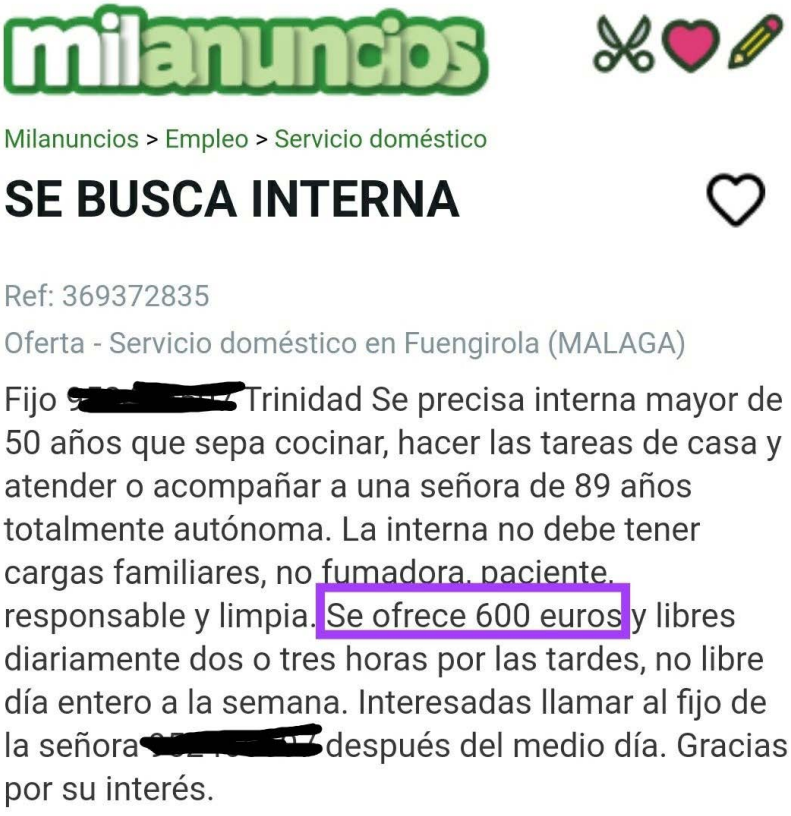
La COVID no solo afecta económicamente de forma más intensa a las trabajadoras del hogar que a las personas empleadas en otros sectores; la incidencia de la enfermedad también ha sido mayor en este tipo de trabajadoras que en otros. Es más, en todos los sectores de cuidados, altamente feminizados, la incidencia de la enfermedad ha sido mayor que la media.

GRÁFICO 14. POBLACIÓN QUE HA PASADO LA COVID (EN PORCENTAJE SOBRE CADA COLECTIVO), HASTA EL 29 DE NOVIEMBRE DE 2020

Fuente: Cuarta entrega estudio de seroprevalencia del Ministerio de Sanidad.[lii]

Al tiempo que el 9,9% de la población general se había infectado por la COVID, el 13,9% de las mujeres que trabajaban en limpieza había contraído el virus, porcentaje que sube hasta el 16,3% en el caso de las cuidadoras a domicilio. No solo la naturaleza de sus tareas las expone más a un posible contagio, también las condiciones de su trabajo. La precariedad, la falta de prevención de riesgos laborales o la incapacidad para negarse a cumplir determinadas tareas las exponen a mayores situaciones de riesgo.

Oxfam Intermón ha apoyado el esfuerzo autoorganizado de las trabajadoras del hogar transfiriendo fondos a 8 entidades de trabajadoras con los que poder repartir alimentos, productos de higiene, mascarillas o dar ayudas para el pago de alquileres.



milanuncios

Milanuncios > Empleo > Servicio doméstico

SE BUSCA INTERNA

Ref: 369372835

Oferta - Servicio doméstico en Fuengirola (MALAGA)

Fijo [redacted] Trinidad Se precisa interna mayor de 50 años que sepa cocinar, hacer las tareas de casa y atender o acompañar a una señora de 89 años totalmente autónoma. La interna no debe tener cargas familiares, no fumadora, paciente, responsable y limpia. Se ofrece 600 euros y libres diariamente dos o tres horas por las tardes, no libre día entero a la semana. Interesadas llamar al fijo de la señora [redacted] después del medio día. Gracias por su interés.

Fuente: oferta de empleo real del portal Milanuncios

3 | POLÍTICAS PÚBLICAS A CAMBIAR SI RATIFICAMOS EL CONVENIO 189

"Culminaremos con carácter prioritario la plena integración en el Régimen General de la Seguridad Social de las empleadas del hogar a lo largo de la legislatura. Firmaremos y ratificaremos el Convenio número 189, de 2011, de la Organización Internacional del Trabajo."

Punto 1.11. del acuerdo de coalición del actual Gobierno

El actual Gobierno ha manifestado su voluntad de ratificar el Convenio 189 de la OIT de empleo decente para las trabajadoras del hogar que supondría un avance en el reconocimiento de derechos. En las siguientes páginas y a lo largo de cinco apartados, examinamos qué falta o no funciona en distintas políticas públicas para que una ratificación de este convenio suponga verdaderas mejoras en las vidas de las trabajadoras del hogar y los cuidados empleadas por un hogar familiar.

Teniendo en cuenta que 1 de cada 25 mujeres trabajadoras remuneradas en el mundo es una trabajadora del hogar y de cuidados, y que este sector concentra, por un lado, graves violaciones de derechos humanos (trabajo infantil, agresiones sexuales, trabajo forzado, violencia...); y, por otro, exclusiones de derechos laborales básicos (descanso, protección por desempleo, por maternidad, prevención de riesgos laborales, negociación colectiva...),[liv] las partes de la OIT —Estados, sindicatos y patronales— aprobaron el **Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos** en 2011; acompañado de la Recomendación 201, un documento guía adicional al Convenio con directrices no vinculantes.[lv]

Un convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un acuerdo internacional que obliga a aquellos Estados miembro que lo hayan ratificado a adaptar sus legislaciones para mejorar las condiciones laborales de los y las trabajadoras en coherencia a lo dispuesto en el convenio y, además, a poner en marcha los mecanismos que sean pertinentes para asegurar que se cumple esa Legislación. El Convenio 189 ha sido ratificado por 31 Estados;[lvi] de los cuales seis son miembros de la Unión Europea (Alemania, Bélgica, Finlandia, Irlanda, Italia, Portugal y Suecia).

Al ser un documento que aplicarse, potencialmente, en todos los países, se trata de un documento de mínimos y, aunque España no cumple ni esos mínimos, al ratificarlo debería plantearse ir más allá, y promover una transposición a la legislación y política española ambiciosa, garantista con los derechos de las trabajadoras y adaptada a la Europa del siglo XXI.

De ratificarlo, el Estado español tendría un año para, en consulta con los agentes sociales y con las organizaciones que representan a las trabajadoras, adaptar su legislación. A ese año de diálogo social y parlamentario hasta llegar a los cambios necesarios en nuestra política pública, hay que sumarle otros meses de gestión previa de la adhesión de España a un tratado internacional. Estos tiempos hacen urgente la ratificación para evitar que un nuevo periodo electoral pueda irrumpir en el proceso y lastrar o alargar las negociaciones. **Por otro lado, muchos de los cambios propuestos en las siguientes páginas pueden llevarse a cabo sin necesidad de esperar a ninguna ratificación.**

TABLA 5. DERECHOS NO RECONOCIDOS O NO EJERCIDOS POR LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR Y CUIDADOS EMPLEADAS POR UN HOGAR PARTICULAR

DERECHO	GRADO DE CUMPLIMIENTO	EXPLICACIÓN
PROTECCIÓN SOCIAL: **1- JUBILACIÓN**	RECONOCIDO CON DEFICIENCIAS Y DIFICULTADES DE EJERCICIO PLENO	Debido a la informalidad del sector (un 36%), la gran mayoría no tienen acceso a una pensión contributiva. Para el cálculo de las cuantías no se emplea el mecanismo de compensación de las lagunas de cotización que se usa para el resto de asalariados. **El importe medio de la pensión del SEEH es de 511€, la mitad del importe medio del conjunto de pensiones. El complemento a mínimos llega a suponer 1 de cada 3€ de las pensiones del SEEH.**
PROTECCIÓN SOCIAL: **2- DESEMPLEO**	NO RECONOCIDO	Las trabajadoras del hogar no cotizan por desempleo. Sin derecho a la prestación por desempleo no se puede acceder tampoco al subsidio de desempleo, la renta activa de inserción o a la prestación por desempleo por haber sufrido violencia de género.
PROTECCIÓN SOCIAL: **3- BAJAS POR ENFERMEDAD, ACCIDENTE O MATERNIDAD, E INCAPACIDADES**	RECONOCIDO SIN POSIBILIDAD DE EJERCICIO PLENO	La actual cobertura a la que tienen derecho incluye accidentes laborales, bajas por maternidad y enfermedades profesionales. Sin embargo, la ausencia de prevención de riesgos laborales, la informalidad, la precariedad y pobreza, hacen que estos derechos no se ejerzan. **Las trabajadoras del hogar reportan 6 veces menos accidentes laborales que la media de las personas trabajadoras y las que lo hacen son desproporcionadamente españolas con contratos a tiempo completo. No ejercen estos derechos quien lo necesita, sino quien puede permitírselo.**
PROTECCIÓN SOCIAL: **4- FOGASA**	NO RECONOCIDO	No se les reconoce el derecho ni se cotiza por el FOGASA, quedando desprotegidas ante impagos o insolvencias.
PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO	PARCIALMENTE RECONOCIDO	No tienen la misma protección o compensación económica ante el despido que el resto de personas asalariadas. La figura del desistimiento permite el despido no causal y barato.
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	NO RECONOCIDO	La Ley de Prevención de Riesgos Laborales excluye a las trabajadoras del hogar y el Real Decreto que regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar no define adecuadamente la responsabilidad de los empleadores. Estas trabajadoras no solo no pueden optar a indemnizaciones por daños y perjuicios en caso de accidente, sino que tampoco se produce ningún recargo de las prestaciones sociales del empleador en caso de incumplimiento, ni la inspección de trabajo puede desempeñar su labor de comprobar que la prevención de riesgos está en marcha y es eficaz. Por todo ello, todos los riesgos laborales recaen en la empleada.
NEGOCIACIÓN COLECTIVA	RECONOCIDO SIN POSIBILIDAD DE EJERCICIO REAL	El artículo 28.1 de la Constitución reconoce el derecho a la libertad sindical como un derecho de "todos a sindicarse libremente"; sin embargo, se trata de un derecho formal mediado por las condiciones laborales y materiales de las personas trabajadoras y, en el caso de as trabajadoras del hogar, mediado hasta tal punto de hacerlo inviable ya que estas mujeres no pueden permitirse un conflicto laboral. Además, no existe una patronal con la que poder entablar diálogo social o negociar un convenio colectivo. La Ley de Libertad Sindical es inaplicable en este sector. no es posible llevar a cabo elecciones sindicales para determinar qué sindicato es representativo y otorgarle la potestad de la negociación colectiva.

Fuente: Elaboración propia

DEPENDENCIA: DONDE NO LLEGA EL SISTEMA DE DEPENDENCIA, ESTÁN LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR

"Con el COVID, me confiné con el abuelo y me quedé hasta que murió. La muerte de él a mí me afectó mucho. En su cuidado, la responsabilidad más grande era la mía. El médico me decía qué inyecciones tenía que ponerle. Y le ponía la morfina, que es un sedante. Pasé dos noches con él, sola, durante su agonía… Nosotras como empleadas, como cuidadoras, esto no nos corresponde."

Valeria, trabajadora del hogar y cuidados, Zestoa[lvii]

A pesar de tener una población envejecida y que el peso de la población de más edad aumenta, España invierte relativamente poco en cuidados de larga duración. Los cuidados que no atiende el sistema son cubiertos, en muchas ocasiones, por trabajadoras del hogar. Al menos unas 70.000 trabajadoras del hogar y de cuidados desempeñan tareas propias de servicios sociales.

Un aumento de la inversión pública en atención a la dependencia debe llevar a integrarlas en el sistema público de servicios sociales. Se deben reducir los incentivos que llevan a que familias y administraciones usen la Prestación Económica de Cuidados de un Familiar para contratar trabajadoras del hogar. Hasta 670 millones de euros podrían estar yendo directamente de las arcas públicas a las trabajadoras del hogar; de ellos, unos 170 podrían estar acabando en la economía sumergida.

Es habitual ver por las calles de nuestros pueblos y ciudades mujeres u hombres mayores pasear atendidos por trabajadoras del hogar y de cuidados. Sin esa compañía, estos ancianos y ancianas no podrían dar esos paseos, desempeñar otras muchas tareas básicas de su vida diaria o, en muchos casos, sobrevivir. Se trata, por tanto, de trabajadoras del hogar que están desempeñando funciones propias del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, pero que este no cubre, ya sea por limitaciones en su financiación y cobertura o por problemas de diseño y ejecución.

Aunque es imposible saber cuántas trabajadoras del hogar y de cuidados están cumpliendo con esas funciones básicas, hay varias estadísticas que nos permiten hacernos una idea aproximada de la magnitud de esta realidad.

- Según la Encuesta de Población Activa, prácticamente 85.000 mujeres trabajadoras del hogar declaran dedicarse al cuidado de personas adultas, más de 10.000 de ellas como internas.[lviii] 1 de cada 4 internas trabaja cuidando a una persona dependiente.[lix] Al menos el 15% de las trabajadoras del hogar se dedica, por tanto, a cuidados de personas con algún tipo de necesidad.

- Según la Encuesta de Presupuestos Familiares, el 20,9% de los hogares formados por una única persona mayor de 65 años contrata trabajadoras del hogar. En el caso de ser una pareja en la que al menos uno es mayor, el 19,35% de las familias contratan trabajadoras.[lx] Como ya hemos visto anteriormente, los hogares de personas mayores contratan más que otro tipo de familias y también gastan más.

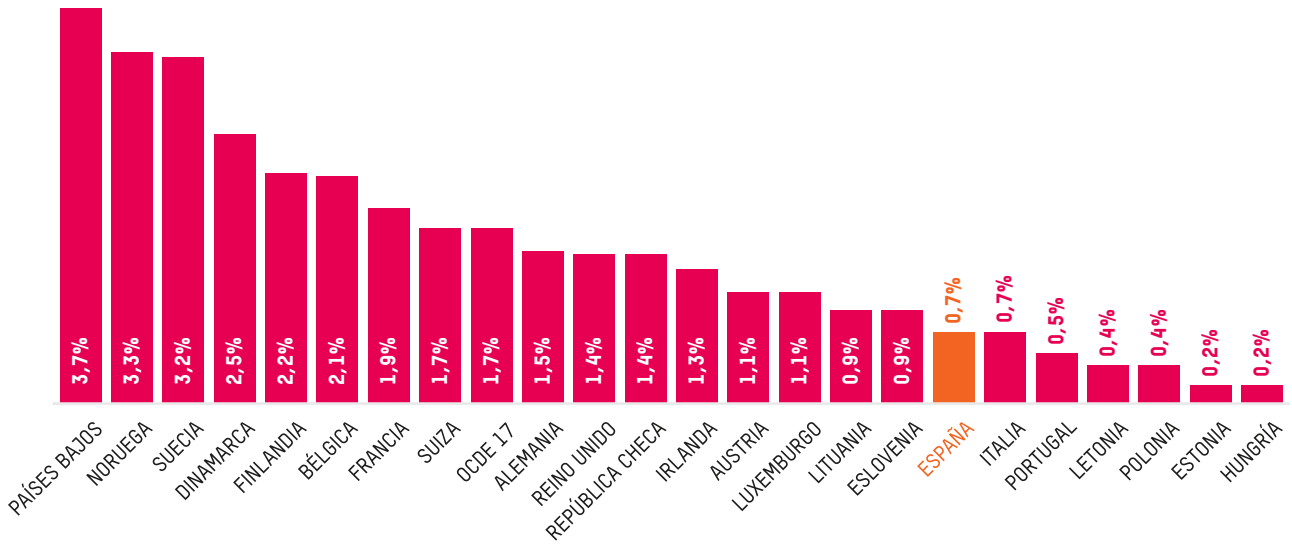
UN SISTEMA LOW COST…

"El régimen interno es un brazo derecho para que los hospitales, residencias y centros de día no colapsaran. Yo trabajo en residencias, he visto el colapso y gracias a esas mujeres que trabajan 24 horas cuidando no se ha saturado."

Myriam, Sociosanitaria, Zumaia

A pesar de tener una población envejecida y que el peso de la población de más edad aumenta, España no destaca entre otros países desarrollados por su inversión en cuidados de larga duración a dependientes; es más, lo hace por todo lo contrario. Tan solo dedicamos a esta función pública el 0,7% del PIB, frente a una media OCDE de un 1,7%.[lxi] Cifra que está a años luz de los países del norte de Europa (3,3% de Noruega o 3,2% de Suecia), pero también bastante lejos de Alemania (1,5%) o Francia (1,9%).[lxii] Aunque uno de los objetivos que tenía la creación del SAAD[lxiii] era descargar a las mujeres y familias de los cuidados a dependientes, lo cierto es que, en cuanto al gasto, nos seguimos pareciendo mucho a otros Estados mediterráneos (Italia, 0,7% y Portugal, 0,7%) que comparten con nosotros un modelo familiarista del Estado del bienestar. A pesar de que se ha incrementado la inversión, el incremento no ha sido suficiente y los recortes provocados por las políticas de austeridad lastraron y ralentizaron el desarrollo del sistema.[lxiv]

GRÁFICO 15. INVERSIÓN EN CUIDADOS DE LARGA DURACIÓN EN PAÍSES DE LA OCDE (EN PORCENTAJE SOBRE EL PIB DE CADA PAÍS), 2017 O ÚLTIMO AÑO DISPONIBLE



Fuente: OCDE Health Stats 2019. [lxv]

Una obvia repercusión de esta menor inversión es la cantidad de población que está atendida por los respectivos sistemas nacionales de cuidados de larga duración. Según la OCDE, en Alemania el 17,2% de la población mayor de 65 años cuenta con cuidados de larga duración ya sea en residencias o en sus hogares; en Suecia este porcentaje es del 16,7, en Países Bajos del 12,2 y en España apenas de un 11%.[lxvi]

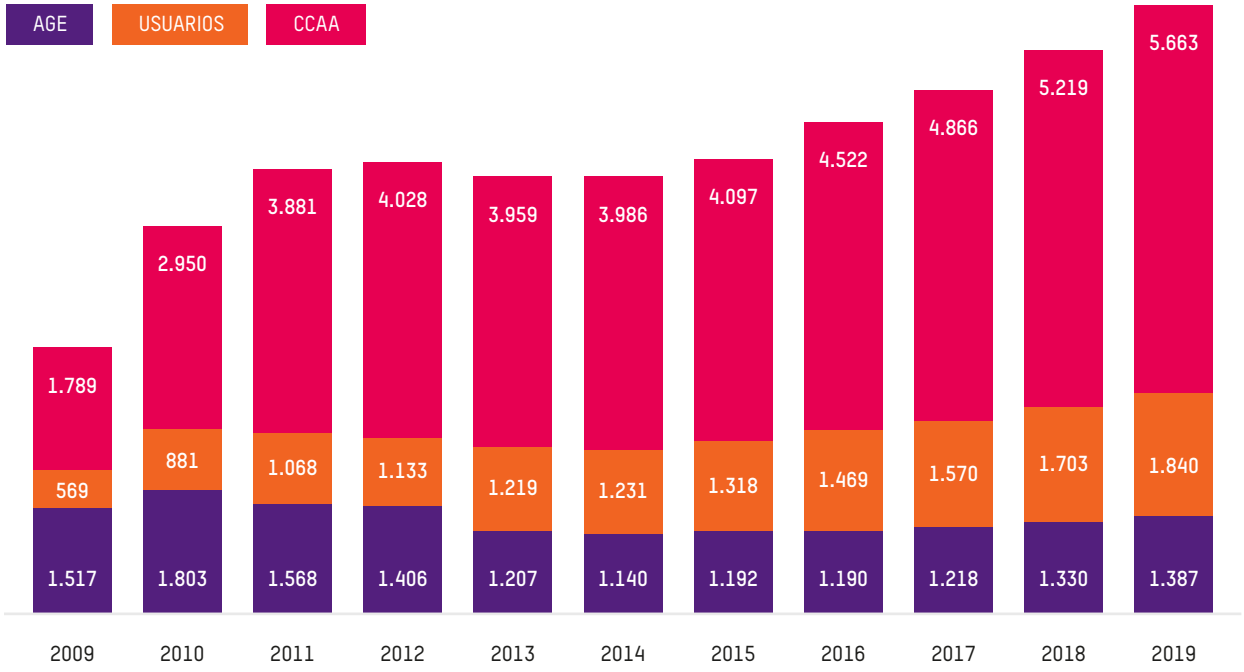
Menos cuidados atendidos por el sistema público quieren decir que hay necesidades atendidas por el mercado, un mercado en el que las invisibles y mal pagadas trabajadoras del hogar son una pieza fundamental. A 31 de diciembre de 2020, la lista de espera de personas que tienen reconocida su condición de dependientes, pero aún no tenían asignada prestación o servicio ninguno ascendía a 232.243 personas; a las que hay que añadir las 141.556 personas que han solicitado ser valoradas y aún están pendientes en saber si entran o no en el SAAD. [lxvii]

La Ley de Dependencia establece que las responsabilidades de financiación del SAAD son compartidas entre Administración Central del Estado (AGE), CC.AA. y las personas dependientes y sus familiares en forma de copagos. La parte correspondiente a la AGE se divide en dos: lo que se conoce como nivel mínimo, una transferencia finalista que la AGE hace a las CC.AA. por cada dependiente reconocido en función del grado de dependencia; y un nivel acordado, una cantidad adicional

a negociar con cada CC.AA. El primero de los niveles fue recortado en 2012 y las cuantías estuvieron congeladas hasta 2018, año en el que subieron muy tímidamente. El segundo fue suprimido en 2012 y ha sido eliminado en cada ejercicio presupuestario desde entonces.

Según la memoria económica de la Ley de Dependencia, el nivel mínimo aportado por la AGE debe ser igualado por las CC.AA.; aportando los dos niveles de la administración el 50% de la financiación cada uno. Nada más lejos de la realidad, la contención presupuestaria y los recortes han dejado el peso de la financiación en las CC.AA. En términos relativos, en 2019, la AGE aportó el 15,6% del coste total del sistema, porcentaje superado por los propios usuarios que aportaron el 20,7% y por las CC.AA. de las que dependió el 63,7% restante de la financiación.[lxviii]

GRÁFICO 16. DISTRIBUCIÓN DE LOS COSTES DEL SAAD (EN MILLONES DE EUROS), 2009-2019

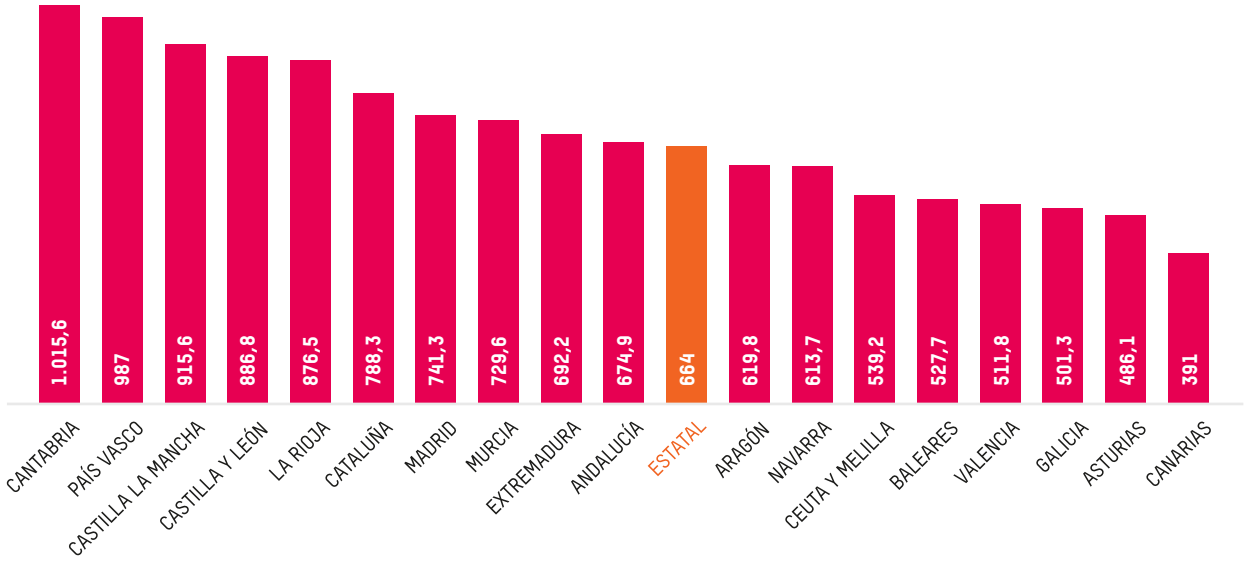


Fuente: XX Dictamen del Observatorio de la Dependencia, de la Asociación Estatal de Directores y Gerentes en Servicios Sociales.

Como se observa en el gráfico, 2019 fue el año en el que el porcentaje aportado por la AGE fue más bajo desde la creación del sistema. El aumento de la cobertura del SAAD en los últimos años ha sido gracias al esfuerzo autonómico. Sin embargo, no todas las CC.AA. han invertido igual. Comparando el gasto per cápita teniendo en cuenta solo a las personas potencialmente dependientes de cada territorio,[lxix] observamos que Cantabria o el País Vasco duplican el gasto de Baleares o Valencia y llegan a triplicar el de Canarias.

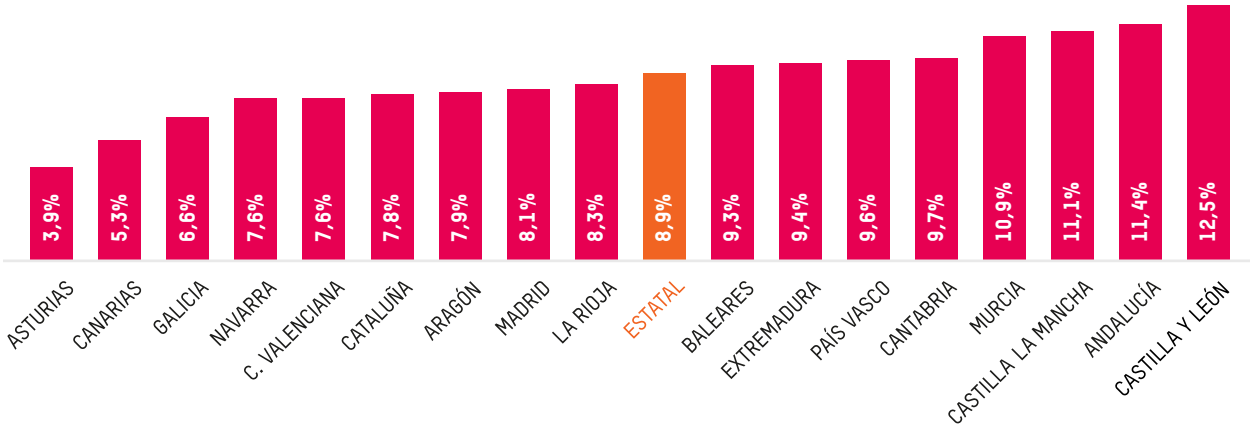
Aunque la responsabilidad compartida de la financiación del SAAD complica el ejercicio de rendición de cuentas, las demandas de una mayor inversión no pueden limitarse a la AGE; algunas CC.AA. deben invertir más.

GRÁFICO 17. GASTO PÚBLICO EN DEPENDENCIA POR CC. AA., 2019 (EUROS POR PERSONA POTENCIALMENTE DEPENDIENTE)



Fuente: XX Dictamen del Observatorio de la Dependencia, de la Asociación Estatal de Directores y Gerentes en Servicios Sociales.

GRÁFICO 18. BENEFICIARIOS SAAD SOBRE EL TOTAL DE LAS PERSONAS MAYORES DE 65 AÑOS POR CC. AA., 2019



Fuente: Elaboración propia en base a datos del IMSERSO y padrón del INE.

PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO 2021: 600 MILLONES MÁS

El aumento de la inversión prevista para 2021 por parte de la AGE supone un paso decidido para cambiar el peso de la composición de la financiación del sistema con 600 millones adicionales este año y la previsión de aumentos futuros de igual intensidad. Se incrementan las cuantías fijas por dependiente y la cobertura de atención, reduciendo la lista de espera.

Si se llevan a término los incrementos presupuestarios pactados para los próximos años entre el Gobierno central y las CC.AA. en el Plan de Choque en Dependencia y las CC.AA. no deciden recortar sus presupuestos en dependencia a expensas del aumento de gasto de la AGE, en 2023 tendríamos un gasto anual de unos 2.000 millones adicionales, lo que llevaría al conjunto del sistema, teniendo en cuenta gestión y copago y en línea con lo demandado por la Asociación de Directoras y Gerentes de Servicios Sociales, al 1,2% del PIB.[lxx]

Sin embargo, no solo se trata de aumentar el dinero disponible, sino de invertirlo de forma equilibrada para atender las distintas debilidades del sistema que compiten entre ellas por recursos. Sin duda, hay que llegar a atender a más personas dependientes y hacerlo con mejores prestaciones; pero eso no debe hacerse a expensas de mantener las malas condiciones laborales del sector, ni de ignorar la función prestada por las trabajadoras del hogar y de cuidados empleadas por hogares particulares.

Acabar con la lista de espera supone incrementar en un 33% el número de beneficiarios del SAAD.[lxxi] Si las trabajadoras del hogar dedicadas a cuidados de adultos pasasen a formar parte de la asistencia domiciliaria, el número de trabajadoras de atención a dependientes en recursos no residenciales aumentaría en un 47%.[lxxii] Los planes de acabar con la lista de espera son solo posibles si se integra a las trabajadoras del hogar.

GRÁFICO 19. TRES NECESIDADES DEL SAAD QUE COMPITEN POR RECURSOS

UN INCREMENTO PRESUPUESTARIO DEL SISTEMA DE ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA HAY QUE DISTRIBUIRLO EQUILIBRADAMENTE TENIENDO EN CUENTA TRES OBJETIVOS

Fuente: Elaboración propia.

TRABAJADORAS LOW COST EN DOS NIVELES: SERVICIOS SOCIALES Y TRABAJADORAS DEL HOGAR

La escasa inversión en la atención a la dependencia ha ocasionado que el sistema se apoye en trabajo barato y mal pagado con dos niveles de precariedad: el de las trabajadoras del SAAD allí donde llega la cobertura; y el mucho peor empleo de trabajadora del hogar y de cuidados donde ésta no llega. Una trabajadora del hogar puede cobrar la mitad de lo que ingresa una trabajadora de servicios sociales residenciales.[lxxiii]

Es común ver trabajadoras del hogar y de cuidados que, en algún momento de sus carreras, pasan a ser auxiliares de atención a la dependencia, ya sea en servicios a domicilio o en residencias, como Myriam, una de las trabajadoras que colabora en este informe. Esto no solo mejora sus ingresos, sino que les da acceso a derechos laborales efectivos como vacaciones pagadas, prevención de riesgos o negociación colectiva; opciones de medrar laboralmente que se ven limitadas por un Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia que contrata menos de lo que debería, tanto por la escasa cobertura como por ratios de trabajadora/beneficiarios especialmente bajos. Por cada 100 personas de 65 años,

"Si estamos internas 24 horas, ¿cómo vamos a estudiar? Necesitamos más oportunidades para profesionalizarnos. Y hay un problema de cupos: solicitamos el curso 70 personas, pero solo hay 15 plazas"

Magaly Rivera, trabajadora del hogar y cuidados, Zestoa

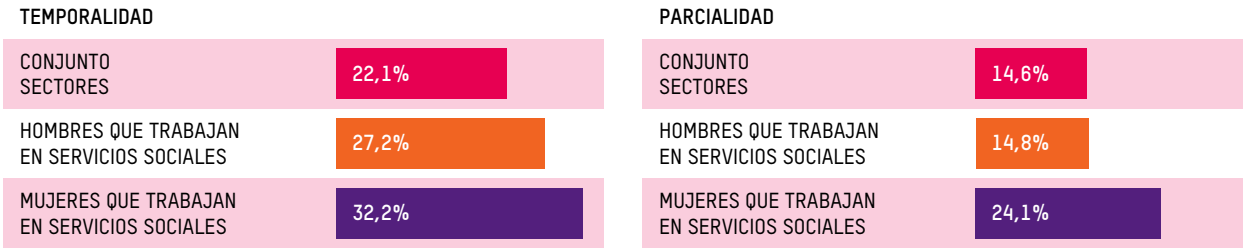
en España, hay 4,7 profesionales de cuidados de larga duración, frente a los 5,2 de Alemania, los 7,9 de Países Bajos o Dinamarca o los 12,1 de Suecia.[lxxiv]

El incremento de financiación previsto este año y los siguientes va a aumentar las contrataciones del SAAD. Para que las trabajadoras del hogar empleadas hasta ahora directamente por las familias pasen a ser empleadas de servicios sociales, es necesario que las trabajadoras obtengan la certificación y formación requerida

para ser auxiliares de atención a domicilio. Para ello, hay que poner en marcha tanto iniciativas de acreditación de la experiencia previa, como de formación. Es importante que los cursos estén adaptados a los horarios y realidades de las trabajadoras del hogar y abiertos a las trabajadoras en situación irregular.

Sin embargo, y aunque en comparación sea mejor trabajar en cuidados de larga duración dentro de los servicios sociales que como trabajadora del hogar y cuidados, **trabajar en servicios sociales es tener un empleo precario y mal remunerado**. Se trata de un sector altamente feminizado donde la rotación es alta y la valoración social y la remuneración bajas.[lxxv] En el siguiente gráfico comparamos la temporalidad y la parcialidad de las mujeres de este sector con los hombres que trabajan igualmente en servicios sociales y con el conjunto del mercado laboral. Las mujeres que trabajan en cuidados salen peor paradas a pesar de ser una pieza fundamental de nuestra sociedad.[lxxvi]

GRÁFICO 20. TEMPORALIDAD Y PARCIALIDAD EN EL SECTOR DE SERVICIOS SOCIALES POR GÉNERO FRENTE AL PROMEDIO DEL MERCADO LABORAL (EN PORCENTAJE SOBRE CADA COLECTIVO), MEDIA 4T 2019



Fuente: EPA.

Las mujeres trabajadoras en residencias en España ganan de media 1.617 euros frente a los 2.086 euros de media del conjunto de países de la zona euro, entorno a un 25% menos.[lxxvii] Además, se trata de un sector especialmente mal retribuido en comparación con otros. En la zona euro, las trabajadoras de residencias ganan de media el 81% del salario medio de industria, servicios y construcción; en España, apenas el 63%.[lxxviii] Se corrobora la máxima de que el trabajo feminizado de cuidados está mal valorado y mal remunerado.

Muchos servicios públicos de atención domiciliaria son prestados por empresas subcontratadas que ganan licitaciones públicas donde las ofertas más bajas tienen más posibilidades de llevarse grandes contratos. Al tratarse de servicios basados fundamentalmente en mano de obra y darse el contrato al mejor postor, el margen de beneficio de las empresas pasa por reducir el peso salarial. Oxfam Intermón en anteriores investigaciones obtuvo testimonios de trabajadoras con contratos parciales a las que se les ampliaba la jornada con pagos fuera de contrato y sin cotización.[lxxix] Ante la necesidad económica de muchas mujeres, la capacidad de negarse a estas prácticas fraudulentas llevadas a cabo con dinero público es nula.

Como además la ayuda a domicilio se licita en grandes contratos y hay municipios en los que muy pocas empresas o incluso una sola prestan todo el servicio, existe el riesgo de que se produzca lo que se conoce como "monopsia laboral" o que un único empleador pueda establecer las condiciones laborales a su antojo y sin negociación real con las trabajadoras, ya que estas no tienen nadie más que las pueda contratar. Que se subcontrate con pliegos más pequeños permitirá que empresas sociales o del tercer sector entrasen en la atención domiciliaria, con potenciales mejoras en las condiciones laborales.

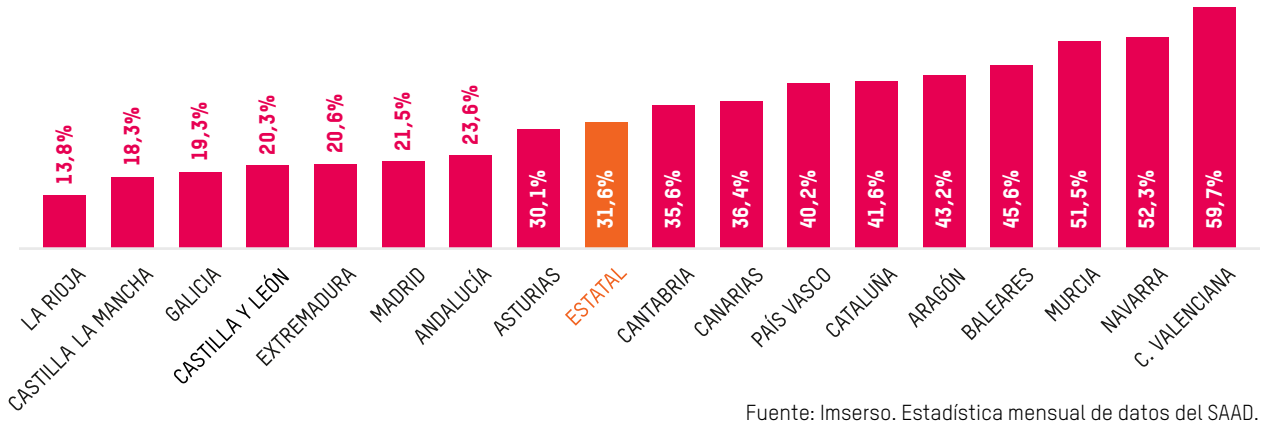
Un diseño y una implementación de este que incentiva el empleo irregular de trabajadoras del hogar.

La Ley de Dependencia[lxxx] establece un catálogo de servicios y prestaciones económicas a la que una persona tiene derecho a acceder una vez reconocida su condición de dependiente tras una valoración efectuada por los servicios sociales. Entre estos servicios estarían la teleasistencia, el servicio de ayuda a domicilio, los centros de días y noche o las residencias. Las prestaciones económicas se categorizan en tres: 1) Prestaciones Económicas Vinculadas a la Adquisición de un Servicio (PE-

VAS); 2) Prestaciones Económicas para el Cuidado en el Entorno Familiar (PECEF); y 3) prestaciones económicas para contratar asistentes personales para que personas con una gran dependencia o discapacidad puedan lograr una vida más autónoma, acceder a educación o a un trabajo.

Aunque la Ley determina que, de forma prioritaria, los usuarios han de recibir servicios y no prestaciones económicas; el PECEF tiene un peso enorme en el conjunto de prestaciones y servicios concedidos por el SAAD. Del 1.427.207 prestaciones y servicios que daba el SAAD a 31 de diciembre de 2020, el 31,6% correspondían a PECEF.[lxxxi] El peso de estas prestaciones sobre el total de las ayudas va bajando y la Administración General del Estado aplica un coeficiente reductor a sus transferencias a las CC.AA. por persona dependiente si la prestación a la que acceden es el PECEF. Sin embargo, la disminución es tremendamente lenta y esconde una situación muy dispar según territorios.

GRÁFICO 21. IMPORTANCIA DE LAS PECEF EN EL SAAD POR CCAA (EN PORCENTAJE SOBRE EL CONJUNTO DE PRESTACIONES Y SERVICIOS SAAD), 2020



Fuente: Imserso. Estadística mensual de datos del SAAD.

El pago público a un familiar que dedica parte de su tiempo a cuidar a un dependiente es una política acertada de reconocimiento y remuneración de cuidados que, prestados en su inmensa mayoría por mujeres, se dan a costa de oportunidades vitales, carreras profesionales y pensiones futuras. Sin embargo, no todo el dinero que llega a las familias en forma de PECEF va a manos de una cuidadora familiar:

- **Algunas familias lo han usado para completar ingresos.** Ante la ausencia de un sistema de garantía de ingresos y lucha contra la pobreza eficaz, eficiente y bien dotado, hogares con baja intensidad laboral o beneficiarios de pensiones o subsidios de baja cuantía, han usado el PECEF para otros gastos. Previsiblemente esto se da con más intensidad en rentas bajas y en CC.AA. con una mayor tasa de pobreza.

  Es llamativo que, siendo esta una realidad constatada por muchas de las personas entrevistadas por Oxfam Intermón para este informe, al calcular el umbral de acceso al recién creado Ingreso Mínimo Vital (IMV) se tengan en cuenta los ingresos del PECEF como renta familiar. En teoría, se trata de una prestación finalista para pagar servicios de cuidados una familiar que no tiene ni porqué vivir en el hogar. Sin embargo, al contabilizarlo como ingresos, se limita el acceso al IMV y se fuerza a las familias a usar el PECEF como ingresos corrientes y no como una prestación finalista.

- **Contratar una trabajadora del hogar**, en muchos casos sin contrato ni cotizaciones y la mayoría de las veces sin los conocimientos o las acreditaciones que tienen las trabajadoras de servicios sociales para atender con profesionalidad a alguien que necesita cuidados específicos.

  La falta de datos y evaluaciones que caracteriza al SAAD hace imposible saber a ciencia cierta cuántas familias optan por emplear a una trabajadora del hogar con ese dinero público.[lxxxii] No obstante, durante un sondeo telefónico llevado a cabo por la Comunidad de Navarra entre receptores de la prestación para el cuidado de un familiar, un 43,8% reconoció dedicar ese

dinero a contratar una empleada del hogar; de ellas, 1 de cada 4 personas declaró además hacerlo sin contrato de trabajo.[lxxxiii] Aunque es posible que el porcentaje fuera más alto y algunas familias ocultasen que usaban el dinero para un fin distinto que el para el que fue diseñada, si aplicamos ese porcentaje a la última estimación de dinero público gastado en PECEF (1.529 millones en 2019)[lxxxiv], obtenemos que unos 670 millones de euros podrían estar saliendo anualmente de las arcas públicas para contratar trabajadoras del hogar sin el mínimo control, y unos 170 millones estarían acabando en la economía sumergida.

Aunque no es posible conocer las dimensiones de este uso para el que no se diseñó el PECEF, es posible hacerse una idea de la magnitud del desafío comparando el número de prestaciones otorgadas, 450.517,[lxxxv] con el número de cuidadoras familiares que están dadas de alta como tal en la Seguridad Social: 60.293 personas.[lxxxvi] Aunque haya trabajadoras del hogar y de cuidados que no coticen por estar ya jubiladas y otras que estén dadas de alta en la Seguridad Social a través de otro empleo y no como empleadas del hogar, la diferencia es abismal.

Incentivos de familias y administraciones para usar el PECEF

Hay que tener en cuenta que el SAAD es complejo, con unas responsabilidades repartidas entre niveles administrativos diferentes. El Estado central regula la financiación y las funciones del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, pero éste se provee, fundamentalmente, a través de los servicios sociales sobre los que el Gobierno central no tiene competencias. Por otro lado, y aunque los servicios sociales se regulan a nivel autonómico, los prestan los municipios. Por tanto, para entender el SAAD, hay que tener en cuenta una legislación estatal, las 17 legislaciones de servicios sociales autonómicos, las normativas que emanan del órgano de coordinación territorial —el Consejo Territorial de Servicios Sociales y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia— y finalmente cómo se ordenan y prestan los servicios sociales en un municipio o mancomunidad concreta.

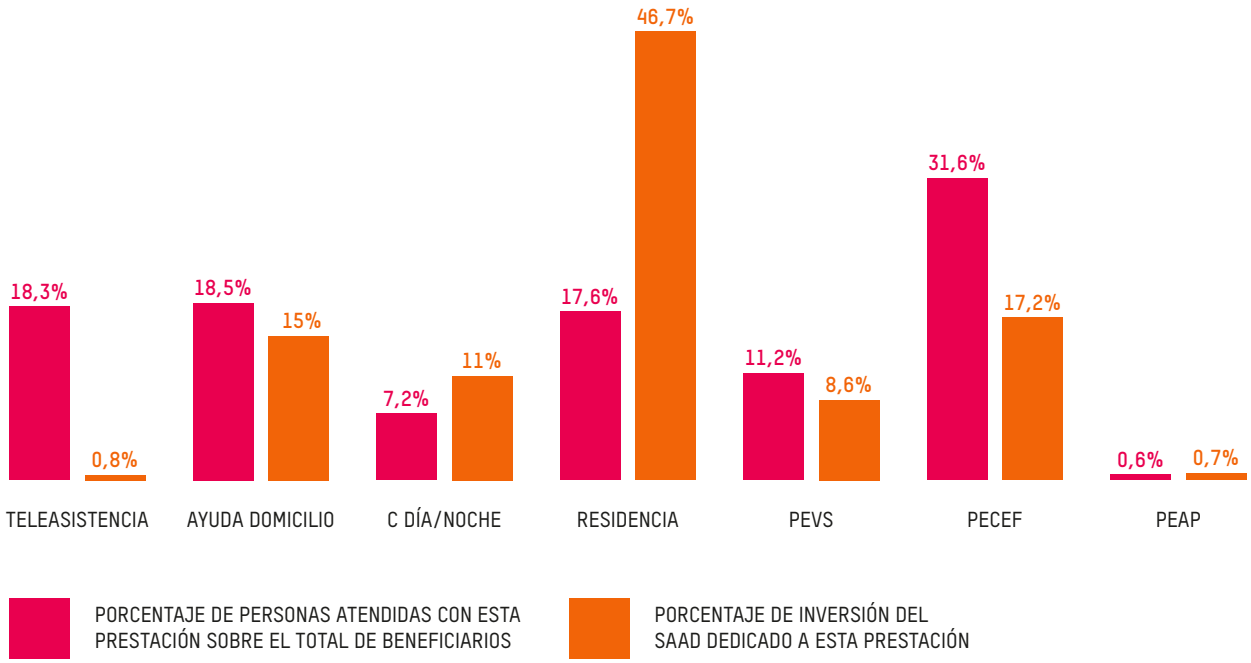
De ahí que sea tremendamente complejo concluir generalidades que sean aplicables a todo el territorio. No obstante, sí que se dan algunos incentivos de forma generalizada que hacen que tanto familias como administraciones hayan tendido a usar el PECEF frente a otras ayudas o servicios que no conllevan que una trabajadora del hogar cubra servicios que deberían proveerse de otra manera.

- **Los servicios de atención a domicilio no están adaptados a las necesidades de los hogares con personas dependientes. Son muy poco flexibles y la intensidad del cuidado muy baja.** La media de horas de ayuda a domicilio para personas con dependencia moderada (Grado I) es de 17h/mes, de 35h/mes para personas con dependencia severa (Grado II) y de 54h/mes para personas con una gran dependencia (Grado III). Esto se traduce en 2,5 horas diarias de lunes a viernes para una persona dependiente de Grado III. Una persona de Grado III es, por ejemplo, aquella que no puede moverse sola y pasa casi todo el tiempo encamada, la que no puede comer sin ayuda por tener Parkinson o aquella que tenga las facultades cognitivas mercadas por el Alzhéimer; personas que necesitan apoyos de forma permanente y para las que 2,5 horas de apoyo al día es tremendamente insuficiente.

  Además, las horas dadas por el SAAD no se pueden adaptar a las necesidades de la familia, son las que marcan los cuadrantes que organizan el trabajo de las compañías a las que se les ha subcontratado este servicio público. Ante esto, es comprensible que una familia prefiera que le den dinero para apoyar la contratación de alguien externo durante más horas y de manera más adaptada a sus necesidades.

- **Menos complicaciones y más barato para las administraciones.** Puede resultar que, ante la falta de desarrollo de los servicios por limitación presupuestaria o por falta de voluntad política, los municipios opten por lo más sencillo: otorgar prestaciones, directamente pagadas por las CC.AA. y sin necesidad de negociar dotaciones o presupuestos con instancias administrativas superiores. Igualmente, si la CC.AA. no puede incrementar la inversión, tirar de PECEF también les permite llegar a más personas. Mientras que la atención a domicilio puede costarle a un ayuntamiento unos 20 euros la hora, una hora de trabajadora del hogar puede rondar los 10 euros. Como se ve en el gráfico incluido a continuación, mientras que las PECEF suponen el 17,7% de la inversión de 2019, llegaron al 31,6% de las personas beneficiarias del SAAD.

GRÁFICO 22. RELACIÓN PERSONAS ATENDIDAS Y GASTO POR PRESTACIÓN, 2019



Fuente: XX Dictamen del Observatorio de la Dependencia, de la Asociación Estatal de Directores y Gerentes en Servicios Sociales.[lxxxvii]

El riesgo en este punto con relación al incremento de la inversión prevista para este año y los futuros es evidente: la forma más rápida de expandir cobertura y reducir las listas de espera no es desarrollando más servicios públicos, sino a través de cheques a las familias.

- **Sin copago y más barato para las familias.** En función del patrimonio y los ingresos familiares, se calculan los copagos que deben abonar las familias para acceder a los servicios de atención a la dependencia que prestan los ayuntamientos. Son un efecto disuasorio para muchas familias de rentas medias y altas que, antes de acceder al SAAD pagando,[lxxxviii] encuentran servicios similares y más baratos en trabajadoras del hogar. En teoría, el PECEF también incluye un copago (una parte del salario de la cuidadora familiar que debería abonar la persona dependiente) pero nadie controla que así sea. Al contratar a una trabajadora del hogar, el desembolso de ese copago las familias no tienen por qué hacerlo, aunque sí que se cuantifica dentro del gasto de atención a la dependencia como si se hubiera ejecutado.

  Aunque los copagos se hayan establecido siguiendo un principio de progresividad —paga más quien más tiene—, la propia Ley de la Dependencia dice fundamentarse en un principio de universalidad. Reducir progresivamente los copagos y el peso que los ingresos y, especialmente, el patrimonio familiar, tienen a la hora de definirlos, permitiría avanzar en esa universalidad, reduciendo el uso de trabajadoras del hogar.[lxxxix] La progresividad debe reforzarse en el lado de la recaudación fiscal y no del gasto.

La Ley ya incluye la posibilidad de otorgar prestaciones para la adquisición de servicios, lo que permitiría contratar a alguien, de forma independiente o a través de una empresa, para que prestara asistencia domiciliaria. Sin embargo, el PEVAS se ha usado fundamentalmente para el pago de residencias. Un despliegue mayor del PEVAS en asistencia domiciliaria permitiría que las familias pudieran encontrar servicios más flexibles y ajustados a sus necesidades, al tiempo que empresas de distinta naturaleza —tercer sector, cooperativas— podrían entrar en un sector económico en el que, hasta ahora, priman grandes empresas capaces de competir en grandes licitaciones públicas. El PEVAS podría usarse como ahora mismo se usa el PECEF solo que contratando servicios de cuidados profesionales en la economía formal y con unas mejores condiciones laborales. Para ello, haría falta regular qué empresas pueden entrar y garantizar el control público de sus servicios.

Algunas CC.AA., como Extremadura o Castilla y León parece que están apostando por el PEVAS, ya que esta representa un porcentaje alto sobre el conjunto de prestaciones y servicios del SAAD (el 44% y el 29%, respectivamente). Se trata de territorios que, según el análisis de la Asociación de Directores y Gerentes de Servicios Sociales, están obteniendo mejores ratios de cobertura, de creación y mantenimiento del empleo y de generación de retornos.[xc]

UNA BUENA PRÁCTICA. EL CASO DE NAVARRA

La Comunidad Foral de Navarra se encuentra entre los territorios en los que el uso del PECEF es más intenso. Por encima del 54% de las prestaciones y servicios de atención a la dependencia en esta CC.AA., son prestaciones económicas para el cuidado de un familiar. Conscientes de que estas ayudas esconden cuidados no profesionalizados y, en ocasiones, sin suficiente calidad y en condicionales laborales precarias, **Navarra presentó, en 2018, los resultados de una encuesta llevada a cabo entre más de 1.200 dependientes para saber hasta qué punto se usaba el PECEF para contratar trabajadoras del hogar y de cuidados.** El resultado no solo llevó a saber que el 43,8% de las personas usaban el dinero para adquirir los servicios de una trabajadora no familiar, sino que el 25% lo hacían sin contrato; porcentaje que subía al 38% en el caso de las personas con dependencia moderada. El 43,5% de las personas con ayuda concedida optaban por los cuidados de una trabajadora interna, 8 de cada 10 sueldos estaban por debajo de los 1.000 euros mensuales y prácticamente la mitad por debajo de los 800.

Como alternativa a esta realidad, Navarra aprobó en diciembre de 2018 la Orden Foral 476/2018, por la que se regula una **ayuda económica para la contratación de un servicio profesionalizado de atención domiciliaria**, ya sea prestada por una trabajadora independiente o por una empresa. Esta orden fija ayudas más altas que el PECEF y fija a cambio una serie de requisitos. En el caso de emplear a una profesional independiente, debe existir un contrato laboral, se deben abonar las cuotas a la seguridad social y la trabajadora debe contar con la titulación que se les exige a las auxiliares de ayuda a domicilio.

En cuanto a la cualificación, muchas trabajadoras de hogar y de cuidados no solo no han recibido la formación que se exige para la ayuda a domicilio, sino que les resulta muy complicado poder acceder a ningún curso dados sus horarios y condiciones laborales. Para solventar esta situación, Navarra puso en marcha, al mismo tiempo que estas nuevas ayudas, **un sistema de cualificación y acreditación profesional**. Aquellas mujeres que pudieran acreditar un mínimo de horas de formación o de experiencia podrían solicitar una habilitación provisional. Las que no estaban en este grupo se comprometían, mediante una declaración responsable, a participar en formación correspondiente antes de un plazo de tiempo determinado. Para ellas, y teniendo en cuenta sus necesidades formativas y su disponibilidad de tiempo, los servicios de empleo navarros ofrecen cursos específicos de forma que se puede cumplir con la declaración responsable y se va profesionalizando y mejorando la calidad de los cuidados.

A falta de una evaluación que permita conocer el verdadero impacto de estas medidas, su objetivo es triple: por un lado, concede una ayuda adaptada a las preferencias de los usuarios que quieren ser cuidados en sus domicilios; por otro, mejora la calidad de la atención; y, por último, la del empleo.

DERECHOS LABORALES Y PROTECCIÓN SOCIAL

"Me gustaría para el futuro, para las que vienen, la eliminación de la jornada laboral de 24 horas, de la jornada esclava, que tengamos una jornada de 8 horas, las que están regularizadas y las internas. Al menos que se respeten sus descansos, fines de semana y su vida propia."

Magaly Rivera, trabajadora del hogar y cuidados, Zestoa

Históricamente, el trabajo del hogar se ha vinculado con la servidumbre: trabajadoras que pertenecían a la familia y sin derechos reconocidos. La constitución de una relación laboral —con derechos y deberes— se ha ido configurando con sucesivos y lentos cambios legislativos que han dejado el proceso incompleto: las trabajadoras del hogar no tienen aún ni los mismos derechos ni la misma protección social que el resto de trabajadoras. No puede mantenerse a unas personas en precario para que sean asequibles por otras. Es necesario replantear la actual participación del Estado.

De dónde partíamos: de una legislación que durante 40 años fomentaba la irregularidad y negaba derechos

En 1963, bajo los principios de homogeneidad y unidad, se iniciaba el agrupamiento de la variedad de seguros sociales existentes, encargados de proteger a las personas trabajadoras de los riesgos vitales a los que están expuestos (enfermedad, vejez, desempleo, etc.), bajo un sistema único de aseguramiento colectivo que las uniría en torno a unas mismas obligaciones y derechos.[xci] Sin embargo, la propia Ley de la Seguridad Social abría la puerta a que se crearan "regímenes especiales"; es decir, que algunas profesiones, por sus propias peculiaridades, quedasen fuera de la Seguridad Social,[xcii] regulándose de forma independiente la protección social a la que podían acceder.[xcii]

Fue así como, tan solo tres años después, nacía el Régimen Especial de la Seguridad Social del Servicio Doméstico (RESD)[xciv] en el que quedaban relegadas las trabajadoras del hogar bajo una normativa que, por un lado, les otorgaba menos derechos y prestaciones que al resto de personas asalariadas; y que, por otro, ha reforzado y perpetuado la informalidad que tradicionalmente ha prevalecido en el sector durante las más de cuatro décadas que estuvo vigente.

"Todo Miembro, (...) deberá adoptar medidas apropiadas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad (...)".

Artículo 14. Convenio 189 de la OIT

Históricamente, la naturaleza de la relación en el trabajo doméstico se desarrollaba bajo lógicas de servidumbre (la trabajadora "pertenece" a la casa), no reconociéndose una relación laboral en la que la persona empleadora y empleada contaba con derechos y deberes regulados y reconocidos. La legislación que regula este sector tiene que "romper" estas dinámicas y favorecer el reconocimiento de derechos.

Sin embargo, el RESD reforzaba la informalidad mediante dos de sus características. En primer lugar, las mujeres que trabajasen por horas para más de un hogar tenían ellas —y no sus empleadores como es su deber en el resto de asalariados— la obligación de la afiliación, alta y

cotización. Y, en segundo lugar, la cotización no se realizaba de acuerdo con los ingresos de la trabajadora, sino mediante una cuota "única, mensual e indivisible", siendo la cuantía la misma para las trabajadoras internas o a tiempo completo, como para aquellas que trabajaban a tiempo parcial, independientemente del número de horas que lo hicieran.[xcv]

Al tratarse de mujeres con ingresos bajos que tenían que descontar la cotización de su propio salario y dada las escasas prestaciones a las que podrían acabar accediendo en algún momento, la regulación favorecía la autoexclusión. La mayoría optaba por no darse de alta y poder disfrutar en el momento de todos sus ingresos. En cuanto a la acción protectora, las cuotas fijas por las que cotizaban les daban derecho a acceder a una protección muy inferior a la del resto de personas asalariadas y a la que era muy complicado acceder.

La exclusión de un colectivo de mujeres trabajadoras de derechos pregonados por la Constitución[xcvi] y reforzados por la Ley de Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres de 2007[xcvii] dejaban en evidencia el carácter plenamente discriminatorio de una norma preconstitucional. Sin embargo, hubo que esperar hasta 2011 cuando el Régimen Especial pasó a integrarse como un Sistema Especial para Empleados de Hogar (SEEH) dentro del Régimen General de la Seguridad Social para que se iniciara un lento, incompleto y posteriormente pospuesto proceso de equiparación de los derechos, obligaciones y prestaciones de las trabajadoras del hogar a las del resto de personas asalariadas.[xcviii]

Situación actual: una equiparación de salarios y cotización a medias y exclusión del desempleo

El SEEH introducía algunas novedades significativas: el peso y responsabilidad de la cotización correría a partir de entonces a cargo de los hogares empleadores, se dejaba de cotizar mediante una cuota única y se empezaba a hacer por tramos salariales, y se ampliaba la acción protectora al concederles la protección por contingencias comunes (jubilación, incapacidad temporal o permanente por enfermedad o accidente no profesional, prestación contributiva por maternidad...)[xcix] y profesionales (incapacidad laboral o permanente por accidente laboral o enfermedad profesional). No obstante, en cuanto a las pensiones, a las trabajadoras del hogar y de cuidados se les calcula de otra forma y no se les reconoce el derecho ni se cotiza por desempleo o por el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA).

El SEEH se definía como un proceso transitorio y la propia legislación establecía fechas para que la cotización dejara de hacerse por tramos para hacerse conforme al salario real en 2019.[c] Sin embargo, desde entonces, se ha pospuesto dos veces.

La cotización por el salario real y no por tramos es relevante por varios motivos. En primer lugar, supone un paso más hacia la normalización del sector y la equiparación de sus trabajadoras con el resto de asalariados. En segundo lugar, evita que el riesgo de existir empleadores que fijen salarios eligiendo el tramo que mejor les convenga. Por último, evita que haya mujeres que coticen menos de lo cotizarían por ingresos reales, lo que lleva a acceder a prestaciones de más baja cuantía.

TABLA 6. DILACIÓN NORMATIVA DE LA INTEGRACIÓN PLENA DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR EN EL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

LEY	CAMBIOS
2011 REAL DECRETO 1620/2011, DE 14 DE NOVIEMBRE, POR EL QUE SE REGULA LA RELACIÓN LABORAL DE CARÁCTER ESPECIAL DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR.	Se establece que antes del 31 de diciembre de **2012** el Ministerio de Trabajo emitirá un informe sobre: 1ª La viabilidad de aplicar plenamente el régimen de extinción del contrato de trabajo de la relación laboral común establecido en el Estatuto de los Trabajadores a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. 2ª La viabilidad de establecer un sistema de protección por desempleo adaptado a las peculiaridades de la actividad del servicio del hogar familiar.
2012 REAL DECRETO-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.	Cotización a la Seguridad Social por tramos salariales. Se **fija para 2019** la equiparación de la cotización en base a salarios reales. Nada se indica sobre la extinción del contrato de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores ni sobre la prestación por desempleo. **No se hace ningún informe tal y como demandaba el RD 1620/2011.**
2018 LEY 6/2018, DE 3 DE JULIO, DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA EL AÑO 2018 (ENMIENDA 6777).	**Se pospone a 2024** la equiparación de las cotizaciones por salarios reales, el uso del mecanismo de integración de los vacíos de cotización y la misma consideración de la parcialidad que al resto de asalariados/as en el cálculo de las pensiones. Nada se indica sobre extinción del contrato de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores ni sobre la prestación por desempleo.
2018 REAL DECRETO-LEY 28/2018, DE 28 DE DICIEMBRE, PARA LA REVALORIZACIÓN DE LAS PENSIONES PÚBLICAS Y OTRAS MEDIDAS URGENTES EN MATERIA SOCIAL, LABORAL Y DE EMPLEO.	**Se adelanta a 2021** la equiparación de las cotizaciones por salarios reales, el uso del mecanismo de integración de los vacíos de cotización y la misma consideración de la parcialidad que al resto de asalariados/as en el cálculo de las pensiones. Nada se indica sobre extinción del contrato de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores ni sobre la prestación por desempleo.
2020 REAL DECRETO-LEY 35/2020, DE 22 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS URGENTES DE APOYO AL SECTOR TURÍSTICO, LA HOSTELERÍA Y EL COMERCIO Y EN MATERIA TRIBUTARIA.	**Se pospone de nuevo a 2023** la equiparación de las cotizaciones por salarios reales, el uso del mecanismo de integración de los vacíos de cotización y la misma consideración de la parcialidad que al resto de asalariados/as en el cálculo de las pensiones. Nada se indica sobre extinción del contrato de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores ni sobre la prestación por desempleo.

Fuente: Elaboración propia

PENSIONES

"¿Qué me preocupa? ¿Qué mierda voy a hacer a los 60 años? ¿Regresar a mi país después de tantos años? No tengo nada. Aquí tampoco tengo nada. Aquí sola, vieja y con una pensión pobre."

Jessica Guzmán, Zumaia, 2020

En el año 2018, había un total de 169.328 pensionistas en el Sistema Especial de Empleados de Hogar, con un importe medio de la pensión de 511 euros.[ci] Prácticamente, la mitad del importe medio del conjunto de pensiones (944 euros, incluyéndose pensiones de incapacidad permanente, jubilación, viudedad, orfandad y valor familiar). Concretamente, el importe medio de las pensiones de jubilación de empleadas del hogar es el más bajo de todos los importes medios de todos los regímenes y sistemas que integran la Seguridad Social.[cii] El 65% de las pensiones de jubilación del SEEH reciben un complemento a mínimos, la cantidad adicional que el sistema de Seguridad Social otorga a aquellas prestaciones que no llegan a la pensión mínima fijada anualmente. Estos complementos a mínimos llegan a suponer 1 de cada 3 euros de la pensión recibida.[ciii]

El importe medio de las pensiones de jubilación de las trabajadoras del hogar es el más bajo de toda la Seguridad Social

Estos datos justifican la urgencia de reducir al máximo la informalidad presente en el sector, de ajustar cotizaciones y salarios, y de revisar algunas de las fórmulas empleadas para calcular la prestación de las pensiones que castigan a las empleadas del hogar. A diferencia de los hombres y provocado por las responsabilidades de cuidados de las que se hacen cargo las mujeres, estas tienen carreras laborales más interrumpidas en las que hay años que no se trabaja y que, por tanto, se producen lagunas en la cotización. Para evitar que esas lagunas pesen mucho en el cálculo de la pensión y que se incremente aún más la brecha en las pensiones, la legislación permite que los meses no cotizados se integren en el cálculo como si se hubiera dado la base mínima de cotización. Obviamente, al ser la mínima, incide en la prestación final a recibir, pero menos que si el mes se hubiera cuantificado a cero. Pues bien, de este mecanismo de integración de las lagunas quedan excluidas las trabajadoras del hogar hasta, si no vuelve a posponerse, 2021. Hasta ese momento, los meses no cotizados se integran en el cálculo tal cual resultando en pensiones más bajas. [civ]

DESEMPLEO

"Al principio tuve un trabajo en que cobraba 5 euros la hora con seguro; ¡sin seguro era menos! Lo cogí, no me quedaba otra. La gente que no te asegura es para que luego, al echarte, no puedas reclamar nada, no tengas derechos. ¿Qué me gustaría? Tener derecho a paro."

María, trabajadora del hogar, Santiago de Compostela

Sin embargo, para lo que el SEEH no establece ninguna indicación o dirección es para cuándo una equiparación total de derechos y prestaciones, es decir, en ningún momento plantea que las mujeres trabajadoras de hogar vayan a tener derecho a la prestación por desempleo. Sin embargo, el Convenio 189 de la OIT recoge que el país firmante "deberá adoptar medidas apropiadas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social".[cv]

No conceder el derecho a la prestación por desempleo no solo es contrario al Convenio 189; también va contra nuestra propia legislación. El artículo 11 de la Ley General de la Seguridad Social establece qué peculiaridades puede tener un sistema especial de un régimen de la Seguridad Social y estas se limitan al encuadramiento (o dónde se sitúa esa profesión o trabajador o trabajadora en el sistema de seguridad social), a la afiliación, a la forma de cotización y de recaudación. No se admiten, por tanto, diferencias en la protección que han de recibir los y las trabajadoras. Sin embargo, el SEEH sí hace diferencias en la protección al no reconocerles la protección por desempleo. Se trata, por tanto, de una solución que se aleja de lo jurídicamente permitido al no equiparar las prestaciones por las que cotizan las trabajadoras del hogar a las del resto de personas asalariadas.

Merece la pena recordar, además, que el no acceso a la prestación por desempleo tiene consecuencias legales que van más allá de la mera prestación. El sistema de desempleo incluye otras prestaciones, como el subsidio de desempleo o la renta activa de inserción (RAI) a las que solo se puede acceder si se agota la prestación contributiva y a las que, por tanto, las trabajadoras del hogar no pueden acceder. Igualmente, la Ley Integral contra la Violencia de Género establece que aquellas mujeres que tengan reconocida su condición de víctima podrán suspender su contrato y acceder al desempleo. Una medida que busca la independencia económica de las víctimas y que, igualmente, ignora a las trabajadoras del hogar como si estas no pudieran ser víctimas de violencia de género.

Igualmente, las trabajadoras del hogar se ven perjudicadas cuando hay una transición entre una prestación a la que tienen derecho y el paro. Por ejemplo, una mujer a la que se le ha reconocido una incapacidad temporal como puede ser por embarazo, puede ver cómo se le extingue el contrato y, en ese caso, la legislación no prevé que reciba prestación contributiva alguna.

En cuanto a las ayudas de tipo no contributivo como es el Ingreso Mínimo Vital, al que muchas empleadoras pueden optar por el nivel de renta de sus hogares, es fundamental que estas transferencias públicas estén diseñadas para evitar la trampa de la pobreza e incluyan estímulos al empleo, de forma que se eviten incentivos para mantener la economía informal y se acelere así la inclusión de aquellas mujeres en especial situación de vulnerabilidad. [cvi]

EVITAR FRAUDE Y GARANTIZAR DERECHOS: MECANISMO PÚBLICO DE TRAZABILIDAD DEL PAGO

Dos son los argumentos recurrentes para no otorgarles el derecho al desempleo a las trabajadoras del hogar y de cuidados empleadas por un hogar particular. Uno de ellos tiene que ver con la posibilidad de fraude. Al tratarse de una relación laboral enmarcada entre dos particulares podría ser, en teoría, más fácil que una persona empleadora accediera a declarar en falso que ha despedido a la trabajadora para que esta acceda a una prestación, a pesar de que el fin de la relación laboral pueda deberse a otros motivos. Al mismo tiempo, podrían darse relaciones laborales ficticias cuyo único fin sería que una mujer cotizase los meses que le faltaran para poder adquirir el derecho a prestación.

> ***"Los Miembros deberían considerar, en conformidad con la legislación nacional, medios para facilitar el pago de las cotizaciones a la seguridad social, incluso respecto de los trabajadores domésticos que prestan servicios a múltiples empleadores, por ejemplo, mediante un sistema de pago simplificado."***
>
> **Artículo 20. Convenio 189 de la OIT**

Fruto de esta preocupación hay quien defiende el acceso al desempleo únicamente cuando tanto la relación laboral como las causas de su extinción son totalmente demostrables. En este caso, las trabajadoras podrían cobrar una prestación por desempleo solo cuando el fin de la relación laboral se debiese al fallecimiento del empleador. Sin embargo, eso dista mucho de que las trabajadoras tengan la misma protección que el resto de personas asalariadas.

Limitar de antemano un derecho por el riesgo al fraude es castigar a priori a todo un colectivo, y hacerlo a pesar de que el fraude existe igualmente en otros sectores laborales sin que nadie defienda la eliminación de la prestación por desempleo. Mecanismos como el CELSU francés, un sistema de pago de salarios y cotizaciones sociales mediado por el Estado a través de un cheque oficial, permite demostrar y monitorizar las transacciones económicas.[cvii] Además, el uso de mecanismos informáticos podría permitir identificar de forma automática patrones de contratación y despido que pudiesen ocultar fraudes.

TRANSFORMAR LAS ACTUALES BONIFICACIONES PARA REDUCIR LA INFORMALIDAD

El otro argumento empleado para postergar la equiparación de derechos y obligaciones de las trabajadoras del hogar al resto de personas asalariadas es que la cotización por desempleo podría suponer un coste demasiado elevado para las familias empleadoras, lo que llevaría o a un aumento de la economía sumergida o a una reducción del empleo del hogar. Sin embargo, no hay justificación ninguna para mantener a un grupo de población en la precariedad y falta de derechos para que sea asequible para otra parte de la población.

Este argumento no ha de llevarnos a la negación de derechos, sino a la constatación de la necesidad de cambiar el modelo de los cuidados hacia uno en el que hombres, empresas y Estado sean más corresponsables; haya una menos mercantilización de los cuidados hacia trabajadoras empleadas por el hogar familiar; y éstas cuenten con unas mejores condiciones de las que familias y Estado serían igualmente responsables. Este cambio de modelo pasaría por una ampliación de los servicios públicos de cuidados, muy especialmente de los vinculados a servicios sociales y cuidados de larga duración.

Esto no es incompatible con una mayor participación por parte del Estado en la financiación de las cotizaciones sociales de las trabajadoras del hogar y de cuidados, ya que hacer el trabajo del hogar más caro sin contraprestación alguna puede incrementar la informalidad.

Actualmente, la Administración General del Estado financia apenas un 20% de las cotizaciones sociales que tienen que aportar las familias a través de una bonificación que, lejos de ser estable y estructural al modelo de cuidados, se pensó como un incentivo puntual a la contratación legal tras el último cambio sustantivo de la consideración legal del trabajo del hogar de 2012, se ha ido renovando anualmente y no distingue el nivel de renta de las familias empleadoras.

Nuestra propuesta es eliminar esas bonificaciones y sustituirlas por deducciones fiscales que sí que puedan distinguir la renta de las familias y las necesidades de cuidados del hogar. A continuación, cuantificamos dos propuestas de posible cobertura por parte del Estado de las cotizaciones sociales de las trabajadoras del hogar mediante deducciones al IRPF de la persona empleadora:

1. La primera de estas propuestas es una deducción equivalente al 50% de las cotizaciones sociales de las trabajadoras.

2. La segunda es una deducción ajustada a la renta per cápita de los hogares. Hogares de menos ingresos recibirían una deducción mayor.

Para ambos cálculos, se ha usado como base la cantidad de trabajo del hogar que se llevó a cabo en 2019, descontando las horas de trabajo que se dedicaron a cuidar a personas adultas, ya que un desarrollo del SAAD debería hacerse cargo de esas funciones.

PROPUESTA 1.- DEDUCCIÓN FISCAL EQUIVALENTE AL 50% DE LAS COTIZACIONES SOCIALES PARA TODAS LAS FAMILIAS EMPLEADORAS

GASTO TOTAL EN SUELDOS SEGÚN HORAS TRABAJADAS EN 2019 Y RETRIBUIDAS SEGÚN SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL	3.934 MILLONES DE €
COTIZACIÓN POR PARTE DE LAS FAMILIAS EMPLEADORAS SI SE INCLUYEN TODAS LAS CONTINGENCIAS	1.259 MILLONES DE €
COSTE PARA EL ESTADO DE UNA DEDUCCIÓN EQUIVALENTE AL 50% DE LAS COTIZACIONES	**629,4 MILLONES DE €**
COSTE MENSUAL PARA LAS FAMILIAS DE LA COTIZACIÓN EN EL CASO DE EMPLEADA A TIEMPO COMPLETO	**177,3 €**

PROPUESTA 2.- DEDUCCIÓN FISCAL SEGÚN TRAMOS DE RENTA (PER CÁPITA, TRAMOS DEFINIDOS EN FUNCIÓN AL IPREM)

	TRAMO 1	TRAMO 2	TRAMO 3	TRAMO 4	TRAMO 5
RANGO DE INGRESOS NETOS PER CÁPITA SEGÚN PORCENTAJE DEL IPREM	Hasta el 160% del IPREM	Hasta el 240%	Hasta el 320 del IPREM	Hasta el 380%	A partir del 380%
RANGO DE INGRESOS NETOS PER CÁPITA EN EUROS	Hasta 860,5 €	Hasta 1.290,8 €	Hasta 1.721,1 €	Hasta 2.043,8 €	A partir de 2.043,8 €
DEDUCCIÓN EQUIVALENTE AL SIGUIENTE PORCENTAJE DEL COSTE DE LAS COTIZACIONES DE LA TRABAJADORA	80%	60%	40%	20%	10%
COSTE MENSUAL PARA EL EMPLEADOR DE LA COTIZACIÓN SOCIAL DE UNA TRABAJADORA A TIEMPO COMPLETO, SI LE RESTAMOS LA DEDUCCIÓN	71 €	142 €	213 €	284 €	319 €
COSTE PARA EL ESTADO	174.584.199 €	195.809.604 €	96.031.091 €	32.938.876 €	30.954.341 €
TOTAL COSTE PARA EL ESTADO					530 MILLONES DE EUROS

En ambas propuestas el Estado tendría que incrementar su inversión, hasta unos 630 y 530 millones de euros respectivamente. Aunque puede parecer mucho, tendría un potencial de sacar de la economía sumergida 2.600 millones en sueldos de trabajadoras e incrementar la recaudación de cotizaciones del sector en unos 832 millones de euros.[cix]

En cuanto al impacto de estas dos propuestas en las familias empleadoras, la siguiente tabla recoge las cotizaciones sociales a pagar por empleadores de trabajadoras del hogar, sin y con derecho a paro, y con distintas bonificaciones en las cotizaciones. Todas las cotizaciones corresponden a una jornada laboral completa y con un esquema de cotización por ingresos reales.

Una inversión pública de entre 530 y 630 millones de euros tendrían el potencial de sacar de la economía sumergida unos 2.600 millones de euros en sueldos de trabajadoras del hogar y unos 832 millones en cotizaciones

TABLA 7. COTIZACIONES MENSUALES DE EMPLEADORES DEL HOGAR RESTÁNDOLES LAS DEDUCCIONES PROPUESTAS

SIN BONIFICACIONES		BONIFICACIÓN DEL 20%		DEDUCCIÓN EQUIVALENTE AL 50% DE LAS COTIZACIONES	
COTIZACIÓN SIN PROTECCIÓN POR DESEMPLEO NI FOGASA RECONOCIDO A LAS TRABAJADORAS	COTIZACIÓN CON DESEMPLEO Y FOGASA	SD	CD	SD	CD
278,1€	354,6€	222,6€	283,7€	139,1€	177,3€

DEDUCCIONES POR TRAMOS DE RENTA				
TRAMO 1	TRAMO 2	TRAMO 3	TRAMO 4	TRAMO 5
CD	CD	CD	CD	CD
71€	142€	213€	284€	319€

***CD: Cotización que incluye desempleo y FOGASA | *SD: Cotización por contingencias comunes, sin desempleo ni FOGASA**
Fuente: Elaboración propia usando datos de la EPF

En negrita hemos destacado lo que tienen que pagar hoy en día las familias por tener a una empleada a tiempo completo y, por otro lado, lo que deberían pagar si esa trabajadora tuviera derecho a desempleo y existiera un sistema de deducciones equivalentes al 50% de las cotizaciones. Como puede verse, una participación más intensa del Estado impide, que el incremento de la cotización que conllevaría el reconocimiento del paro, repercuta en las familias empleadoras.

SIN PROTECCIÓN ANTE EL DESPIDO

La protección legal ante el despido busca equilibrar la balanza en una relación en la que una parte tiene mucho poder y otra muy poco, entre personas empleadoras (que pueden elegir a quién contratan entre una gran cantidad de personas) y empleadas (que necesitan un trabajo para vivir). El principio de causalidad en el despido, definido en el Convenio 158 de la OIT, es un elemento básico de la regulación que evita que el despido sea una decisión unilateral.[cx] Si no hay una causa justificada se produce o bien la nulidad del despido o el pago de una indemnización por daños y perjuicios que, a su vez, permite a la persona trabajadora contar con un "colchón" que, junto con la prestación por desempleo, reduce los riesgos vinculados a la pérdida de un empleo.

A pesar de que pocos desequilibrios de poder entre empleadores y empleados son más grandes que aquellos que se dan en el trabajo del hogar, las trabajadoras no tienen prácticamente ni protección por despido ni "colchón" alguno. Sus intereses chocan de frente con la inviolabilidad del domicilio, un derecho fundamental recogido en la Constitución y que impide que nadie entre en la vivienda de otra persona salvo permiso expreso o delito fragante.[cxi] No puede darse, por tanto, un despido nulo porque la persona empleadora no estaría nunca obligada a aceptar la reincorporación de nadie en un puesto de trabajo que se desarrolla dentro de su vivienda.

Ante este conflicto de derechos, las trabajadoras del hogar tienen una protección por despido que varía entre nula y atenuada. Para muchas, la alta informalidad convierte en una quimera cualquier protección; para otras, el desconocimiento de sus derechos evita reclamación alguna; y, finalmente, la figura del desistimiento abarata mucho las indemnizaciones y permite despidos bajo una causa tan ambigua que roza la no causalidad. El desistimiento se produce cuando una familia empleadora justifica un despido bajo una pérdida de confianza en la trabajadora. Despedir alegando desistimiento sitúa la indemnización en 12 días por año trabajado que, dados los bajos salarios y la alta parcialidad, lleva a indemnizaciones realmente bajas. A modo de ejemplo, una mujer que haya trabajado todo el año 2020, 5 horas a la semana en un hogar y sea despedida, tendría derecho a una indemnización de 46,85 euros.

Aunque también se contempla el despido improcedente en el trabajo del hogar (también atenuado con una indemnización de 20 días por año trabajado), la persona empleadora no tiene que demostrar nada para decantarse por el desistimiento.

Aunque el despido haya que adaptarlo a la realidad del sector y el despido nulo no tenga cabida, la figura del desistimiento impide que la protección por despido cumpla ninguna de sus funciones: es tan barato que no empodera a las mujeres ante ningún conflicto, ni tampoco las ayuda a afrontar la pérdida ingresos laborales.

Aunque haya que traducir los distintos tipos de despidos a los que se enfrentan las personas trabajadoras a la realidad económica de un hogar empleador, no puede hacerse a costa de dejar a las trabajadoras sin poder ninguno. Es necesario incrementar las indemnizaciones y, para casos de jornadas completas y relaciones laborales largas, se puede plantear un esquema de cotización que evite que poner fin a una relación laboral estable pueda suponer demasiado coste para una familia.

LEY DE EXTRANJERÍA: UNA NORMA INEFICIENTE FUENTE DE CONTINUAS VULNERACIONES DE DERECHOS LABORALES

"Y les dije 'a veces los papeles no son los que mandan. La experiencia y la actitud de la persona es lo que va a generar confianza en una empresa o en una familia, ¿no? Las ganas de trabajar'"

Melita, trabajadora interna, Santiago de Compostela

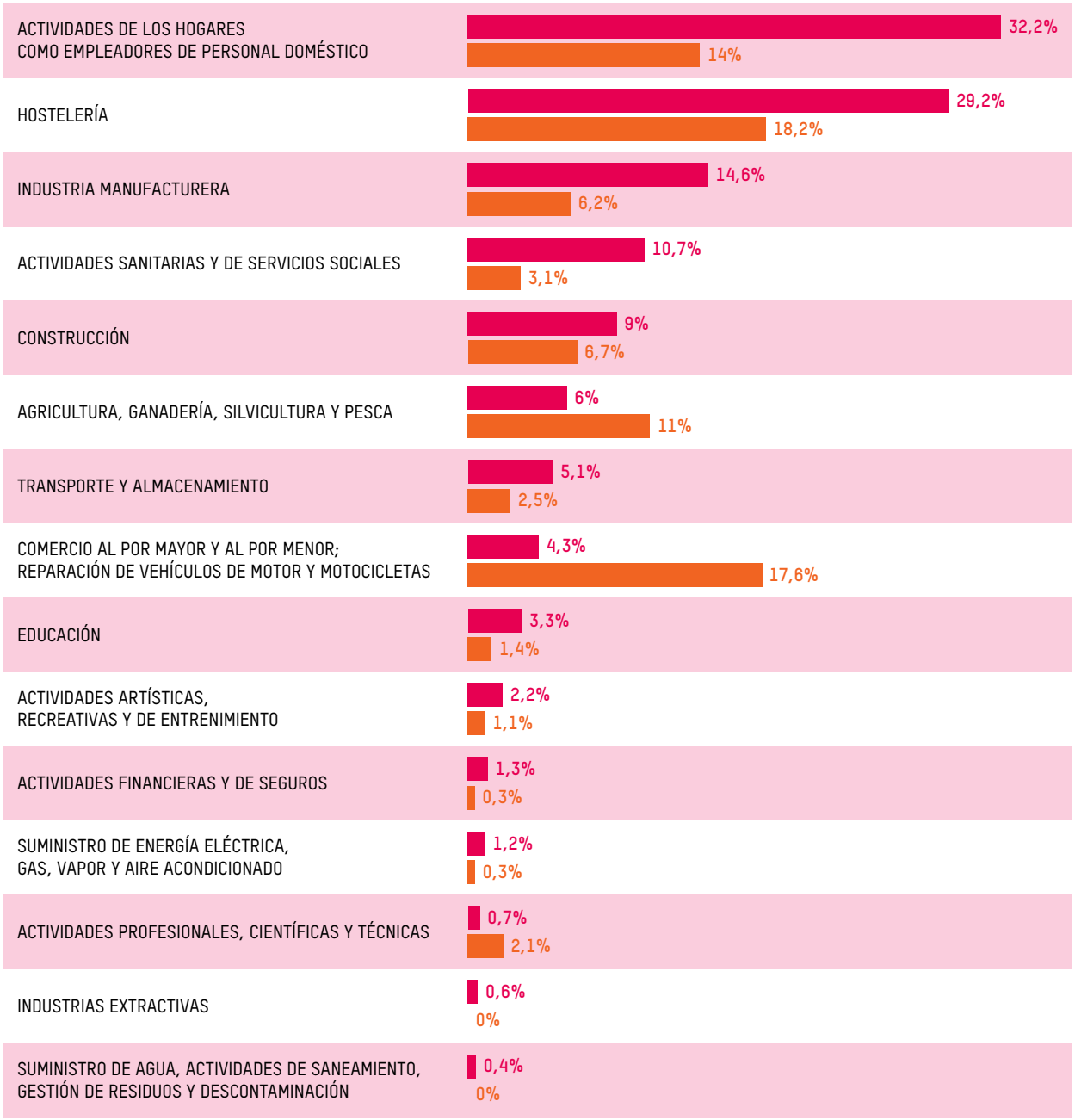
Prácticamente, la mitad de los permisos de trabajo concedidos a mujeres extranjeras en 2020 fueron para trabajo del hogar. La escasa regulación y control del trabajo del hogar, junto con la ausencia de vías legales de migración, llevan a que sea este el sector laboral con más trabajadoras en situación irregular: unas 70.000 mujeres. La Ley de Extranjería es una fuente de precariedad y sufrimiento gratuito.

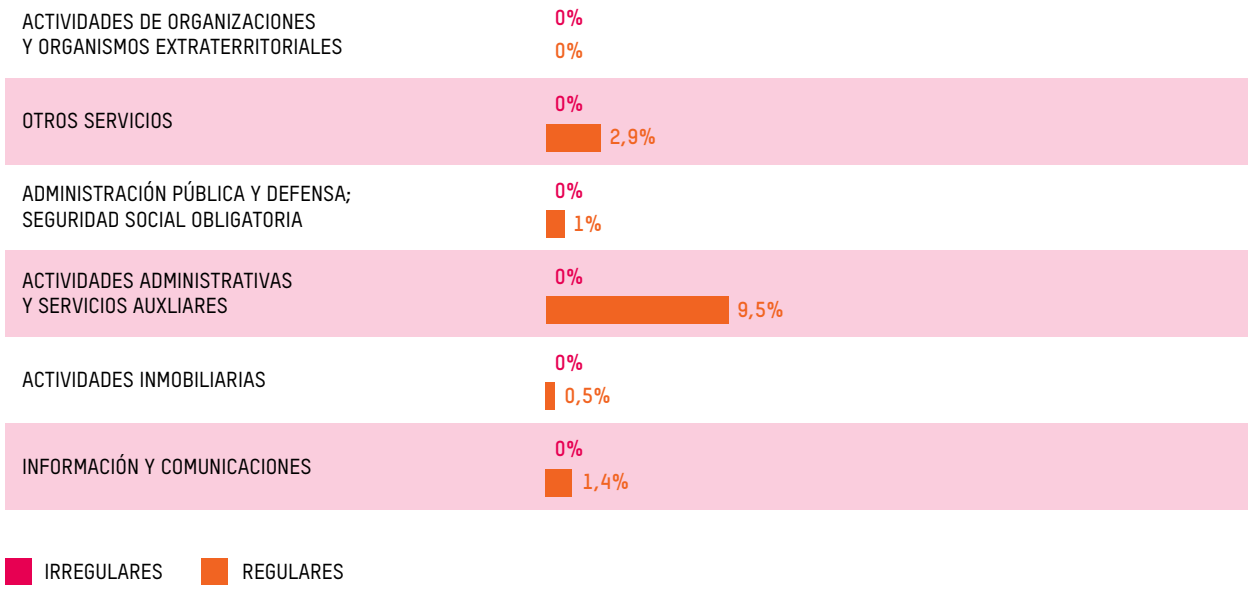
Los flujos migratorios, su intensidad y evolución están vinculados con la disponibilidad de empleo y la demanda de trabajadores y trabajadoras: a más demanda, más migrantes.[cxii] Por tanto, si tantas mujeres emigran al Estado español es porque la sociedad española necesita trabajadoras para cubrir el empleo fundamental de atender a hogares y a personas. Lo precario del sector hace que las mujeres autóctonas tiendan solo a refugiarse en él en los malos momentos vitales o en aquellas regiones con menos vitalismo económico. Se da una clara segregación racial de un trabajo mal pagado y de escasos derechos. En los 10 primeros meses de 2020, el 47,8% de los permisos de trabajo concedidos a mujeres extranjeras estaban asociados al trabajo del hogar. El siguiente sector con más permisos de trabajo (hostelería) solo representaba el 6,7% del total. En el lado masculino, no hay ningún sector que tenga un peso equivalente.[cxiii]

Aunque existe esa necesidad de trabajadoras, paradójicamente, lo que no hay son vías legales operativas para poder migrar y ocupar esos puestos. Resulta tremenda-

mente complicado saber con precisión cuántas personas migrantes en situación administrativa irregular trabajan en España. Las estimaciones más actualizadas calculan que alrededor de 300.000 personas de origen inmigrante están empleadas de forma irregular, de las cuales 70.000 serían mujeres trabajadoras del hogar y de cuidados en el hogar familiar;[cxiv] es decir, hasta un 23% de las personas trabajadoras extranjeras empleadas en situación irregular son trabajadoras del hogar, suponiendo el colectivo laboral más común entre las personas extranjeras empleadas en situación irregular y superando, con creces, a los hombres que trabajan de temporeros (6%) o en la construcción (9%).[cxv] Una realidad que no solo se debe a la demanda de trabajadoras, sino también al escaso control del sector y al tradicional peso de la economía informal en el mismo.

GRÁFICO 23. PRESENCIA DE INMIGRANTES REGULARES E IRREGULARES POR SECTOR DE ACTIVIDAD (EN PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL DE TRABAJADORES DE CADA SECTOR), 2020





Fuente: Gálvez-Iniesta[cxvi]

"¡PUES QUE HUBIERAN VENIDO CON PAPELES!" LA DIFICULTAD DE MIGRAR DE FORMA REGULAR

"Cuando estás así (en situación irregular), coges lo que te salga [...]. Y si pides condiciones, pues no te cogen, buscan a otra que no las pida y a ellos les da igual. Yo en mis entrevistas he intentado pedir mis 2 horas de descanso diario. Te dejan a un lado"

Magaly Rivera, trabajadora del hogar y de cuidados, Zestoa

La actual Ley de Extranjería[cxvii] (en adelante, LOEx) bebe del marco europeo de gestión de la migración[cxviii] que supedita ésta a las necesidades de los mercados laborales. En teoría, podría migrar de forma regular una persona trabajadora que se considerase necesaria para ocupar un puesto para el que no haya nacionales, extranjeros comunitarios o extracomunitarios ya presentes en el país. Se trata de una visión mercantilista de la persona migrante que genera contradicciones con el cumplimiento pleno de los derechos humanos.[cxix]

Pero, además, en el caso español el actual marco regulatorio ni siquiera cumple con el objetivo de regular la migración en función del mercado de trabajo. Si fuera así no habría sectores ocupacionales con presencia significativa de personas en situación irregular, ya que la necesidad de personas trabajadoras extranjerías estaría canalizada por vías regulares.

La LOEx y su Reglamento[cxx] establecen, principalmente, dos vías regulares de entrada para personas trabajadoras: una colectiva y otra individual o de régimen general. La colectiva está formada por las contrataciones directamente en el país de origen de un cupo o número de trabajadores y trabajadoras que, determinado por el Ministerio de Trabajo, vendría a atender las necesidades de un sector determinado.[cxxi] Este mecanismo permitió que muchas mujeres accedieran a un visado de búsqueda de empleo que les permitía residir legalmente en España para encontrar un trabajo en el empleo del hogar; un mecanismo que fue central en la gestión de los flujos migratorios anterior a la crisis económica de 2008. Hubo años, durante la última década del siglo XX, en los que hasta el 50% de estos cupos eran de **trabajo del hogar.[cxxii] Fueron empleados como vía de regulación de mujeres que ya estaban en España, y como vía de entrada regular en el país.** Sin embargo, progresivas modificaciones legales restringieron su uso[cxxiii] y la crisis económica acabó por agotar esta vía de entrada que hoy está prácticamente en desuso.

La vía individual de entrada regular —o régimen general— está asociada a la posibilidad de que una mujer en otro país cuente con una oferta individualizada de trabajo de una familia española. Tras la presentación de una solicitud por parte de los empleadores, la administración debería concederle a esa mujer un visado en virtud de la ausencia de trabajadoras en España que pudieran cubrir ese puesto.

La entrada en España usando el régimen general es lenta y un trámite tremendamente complicado para familias empleadoras que deben enfrentarse a una maraña de burocracia. Si finalmente se produjera una resolución positiva que permitiera a la mujer extranjera personarse a recoger un visado en la misión diplomática de su país, esta podría tardar meses.

Visto que muchas trabajadoras del hogar han pasado por la clandestinidad y que 1 de cada 4 sigue sin tener regularizada su situación, es obvio que el sistema no funciona y que no hay vías legales y seguras operativas para la migración en este sector. Un problema que no solo afecta a las trabajadoras del hogar y de cuidados, sino a todas aquellas personas que trabajan en sectores con una alta tasa de irregularidad.

LA VULNERABILIDAD DE LAS TRABAJADORAS EN SITUACIÓN IRREGULAR

"Si no tenemos documentos, no nos dan trabajo, y para que nos puedan dar documentos nos están pidiendo ese contrato de trabajo. Estamos entre la espada y la pared y no sabemos qué hacer"

Magaly Rivera, trabajadora del hogar y de cuidados, Zestoa

La principal y primera consecuencia de que no haya forma de migrar de manera regular es que la práctica totalidad de las mujeres extranjeras empleadas por las familias para cuidar de sus hogares está pasando o ha pasado por el viacrucis de la clandestinidad. Un peaje que han de pagar las personas extranjeras que hacen posible nuestra economía con su trabajo y que coarta sus derechos, oportunidades e ingresos; además de obligarlas a vivir con la amenaza constante de la repatriación. Echar de España a trabajadoras que están cumpliendo con funciones esenciales para nuestras familias y economías porque no hay forma real de migración regular debería llevar a replantear todo el sistema.

La forma de acceder a la regularización para personas que se encuentran trabajando en situación irregular en España es la figura del arraigo que, a pesar de que la LOEx la considera como extraordinaria, es usada por un gran número de personas.

Hay tres tipos de arraigo: laboral, familiar y social. El familiar queda limitado a descendientes o ascendientes de personas con nacionalidad española y no suele ser el caso de las trabajadoras del hogar. El laboral implica poder demostrar una residencia continuada en España de 2 años y, al menos, 6 meses de relaciones laborales. Como estas relaciones laborales se han desempeñado en la informalidad, para demostrarlas hace falta o una resolución judicial o una resolución administrativa de Inspección de Trabajo. En ambos supuestos, se presupone una denuncia previa de la trabajadora que, dado el desconocimiento de sus derechos y su dependencia económica, se encuentra en una desigualdad de poder tal que dificulta hasta el extremo que esto vaya a suceder. De hecho, existe amplia jurisprudencia de denuncias de este tipo en otros sectores laborales mientras que apenas se han dado casos en el empleo del hogar.[cxxiv]

La única opción posible, por tanto, para las trabajadoras del hogar es el arraigo social que exige demostrar una residencia en España de al menos 3 años y, o bien contar con un contrato de trabajo de al menos un año y salario equivalente al salario mínimo interprofesional, o bien tener relación familiar directa con extranjeros residentes, [cxxv] o presentar un informe emitido por el ayuntamiento de residencia en el que atestigüe el arraigo social.

En la práctica, contar con un contrato de trabajo se convierte para muchas de estas mujeres en una obsesión que las hace tremendamente flexibles a los requerimientos de los empleadores, vulnerables a abusos en horario, discriminaciones salariales, reclamación de deudas,

riesgos de accidentes o malos tratos. Al ser este un sector donde impera la informalidad, la falta de control y de sanción, contar con un contrato de trabajo acaba convirtiéndose en multitud de ocasiones en "un favor" que hacen las familias a estas mujeres y no en una obligación legal tal y como recoge el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, que regula el empleo del hogar.

Con independencia de las consecuencias administrativas o penales que pueda tener contratar a alguien en situación irregular, la jurisprudencia[cxxvi] y la propia LOEx [cxxvii] determinan que la ausencia de permiso de trabajo no invalida las obligaciones y derechos que se derivan del contrato de trabajo o de la legislación vigente. Esto quiere decir que, aunque se encuentre en situación irregular, los descansos, el trato dispensado, las jornadas o los salarios de las trabajadoras del hogar deberían cumplir la regulación vigente o, de lo contrario, la trabajadora podría hasta denunciar a su empleador. No obstante, a pesar de esta garantía formal de sus derechos, la realidad es que la vulnerabilidad y el aislamiento en el que viven estas mujeres hace que reivindicar legalmente sus derechos sea una quimera y que sean trabajadoras resignadamente dispuestas a cumplir los requerimientos de sus jefes.

De nuevo, la situación de indefensión y supeditación a la familia empleadora se repite; más aún a la hora de renovar sus permisos de trabajo, proceso por el que se pasa tres veces antes de poder contar con una autorización permanente de trabajo y residencia.[cxxviii]

INTERNAS: TRABAJO O ESCLAVITUD

"La gran diferencia entre las trabajadoras españolas y extranjeras es que las españolas no trabajan de internas. Te trabajan tus 8 horas al día. Esa es la gran diferencia con nosotras, trabajadoras inmigrantes ilegales."

Magaly Rivera, trabajadora del hogar y de cuidados, Zestoa

Una de las consecuencias directas de la ausencia de vías de entradas legales y seguras en relación con el empleo del hogar es que las trabajadoras en situación irregular están sobrerrepresentadas en la modalidad de trabajo más precaria y dura: la de interna. Es más, muchas mujeres extranjeras que hoy trabajan regularmente en el empleo del hogar por horas o se dedican al cuidado de dependientes dentro del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, iniciaron su periplo por España como trabajadoras internas, el peaje obligatorio que muchas mujeres han de pagar para alcanzar, en algún momento, un permiso de trabajo.

Unas 40.000 mujeres en España trabajan de internas, el 7,5% del sector. Nada menos que un 92% de ellas son extranjeras.[cxxix] Mujeres que viven en su centro de trabajo y que es, además, el hogar particular de su empleador. Aunque la modalidad de interna está recogida en la legislación y se regulan descansos, retribuciones o el pago en especie, la alta incidencia de la irregularidad, la alta dependencia de estas mujeres a unos ingresos, a un techo y a que les arreglen los papeles, así como la falta de control hacen que las historias de abusos y malos tratos sean especialmente comunes y que la mujer no esté protegida por la Ley, sino por la suerte de que le toquen

> ***"Los períodos durante los cuales los trabajadores domésticos no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición del hogar para responder a posibles requerimientos de sus servicios deberán considerarse como horas de trabajo (...)***
>
> **Artículo 10. Convenio 189 de la OIT**

unos empleadores y no otros, como la historia de Magaly —y miles de mujeres por quienes ella nos decía que habla— demuestra.

Independientemente de que se cumpliera la regulación, que el trabajo de interna sea la alternativa última de mujeres que no tienen más opciones en un momento muy concreto de necesidad —ausencia de papeles, de vías legales de migración, de un techo—, junto con la propia naturaleza de esta actividad, debería hacernos reflexionar sobre la pertinencia de mantener en la España del siglo XXI una forma de trabajo con claras reminiscencias del pasado de servidumbre en el que se enmarcaba hasta hace bien poco el trabajo del hogar.

No solo trabajan muchas horas, sino que la separación entre el descanso y la jornada es, en muchos casos, ambigua. La disponibilidad horaria es una constante que, para muchas de estas mujeres, es la razón que está detrás de que haya quien decida contratar a alguien para que viva las 24 horas al día en su casa. Cierto es que hay tareas de cuidados que no pueden interrumpirse o que no entienden de jornadas laborales como puede ser el cuidado de personas ancianas o niños y niñas muy pequeños; pero, en esos casos, los servicios públicos o los prestados por empresas se establecen turnos y no la disponibilidad permanente de una mujer que deja de ser un fin en sí mismo para convertirse en un medio.

Todas las trabajadoras entrevistadas para este informe que habían trabajado como internas, lo habían hecho estando en situación irregular. Todas ellas reportan jornadas laborales extenuantes e incumplimiento de los descansos marcados por Ley: "despertar 3 y 4 veces en la noche, no hay descanso", "fines de semana de 48 horas ininterrumpidas". Con salarios por debajo del mínimo legal o, lo que es peor, malos tratos, situaciones de acoso y abusos sexuales. Preguntadas por sus principales preocupaciones, Gladys, tras 13 años como interna, no duda: "las psicológicas. Porque estando interna vos te machacas, porque 24 horas con la señora que te pregunta una y otra vez... se te queda ahí en la cabeza; y el no poder exigir a los patrones 'oye necesito ir al médico porque estoy tirada'".[cxxx]

La conciliación laboral, familiar y personal de estas mujeres no existe; es más, no existe su vida privada. De existir vías legales de migración para el trabajo del hogar, es posible que se redujera considerablemente el flujo migratorio que alimenta el trabajo de interna. La prueba está en que es minoritaria esta opción para las mujeres una vez obtenidos sus papeles.

Magaly, el viacrucis de la irregularidad

Magaly Rivera es una mujer nicaragüense, maestra de formación y vocación. Lleva 5 años en España. Con 44 años se ha visto forzada a emigrar dos veces en su vida. La primera de niña, cuando toda la familia huyó como refugiada. La segunda siendo ya adulta y madre de 3 hijos, a quienes dejó para venir a Euskadi. Ha trabajado principalmente como cuidadora interna en Gipuzkoa. Vive el viacrucis de la clandestinidad en busca de un trabajo estable y un contrato que le permita regularizar su situación. Acaba de aprobar el certificado de profesionalidad de empleo doméstico y está en búsqueda activa de empleo.

© Pablo Tosco / Oxfam Intermón

MAGALY, 5 AÑOS SIN PAPELES

2015

Octubre 2015 - Llegada a España, sin red social o familiar, sin trabajo y endeudada.

"Llegas a un país desconocido, un idioma diferente y a comenzar de cero otra vez; con algunas deudas –en mi caso, 3000 USD; tu primer año lo pasas pagando esa deuda"

2016

Enero 2016 – Se acaba el visado de turista

"Cuando pasas esos tres primeros meses de llegar, no hay otra opción que meterse en una casa y estar ahí ocultadita; coges lo que te sale, con más miedo que otra cosa".

Búsqueda de empleo desde la irregularidad:

"Conseguí mi primer trabajo como interna. Era esclavizante. Cuidaba a 4 niños en una familia de 6 personas, de 6 de la mañana a 11 de la noche por 800€, sin descansos entre semana. Duré 2 meses. No me da vergüenza decirlo".

Abril 2016 Empadronamiento:

"No me empadronaron en ninguna casa hasta los 6 meses de llegar (...)." "El empadronamiento fue un giro en mi vida porque te hace valer muchos derechos. Cuando recibí mi primera carta, sientes que al menos ya sabes dónde vives. Ahí comenzó mi vida a correr, a existir: ya sabían que existía en España".

Lograr una relación laboral estable en la clandestinidad que permita acreditar 3 años de residencia en España, les deja en una situación de tremenda vulnerabilidad y sin ningún poder de negociación.

"Encontré un trabajo más o menos estable, cuidando a un señor de 92 años, durante 2 años y 6 meses como interna. Aunque sin descansos entre semana al inicio y por 800€ al mes (...), me trató bien y llegué a cogerle mucho cariño. (...) Su estado de salud decayó. Comienzan a insinuarte cosas, si te acuestas conmigo, te tocan a la puerta de noche... Y esto nos pasa a casi todas. ¿Y qué haces, denunciarlo? No puedes. ¿Contarlo? A nadie. Caes en estrés y te enfermas."

2018

Permiso de residencia por arraigo social

En teoría, según la ley, en 2018 y tras 3 años de residencia en España, Magaly debería obtener su permiso. 2 años después, aún no lo ha logrado.

2019

Lograr un trabajo estable lo es todo

"Nosotras tenemos que estar 3 años de residencia para poder acceder a un contrato de trabajo (...). Pero yo me quedé a medio camino y fue muy duro, uno de los momentos más horribles que he tenido. Mi jefe se puso muy malito y lo llevaron a una residencia, justo cuando faltaban 6 meses para tramitar mis papeles (...). Eso fue hace 2 años. No volví a tener un trabajo estable".

2021

Sin papeles, sin trabajo, con incertidumbres...

Sin apenas trabajo entre 2018 y 2020, salvo trabajos puntuales por horas o de interna los fines de semana (50€ por día, 30€ por noche), Magaly vive en la casa de acogida de la asociación Malen Etxea. Ha estudiado y obtenido el certificado de profesionalidad para empleo doméstico.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

"Estuve 13 años interna, 13 años nefastos. Dormía en un sofá, sin habitación propia, 24 horas atendiendo a la señora... 13 años que supusieron un desequilibrio emocional y psicológico, porque yo de ahí salí loca. Fui a pedir ayuda a las hijas, y me dijeron que no son una ONG. Nosotras las trabajadoras del hogar tenemos problemas psicológicos: esto no lo recoge ningún artículo de salud laboral, no se nos reconoce como enfermedad"

Gladys, trabajadora del hogar y de cuidados, Zumaia

Excluidas de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y sin que la regulación del sector determine medidas de prevención o responsabilidades concretas, todos los riesgos laborales recaen sobre la empleada; a pesar de que en el caso de otros sectores con peculiaridades ante los riesgos laborales se ha hecho un esfuerzo adicional de operativizar los principios recogidos en la LPRL.

Según hechos probados y recogidos en la sentencia, Sagrario trabajaba por 400 euros al mes prestando servicios de limpieza en un hogar particular cuando, al desatascar un baño, el producto químico empleado le explosionó en la cara[cxxxi] causándole quemaduras en el párpado, rostro y globo ocular izquierdo.[cxxxii]

El artículo 13.4 de la Ley de Prevención de Riesgos laborales (LPRL)[cxxxiii] determina que los derechos y deberes en materia de prevención de riesgos en el desempeño laboral no serán de aplicación "a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar".[cxxxiv] Por su parte, el Real Decreto que regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar[cxxxv] tampoco determina adecuadamente la relación del empleador y la empleada en cuanto a los riesgos laborales a los que se enfrenta esta última. El Real Decreto 1620/2011 se limita a incluir un artículo ambiguo según el cual el empleador estará "obligado a cuidar de que el trabajo del empleado de hogar se realice en las debidas condiciones de seguridad y salud, para lo cual adoptará medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico. El incumplimiento grave de estas obligaciones será justa causa de dimisión del empleado".[cxxxvi]

Ninguna normativa o regulación posterior ha tenido a bien definir qué se entiende como "medidas eficaces", ni qué nivel de diligencia es exigible a la persona empleadora con relación a esa responsabilidad, ni quién ni cómo ha de controlar el cumplimiento de esas medidas. Como consecuencia, la justicia no consideró que los empleadores de Sagrario cayeran en ningún incumplimiento de sus obligaciones y no se le concedió la indemnización por daños y perjuicios que ella solicitaba.

> *"Todo trabajador doméstico tiene derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable. Todo Miembro, (...) deberá adoptar medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, a fin de asegurar la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores domésticos."*
>
> **Artículo 13. Convenio 189 de la OIT**

Lo mismo le sucedió a Ángeles que demandó a la compañía de seguros de sus empleadores tras caerse de una escalera mientras limpiaba la parte alta de unos muebles de cocina y pasar 130 días de incapacidad temporal.[cxxxvii] Como recoge la sentencia que le deniega derecho a indemnización alguna, no son aplicables

al empleo del hogar los artículos 14 y 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, según los cuales los empleadores son responsables de que las medidas preventivas sean eficaces incluso ante distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer la trabajadora.

De ser aplicables estos artículos, la familia empleadora de Rosa debería haberse asegurado de que la persiana estuviera bajada cuando se le ordenó limpiar unos cristales subida a una escalera y se precipitó por la ventana, tras lo cual pasó 35 días ingresada en un hospital. En su caso, igualmente, el tribunal sentenció a favor de la familia empleadora.[cxxxviii / cxxxvix]

TODOS LOS RIESGOS LABORALES RECAEN EN LA EMPLEADA

"Tengo 42 años y me siento como una abuela de 60"

Myriam, sociosanitaria, antes trabajadora interna y por horas, Zumaia

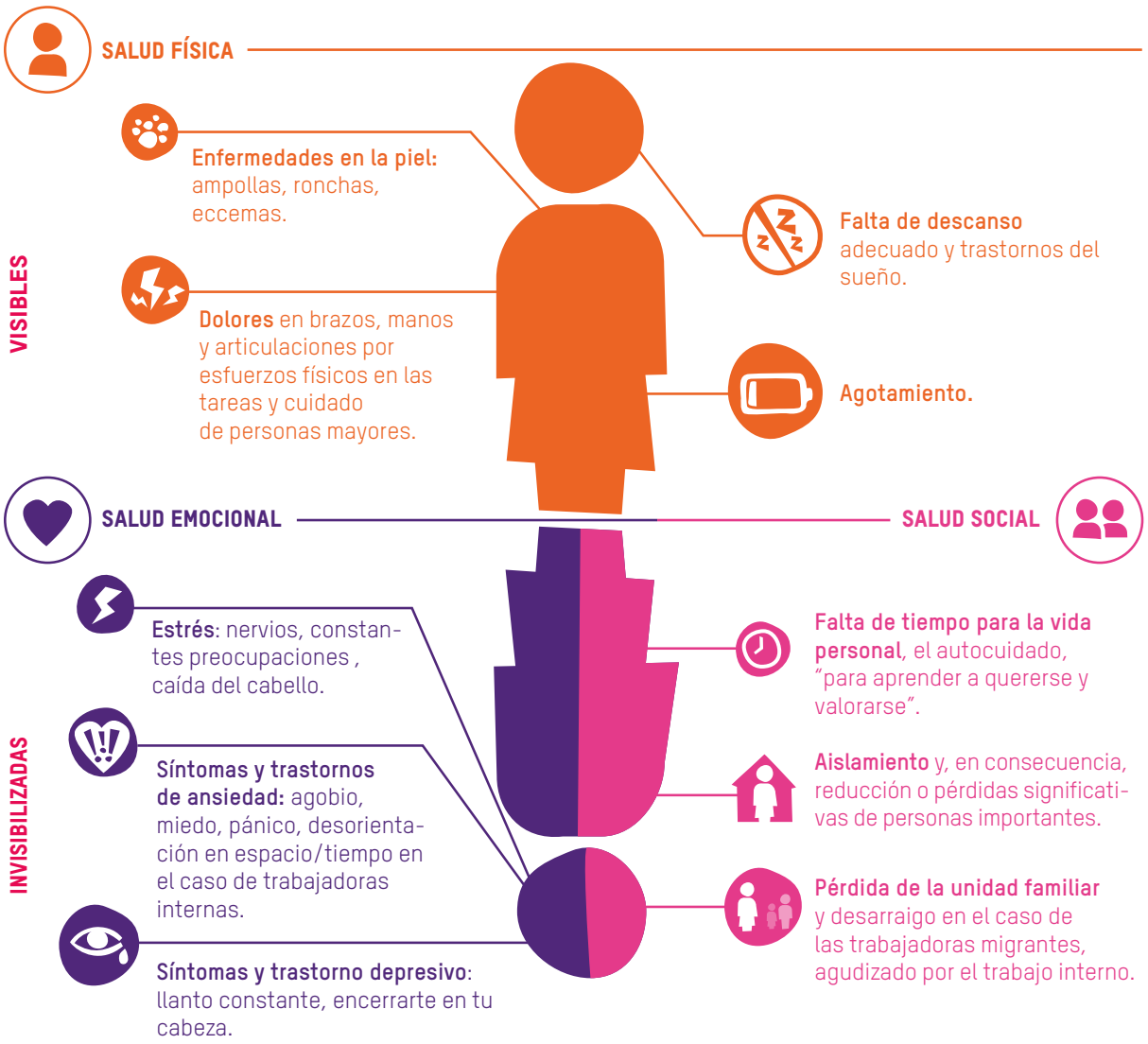
La exclusión de las trabajadoras del hogar y de cuidados de la LPRL y la indefinición del RD 1620/2012 implica no solo que no pueden optar a indemnizaciones por daños y perjuicios en caso de accidente, sino que tampoco se produce ningún recargo de las prestaciones sociales de la persona empleadora en caso de incumplimiento. Igualmente, la inspección de trabajo tampoco puede desempeñar su labor de comprobar que la prevención de riesgos está en marcha y es eficaz. Como consecuencia de estos vacíos, **absolutamente todos los riesgos laborales recaen sobre la empleada,** a la que se presupone que, como mujer, sabe limpiar y cuidar sin necesidad de indicaciones o formación alguna para reducir riesgos.

El hecho de que esté reconocido legalmente que estas mujeres puedan poner fin justificadamente a una relación laboral si observan riesgos a su salud que no son atajados, no les da protección alguna. Por un lado, estas mujeres no tienen prestación por desempleo reconocida, con lo que la dimisión por causa justa no modifica su grado de protección económica ante el desempleo; ante una falta de alternativa de ingresos y por encontrarse en una situación de extrema desigualdad, muchas de estas mujeres no están en disposición de coger la puerta e irse.

La prevención de riesgos laborales incluye cuatro especialidades: seguridad, higiene, ergonomía y psicología aplicada. Sin embargo, la legislación cuando hace referencia a que la persona empleadora de trabajadoras del hogar pondrá en marcha medidas eficaces, solo menciona que deben serlo con relación a la "seguridad y salud"; lo que deja fuera los riesgos psicosociales y ergonómicos, a pesar de lo expuestas que están a los mismos las trabajadoras de cuidado.

Preguntadas por las consecuencias del trabajo en su bienestar, la inmensa mayoría de las trabajadoras entrevistadas para este informe reportan tener o haber tenido serios problemas de estrés, ansiedad y/o síntomas de trastornos depresivos, consecuencias agravadas por el hecho de trabajar como internas desde la posición de extrema vulnerabilidad que da el hecho de ser mujer inmigrante, así como problemas relacionados con su salud social. Su condición de trabajadoras internas les hace estar más expuestas al desarraigo familiar. Como decía Gladys, "me preocupa mantener la unidad familiar. Por teléfono es muy difícil. A veces pienso ¿qué he ganado? Estoy jodida física y mentalmente, estoy hecha polvo. ¿Qué he perdido? El amor de mis hijos. ¿Vale la pena?".

CONSECUENCIAS DEL TRABAJO EN LA SALUD Y BIENESTAR DE LAS MUJERES.



ACCIDENTES LABORALES

– ¿Qué pasa cuando enfermas?
–"Yo ni siquiera conocía dónde era el ambulatorio. La consulta es en Zestoa, pero vivo en Urretxu. Con 2 horas libres de 16h a 18h, no da tiempo a ir y volver en bus, y no me dan permiso. No pude ir al médico."

Ana María, trabajadora interna, Zestoa

La actual cobertura de protección social de las trabajadoras del hogar y de cuidados incluye los accidentes laborales y enfermedades profesionales. Sin embargo, la ausencia de prevención de riesgos laborales y, en general, la precariedad, limitan que se ejerzan los derechos vinculados a accidentes o enfermedades de forma completa.

Según la estadística de siniestralidad de laboral,[cxl] en 2019, se reportaron 2.152 accidentes laborales en el trabajo del hogar y de cuidados empleados por un hogar particular. Si comparamos esta cifra con los accidentes producidos en el conjunto del mercado laboral, resulta que las trabajadoras del hogar reportan 6 veces menos accidentes que la media de las personas trabajadoras. Sin embargo, esta diferencia baja considerablemente cuando son accidentes graves. Mientras que el 2,7% de los accidentes son graves entre las trabajadoras del hogar, lo son el 0,66% de los accidentes laborales del conjunto de la población activa.

Por otro lado, en el 79% de los accidentes registrados la trabajadora del hogar era española y, en la mitad, contaba con un contrato indefinido a tiempo completo, porcentajes nada representativos de un sector donde prima el trabajo por horas y más de la mitad de las trabajadoras son de origen extranjero. Por lo tanto, no es que las trabajadoras del hogar tengan menos accidentes que el resto de las personas trabajadoras, es que reportan menos o solo lo hacen cuando están obligadas a hacerlo porque el accidente ha sido grave. La informalidad en el sector y la vulnerabilidad económica hacen que no descanse o se cuide quien lo necesite por enfermedad o accidente, sino quien pueda permitírselo.

PECULIARIDADES QUE NO JUSTIFICAN LA EXCLUSIÓN

Es perfectamente comprensible que a una familia empleadora no puede exigírsele lo mismo que a una gran empresa en materia de prevención de riesgos laborales; sin embargo, esto no justifica la exclusión de las trabajadoras de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. El artículo 40.2 de la Constitución española responsabiliza a los poderes públicos de velar por la higiene y seguridad en el trabajo sin excluir sectores económicos, ni describiendo cómo ha de hacerse. Luego, aunque sea más difícil y haya que atajar las peculiaridades de forma concreta, la Constitución responsabiliza por igual a los poderes públicos de garantizar la seguridad de las trabajadoras del hogar al mismo nivel que otras personas trabajadoras que sí están incluidas en la Ley.

La Ley 31/1995, en su artículo 3, no solo excluye a las trabajadoras del hogar de la aplicabilidad de la norma, también lo hace con las fuerzas militares, policías, guardias civiles y trabajadores de protección civil en situaciones de catástrofe. Y, sin embargo, inspirados por esta Ley, se ha desarrollado normativa específica para estos colectivos.[cxli] También se reconoce la peculiaridad del trabajo en centros penitenciarios y la propia Ley dicta que se adaptará su texto a una regulación especial. No existe motivo para elaborar un reglamento que, contando con los aportes de agendes sociales y organizaciones de trabajadoras del hogar, adapte la Ley a las características propias de trabajar en un hogar familiar.

Por otro lado, la exclusión del trabajo del hogar de la LPRL ha conllevado que organismos creados al amparo de esta Ley y con la misión de mejorar el bienestar en el trabajo y reducir riesgos ignoren a este colectivo. Entre ellos está la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales, cuya misión es la promoción, especialmente en las pequeñas y medianas empresas, de actividades destinadas a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo,[cxlii] actividades muy pertinentes en un colectivo como el de las trabajadoras del hogar en el que las familias empleadoras necesitan un especial apoyo y saber cómo reducir los riesgos a los que están expuestas sus empleadas sin que esto les demande mucho tiempo o recursos económicos.

Por otro lado, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) es el órgano científico técnico especializado de la Administración que se dedica a analizar y estudiar las condiciones de salud y seguridad en el trabajo; lleva a cabo estudios, jornadas, asistencias técnicas y se coordina con organismos autonómicos. Dado el desconocimiento de los riesgos, especialmente psicosociales, del trabajo del hogar, sería pertinente que el INSST dedicase recursos a conocerlos en más profundidad y a difundirlos.

DIÁLOGO SOCIAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

"He trabajado por 500€ en plena recesión, me han acusado de robar joyas, dinero… Por mi salud mental, me empecé a empoderar y dije 'no'. En las entrevistas digo: 'No soy peluquera, no corto las uñas, no me pidas poner morfina. Porque no me corresponde. Necesito una habitación y necesito una cama."

Jessica Guzmán, Malen Etxea

El derecho a la libertad sindical queda anulado en un sector en el que, por un lado, la acción sindical tal y como la estructura la Ley de Libertad Sindical es inviable y en el que, por otro, las trabajadoras son tan vulnerables que en muchos casos no pueden permitirse un conflicto laboral. Una negociación colectiva y un diálogo social en el que realmente estén representadas las partes exige hacer viable una patronal y sentar a las organizaciones de trabajadoras a la mesa.

El diálogo social y la negociación colectiva son la piedra angular de nuestras relaciones laborales. Mientras que el primero engloba a la consulta y negociación entre Gobierno, empresas y sindicatos sobre cuestiones de interés común, el segundo hace referencia a las negociaciones entre asociaciones de empleadores y de personas trabajadoras sobre condiciones laborales, incluyendo los convenios colectivos.

La negociación colectiva entre patronales y sindicatos ajusta las condiciones y derechos básicos incluidos en el Estatuto de los Trabajadores y otras legislaciones laborales a las características de cada sector. La legislación, elaborada idealmente en base al diálogo social, es la base mínima sobre la que la negociación colectiva construye elementos tan importantes como salarios, complementos, jornadas, descansos, medios de prevención de riesgos laborales, etc. Cuando no hay negociación, lo que para otros sectores es lo mínimo, se convierte en lo máximo. Y justo eso les pasa a las trabajadoras del hogar; un sector sin patronal y prácticamente sin afiliación sindical por parte de las trabajadoras en el que, hasta ahora, ha sido imposible acordar un convenio colectivo.

Ante esta situación y a la espera de que se produzcan los cambios necesarios para que haya negociación colectiva en el sector del trabajo del hogar y los cuidados, la regulación que haya de sustituir al marco legislativo actual una vez se ratifique del Convenio 189 de la OIT, ha de hacer las veces de convenio colectivo y tener la capacidad de organizar el trabajo del hogar, con todos los matices y complejidad del sector.

> *"Todo Miembro deberá adoptar (…) las medidas previstas en el presente Convenio para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber:*
>
> *a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva (…)*
>
> **Artículo 3. Convenio 189 de la OIT**

A modo de ejemplo, debería establecer escalas salariales o complementos por nocturnidad o por tareas. Actualmente, la descripción del objeto de la relación laboral incluida en Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, engloba e iguala multitud de tareas que solo tienen en

común que, en algún momento, ha sido desempeñadas por las mujeres de la familia. Limpiar, cocinar, cuidar niños o niñas o de dependientes se igualan en salario, en cualificación o en condiciones, cuando si esas mismas funciones se prestaran dentro de una empresa estarían completamente diferenciadas y amparadas por convenios colectivos diferentes.

Tal y como reza el propio Convenio 189, esta modificación de la Legislación debe realizarse dentro del marco del diálogo social, incluyendo no solo a sindicatos y patronal, sino a las organizaciones de trabajadoras del hogar. Entre los temas a tratar debería encontrarse qué pasos hay que dar para lograr una negociación colectiva similar a la de otros sectores de cara a poder negociar futuros convenios y condiciones laborales.

HACIA UNA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EFECTIVA

La organización colectiva de las trabajadoras del hogar presenta una serie de desafíos que no vemos en otros sectores. Trabajar solas, en un espacio cerrado y sin contacto con otras, dificulta establecer vínculos de solidaridad o entrar en relación con organizaciones sindicales o asociaciones de trabajadoras. Para los sindicatos, "ir a buscar" a las mujeres de forma individual es un esfuerzo extra que no tienen que invertir en otro tipo de actividades.

Además, el escaso conocimiento que muchas de estas mujeres tienen de sus derechos dificulta que los ejerzan o los reclamen en caso de incumplimiento. En el caso de las mujeres migrantes, muchas que provienen de contextos de precariedad extrema, donde las relaciones laborales están poco reguladas y el poder de los empleadores sobre las personas trabajadoras es absoluto. Al entrevistar a una sindicalista en el marco de esta investigación nos contó cómo una trabajadora le contaba asombrada lo bueno que eran sus empleadores por haberle pagado durante las vacaciones. "No son buenos, es tu derecho", contestó la sindicalista a una mujer que nunca había tenido un contrato laboral hasta llegar a España.

El artículo 28.1 de la Constitución reconoce el derecho a la libertad sindical como un derecho de "todos a sindicarse libremente"; no obstante, se trata de un derecho formal mediado por las condiciones laborales y materiales de las personas trabajadoras y, en el caso de las trabajadoras del hogar, mediado hasta tal punto de hacerlo inviable, ya que estas mujeres no pueden permitirse un conflicto laboral. No están apenas protegidas del despido y el final de un contrato las aboca a la falta de ingresos al no existir la prestación por desempleo. Alzar la voz y reivindicar mejoras o derechos reconocidos supone, en muchos casos, un riesgo demasiado alto.

Por el lado de la patronal sucede algo similar. Las familias no tienen necesidad de negociar nada al no existir una contraparte sindical que les reivindique negociar. No tienen experiencia en nada parecido y no existe organización de referencia que pueda representar sus intereses.

LIMITACIONES LEGALES DEL LADO DE LA SINDICALIZACIÓN

A las limitaciones de índole sociológica hasta ahora descritas, hay que añadir también una serie de desafíos derivados de cómo la Ley regula y estructura la negociación colectiva. La Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical establece que son los "sindicatos más representativos" los que gozarán de capacidad representativa para "a) ostentar representación institucional ante las Administraciones públicas y otras entidades y organismos de carácter estatal o de Comunidad Autónoma. B) La negociación colectiva, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores."[cxliii] En este mismo artículo, la Ley determina que la representatividad está determinada por el número de delegados de personal que tiene un sindicato: "Tendrán la consideración de sindicatos más representativos a nivel estatal: a) Los que acrediten una especial audiencia, expresada en la obtención, en dicho ámbito del 10 por 100 o más del total de delegados de personal [...]". Como los delegados de personal se obtienen por elecciones sindicales que son imposibles en el trabajo del hogar y de cuidados, no hay sindicatos más representativos en este sector.

Los delegados sindicales no solo determinan la representatividad de un sindicato, sino que también condicionan parte de su financiación, ya que reciben cada año una subvención por representatividad sujeta al número de delegados y delegadas que han obtenido en las elecciones sindicales. Esta subvención es una parte muy limitada del presupuesto de los sindicatos puesto que se financian fundamentalmente de las cuotas de sus afiliados y afiliadas. No obstante, tampoco tienen afiliadas trabajadoras del hogar.

Es cierto que los sindicatos más representativos en España, UGT y CC.OO. juegan un papel clave en la defensa de los derechos de todos y todas las trabajadoras en multitud de negociaciones del diálogo social por las que no reciben ninguna contrapartida económica y de las que

nos beneficiamos todos y todas (por ejemplo, la negociación de los ERTEs o del Salario Mínimo Interprofesional). No obstante, la acción sindical tiene costes lógicos asociados y las organizaciones tienen que tomar decisiones estratégicas a la hora de atender un sector que debe ser financiado con los ingresos que obtienen de otros. Estamos hablando, además, de un colectivo con especiales desafíos para sindicalizarse, formado únicamente por mujeres y en el que, además, no hay contraparte con la que negociar. De ahí que, hasta ahora, no haya sido un sector priorizado por los sindicatos mayoritarios.

FORMAS ALTERNATIVAS DE LOGRAR REPRESENTATIVIDAD Y EL TRIPARTISMO-PLUS

"Sí, ahora estoy un poquito más fuerte y ahora sí pido mis condiciones. ¿Sabes qué pasa? Que cuando pasas o estás en una experiencia personal dura, a ti te hunden, porque quieren que te marches. Por eso es bueno estar asociada. Para mí, haber conocido a Xiara —asociación de trabajadoras basada en Santiago de Compostela— fue fundamental".

María, trabajadora del hogar y de cuidado, Santiago de Compostela

La rigidez en la que se entiende la representatividad sindical tal y cómo está definida por la Ley Orgánica 11/1985 ha sido denunciada por varios autores como un escollo para una negociación colectiva adaptada a la realidad productiva de hoy; se haría necesario adaptar la acción sindical a la fragmentación productiva de nuestra economía.[cxliv] En este sentido tanto limitar la representatividad al número de delegados sindicales obtenidos en elecciones sindicales, como que mucha de la organización sindical se articule entorno a centros de trabajo es incoherente con la realidad del trabajo del hogar.

Para poder solventar estos problemas se plantean dos posibles vías de solución. La primera es establecer formas complementarias de lograr la "representatividad" de un sindicato que no pasen por las elecciones sindicales. En un sector como el de las trabajadoras del hogar y de cuidados empleadas directamente por las familias, la afiliación podría plantearse como mecanismo alternativo. De esta forma un sindicato con un porcentaje o número determinado de afiliadas se podría sentar a la mesa de la negociación colectiva, independientemente de que en la mesa estén sentados también organizaciones sindicales consideradas como representativas por su número de delegados sindicales.

La otra solución se trata de desarrollar y fortalecer lo que se conoce como "tripartismo-plus". Mientras que la expresión "tripartita" hace referencia a proceso de concertación entre gobiernos, sindicatos y patronal, el "tripartismo-plus" es la ampliación del espacio de discusión y toma de decisiones a organizaciones de la sociedad civil a fin de obtener una perspectiva y consenso más amplio en determinadas situaciones en las que el tripartismo tradicional no es capaz de sentar en la mesa a todos los actores interesados. Tal y como lo define la propia OIT, no se trata de diluir o quitar valor al tripartismo clásico, si no enriquecerlo cuando sea pertinente.[cxlv]

Los desafíos que la sindicalización representa para las trabajadoras del hogar y que el propio Convenio 189 llama a la consulta de las organizaciones de trabajadoras del hogar y de cuidados para su transposición, hacen imprescindible involucrar a las asociaciones de trabajadoras. Sin embargo, consultar a las organizaciones no debería limitarse a convocar algunas reuniones puntuales con algunas entidades. Se debería promover una participación amplia, democrática y significativa. El movimiento asociativo de las trabajadoras del hogar es fuerte, diverso, está compuesto por decenas de organizaciones y tiene presencia en todo el territorio del Estado. Es necesario definir un proceso pautado y conocido por todas las partes que iguales la participación de estas mujeres a la del resto de actores sentados en la mesa.

PATRONAL

Igual que los sindicatos representativos tienen la potestad de representar a las trabajadoras del hogar empleadas directamente por las familias sin que, de hecho, muchas trabajadoras estén afiliadas. La principal organización empresarial, la CEOE, tendría la potestad de sentarse a la mesa del diálogo social a representar a las familias empleadoras sin tenerlas representadas en su estructura ni tener que conocer las necesidades y realidades de aquellos y aquellas que contratan a trabajadoras del hogar.

Sin embargo, esto no es lo que pasa ni en otros países, ni en otros sectores que comparten algunas características con el trabajo del hogar. En Francia, Alemania o en Italia existen patronales de personas empleadoras de trabajadoras del hogar que han hecho posible que se negocien convenios laborales. El caso italiano es especialmente interesante. El primer convenio colectivo negociado entre una patronal del sector y los sindicatos data de 1974. El hoy vigente regula las pagas, tiempos de descanso, de guardia, vacaciones, bajas por enfermedad o indemnización por despido. El convenio establece una mutualidad que cubre los costes sanitarios y de bajas laborales, y en la que participan obligatoriamente todos los empleadores y empleadas que pagan sus cuotas a la mutualidad a través de las cotizaciones a la seguridad social, con un coste de 0,06 euros la hora para las familias y 0,02 euros para las empleadas.

En cuanto a sectores, las personas contratadas por las comunidades de vecinos para desempeñar tareas como conserjes o jardineros cuentan con convenios colectivos negociados por patronales autonómicas que han sabido articular los intereses de empleadores que son igualmente familias.

El germen común de la generación de patronales en ambos casos ha sido algún tipo de intervención pública. A modo de ejemplo, el convenio colectivo de empleados de fincas urbanas de Madrid fue negociado por los sindicatos y la Cámara de la Propiedad de Madrid,[cxlvi] una entidad hoy extinta y que asesoraba a los dueños de fincas urbanas y defendía sus intereses en procesos como este. Dependía de la Comunidad de Madrid y vivía de recursos públicos.

A modo de ejemplo, una intervención pública podría facilitar una patronal del sector formada por distintas asociaciones de familias con necesidades de cuidado y que estén contratando a trabajadoras del hogar para cubrirlas (ejemplo. asociaciones de familias numerosas, de personas mayores de 65, de madres solteras, de familias con personas dependientes o enfermas...).

El propio texto del Convenio 189 de la OIT dice que cómo cumplirlo ha de definirse en consulta del diálogo social. Los agentes sociales se sentarían a la mesa a pesar de que la legitimidad de la negociación estaría en cuestión. Por un lado, la patronal empresarial difícilmente representa al común de las familias y sus necesidades de cuidados; y, por otro, ni UGT ni CC.OO. tienen, hasta la fecha, un número de afiliadas trabajadoras del hogar y cuidados representativo. De hecho, en la negociación puede darse un conflicto continuo de intereses ya que todas las personas sentadas a la mesa, ya sea con el sombrero del Estado, sindicatos o patronal serían potenciales empleadores.

INSPECCIÓN DE TRABAJO

La inviolabilidad del domicilio dificulta la acción de la inspección, pero no la impide: hay espacio para desarrollar más inspecciones de oficio que eviten la necesidad de que trabajadoras, altamente dependientes, denuncien a sus empleadores.

Tras décadas como funcionaria en la inspección laboral y siendo consciente de las vulneraciones de derechos que se producen en el trabajo del hogar, una inspectora consultada en el transcurso de esta investigación solo recordaba haber intervenido en este sector en un puñado de ocasiones; algunas de las cuales, lejos del objetivo, lo que habían traído para la trabajadora eran más problemas.

La inspección se activa en la mayoría de los casos por una denuncia y, en el caso del trabajo del hogar y de cuidados, la denuncia no puede venir prácticamente de nadie más que de la trabajadora en cuestión. Esto supone abrir un conflicto directo con la familia empleadora que las trabajadoras no pueden permitirse, ya que el despido es libre y barato — gratis, si no hay contrato— y no hay prestación por desempleo.

Esta misma funcionaria recuerda un caso en el que, al día siguiente de que ella constatara que existía una relación laboral sin contrato entre un anciano y su cuidadora, la policía acudió a la casa del anciano para expulsar a la trabajadora de la casa porque, tras la inspección, la familia la había denunciado por allanamiento de morada.

> *"Todo Miembro deberá formular y poner en práctica medidas relativas a la inspección del trabajo, la aplicación de las normas y las sanciones, prestando debida atención a las características especiales del trabajo doméstico, en conformidad con la legislación nacional"*
>
> Artículo 17. Convenio 189 de la OIT

Otro desafío que presenta el control de este sector es la inviolabilidad del domicilio, o que la inspección de trabajo solo pueda entrar en la casa de un tercero si se les permite el paso o con una orden judicial. Sin embargo, y aunque este argumento es muy empleado como justificación del poco control que tiene el trabajo del hogar, esta limitación no anula todo el trabajo que puede hacer la inspección laboral.[cxlvii]

Ante estos desafíos, los tomadores de decisión han optado, en la mayoría de las ocasiones, por no controlar el sector; en vez de decidir adaptar la acción de la inspección a la realidad del trabajo del hogar. Para esto último, habría que:

- **Maximizar la acción inspectora de oficio para descubrir vulneraciones de derecho sin necesidad de denuncia.** Es común ver en otros sectores laborales, campañas de inspección de oficio que permiten, por ejemplo, el afloramiento de economía sumergida sin necesidad de denuncia previa. En el trabajo del hogar y cuidados, hay pocos ejemplos salvo el reciente envío de cartas a 45.000 hogares empleadores solicitando que adecuen los salarios y cotizaciones de las trabajadoras a las últimas subidas del Salario Mínimo Interprofesional.[cxlviii] Un paso adelante que celebrar, pero, también, que poner en perspectiva, ya que solo afecta a trabajadoras contratadas y con jornada completa que son minoría en este sector.

  Es habitual que campañas como ésta se diseñen usando bases de datos de la Seguridad Social. Esto es algo que permite llegar a la vez a una gran cantidad de potenciales infractores, pero que excluye a priori la economía informal. Para que la inspección pueda luchar contra la informalidad, deberían acompañarse campañas como la descrita con otro tipo de actuaciones de oficio como que inspectores e inspectoras se personen en barrios o zonas donde puedan estar empleadas trabajadoras sin contrato. La inmensa mayoría de ellas acuden a sus puestos de trabajo en transporte público y desde las paradas de autobús, tren o metro pueden llevarse a cabo pesquisas que terminen en el alta de una trabajadora. Aunque los recursos de inspección son limitados y no puede terminarse de esta

manera con toda la economía sumergida, que este tipo de campañas se sucedan regularmente disuadiría a muchas familias de tener sin contrato a una trabajadora.

Precisamente la capacidad disuasoria del programa de inspección es un criterio para tener en cuenta a la hora de diseñar una campaña, tal y como recoge el artículo 31 del reglamento de la Inspección de Trabajo. Otros criterios definidos por reglamento, como la incidencia en el régimen económico de la Seguridad Social del volumen de ingresos defraudados o el volumen de empleo del sector, son igualmente muy aplicables al trabajo del hogar como para justificar más intervenciones de oficio.

- **Condicionar las deducciones fiscales a participar en actividades formativas o recibir asesoramiento.** Actualmente, existen bonificaciones de las cotizaciones sociales de las trabajadoras del hogar que no hacen distinción por renta de las familias, ni por necesidades de cuidado de éstas. Oxfam Intermón plantea cambiarlas por deducciones fiscales ajustadas a renta y composición del hogar (más en la página 44). Conceder estas deducciones puede condicionarse a recibir asesoría y formación por parte de las administraciones públicas —entre ellas, la inspección— en temas en los que en otros sectores laborales existe un control público, como puede ser la prevención de riesgos laborales, horarios o condiciones de trabajo. Aunque no pueda entrarse en las viviendas sin permiso, hay otras formas de acercarse a las familias empleadoras para promover el respeto de los derechos de las trabajadoras.

Que haya casos en los que las trabajadoras prestan cuidados esenciales que no proveen los servicios públicos, la vulnerabilidad y dependencia económica de estas mujeres y el gran peso que tradicionalmente ha tenido —y tiene— la economía sumergida, obliga a entender la intensificación acción inspectora como una parte de una serie de cambios más amplios en políticas públicas. Aunque haya que incrementar el control del sector, no puede dejarse solo en manos de la inspección terminar con las vulneraciones de derechos si no se incrementa la cobertura de los servicios públicos, se empodera económicamente a estas mujeres y se despliegan otro tipo de herramientas para reducción la informalidad; fundamentalmente un sistema de trazabilidad del pago y el rediseño de las actuales bonificaciones fiscales.

4 | RECOMENDACIONES

Allí donde no hay reconocimiento o ejercicio de derechos por parte de las trabajadoras del hogar, suele deberse a que los derechos y necesidades de las familias empleadoras chocan de frente con los derechos y necesidades de las trabajadoras. La falta de seguridad en el trabajo y de inspección de las condiciones laborales entra en conflicto con la inviolabilidad del domicilio particular de la familia empleadora. Allí donde los salarios son escasos o las cotizaciones no cubren todos los derechos, hay un conflicto directo entre los intereses económicos y las necesidades de cuidado de las familias y el derecho de las trabajadoras del hogar a un salario digno y protección social.

En todos estos conflictos, la acción pública y las personas tomadoras de decisiones se han comportado de una de estas maneras:

- **Priorizar totalmente el derecho de las familias.** En conflictos abiertos y explícitos entre derechos de unos y de otras, se ha supeditado totalmente el derecho de las trabajadoras a los intereses de las familias sin que se tratara de buscar equilibrio alguno. Esto es lo que pasa con la prevención de riesgos laborales o el despido; en el primero, las familias no tienen responsabilidad alguna; y, en el segundo, el desistimiento roza el despido libre.

- **Reconocimiento formal de derechos sin acción impulsora suficiente.** Es innegable que se han producido mejoras en la regulación que afecta al sector, pero si el reconocimiento de derechos no viene acompañado de las pertinentes medidas e intervención pública, el ejercicio de sus derechos o la mejora de las condiciones de vida será una quimera para las trabajadoras más vulnerables. A modo de ejemplo, si aumentan las cotizaciones sociales y el coste de las trabajadoras se aleja del precio de mercado, posiblemente aumentará la informalidad si no se establecen medidas de control o compensación.

> *"Todo Miembro, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, deberá poner en práctica las disposiciones del presente Convenio por medio de la legislación y de convenios colectivos o de otras medidas adicionales acordes con la práctica nacional, extendiendo o adaptando medidas existentes a fin de aplicarlas también a los trabajadores domésticos o elaborando medidas específicas para este sector, según proceda."*
>
> Artículo 18. Convenio 189 de la OIT

- **Integrarlas como un escalón subsidiario y precarizado más de un servicio público.** Allí donde las tareas fundamentales de cuidados no son atendidas por los servicios públicos, contar con trabajadoras del hogar y de cuidados, de bajo coste y derechos mermados, ha impedido una mayor crisis de cuidados. El SAAD es ejemplo paradigmático de esto.

Defender ambas partes buscando un *win-win* y saliendo de una dinámica de conflicto de intereses entre las personas que cuidan y las que son cuidadas pasa por una acción pública decidida, que lleve al Estado a adquirir más responsabilidades en los trabajos de cuidados y lo haga buscando repartir la carga entre los distintos actores involucrados (mujeres, hombres, empresas, servicios públicos y mercado), velando por los derechos de todos y todas.

RECOMENDACIONES

Al Gobierno central:

1. Ratificar, lo antes posible, el Convenio 189 de la OIT de trabajo decente para las trabajadoras del hogar, e iniciar un proceso ambicioso de transposición que no se quede en el reconocimiento formal de derechos, si no que implique políticas proactivas que hagan esos derechos posibles.

2. Iniciar los cambios legales y de política pública aquí incluidos lo antes posible, sin necesidad de esperar a la ratificación de ningún Convenio.

3. Incluir en las negociaciones sobre la transposición del Convenio a las organizaciones de trabajadoras del hogar más representativas en igualdad de condiciones con los agentes sociales.

4. Igualar la protección social de las trabajadoras del hogar a la del resto de personas asalariadas —incluyendo prestación por desempleo y FOGASA— mediante:

   a. La puesta en marcha de un sistema público de trazabilidad del pago que simplifique trámites y permita comprobar la relación laboral y, así, aflorar la economía sumergida y reducir el riesgo de fraude.

   b. La eliminación de las actuales bonificaciones y su sustitución por deducciones en el IRPF de las personas empleadoras, hasta un máximo determinado y ajustadas a la renta y necesidades de cuidado de los hogares.

   c. Dichas deducciones deben ir condicionadas a determinadas contrapartidas como permitir el acceso a la inspección del trabajo al hogar familiar o la adquisición de conocimiento en prevención de riesgos laborales.

5. Igualar al máximo posible los supuestos y condiciones de despido de las trabajadoras del hogar al resto de personas asalariadas. Eliminar la figura del desistimiento.

6. Desarrollar el Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia para que permita una mejora significativa de la estructura ocupacional de las mujeres en España, pasando de ser trabajadoras del hogar a trabajadoras de servicios sociales. Entre otras cosas hay que:

   a. Garantizar que la inversión en dependencia alcance, al menos, un 1,2% de PIB al final de esta legislatura.

   b. Aumentar no solo el número de trabajadoras de servicios sociales, sino también su ratio.

   c. La puesta en marcha de programas de formación y acreditación para las trabajadoras del hogar, abiertos a las trabajadoras en situación irregular y adaptados a los horarios de trabajadoras.

   d. Los planes para la reducción de la lista de espera deben tener en cuenta el riesgo de incremento del uso de la Prestación Económica de Cuidados de un Familiar (PECEF) y el posible impacto en una mayor contratación de trabajadoras del hogar sin control o cualificación. Limitar ese riesgo mediante:

      i. La comisión de un estudio que permita conocer con más detalle la relación entre el PECEF y el trabajo del hogar y dimensionar el fenómeno por CC.AA.

      ii. Desarrollo de la asistencia domiciliaria, con más cobertura, más horas de atención por persona dependiente y más flexible.

      iii. Refuerzo de la Prestación Económica para la Contratación de un Servicio (PEVAS) para que sea usada para contratar asistencia domiciliaria ya sea a empresas o a trabajadoras del hogar –previa formación-. Para priorizar el uso del PEVAS sobre el PECEF, el PEVAS debería ser de más cuantía. Harían falta mecanismos ágiles de certificación de empresas y de evaluación de su desempeño, así como planes de formación de las trabajadoras independientes. (ver página 38. buena práctica de la Comunidad de Navarra).

e. Reformar el PECEF para reducir su uso como complemento de rentas o para el pago de trabajadoras del hogar incrementando el control sobre el mismo y evitando que ningún cambio pueda ir encaminado a permitir que se pague más trabajo del hogar sin control ni formación adecuada.

f. Eliminar los copagos, empezando por reducir el peso del patrimonio de las familias en su cálculo.

g. En los convenios a firmar con las CC.AA. para la recuperación del nivel acordado de financiación del SAAD, vincular los desembolsos al:

   i. Mantenimiento del actual nivel de inversión autonómica.

   ii. Objetivos medibles y determinados en el tiempo de reducción del uso del PECEF.

   iii. Puesta en marcha de programas de formación y acreditación a trabajadoras del hogar para ser contratadas como auxiliares de asistencia a domicilio, incluyendo personas que ahora mismo puedan encontrarse en situación irregular o trabajando de internas.

   iv. Al desarrollo de investigaciones sobre la relación del trabajo del hogar y cuidados con la atención a la dependencia en sus territorios.

7. Desarrollar estímulos al empleo o complementos salariales en el marco del Ingreso Mínimo Vital u otras prestaciones contra la pobreza, tal y como reza el Real Decreto 20/2020, que reduzcan la trampa de la pobreza y actúen contra la economía sumergida.

8. Dejar de incluir las prestaciones finalistas del SAAD en el cálculo de las rentas familiares en las solicitudes del Ingreso Mínimo Vital.

9. Es necesaria una nueva Ley Orgánica de Extranjería que sea eficaz y justa, que no genere sufrimiento gratuito y que establezca vías legales de migración laboral para sectores con alta demanda de trabajadoras extranjeras como es la economía de los cuidados. Debe estudiarse la incorporación de cupos, visados de búsqueda de empleo o migración circular.

10. Tanto la crisis de la COVID como el desarrollo de una nueva legislación justifican una regulación extraordinaria de las 300.000 trabajadores y trabajadoras extranjeras que hay en nuestro país en situación irregular.

11. Eliminar la exclusión de las trabajadoras del hogar y cuidados empleadas por un hogar familiar de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales; incluyéndolas de forma similar que los funcionarios de prisiones; esto es incluirlas reconociendo que las peculiaridades del sector exigen el desarrollo reglamento propio; que ha elaborarse dentro del diálogo social y en consulta con las organizaciones representantes de las trabajadoras del hogar.

12. La regulación que haya de sustituir al marco legislativo actual una vez se ratifique del Convenio 189 de la OIT, ha de hacer las veces de convenio colectivo y tener la capacidad de organizar el trabajo del hogar, con todos los matices y complejidad del sector, incluyéndose tablas salariadas ajustadas a tareas diferenciadas.

13. Sentar las bases que permitan la negociación de un convenio colectivo por partes que representen realmente a las familias y a las trabajadoras. Para ello hay que:

   a. Modificar la Ley Orgánica de Libertad Sindical para adaptar la acción sindical y repensar cómo un sindicato puede adquirir el carácter de representativo en un sector sin elecciones sindicales.

   b. Sentar las bases para el establecimiento de una patronal con capacidad de aglutinar los intereses de los hogares empleadores.

14. Maximizar las campañas de oficio de la inspección laboral, diseñando intervenciones que permitan luchar contra la economía sumergida, mediante la personificación de la inspección en zonas donde puedan estar empleándose a trabajadoras sin contrato, algo que la inviolabilidad del domicilio no impide.

15. Poner en marcha campañas públicas de sensibilización sobre la importancia del cuidado, de las trabajadoras del hogar y de sus derechos.

UNA NUEVA ORGANIZACIÓN DE LOS CUIDADOS:
EL PAPEL DE LA CONCILIACIÓN LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

Cómo los hombres y las mujeres reparten su tiempo entre el trabajo remunerado dentro de las empresas y el trabajo de cuidado en el hogar ha sido determinante en la configuración de un modelo de cuidados que descansa sobre las trabajadoras del hogar. Si hombres y empresas arrimasen más el hombro, no sería necesario contar con un sector sobredimensionado y ni negarles derechos laborales a las trabajadoras para que su trabajo sea asequible a familias que carecen de tiempo para el cuidado.

Medidas recientemente adoptadas en España como la equiparación de los permisos de paternidad y maternidad iguales e intransferibles –16 semanas-, vigente desde enero 2021 (RD-Ley 6/2019) o la regulación del trabajo a distancia (RD-Ley 28/2020) van en buen camino. Sin embargo, aún queda mucho por hacer. Una transposición ambiciosa de la Directiva 2019/1158 de conciliación de la vida familiar, profesional y personal, la aprobación de una Ley de Tiempo Corresponsable –incluida en el acuerdo de coalición- o una posible reducción de la jornada laboral auspiciada por el creciente debate en torno a la semana laboral de 4 días, son medidas imprescindibles de cara a reorganizar los cuidados en nuestra sociedad.

A las Comunidades Autónomas:

1. No reducir su inversión en sus sistemas de dependencia ante el incremento de la inversión estatal; es más, aquellas cuya inversión está por debajo de la media per cápita deberían incrementar su gasto.

2. Preocuparse por saber el uso que las personas dependientes y mayores de 65 años hacen de las trabajadoras del hogar y cuidados en su territorio y cómo su trabajo complementa los déficits de atención del sistema público. Replicar estudios similares a la encuesta que Navarra llevó a cabo entre usuarios del PECEF para observar hasta qué punto se usa para pagar los servicios de trabajadoras del hogar.

3. Los esfuerzos de eliminación de la lista de espera y el incremento de inversión que trae consigo los Presupuestos Generales del Estado 2021 no deben conllevar un incremento del uso del PECEF.

4. Eliminar o reducir los copagos.

5. Desarrollo de la atención domiciliaria como alternativa a los cuidados prestados por trabajadoras del hogar. Hay que ampliar cobertura y ofrecer más horas por persona dependiente, con un servicio más flexible y adaptado a las necesidades de las familias. Para ello, se pueden seguir dos vías:

   a. Desarrollando el servicio público prestado municipalmente o por empresas. Las licitaciones deben ser más pequeñas, lo que permitiría presentarse a empresas de la economía social o del tercer sector.

   b. Desarrollando e incrementando el uso de la PEVAS como método de pago de atención domiciliaria, ya sea prestada por mujeres trabajadoras empleadas directamente por las familias o por empresas. Para priorizar el uso del PEVAS sobre el PECEF, el PEVAS debería ser de más cuantía. Harían falta mecanismos ágiles de certificación de empresas y de evaluación de su desempeño; así como mecanismos de formación de las trabajadoras independientes. (ver página 38. buena práctica de la Comunidad de Navarra).

6. Desarrollo, ya sea a través de servicios municipales de integración social o de las oficinas públicas de empleo, de formación dirigida a las trabajadoras del hogar para que logren los conocimientos y titulación necesaria para trabajar en ayuda a domicilio. Los cursos deben ser flexibles y pueden complementarse con iniciativas de acreditación de la experiencia previa en cuidado de personas dependientes.

7. El incremento de la inversión en dependencia aumenta la necesidad de trabajadoras: las medidas de formación deben abrirse a las trabajadoras en situación irregular y las administraciones municipales, empresas licitadas o comunidades autónomas deberían ofrecer contratos de trabajo a mujeres en situación irregular para facilitarles su regularización y que el SAAD cuente con suficientes trabajadoras.

8. Hacer las veces de embajador de los intereses de las trabajadoras del hogar en el Consejo Territorial de Servicios Sociales y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia

A los partidos políticos y grupos parlamentarios:

Es prácticamente unánime el apoyo que los distintos grupos parlamentarios han mostrado a la ratificación del Convenio 189 de la OIT. No obstante, la ratificación no es suficiente y, por eso, demandamos que añadan a sus posturas:

1. Una visión holística de la problemática:

   a. Incluyendo en sus peticiones al Gobierno un sistema público de trazabilidad del pago, complementado con una mayor intervención pública en los cuidados a través de deducciones -ajustadas a la renta y necesidades de las familias- que compensen la subida de las cotizaciones de las trabajadoras derivadas de otorgar a estas trabajadoras el derecho a la prestación por desempleo en igualdad de condiciones con el resto de personas asalariadas.

   b. Incluyendo las necesidades y reivindicaciones de las trabajadoras del hogar y de cuidados empleadas por un hogar familiar en sus propuestas y demandas entorno al SAAD.

   c. Solicitando una nueva Ley Orgánica de Extranjería eficaz y justa.

A todos y todas:

Cuidar a quien nos cuida.

Asociación de Trabajadoras del Hogar y Cuidados de Zaragoza

ANEXOS

ANEXO 1- TABLA DATOS TRABAJADORAS DEL HOGAR POR CC.AA.

	PERSONAS EN EMPLEO DEL HOGAR	% SOBRE EL TOTAL NACIONAL	TASA DE FEMINIZA-CIÓN	MUJERES EN EMPLEO DEL HOGAR	% SOBRE TOTAL NACIONAL	RELACIÓN TRABAJA-DORAS DEL HOGAR POR 100.000 HABITANTES	% TRABAJA-DORAS DEL HOGAR SOBRE TOTAL TRABAJA-DORAS	% DE MUJERES EXTRANJE-RAS SOBRE TRABAJA-DORAS DEL HOGAR	JORNADA LABORAL SEMANAL EFECTIVA POR HORAS	% PARCIALIDAD	% PARCIALI-DAD INVOLUNTA-RIA
ANDALUCÍA	93.150	14,9%	87,8%	81.761	14,9%	972	4,6%	39%	21	71,6%	79,1%
ARAGÓN	18.004	2,9%	89,7%	16.154	2,9%	1.224	5,3%	69%	21,5	65,5%	64%
ASTURIAS	10.825	1,7%	84,5%	9.151	1,7%	895	4,1%	33%	22,8	56,1%	49%
BALEARES	24.072	3,9%	74,5%	17.921	3,3%	1.559	6,3%	79%	25,9	56%	67,7%
CANARIAS	18.115	2,9%	86,3%	15.632	2,8%	726	2,9%	46%	25,4	48%	77,9%
CANTABRIA	7.734	1,2%	92,5%	7.152	1,3%	1.231	5,7%	43%	20,3	79,3%	59,2%
CASTILLA Y LEÓN	21.870	3,5%	93,4%	20.432	3,7%	851	4%	41%	21,1	74,1%	60,6%
CASTILLA LA MANCHA	19.401	3,1%	91,7%	17.782	3,2%	875	4,1%	49%	23	62,3%	70%
CATALUÑA	89.776	14,4%	92,7%	83.258	15,2%	1.085	4,5%	65%	23,6	61,3%	58,8%
C.VALENCIANA	62.445	10%	86,4%	53.968	9,8%	1.079	4,9%	60%	23	67,6%	71,8%
EXTREMADURA	7.529	1,2%	83,4%	6.281	1,1%	588	2,8%	31%	18,3	81,5%	74,4%
GALICIA	34.561	5,5%	97,9%	33.820	6,2%	1.253	5,7%	25%	23	67,8%	59,9%
MADRID	156.110	25%	83%	129.657	23,6%	1.946	7,5%	72%	27,3	52,6%	61,3%
MURCIA	17.709	2,8%	94%	16.643	3%	1.114	5,2%	57%	23,2	65,5%	56,4%
NAVARRA	8.729	1,4%	92%	8.027	1,5%	1.227	5,6%	62%	18,7	68,2%	55,7%
PAÍS VASCO	29.223	4,7%	94%	27.481	5%	1.245	5,6%	54%	20,1	76,9%	55,8%
LA RIOJA	4.364	0,7%	92%	4.015	0,7%	1.267	5,4%	62%	22,5	64,8%	34,1%
ESTATAL	623.615	100%	88%	548.781,2	100%	1.167	5,1%	52%	22,4	63,9%	62,1%

Fuente: Elaboración propia usando EPA -media 4 trimestres 2019- y padrón.

ANEXO 2- TABLA DATOS SAAD POR CC.AA.

	TOTAL DE BENEFICIA-RIOS SAAD (MILES DE PERSONAS)	BENEFICIA-RIOS SAAD CON RELACIÓN A LAS PERSONAS MAYORES DE 65 AÑOS (%)	LISTA DE ESPERA (MILES DE PERSONAS)	EVOLUCIÓN DE LA LISTA DE ESPERA (% DE BAJADA O SUBIDA EN UN AÑO)	TIEMPO MEDIO DE ESPERA HASTA VALIDACIÓN (DÍAS)	¿CUÁNTO TIENE QUE AUMENTAR EL NÚMERO DE BENEFICIARIOS PARA INTEGRAR A LAS PERSONAS EN LISTA DE ESPERA Y LAS ESPERANDO VALORACIÓN?	GASTO PER CÁPITA (EUROS)	PECEF (Nº)	% DE PECEF SOBRE EL TOTAL DE PRESTACIO-NES	PEVAS (Nº)
ANDALUCÍA	228.555	11,4%	56.534	-23,5%	621	44,4%	674,9	73.357	23,6%	4.309
ARAGÓN	31.533	7,9%	4.811	-22,9%	451	25,5%	619,8	16.131	43,2%	5.439
ASTURIAS	24.199	3,9%	3.064	-47,1%	431	27,7%	486,1	9.319	30,1%	2.706
BALEARES	23.074	9,3%	2.454	-43,2%	300	16,1%	527,7	16.828	45,6%	984
CANARIAS	25.070	5,3%	8.082	-10,6%	785	96,3%	391	9.684	36,4%	6.900
CANTABRIA	17.123	9,7%	3.899	-2,3%	275	25,8%	1.015,6	9.305	35,6%	0
CASTILLA Y LEÓN	105.589	12,5%	119	-92,5%	199	8,2%	886,8	28.740	20,3%	43.884
CASTILLA LA MANCHA	59.849	11,1%	4.923	-16,5%	292	14,2%	915,6	13.526	18,3%	7.998
CATALUÑA	156.934	7,8%	73.386	-3,8%	576	60,4%	788,3	80.418	41,6%	15.921
C.VALENCIANA	102.104	7,6%	13.381	-10%	536	32,3%	511,8	65.566	59,7%	17.883
EXTREMADURA	29.065	9,4%	5.685	-21,1%	675	32,3%	692,2	6.521	20,6%	15.297
GALICIA	62.544	6,6%	4.923	-41,8%	342	8,4%	501,3	14.212	19,3%	9.782
MADRID	133.442	8,1%	28.494	0,7%	276	26,7%	741,3	36.477	21,5%	17.380
MURCIA	35.294	10,9%	4.718	-24,6%	479	32,6%	729,6	22.672	51,5%	1.716
NAVARRA	13.661	7,6%	801	-4,2%	155	6,6%	613,7	9.035	52,3%	2.169
PAÍS VASCO	65.757	9,6%	13.558	-0,9%	137	21,4%	987	35.689	40,2%	1.271
LA RIOJA	7.638	8,3%	3.168	1,7%	266	41,6%	876,5	1.552	13,8%	899
ESTATAL	1.124.230	8,9%	232.243	-13,9%	426	33,2%	664	450.517	31,6%	154.547

CC.AA. CON MEJOR INDICADOR

CC.AA. CON PEOR INDICADOR

Fuente: Elaboración propia según datos del IMSERSO diciembre 2020, padrón INE 2019 y XX Dictamen del Observatorio de la Dependencia, de la Asociación Estatal de Directores y Gerentes en Servicios Sociales 2019. La columna de evolución de la lista de espera hace referencia a los cambios en la misma entre diciembre 2019 y diciembre 2020.

ANEXO 3- NOTA METODOLÓGICA

Tanto este documento como los anexos autonómicos que le acompañan son fruto de una investigación en la que se han combinado técnicas cualitativas de investigación social con fuentes cuantitativas oficiales; además de llevarse a cabo una revisión de la literatura más relevante, y un análisis de legislativo.

- **Investigación cualitativa.** Se llevaron a cabo 3 entrevistas semiestructuradas a trabajadoras del hogar celebradas en septiembre y octubre de 2020 en Santiago de Compostela y en Zestoa (Guipúzcoa), así como un grupo de discusión en el que participaron 8 mujeres, celebrado el 3 de octubre de 2020 en Zumaia, Guipúzcoa. El contacto con las trabajadoras del hogar y de cuidados ha sido posible gracias a la colaboración de las **organizaciones de trabajadoras Xiara** (Santiago de Compostela), **Malen Extea** (Zumaia) y **Territorio Doméstico** (Madrid). Las 11 mujeres entrevistadas tienen entre 36 y 57 años; de ellas, 3 son trabajadoras españolas o nacionalizadas y 8 trabajadoras migrantes, bien en situación regular, bien en proceso de regularización. Todas han trabajado principalmente y trabajan, en la actualidad, en el cuidado de personas mayores. Muchas de ellas son o tienen experiencia como trabajadoras en régimen interno. Los perfiles de estas mujeres pueden consultarse al final de este anexo.

- Además, se realizaron **entrevistas semiestructuradas a informantes clave y personas expertas** para las diferentes políticas públicas que afectan a las condiciones de vida y trabajo de las mujeres empleadas del hogar y de cuidados. El equipo investigador quiere agradecer su tiempo y conocimientos a: María Gema Quintero, Carmen Grau Pineda, Concha Sanz Sáez, Joseba Zalakaín, Manuel Aguilar Hendrickson, Ana María del Corral, Aratnxa Zaguirre, Natalia Lespoi, Eva López Simón, Rosa Berges Acedo, Yolanda Carrasco Tenorio, David Pino Merlo, Mª Paz Lagares Gaitán, Mª Soledad Pérez Rodríguez, Ana María Naranjo Sánchez, Laura Velasco y Ana Mª Aranda, Marcela Bahamón, Lluïsa Colomer Tortosa, Sergi Andreu Guiral Alonso, Anna Vila i Rull, Iosu López Agra, Ana Cancela, Thais Pousada García y Elena Maison.

- **Explotación del microdato de encuestas oficiales.** Se ha trabajado con los microdatos de la Encuesta de Población Activa, la Encuesta de Presupuestos Familiares, la Encuesta de Condiciones de Vida y la Muestra Continua de Vidas Laborales. Empleando esas fuentes se elaboraron los siguientes cálculos:

  - Informalidad en el sector: Se usó la MCVL para obtener la totalidad de los salarios pagados a mujeres dadas de alta. Se restó esa cantidad al total gastado por las familias en trabajo del hogar, según declaran a la Encuesta de Presupuestos Familiares. Para este cálculo se han usado datos de 2017 porque los investigadores carecían de microdatos posteriores de la MCVL. El equipo investigador solicitó la muestra en varias ocasiones a la Seguridad Social, pero nos fue denegada por no considerarse a la Fundación Oxfam Intermón una entidad de investigación.

  - Coste de un esquema de cotizaciones del trabajo del hogar: A las horas de trabajo del hogar declaradas en los cuatro trimestres EPA en 2019, se le restaron las horas dedicadas al cuidado de personas adultas. Se obtuvo la equivalencia de esas horas en trabajadoras a tiempo completo (35 horas), trabajando 48 semanas al año. El número de mujeres se multiplicó por el salario mínimo y se obtuvo el coste de la cotización (con todas las contingencias y prestaciones). Al número resultante:

    Escenario 1. Se le aplicó un 50%, resultando una estimación del coste total para el Estado de deducciones equivalentes a la mitad del coste de las cotizaciones sociales de las trabajadoras del hogar, de tener estas reconocidas la prestación por desempleo en igualdad de condiciones con el resto de personas asalariadas.

    Escenario 2. Se le aplicaron distintos porcentajes según intensidad de uso del trabajo del hogar por nivel de renta familiar. Para obtener esa intensidad de uso se usó la Encuesta de Presupuesto Familiares y se agruparon las familias en tramos de renta per cápita con relación al IPREM. Sabiendo el total de cotizaciones a pagar por cada tramo, se le aplicó un porcentaje de reducción de este coste que decrecía a más renta en el hogar.

- **Revisión documental.** En el apartado de notas se encuentran citados cada uno de los documentos revisados.

- **Un grupo de trabajo formado por trabajadoras del hogar** del colectivo Territorio Doméstico ha dado seguimiento y aportes a este trabajo. Ellas son las mejores conocedoras de su realidad. El equipo investigador quiere agradecer su tiempo y conocimientos a: Rafaela Pimentel, Amalia Caballero, Bertha Aj, Constanza Cisneros, Flora Herrera, Paola Verdejo y Margarita Martínez.

LISTADO DE MUJERES QUE HAN COLABORADO EN ESTE INFORME MEDIANTE ENTREVISTAS INDIVIDUALES O GRUPO DE DISCUSIÓN (SEPTIEMBRE Y OCTUBRE DE 2020):

PERSONA ENTREVISTADA	UBICACIÓN Y FECHA	PERFIL
MARÍA (PSEUDÓNIMO)	SANTIAGO DE COMPOSTELA, 17/9/2020	María es una mujer gallega de 54 años y 2 hijos ya independientes. Tras 18 años gestionando la oficina familiar, con 47 años, el divorcio la obligó a trabajar como empleada doméstica, casi siempre cuidando a personas mayores. Como ella misma dice, "fue un giro radical en mi vida, pero he aprendido también muchas cosas". En el momento de la entrevista se encontraba sin trabajo y en búsqueda activa de empleo. En el momento de publicar este informe, María ya tiene trabajo por horas con una familia y con contrato.
MAGALY RIVERA	ZESTOA, 2/10/2020	Magaly Rivera es nicaragüense, maestra de formación y vocación y lleva 5 años en España, en proceso de regularizar su situación. Con 44 años se ha visto forzada a emigrar dos veces en su vida. La primera de niña, cuando toda su familia huyó como refugiada. La segunda, siendo ya adulta y madre de 3 hijos, a quienes dejó para trasladarse a Euskadi. Ha trabajado cuidando niños en Madrid y, sobre todo, como trabajadora interna en Gipuzkoa. Actualmente, se encuentra en búsqueda activa de empleo.
JESSICA GUZMÁN	ZUMAIA, 3/10/2020	Jessica Guzmán tiene 53 años y vive en Zumaia, País Vasco. Llegó a España de Chile hace 13 años donde está su familia y ha trabajado desde entonces como trabajadora de cuidados de personas mayores en casas. Aunque ahora tiene contrato y cotiza en la seguridad social, ha trabajado por 500 euros al mes y sin contrato en momentos de gran vulnerabilidad en su vida. Ahora es presidenta de Malen Etxea, organización de trabajadoras del hogar y de cuidados que denuncia la violación de derechos que sufren estas trabajadoras, lo que ellas llaman la esclavitud del siglo XXI.
LULI (PSEUDÓNIMO)		Con 41 años y aunque brasileña de origen, Luli lleva 15 años viviendo en España con permiso de residencia. Aunque actualmente trabaja como sociosanitaria 6h/día con un salario de 830 euros netos al mes, ha trabajado también en casas por horas.
MYRIAM LÓPEZ		Myriam es nicaragüense, tiene 42 años y lleva 6 años en España, viviendo en Euskadi. Tras años trabajando para familias por horas, logró estudiar la certificación profesional de empleo doméstico y actualmente trabaja como auxiliar sociosanitaria a media jornada en residencias para personas mayores.

PERSONA ENTREVISTADA	UBICACIÓN Y FECHA	PERFIL
LILIAN	ZUMAIA, 3/10/2020	Hondureña de 41 años, lleva poco más de un año en España, en proceso de regularizar su situación. Huyó de su país por sentirse amenazada como defensora ambiental. Actualmente, trabaja por horas y como interna, también vendiendo productos de higiene sostenibles como un apoyo más a sus medios de vida. Hace una llamada constante a ser visibilizadas y reconocidas como mujeres valiosas.
VALERIA (PSEUDÓNIMO)		Valeria es una mujer nicaragüense de 36 años, con 4 de residencia en situación irregular en España. En búsqueda activa de empleo en el momento de la entrevista grupal, ha trabajado siempre como interna en cuidado de personas mayores.
GLADYS		Gladys es nicaragüense, con más de 13 años viviendo en España. Con 57 años, trabajó durante 13 años continuados en régimen de interna, lo que le ha causado serias afectaciones psicológicas y emocionales. Miembro de Malen Etxea, destaca ante todo el desarraigo y la pérdida de identidad que muchas mujeres trabajadoras migrantes sufren, especialmente en régimen interno: "Tras 15 años acá, ¿qué tengo? … Nada. No soy ni de acá ni de allá".
ANA MARÍA (PSEUDÓNIMO)		Ana María es una trabajadora interna: trabaja 22 horas al día por 800 euros al mes, con solo 2 horas de descanso diario —las noches también está alerta, atenta—, y descanso parcial los fines de semana. Llegó hace un año a Euskadi desde Ocotal, Nicaragua, y está en situación irregular en España. Esta es la realidad de miles de trabajadoras internas en nuestras casas y que apenas conocemos. Con 38 años, dejó a sus hijos en su país y a cambio vino con una deuda de 8.000 dólares. Sabe que sus primeros años de trabajo serán para pagarla.
MELITA	SANTIAGO DE COMPOSTELA, 13/10/2020	Melita es una mujer peruana de 49 años, con formación en cuidado de personas mayores, en lo que ya trabajaba en su país, además de ser dueña de una mercería y hacer repostería para celebraciones. Lleva un año y 4 meses en España, en proceso de regularizar su situación. Desde su llegada ha trabajado cuidando a personas mayores, bien por horas, bien interna por fines de semana, como en el momento actual. Vive con su hermana —sin trabajo estable— y sus dos sobrinas de 2 y 5 años en Santiago de Compostela.

NOTAS FINALES

[i] Fuente: EPA. La mayoría de los datos provenientes de EPA, son la media de los 4 trimestres de 2019.

[ii] El 57% de las trabajadoras del hogar y cuidados no han nacido en España, según EPA, media 4 trimestres 2019.

[iii] Se estima en 70.000 las mujeres en situación irregular trabajando en empleo del hogar. Fuente: GÁLVEZ-INIESTA I. (2020), T*he size, socio-economic composition and fiscal implications of the irregular immigration in Spain*. Madrid: Universidad Carlos III. Disponible en: https://e-archivo.uc3m.es/handle/10016/30643

[iv] Fuente: Encuesta de Condiciones de Vida, 2019.

[v] En 2018, el salario medio de las trabajadoras de hogar a jornada completa equivalía al 53% del sueldo medio del conjunto de las personas asalariadas. Fuente: UGT (2019), *Trabajo doméstico y de cuidados para empleadores particulares*, en base a datos European Labour Survey, año de referencia 2018. Disponible en: https://www.ugt.es/sites/default/files/informe-trabajo-domestico-y-de-cuidados-para-empleadores-particulares-ugt_0.pdf

[vi] UGT (2019), *Trabajo doméstico y de cuidados para empleadores particulares*, en base a datos European Labour Survey, año de referencia 2018. Disponible en: https://www.ugt.es/sites/default/files/informe-trabajo-domestico-y-de-cuidados-para-empleadores-particulares-ugt_0.pdf

[vii] Ibid.

[viii] EPA.

[ix] Fuente: UGT (2019), *Trabajo doméstico y de cuidados para empleadores particulares*, en base a datos European Labour Survey, año de referencia 2018. Disponible en: https://www.ugt.es/sites/default/files/informe-trabajo-domestico-y-de-cuidados-para-empleadores-particulares-ugt_0.pdf.

[x] Ibid.

[xi] EPA, media cuatro trimestres de 2019.

[xii] GÁLVEZ-INIESTA I. (2020), *The size, socio-economic composition and fiscal implications of the irregular immigration in Spain*. Madrid: Universidad Carlos III. Disponible en: https://e-archivo.uc3m.es/handle/10016/30643

[xiii] EPA, media de los cuatro trimestres de 2019.

[xiv] EPA, media cuatro trimestres 2019.

[xv] EPA, media cuatro trimestres 2019.

[xvi] Cálculo realizado empleado datos EPA y total de trabajadoras de asistencia domiciliaria recogidas en las estadísticas del SAAD. IMSERSO (2020, agosto), Análisis explicativo de las estadísticas mensuales del sistema para la autonomía y atención a la dependencia. Disponible en: https://www.imserso.es/InterPresent1/groups/imserso/documents/binario/estsisaad_compl20200831.pdf

[xvii] Según una encuesta entre receptores del PECEF, un 43% de ellos contrataba a trabajadoras del hogar. Se ha aplicado dicho porcentaje al presupuesto público dedicado al PECEF, fuente: XX Dictamen del Observatorio de la Dependencia, de la Asociación Estatal de Directores y Gerentes en Servicios Sociales. Disponible en: https://directoressociales.com/wp-content/uploads/2021/01/INFO-GLOBAL-XX-DICTAMEN-3-3-20_compressed.pdf

[xviii] Para obtener el coste aproximado de una bonificación del 50% de las cotizaciones sociales de las trabajadoras del hogar a las horas de trabajo del hogar declaradas en los cuatro trimestres EPA en 2019, se le restaron las horas dedicadas al cuidado de personas adultas. Se obtuvo la equivalencia de esas horas en trabajadoras a tiempo completo (35 horas), trabajando 48 semanas al año. El número de mujeres se multiplicó por el salario mínimo y se obtuvo el coste de la cotización (con todas las contingencias y prestaciones). Para obtener una estimación del potencial de salarios que podrían salir de la economía sumergida, calculó el 36% (informalidad en el sector) del total gastado por las familias en 2019 en trabajo del hogar.

[xix] Ministerio de Trabajo y Economía social. Estadística de autorizaciones de trabajo a extranjeros. Octubre 2020. Disponible en: https://www.mites.gob.es/estadisticas/Pte/welcome.htm

[xx] Fuente EPA. A principios de los 80 estaban activas 4 millones de mujeres en España, antes de la COVID esa cifra superaba los 10 millones.

[xxi] A mediados de la década de los 80 y según la EPA, unas 400.000 personas trabajaban en el empleo del hogar; antes de la llegada del COVID esa cifra era algo superior a las 600.000.

[xxii] Fuente: UGT (2019), '*Trabajo doméstico y de cuidados para empleadores particulares*', en base a datos European Labour Survey, año de referencia 2018. Disponible en: https://www.ugt.es/sites/default/files/informe-trabajo-domestico-y-de-cuidados-para-empleadores-particulares-ugt_0.pdf

[xxiii] Ibid.

[xxiv] Las categorías de servicios sociales sin alojamiento y asistencia residencial, corresponden a las categorías número 87 y 88, dentro del grupo Q 'Actividades sanitarias y de servicios sociales' de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas.

[xxv] Fuente: UGT (2019), *Trabajo doméstico y de cuidados para empleadores particulares*, en base a datos European Labour Survey, año de referencia 2018. Disponible en: https://www.ugt.es/sites/default/files/informe-trabajo-domestico-y-de-cuidados-para-empleadores-particulares-ugt_0.pdf

[xxvi] En 2019, y según la Encuesta de Presupuestos Familiares del INE, 3.040.874 hogares, un 16,22% del total, declararon efectuar gastos en trabajo del hogar.

[xxvii] Fuente: Encuesta de Presupuestos Familiares, año de referencia 2019.

[xxviii] Ibid.

[xxix] Ibid.

[xxx] Fuente: Encuesta de Condiciones de Vida, módulo especial 2016. Acceso a servicios. Disponible en: https://www.ine.es/dynt3/inebase/index.htm?path=/t25/p453/modulo/2016/

[xxxi] Ibid.

[xxxii] Los últimos datos disponibles que tenemos son de 2015 y desde entonces el Sistema de Atención a la Dependencia ha ampliado su cobertura significativamente por el despliegue de la atención a dependientes de grado moderado (grado I). No obstante, no ha habido mayores cambios en el sistema que nos permitan deducir que no hay una sobrerrepresentación de las rentas más altas en la recepción de servicios también en la asistencia domiciliaria al Grado I.

[xxxiii] Según la media de los cuatro trimestres de 2019 de la Encuesta de Población Activa, 595.175 personas trabajaban en empleo del hogar; de ellas, el 87,72% eran mujeres, unas 522.000 mujeres.

[xxxiv] Datos de EPA, media de los 4T de 2019.

[xxxv] Fuente: GÁLVEZ-INIESTA I. (2020), *The size, socio-economic composition and fiscal implications of the irregular immigration in Spain*. Madrid: Universidad Carlos III. Disponible en: https://e-archivo.uc3m.es/handle/10016/30643

[xxxvi] Fuente: UGT (2019), *Trabajo doméstico y de cuidados para empleadores particulares*, en base a datos European Labour Survey, año de referencia 2018. Disponible en: https://www.ugt.es/sites/default/files/informe-trabajo-domestico-y-de-cuidados-para-empleadores-particulares-ugt_0.pdf

[xxxvii] Ibid.

[xxxviii] Fuente: Encuesta de Condiciones de Vida. Año de referencia 2019.

[xxxix] Ibid.

[xl] El 17,62% de las trabajadoras del hogar y cuidados empleadas por un hogar familiar vive bajo el umbral de la pobreza severa, según la ECV (2019), entendida pobreza severa como aquellos hogares cuya renta está por debajo del 40% de la mediana de ingresos.

[xli] Entrevista semiestructurada, 13/10/2020, Santiago de Compostela. Melita es una mujer peruana de 49 años, con formación en cuidado de personas mayores. Lleva un año y 4 meses en España, en proceso de regularizar su situación. Desde su llegada ha trabajado cuidando a personas mayores, bien por horas, bien interna. Vive con su hermana —sin trabajo estable— y sus dos sobrinas de 2 y 5 años.

[xlii] Grupo focal de discusión con trabajadoras del hogar y cuidados de la asociación Malen Etxea, Zumaia, 3/10/2020. Ana María (pseudónimo) es una trabajadora interna: trabaja 22 horas al día por 800 euros al mes, con solo 2 horas de descanso diario y descanso parcial los fines de semana. Llegó hace un año a Euskadi desde Nicaragua y está en situación irregular en España. Con 38 años, dejó a sus hijos en su país y a cambio vino con una deuda de 8000 dólares. Sabe que sus primeros años de trabajo serán para pagarla.

[xliii] Fuente: Encuesta de Población Activa, media cuatro trimestres de 2019.

[xliv] Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. Disponible en: https://www.boe.es/eli/es/rd/2011/11/14/1620/com

[xlv] El salario hora de las trabajadoras de hogar y cuidados empleadas por un hogar familiar está situado en los 7,43 euros, incluida la prorrata de las vacaciones y la paga extra.

[xlvi] Fuente: Media de los cuatro trimestres EPA 2019.

[xlvii] Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. Disponible en: https://www.boe.es/eli/es/rd/2011/11/14/1620/com

[xlviii] El 25% de las trabajadoras del hogar equivalen, aproximadamente, a 137.500 mujeres; la estimación más robusta y actualizada de la cantidad de mujeres trabajadoras del hogar en situación irregular fija el colectivo en 70.000 mujeres. Por lo que la informalidad prácticamente duplica la irregularidad.

[xlix] Para este cálculo se han obtenido las bases medias de cotización de las empleadas del hogar de la Muestra Continua de Vidas Laborales, de la Seguridad Social y, multiplicando por el total de trabajadoras, la suma total de los salarios del sector. Posteriormente, hemos restado esa del dinero total gastado en salarios declarado por las familias y recogido en la Encuesta de Presupuestos Familiares.

[l] Entrevista en profundidad celebrada el 2/10/2020 en la casa de la asociación Malen Etxea en Zestoa, Gipuzkoa. Magaly Rivera es nicaragüense, maestra de formación y vocación y lleva 5 años en Euskadi, en proceso de regularizar su situación. Con 44 años se ha visto forzada a emigrar dos veces en su vida. La primera de niña, cuando toda la familia huyó como refugiada. La segunda siendo ya adulta y madre de 3 hijos, a quienes dejó para venir a España. Ha trabajado cuidando niños en Madrid y sobre todo como trabajadora interna en Guipúzcoa. Actualmente en búsqueda activa de empleo.

[li] Fuente: Encuesta de Población Activa, diferencia entre las trabajadoras del hogar del primer trimestre de 2020 y el segundo.

[lii] Instituto de Salud Carlos III (2020, 15 de diciembre), Estudio ene-covid: cuarta ronda estudio nacional de sero-epidemiología de la infección por sars-cov-2 en España. Disponible en: https://www.mscbs.gob.es/gabinetePrensa/notaPrensa/pdf/15.121512201633481l3.pdf

[liii] Ibid.

[liv] Más información sobre las trabajadoras del hogar y cuidados en el mundo, en la sección monográfica de la web de la OIT. Disponible en: https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/lang--en/index.htm

[lv] C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189). Disponible: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189R201 - Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 201). Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R201

[lvi] Listado de países que han ratificado el convenio disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:2551460:NO

[lvii] Grupo focal celebrado el 3/10/2020 en Zumaia, en la sede de la asociación Malen Etxea. Valeria —pseudónimo—, es una mujer nicaragüense de 36 años, con 4 de residencia en situación irregular en España. En búsqueda activa de empleo en el momento de la entrevista grupal, ha trabajado siempre como interna en cuidado de personas mayores.

[lviii] Según la media de los cuatro trimestres EPA 2019, 73.486 mujeres trabajadoras del hogar por horas y 10.878 internas describen la tarea fundamental de su trabajo como "cuidados personales a domicilio (excepto cuidados de niños)", código de actividad 571. Se trata de una cifra a la baja ya que muchas trabajadoras puede que hagan tareas categorizadas como "limpieza" pero sea en casa de dependientes o que hagan varias tareas y a la hora de responder a la encuesta de población activa, se decanten por la más genérica.

[lix] Ibid.

[lx] Fuente: Encuesta de Presupuestos Familiares, año de referencia 2019

[lxi] OCDE Health Stats 2019, año de referencia 2017 o último año disponible.

[lxii] Ibid.

[lxiii] Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. Disponible en: https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-21990

[lxiv] Distintas modificaciones se introdujeron en el SAAD en 2010 y, con más intensidad, en 2012 y 2013, fruto de las políticas de austeridad. Entre los cambios se encuentran: 1) el proceso de entrada de nuevos grupos de dependientes al sistema se ralentizó, posponiéndose la entrada del Grado I de dependencia moderada hasta 2015; 2) el sistema de validación incluía dos niveles de gravedad por Grado de dependencia; se redujeron a uno, en la práctica el más bajo por grado; 3) el número de horas de atención domiciliaria se redujo; 4) la prestación por cuidado de un familiar se redujo un 15%; 5) la contribución del estado a la cotización social de la cuidadora familiar no profesional se eliminó —se volvió a introducir en 2019—; 6) se incrementaron los copagos, haciendo el sistema más regresivo. Más en: Montserrat Codorniu, J (2015), Impactos de las medidas de estabilidad presupuestaria en el Sistema de Autonomía y Atención a la Dependencia: retos del futuro. Disponible en: http://dx.doi.org/10.5569/1134-7147.60.02

[lxv] Se incluyen en el gráfico solo países europeos de la OCDE. Fuente: OCDE Health Stats 2019. Incluye tanto gastos sociales como sanitarios. OCDE 17 incluye a los 17 países de la OCDE que reportan a la organización inversión en cuidados de larga duración tanto sociales como sanitarios.

[lxvi] Fuente: OCDE. Se incluyen cuidados en residencias y en los domicilios. El año de referencia es el 2018 o el último disponible.

[lxvii] Imserso (2020, diciembre), *Análisis explicativo de las estadísticas mensuales del sistema para la autonomía y atención a la dependencia*. Disponible en: https://www.imserso.es/InterPresent1/groups/imserso/documents/binario/estsisaad20201231.pdf

[lxviii] Fuente: XX Dictamen del Observatorio de la Dependencia, de la Asociación Estatal de Directores y Gerentes en Servicios Sociales. Disponible en: https://directoressociales.com/wp-content/uploads/2021/01/INFO-GLOBAL-XX-DICTAMEN-3-3-20_compressed.pdf

[lxix] La inversión per cápita de las CC.AA., calculada por la Asociación de Directoras y Gerentes de Servicios sociales para el XX Dictamen del Observatorio de la Dependencia, incluye como población potencialmente dependiente como los mayores de 65 años y a menores de 65 años con discapacidad; así evitan que un territorio con menos población susceptible de ser atendida (por mayor juventud de su población o menor número de personas con discapacidad) resulte descompensado. Disponible en: https://directoressociales.com/wp-content/uploads/2021/01/INFO-GLOBAL-XX-DICTAMEN-3-3-20_compressed.pdf

[lxx] Fuente: XX Dictamen del Observatorio de la Dependencia, de la Asociación Estatal de Directores y Gerentes en Servicios Sociales. Disponible en: https://directoressociales.com/wp-content/uploads/2021/01/INFO-GLOBAL-XX-DICTAMEN-3-3-20_compressed.pdf

[lxxi] Cálculo propio en base a datos del *Análisis explicativo de las estadísticas mensuales del sistema para la autonomía y atención a la dependencia* (Imserso, diciembre de 2020). Se ha calculado la relación entre el total de personas atendidas actualmente y aquellas pendientes de valoración y en lista de espera.

[lxxii] Según datos recogidos por el análisis explicativo de las estadísticas mensuales del sistema para la autonomía y la atención a la dependencia, situación a 31 de agosto de 2020, trabajan en servicios sociales 442.529 personas, de las que 179.931 lo hacen en recursos no residenciales y 262.598 en residencias. Disponible en: https://www.imserso.es/InterPresent1/groups/imserso/documents/binario/estsisaad_compl20200831.pdf

[lxxiii] El salario medio del sector residencia en España es de 1.617 euros. Fuente: SIIS (2020, septiembre), Algunas pistas para la mejora del sistema de atención a la dependencia. Disponible en: https://blog.siis.net/2020/09/pistas-para-la-mejora-del-sistema-de-atencion-a-la-dependencia/ El salario medio de las trabajadoras del hogar calculado por UGT, usando la Encuesta de Población Activa, fue de 776,28 en 2018. Fuente: UGT (2019), 'Trabajo doméstico y de cuidados para empleadores particulares', en base a datos European Labour Survey, año de referencia 2018. Disponible en: https://www.ugt.es/sites/default/files/informe-trabajo-domestico-y-de-cuidados-para-empleadores-particulares-ugt_0.pdf

[lxxiv] Fuente: OCDE. Año de referencia 2018 para España, Suecia y Países Bajos; y 2017 para Alemania y Dinamarca.

[lxxv] ZALAKAIN, J, (2020, 7 de abril), *La urgencia de cambiar el modelo de residencias para mayores en Agenda Pública*. Disponible en: https://agendapublica.es/la-urgencia-de-cambiar-el-modelo-de-residencias-para-mayores/

[lxxvi] Oxfam Intermón (2018), Voces contra la precariedad: mujeres y precariedad laboral. Disponible en: https://www.oxfamintermon.org/es/voces-contra-precariedad-mujeres-pobreza-laboral

[lxxvii] Cifras en paridad adquisitiva al mes. Fuente: SIIS (2020, septiembre), *Algunas pistas para la mejora del sistema de atención a la dependencia*. Disponible en: https://blog.siis.net/2020/09/pistas-para-la-mejora-del-sistema-de-atencion-a-la-dependencia/

[lxxviii] Fuente: SIIS (2020, septiembre Algunas pistas para la mejora del sistema de atención a la dependencia. Disponible en: https://blog.siis.net/2020/09/pistas-para-la-mejora-del-sistema-de-atencion-a-la-dependencia/

[lxxix] Oxfam Intermón (2020, junio), Esenciales. Disponible en: https://cdn2.hubspot.net/hubfs/426027/Oxfam-Website/oi-informes/trabajdores-trabajadoras-esenciales-coronavirus.pdf

[lxxx] Artículo 15 de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. Disponible en: https://www.boe.es/eli/es/l/2006/12/14/39/con

[lxxxi] Imserso (2020, diciembre), *Análisis explicativo de las estadísticas mensuales del sistema para la autonomía y atención a la dependencia*. Disponible en: https://www.imserso.es/InterPresent1/groups/imserso/documents/binario/estsisaad20201231.pdf

[lxxxii] AGUILAR-HENDRICKSON M. (abril, 2020), Long-term care in Spain: a reform failure or the regulation of a development path? en '*International Journal of Sociology and Social Policy*'. Disponible en: https://www.emerald.com/insight/0144-333X.htm

[lxxxiii] Sala de prensa del Gobierno de Navarra (2018, 5 de abril): *Casi la mitad de los dependientes contratan a una persona para que les cuide, según una encuesta del Observatorio de la Realidad Social*. Disponible en: http://www.navarra.es/home_es/Actualidad/Sala+de+prensa/Noticias/2018/04/05/Encuesta+cuidadores.htm

[lxxxiv] XX Dictamen del Observatorio de la Dependencia, de la Asociación Estatal de Directores y Gerentes en Servicios Sociales. El gasto total en prestaciones y servicios es de 8891 millones y de ellos el 17,2% fueron a parar a PECEF. Disponible en: https://directoressociales.com/wp-content/uploads/2021/01/INFO-GLOBAL-XX-DICTAMEN-3-3-20_compressed.pdf

[lxxxv] Imserso. Estadística mensual de datos del SAAD. Diciembre 2020. https://www.imserso.es/InterPresent1/groups/imserso/documents/binario/estsisaad20201231.pdf

[lxxxvi] Imserso. Estadística mensual de datos del SAAD. Diciembre 2020. Datos sobre cuidadoras no profesionales. Disponible en: https://www.imserso.es/InterPresent1/groups/imserso/documents/binario/im_062035.pdf

[lxxxvii] XX Dictamen del Observatorio de la Dependencia, de la Asociación Estatal de Directores y Gerentes en Servicios Sociales. Disponible en: https://directoressociales.com/wp-content/uploads/2021/01/INFO-GLOBAL-XX-DICTAMEN-3-3-20_compressed.pdf

[lxxxviii] ZALAKAIN J. (2018, 3 de octubre), *'Costes, copagos y herencias: pistas para reformar la financiación de la dependencia'* en Agenda Pública. Disponible en: https://agendapublica.es/costes-copagos-y-herencias-pistas-para-reformar-la-financiacion-de-la-dependencia/

[lxxxix] Ibid.

[xc] XX Dictamen del Observatorio de la Dependencia, de la Asociación Estatal de Directores y Gerentes en Servicios Sociales. Disponible en: https://directoressociales.com/wp-content/uploads/2021/01/INFO-GLOBAL-XX-DICTAMEN-3-3-20_compressed.pdf

[xci] Ley 193/1963, de 28 de diciembre, sobre Bases de la Seguridad Social. Disponible en: https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=-BOE-A-1963-22667

[xcii] Decreto 907/1966, de 21 de abril, aprobando el texto articulado primero de la Ley 193/1963, de 28 de diciembre, sobre Bases de la Seguridad Social. Disponible en: https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1966-6647

[xciii] Para más información sobre la protección social de las trabajadoras del hogar y cuidados empleadas por un hogar particular leer BENITO BENITEZ, M. A. (2019), Protección social del servicio doméstico desde una perspectiva de género. Lex Social: Revista De Derechos Sociales, 9(2), 441–481. https://doi.org/10.46661/lexsocial.4223

[xciv] Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre, por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social del Servicio Doméstico.

[xcv] Artículo 15.1.a) del Decreto 2346/1969 de 25 de septiembre.

[xcvi] Artículo 14 de la Constitución Española, Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

[xcvii] Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Disponible en: https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con

[xcviii] Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. Disponible en: https://www.boe.es/eli/es/l/2011/08/01/27

[xcix] El conjunto de contingencias comunes de las que protege la Seguridad Social son: Incapacidad laboral Temporal por enfermedad común o accidente no profesional, jubilación, incapacidad laboral permanente total o absoluta, la muerte y supervivencia por enfermedad común o accidente no laboral (viudedad, orfandad, auxilio por defunción, pensión o subsidio a favor de familiares), a favor de un familiar, prestaciones farmacéuticas, prestación contributiva por maternidad, prestación contributiva por paternidad, y prestaciones por riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural.

[c] Disposición adicional trigésima novena, artículo 2 a) de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre la actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

[ci] UGT (2019), *Trabajo doméstico y de cuidados para empleadores particulares,* en base a datos European Labour Survey, año de referencia 2018. Disponible en: https://www.ugt.es/sites/default/files/informe-trabajo-domestico-y-de-cuidados-para-empleadores-particulares-ugt_0.pdf

[cii] Ibid.

[ciii] Ibid.

[civ] Disposición transitoria decimosexta, apartado cuarto de la Ley General de la Seguridad Social. Disponible en: https://www.boe.es/

eli/es/rdlg/2015/10/30/8/con

[cv] Artículo 14, C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189). Disponible: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189

[cvi] Oxfam (2019), La hora de rescatar a las personas. Disponible en: https://cdn2.hubspot.net/hubfs/426027/0xfam-Website/oi-informes/hora-rescatar-personas-oxfam-intermon-I.pdf

[cvii] Samuel Grumiau, *'Formalizing domestic work through the use of service vouchers. The particular cases of France, Belgium and the canton of Geneva.'*

[cviii] Para hacer este cálculo se han calculado el total de horas trabajadas en el sector, al que se ha restado aquellas dedicadas a cuidar de adultos. Se ha obtenido el equivalente en jornadas a tiempo completo (35 horas semanales, 48 semanas trabajadas al año) y de ahí se ha calculado el total de las cotizaciones para un sueldo marcado por el SMI, y cotizando por todas las contingencias.

[cix] Se ha aplicado el porcentaje de informalidad del sector al dinero dedicado por las familias a salarios de las trabajadoras del hogar en 2019, usando como fuente la Encuesta de Presupuestos Familiares.

[cx] Artículo 4, Convenio 158 de la OIT: "no se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio."

[cxi] Artículo 18.2 de la Constitución Española: El domicilio es inviolable. Ninguna entrada o registro podrá hacerse en él sino consentimiento del titular o resolución judicial, salvo en caso de flagrante delito. Disponible en: https://www.conceptosjuridicos.com/constitucion-articulo-18/

[cxii] FANJÚL, G. y GÁLVEZ-INIESTA, I. (2020). *Extranjeros, sin papeles e imprescindibles: Una fotografía de la inmigración irregular en España*. Madrid: Fundación PorCausa Disponible en: https://porcausa.org/wp-content/uploads/2020/07/RetratodelairregularidadporCausa.pdf

[cxiii] Ministerio de Trabajo y Economía social. Estadística de autorizaciones de trabajo a extranjeros. Octubre 2020. Disponible en: https://www.mites.gob.es/estadisticas/Pte/welcome.htm

[cxiv] GÁLVEZ-INIESTA I. (2020). *The size, socio-economic composition and fiscal implications of the irregular immigration in Spain*. Madrid: Universidad Carlos III. Disponible en: https://e-archivo.uc3m.es/handle/10016/30643

[cxv] Ibid.

[cxvi] Ibid.

[cxvii] Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los Extranjeros en España y su integración social. Disponible en: https://www.boe.es/eli/es/lo/2000/01/11/4

[cxviii] Consejo Europeo de Tampere, 1999. Disponible en: https://www.europarl.europa.eu/summits/tam_es.htm; Programa de Estocolmo, 2010. Disponible en: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ajl0034

[cxix] Para una revisión sistematizada de la relación de la LoEx con el trabajo del hogar leer RODRÍGUEZ COPÉ, M. L. (2019), El trabajo doméstico como portal de acceso al mercado laboral español de las mujeres inmigrantes: políticas y gestión en Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos : recursos humanos, ISSN 1138-9532, Nº. 433, 2019, págs. 55-92

[cxx] Real Decreto 557/2010, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009. Disponible en: https://www.boe.es/eli/es/rd/2011/04/20/557/com

[cxxi] Artículo 39, LOEx. Artículos 167 y siguientes del RD 557/2010 de 20 de abril.

[cxxii] RODRÍGUEZ, M. L. El trabajo doméstico como portal de acceso al mercado laboral español de las mujeres inmigrantes, Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos : recursos humanos, ISSN 1138-9532, Nº. 433, 2019, págs. 55-92

[cxxiii] La Ley 8/2000, de 22 de diciembre, de reforma de la Ley orgánica 4/2000 limitó las contrataciones en origen a personas que no se hallasen ni residiesen en España. Hasta ese momento y excluyendo las regulaciones extraordinarias, este mecanismo fue el más empleado para regularizar la situación de personas migrantes en irregularidad.

[cxxiv] RODRÍGUEZ, M. L. (2019). *El trabajo doméstico como portal de acceso al mercado laboral español de las mujeres inmigrantes, Estudios financieros*. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos, ISSN 1138-9532, Nº. 433, 2019, págs. 55-92

[cxxv] Para esta vía de regularización no se incluye la relación familiar directa lateral, como pueden ser los hermanos y hermanas.

[cxxvi] Son varias las sentencias judiciales en este sentido. A modo de ejemplo, véase la Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de 21 de enero de 2010 (rec. 106/2009).

[cxxvii] El artículo 36.5 de la LOEx establece que la carencia de la correspondien¬te autorización por falta de solicitud del empleador "no invalidará el contrato de trabajo respecto a los derechos del trabajador extranjero, ni será obstáculo para la ob¬tención de las prestaciones que pudieran corresponderle, siempre que sean compatibles con su situación."

[cxxviii] Tras un primer permiso de trabajo de un año, la persona trabaja-

dora extranjera ha de renovar su solicitud para optar a un permiso de dos años, tras él se opta a otro de 2 años, luego uno de 5 y después se puede optar a un permiso permanente.

[cxxix] Media de los cuatro trimestres de la EPA 2019: 40.551 trabajadoras del hogar empleadas como internas, un 7,56% del sector.

[cxxx] Grupo focal de discusión con trabajadoras del hogar y cuidados de la asociación Malen Etxea, Zumaia, 3/10/2020. Gladys es nicaragüense, con más de 13 años viviendo en España. Con 57 años, trabajó durante 13 años continuados en régimen de interna, lo que le ha causado serias afectaciones psicológicas y emocionales. Miembro de Malen Etxea, destaca ante todo el desarraigo y la pérdida de identidad que muchas mujeres trabajadoras migrantes sufren, especialmente en régimen interno: "Tras 15 años acá, ¿qué tengo? ... Nada. No soy ni de acá ni de allá".

[cxxxi] STSJ Islas Canarias 27/11/2015 JUR/2016/95292

[cxxxii] Para una revisión sistematizada de sentencias escuchar la conferencia de MUÑOZ RUÍZ, A.B (2020, 16 de junio) La prevención de riesgos laborales en el marco de la relación laboral especial de emplead@s del hogar, en el Tercer Seminario Permanente del Trabajo Doméstico de la UCIII de Madrid. Disponible en: https://media.uc3m.es/video/5eea42d18f4208a1e08b45ad

[cxxxiii] Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales

[cxxxiv] Anteriormente, la Directiva 89/391/CEE del 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores también excluía a las trabajadoras del hogar y cuidados empleadas por un hogar familiar.

[cxxxv] RD 1620/2011.

[cxxxvi] Artículo 7.2

[cxxxvii] STSJ Castilla y León 9/01/2017 JUR/2016/21792

[cxxxviii] TSJS Islas Baleares 03/11/2005 JUR/2016/49674

[cxxxix] Para una revisión sistematizada de sentencias escuchar la conferencia de MUÑOZ RUÍZ, A.B (2020, 16 de junio) La prevención de riesgos laborales en el marco de la relación laboral especial de emplead@s del hogar, en el Tercer Seminario Permanente del Trabajo Doméstico de la UCIII de Madrid. Disponible en: https://media.uc3m.es/video/5eea42d18f4208a1e08b45ad

[cxl] Ministerio de Trabajo y economía social. Estadística de accidentes de trabajo. Disponible en: http://www.mites.gob.es/estadisticas/eat/welcome.htm

[cxli] Real Decreto 1932/1998, de 11 de septiembre, aplicable a las relaciones de trabajo del personal laboral y los funcionarios civiles que prestan sus servicios en establecimientos dependientes de la Administración Militar. Reales Decretos 179/2005, de 18 de febrero, y 2/2006, de 16 de enero, aplicables respectivamente al Cuerpo de la Guardia Civil y al Cuerpo Nacional de Policía. Real Decreto 1755/2007, de 28 de diciembre, de prevención de riesgos laborales del personal militar de las Fuerzas Armadas y de la organización de los servicios de prevención del Ministerio de Defensa.

[cxlii] Creada al amparo de la Disposición Adicional Quinta de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Disponible en: https://www.boe.es/eli/es/l/1995/11/08/31/con

[cxliii] Artículo sexto. 3 a) y b) Disponible en: https://www.boe.es/eli/es/lo/1985/08/02/11/com

[cxliv] ÁLVAREZ ALONSO, D. (2020), Representación y participación de los trabajadores en la empresa. Estudio de jurisprudencia y perspectivas de futuro. Madrid: Tirant lo Blanch

[cxlv] OIT (2017), DIALOGO SOCIAL TRIPARTITO DE AMBITO NACIONAL Una guía de la OIT para una mejor gobernanza. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_548547.pdf

[cxlvi] Referencia al convenio.

[cxlvii] Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aprobado en Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero. Disponible en: Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Disponible en: https://www.boe.es/eli/es/rd/2000/02/04/138/com

[cxlviii] Ministerio de Trabajo y Economía Social, (2021, enero) Campaña de actuación inspectora servicio del hogar familiar. Disponible en: https://www.mites.gob.es/itss/web/Documentos/CAMPANA_Servicio_HOGAR/index.html

© Oxfam Intermón marzo 2021

Este documento ha sido escrito por Liliana Marcos Barba, y es fruto de una investigación en la que además han participado Ana María Claver (investigación cualitativa), Luis Gómez (explotación de microdatos), Ismael Gálvez-Iniesta (explotación de microdato MCVL) y Esther Muñoz (asistente de investigación). El personal investigador agradece especialmente la colaboración de María Gema Quintero y resto de ponentes del Seminario Permanente de Trabajo Doméstico de la Universidad Carlos III de Madrid, así como de las asociaciones de trabajadoras del hogar y de cuidados que han colaborado en esta investigación —Territorio Doméstico, Malen Etxea, Xiara—. Se agradecen las contribuciones de Iñigo Macías, Zinnia Quirós, Eva Garzón, Alex Prats, Raquel Checa y Sonia Díaz.

Para más información sobre los temas tratados en este documento, por favor, póngase en contacto con msambade@oxfamintermon.org

Esta publicación está sujeta a copyright, pero el texto puede ser utilizado libremente para la incidencia política y campañas, así como en el ámbito de la educación y de la investigación, siempre y cuando se indique la fuente de forma completa. El titular del copyright solicita que cualquier uso de su obra le sea comunicado con el objeto de evaluar su impacto. La reproducción del texto en otras circunstancias, o su uso en otras publicaciones, así como en traducciones o adaptaciones, podrá hacerse después de haber obtenido permiso y puede requerir el pago de una tasa. Debe ponerse en contacto con msambade@oxfamintermon.org

OXFAM

Oxfam es una confederación internacional de 19 organizaciones que trabajan juntas en más de 90 países, como parte de un movimiento global a favor del cambio, para construir un futuro libre de la injusticia que supone la pobreza.

Oxfam Alemania (www.oxfam.de)
Oxfam América (www.oxfamamerica.org)
Oxfam Australia (www.oxfam.org.au)
Oxfam-en-Bélgica (www.oxfamsol.be)
Oxfam Brasil (www.oxfam.org.br)
Oxfam Canadá (www.oxfam.ca)
Oxfam Francia (www.oxfamfrance.org)
Oxfam GB (www.oxfam.org.uk)
Oxfam Hong Kong (www.oxfam.org.hk)
Oxfam IBIS (Dinamarca) (www.oxfamibis.dk)
Miembro observador:KEDV (Oxfam Turquía)
Oxfam India (www.oxfamindia.org)
Oxfam Intermón (España) (www.oxfamintermon.org)
Oxfam Irlanda (www.oxfamireland.org)
Oxfam Italia (www.oxfamitalia.org)
Oxfam México (www.oxfammexico.org)
Oxfam New Zealand (www.oxfam.org.nz)
Oxfam Novib (Países Bajos) (www.oxfamnovib.nl)
Oxfam Quebec (www.oxfam.qc.ca)
Oxfam Sudáfrica (www.oxfam.org)

Para más información, escribir a cualquiera de las organizaciones o ir a www.oxfam.org

www.oxfam.org/es

Créditos de las fotografías

Página 1: Pablo Tosco
Página 14: Cedida por la familia
Página 21: Rubén García
Página 52: Pablo Tosco
Página 68: Asociación de Trabajadoras del Hogar y Cuidados de Zaragoza
Página 72: Pablo Tosco

OXFAM