



Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

EL TRABAJO DOMÉSTICO EN ESPAÑA: RADIOGRAFÍA DE LOS PROBLEMAS SOCIALES, ECONÓMICOS Y LABORALES QUE SE ESCONDEN DETRÁS DEL SECTOR HOGARES

Autor: Sara González Aparicio

Directora: Almudena Baanante Gismero

EL TRABAJO DOMÉSTICO EN ESPAÑA: RADIOGRAFÍA DE LOS PROBLEMAS SOCIALES, ECONÓMICOS Y LABORALES QUE SE ESCONDEN DETRÁS DEL SECTOR HOGARES

RESUMEN: La progresiva incorporación de la mujer en el mercado laboral, el envejecimiento de la población, los cambios en la consideración del tiempo de ocio y la escasa ayuda proporcionada por el Estado de Bienestar a los sistemas de cuidados familiares han generado nuevas formas de atención y manutención de los hogares. Asimismo, la llegada masiva de mujeres inmigrantes en los últimos años que encuentran en España su puerta de entrada a mercado laboral ha puesto el foco en el sector del trabajo doméstico, que se ha configurado como nicho laboral para este colectivo. A su vez, el empleo doméstico se ha consolidado como una alternativa viable para sustentar la transferencia de cargas domésticas de familias de clase media y alta. A pesar de la reciente normativa introducida con el fin de dar respuesta institucional a las necesidades que han surgido en torno al empleo doméstico, lo cierto es que la alta informalidad sigue siendo predominante en el sector. Se propicia así condiciones laborales precarias, economía sumergida y por ende, vulneraciones de los derechos de los trabajadores domésticos. Este Trabajo tiene por objetivo, por tanto, llevar a cabo una radiografía de estos problemas sociales, económicos y laborales que se esconden detrás del Sector Hogares y elaborar conclusiones y recomendaciones al respecto.

PALABRAS CLAVE: hogares, mujer, inmigrante, empleo doméstico, informalidad, vulneraciones, economía sumergida.

ABSTRACT: The changes regarding the socio-labor expectations of women in the recent years, the aging of the population, the shift in attitude towards leisure time and the poor public aid provided by the social protection system for family care have favored the appearance of new ways of attention within household. In addition, the massive arrival of female immigrant population has turned domestic work into a relevant niche labor for this collective as well as it has become a feasible alternative followed by families in a framework where the re-organization of care is taking place. Despite the new regulatory system approved by the government, the high level of informal working is still contributing to precarious employment and working conditions and black economy where rights violations might take place. Therefore, this paper aims to analyze the social, economic and labor constraints within Domestic Work as well as to draw overall conclusions and suggestions.

KEY WORDS: domestic work, women, immigrant, informal, black economy, rights violations.

TABLA DE CONTENIDOS

RESUMEN	I
ABSTRACT	I
RESUMEN	I
ÍNDICE DE ABREVIATURAS	V
ÍNDICE DE TABLAS	VI
ÍNDICE DE GRÁFICOS	VII
1. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Propósito y contextualización del tema	1
1.2. Justificación	2
1.3. Objetivos	6
1.4. Metodología	7
1.5. Estructura del trabajo y calendario	10
2. EL CONTEXTO DEL SERVICIO DOMÉSTICO	12
2.1. Conceptos generales	12
2.1.1. Origen histórico del trabajo doméstico	12
2.1.2. Aproximación al concepto actual de “trabajo doméstico”	13
2.1.3. Los diferentes tipos de trabajo doméstico	14
2.1.4. Análisis de la situación de los trabajadores domésticos en Europa	15
3. NORMATIVA Y LEGISLACION SOBRE TRABAJO DOMÉSTICO	17
3.1. Evolución legislativa de la regulación del sector doméstico	17
3.1.1. Inicios legislativos en materia de Trabajo Doméstico	18
3.1.2. El Real Decreto 1424/1985 del 1 de agosto que regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar.....	19
3.1.4. Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.....	20

3.1.5. 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	21
3.2. Análisis y evolución de datos de afiliación a la Seguridad Social en el Régimen Especial de Empleados del Hogar.	22
3.3. Economía sumergida y contribución al Producto Interior Bruto español	24
4. LA SITUACIÓN DEL SERVICIO DOMÉSTICO EN ESPAÑA.....	27
4.1. La demanda del servicio doméstico	27
4.1.1. Motivos sociales.....	27
4.1.2. Motivos económicos.....	30
4.2. La oferta del servicio doméstico	32
4.2.1. Aproximación cuantitativa y perfil sociodemográfico de los trabajadores domésticos.	33
4.2.1.1. Características sociodemográficas	33
i. Distribución por género.....	34
ii. Edad	35
iii. Procedencia.....	36
iv. Nivel formativo.....	37
v. Estatus legal	39
4.2.2. Análisis de la situación laboral de las trabajadoras domésticas de origen inmigrante en España	39
4.2.2.1. Análisis condiciones laborales	39
i. Formas de contratación	39
ii. Tipos de jornadas y descripciones de tareas	41
iii. Niveles salariales.....	47
iv. La relación con el empleador.....	50
b) Situaciones de vulnerabilidad y discriminación en el trabajo	53
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	56

6. REFERENCIAS.....	62
7. ANEXOS.....	69
Anexo 1. ENCUESTA DE AUTOAPLICACIÓN SOBRE LA SITUACIÓN DEL EMPLEO DOMÉSTICO EN ESPAÑA.....	69
Anexo 2. TABLAS	72
Anexo 3. GRÁFICOS	76

ÍNDICE DE ABREVIATURAS

ABREVIATURA	SIGNIFICADO
<i>PIB</i>	Producto Interior Bruto
<i>INE</i>	Instituto Nacional de Estadística
<i>EPA</i>	Encuesta de Población Activa
<i>SEPE</i>	Servicio Público de Empleo Estatal
<i>SEE</i>	Sistema Especial de Empleadas del Hogar
<i>INEM</i>	Servicio Nacional de Empleo de España
<i>Art.</i>	Artículo
<i>OIT</i>	Organización Internacional del Trabajo

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Número total de trabajadores domésticos en países de Europa en 2017	72
Tabla 2: Evolución del número de hogares que emplean trabajadores domésticos desde 1998 hasta 2008 en Europa	73
Tabla 3: Diferencias en las condiciones laborales entre el Régimen General, el Régimen General de Empleados del Hogar anterior a 2012 y el Sistema Especial de Empleados del Hogar actual.....	74
Tabla 4: Distribución de actividades en un día promedio en varones y mujeres (en horas y minutos).....	75
Tabla 5: Modalidades de atención realizadas en el servicio doméstico.	42

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Evolución de datos de afiliación a la Seguridad Social del trabajo doméstico entre los años 2007 y 2017.....	24
Gráfico 2: Datos de la EPA de ocupados en (97) Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico.....	76
Gráfico 3: Evolución de la población activa femenina de 2007 a 2016 (en miles de mujeres)	30
Gráfico 4: Segmentos de edad más frecuentes entre las empleadas domésticas de los encuestados	35
Gráfico 5: Porcentaje de empleados de origen extranjero según países	36
Gráfico 6: Número de trabajadores extranjeros afiliados a la Seguridad Social en alta laboral en el SEE por país de nacionalidad en 2017.....	37
Gráfico 7: Nivel formativo de las empleadas domésticas según los encuestados.....	38
Gráfico 8: Estatus legal de las trabajadoras domésticas según la encuesta ...	77
Gráfico 9: Porcentaje de empleadas domésticas según la modalidad de trabajo que realizan	43
Gráfico 10: Salario medios mensuales brutos por rama de actividad en el año 2017.	48
Gráfico 11: Salario medio mensual pagado por los empleadores según la encuesta.....	49
Gráfico 12: Forma de contacto entre el empleado y el empleador.	51
Gráfico 13: Aspectos que definen la relación empleador-empleado.....	78

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Propósito y contextualización del tema

Investigaciones previas acerca del Sector Hogares¹ sitúan, en los últimos años, el importante crecimiento de la demanda de mujeres inmigrantes como trabajadoras domésticas en España y, además, muestran como en muchas ocasiones son las propias trabajadoras las que asumen las condiciones laborales más desfavorables (Martínez Bujan, 2010 citado en Oso & Parella, 2012). Sin embargo, no ha habido ningún examen hasta donde se tiene conocimiento, que se centre en explicar las causas por las que continúa siendo un sector afectado por un grado alto de informalidad laboral y vulnerabilidades a pesar de su reciente regularización (Cáceres & Lebrusán, 2017).

Según Parella (2007), se concibe a la mujer inmigrante como idónea para realizar las actividades vinculadas al trabajo doméstico por ser éste poco valorado o cualificado, asumido como algo inherente a la figura de la mujer y realizadas dentro de la “economía informal”. De esta forma, se ha producido un desplazamiento del papel tradicional de la mujer ama de casa que realizaba una serie de tareas del hogar, de forma invisible y gratuita hacia un trabajo remunerado realizado por mujeres inmigrantes en su mayoría.

La esfera privada del hogar está más expuesta a situaciones de abusos y explotación (Stasiulis & Bakan, 1994), siendo éste uno de los motivos por los que las mujeres que trabajan como empleadas domésticas sufren con mayor frecuencia vulnerabilidad, discriminación e indefensión (Rubio, 2003).

¹ Para hacer referencia al trabajo remunerado realizado dentro del Sector Hogares nos referiremos al mismo con los términos de empleo doméstico, trabajo doméstico, empleo del hogar y trabajo del hogar indistintamente.

Este desplazamiento ha dado lugar a un incremento de la demanda de cuidados y ha reducido su oferta, principalmente debido a un colapso del sistema tradicional de cuidado como consecuencia de una serie de cambios sociales, demográficos y económicos entre los que cabe destacar: 1) la mayor presencia de la mujer en el mercado de trabajo; 2) un mercado de trabajo más exigente y globalizado; 3) el envejecimiento de la población y, 4) la ausencia de una cultura social de cuidado en el que el hombre y la mujer participen de igual manera como sustentadores y cuidadores (Oso & Parellas, 2012).

Por otro lado, los motivos por los que las mujeres inmigrantes escogen el Sector Hogares son diversos; a mencionar, por ejemplo, la rapidez con la que se puede encontrar empleo y la dificultad en la homologación de sus estudios. Sin embargo, se ha constatado a su vez que el trabajo doméstico se concibe por la mayoría como una puerta de entrada o trampolín al mercado laboral español (Cáceres & Lebrusán, 2017).

Con todo ello, la finalidad de este trabajo es analizar y evaluar las dificultades económicas, laborales y sociales que se esconden detrás del Sector Doméstico tras realizar una radiografía del mismo, así como del perfil sociodemográfico de los trabajadores domésticos.

1.2. Justificación

En tiempos en los que la globalización de economía es más que evidente, los flujos de capital tanto económico como humano son constantes. Este movimiento constante se debe a que los flujos forman parte del intercambio global, no sólo de personas, sino de mercancías, capital e intangibles (Sassen, 2003).

Consecuentemente, la regularización de las actividades económicas y sociales es creciente y entran en juego además las diferencias entre la esfera privada y la esfera pública de la economía a la hora de tener en cuenta todos estos factores. En la esfera privada del hogar hay que hacer especial mención al trabajo de los cuidados, hoy en día llamado comúnmente “trabajo doméstico”. Éste es el trabajo que consiste en aquellas actividades que se realizan para el bienestar de sus miembros dentro de los hogares (Valenzuela, 2010). Sin embargo, la idea del trabajo doméstico como tradicionalmente “gratuito” y realizado por las mujeres de la casa para el bienestar de la familia sin percibir una recompensa económica, es el origen de esta dicotomía en la que se atribuyen distintos valores a estas esferas quedando relegada la actividad de cuidados a lo doméstico y vinculado a la feminidad (Martín Palomo, 2008b, citado en Alamillo-Martínez & Cerri, 2012).

Esta situación ha evolucionado hasta el punto de que el trabajo doméstico ha pasado a considerarse una profesión como tal, siendo muy diversas las circunstancias por las que se utilizan los servicios de las trabajadoras domésticas. Se concibe hoy en día el empleo doméstico como una práctica habitual para muchas familias españolas que, en palabras de Cáceres & Lebrusán (2017:5), “se han convertido en hogares empleadores con capacidad para contratar a personal doméstico, muchas veces extranjero”.

Los motivos para el auge de la contratación de trabajadores domésticos pueden agruparse en cuatro principales con base a una serie de hechos sociales y económicos determinantes en los recientes años: i) la mayor participación de la mujer española en la esfera productiva con la consecuente reducción de su presencia en el hogar familiar; ii) el inexistente reparto de cargas domésticas en el hogar con la figura masculina; iii) el proceso de envejecimiento de la población española y iv) la creciente demanda insuficientemente atendida de servicios clásicos del Estado de Bienestar en relación al cuidado de niños y de personas dependientes (Cruz, Lozano &

Aguilar, 2010). Otros autores como De Villota Herrero & Cupeiro (2011) destacan entre otros motivos nuevas concepciones en la gestión del tiempo como una mayor valoración del ocio y bonanza económica.

Sin embargo, parece ser que, tras la crisis económica (año 2008, concretamente) las cifras relativas al volumen de afiliación en el Régimen Especial de las Empleadas del Hogar no han dejado de crecer de acuerdo con datos del Consejo Económico y Social (2009): 400.200 (2005), 341.200 personas (2006), 309.000 (2007) y 331.600 (2009) respectivamente. Es, por tanto, que parece necesaria una profundización acerca de los motivos que impulsan la demanda de trabajo doméstico, especialmente teniendo en cuenta que es uno de los sectores que más constantes se han mantenido durante y tras la crisis económica sufrida.

Siguiendo esta línea, otro hecho reseñable es que el número de trabajadores domésticos se ha duplicado en España en los últimos 15 años hasta alcanzar la cifra de 630.200 personas ocupadas en este Sector, pero estando únicamente 283.578 afiliados en la Seguridad Social según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE, 2017). Esto merece una reflexión en forma de radiografía, económica y política acerca de la posible situación de irregularidad en la que se vislumbra que se situaría casi el 55% de los trabajadores del Sector. Teniendo en cuenta que el Sector Hogares es una vía de acceso para las mujeres inmigrantes al mercado laboral, resulta a su vez muy necesaria una comprobación acerca del efecto de la normativa vigente en el Sector para verificar que ésta se aplica con plena eficacia sobretodo en relación al cumplimiento de las condiciones laborales.

La investigación de Anderson (2000) vislumbra que las condiciones de contratación bajo las que trabajan las mujeres en el sector doméstico, permiten que éste sea considerado como una nueva “forma de esclavitud”. Partiendo del artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores que establece el principio de

igualdad de oportunidades y de trato y no discriminación que debe regir en el mercado laboral, es menester abordar la situación de las trabajadoras domésticas. En todo caso, hay que ahondar en la legislación vigente acerca de las relaciones laborales en el Sector Hogares, los beneficios y puntos débiles del mismo y, más aún, evaluar el impacto en la vida laboral de las mujeres inmigrantes.

Según datos del Instituto Nacional de Estadística (2017) se puede afirmar que, de los 424.400 trabajadores totales en el Sector Hogares afiliados a la Seguridad Social en 2017, alrededor de un 4,7% corresponden a hombres y el 95,21% son mujeres. Además, según los últimos datos de la EPA de 2014 el 58,7% de las empleadas no tenían nacionalidad española (INE, 2014). Buján (2014) afirma que ninguna otra rama de actividad concentra a tantas trabajadoras inmigrantes femeninas en términos porcentuales, consolidándose el Sector Hogares como principal nicho de este colectivo.

Asimismo, son precisamente las divisorias sociodemográficas (clase, género, raza, etnia y origen nacional) las que tienen incidencia directa en su vida cotidiana e influyen en la forma en la que accede este colectivo a derechos y oportunidades, así como a situaciones privilegiadas o de exclusión que se pueden derivar (Anthias, 1998 citado en Oso & Parella, 2012). Esto plantea la cuestión de si la selección de las trabajadoras, y, por tanto, el perfil sociodemográfico del Sector Hogares, responde a criterios de género, clase social y etnia y si este hecho tiene relación con las posibles situaciones de vulnerabilidad a las que se enfrenta este colectivo.

Es por ello que completar la radiografía que se pretende realizar sobre la situación económica, legal y laboral del Sector Hogar con un análisis del perfil sociodemográfico del trabajador doméstico es la vía más idónea de reflexión para poder llegar a conclusiones acerca de las problemáticas en forma de vulnerabilidades sociales y laborales a las que se enfrentan los trabajadores

domésticos. Además, de esta manera se podrá llegar a conclusiones acerca de qué impacto social y económico tiene la labor de cuidado que realizan los trabajadores domésticos en nuestra sociedad.

1.3. Objetivos

El objetivo general de este Trabajo de Fin de Grado es realizar una radiografía de la situación económica y laboral del Sector Hogares en España y el perfil sociodemográfico de los trabajadores, para así poder evaluar las dificultades y problemáticas sociales, económicas y laborales a las que se enfrenta el Sector Doméstico.

Los objetivos específicos son los siguientes:

- Identificar los motivos que dan lugar a la demanda de trabajo doméstico.
- Identificar el perfil sociodemográfico del trabajador doméstico en atención a las variables género y etnia o raza.
- Determinar la situación laboral actual de los trabajadores domésticos: condiciones de contratación, seguridad social, salarios y tipos de trabajo desarrollados, entre otras cosas.
- Determinar si existe correlación entre el perfil sociodemográfico y posibles situaciones de vulnerabilidad (discriminación, indefensión, abuso de poder)
- Evaluar el impacto del cambio normativo en la legislación del empleo doméstico en términos de protección laboral y satisfacción percibida.
- Analizar la existencia de cierto grado de informalidad laboral del sector hogares e identificar posibles soluciones.

1.4. Metodología

El planteamiento de la metodología responde a una investigación ambiciosa en la que se tratan de incluir en el proceso a los actores implicados en el Sector Hogares. Será necesaria en primer lugar la perspectiva de los trabajadores domésticos, dado que son los principales involucrados en la relación de trabajo. Sin embargo, dada la dificultad de acceso al colectivo de trabajadores domésticos por estar muy dispersos en el territorio y principalmente, por su negativa a colaborar por miedo a revelar circunstancias irregulares, la muestra se limitará a empleadores, varones y mujeres, en el ámbito de la Comunidad de Madrid por razones de facilidad y agilidad para obtener resultados. Estos empleadores no se restringen a un colectivo de alto poder adquisitivo, sino que las familias medias lo conciben como una práctica habitual en su día a día. Así, se buscará obtener información de empleadores que tengan contratado o hayan contratado en alguna ocasión los servicios ofrecidos por trabajadores domésticos.

Además, es importante conocer el papel que tiene el Estado como principal responsable de garantizar la integración social y la no discriminación del colectivo. También se ha querido tener en cuenta la contribución de diferentes expertos e investigadores a través de sus estudios acerca del Sector Hogares.

Este esquema necesita por tanto de una metodología mixta que, sobretodo, va a poner de relieve técnicas participativas, que mejorarán la comprensión acerca de la actual situación de los trabajadores domésticos y a través de la cual se podrán analizar las dificultades sociales, económicas y laborales que se esconden tras el Sector Hogares. Por tanto, se partirá de una metodología cuantitativa a través de encuestas exploratorias y revisión de literatura, que se completará con la utilización de testimonios de carácter cualitativo que no se utilizarán como focus group ni entrevistas en profundidad dada la negativa de

las trabajadoras, sino que servirá para completar la información obtenida en las fases previas.

Es por ello que la investigación se va a estructurar en tres fases principales:

1) La primera de ella engloba el análisis de datos cuantitativos secundarios y revisión legislativa. Esta fase va a permitir establecer un suelo sobre el que trabajar para mejorar el diseño de la metodología posterior, así como servir de punto de partida de las siguientes fases de investigación. Se va a recurrir a fuentes secundarias como pueden ser el Instituto Nacional de Estadística, Ministerio de Empleo y Seguridad Social y la Organización Internacional del Trabajo para obtener datos acerca de la situación actual del Sector Doméstico en Europa y en concreto, en España. Además, se realizará un análisis de la evolución legislativa aplicable al sector y una revisión de la literatura más reciente siguiendo los estudios más relevantes. Con esta primera fase se pretenden cubrir los objetivos relativos a la evolución del cambio normativo y su impacto en la protección de los trabajadores, los motivos que dan lugar al trabajo doméstico y la situación laboral actual en términos de contratación, salarios, tipos de jornadas y trabajos, etc.

2) La segunda fase consta de una metodología cuantitativa a través del diseño de encuestas exploratorias. Se pretende diseñar una encuesta de autoaplicación de extenso ámbito para obtener, según Quispe & Sánchez (2011:490), “información mediante el acopio de datos cuyo análisis e interpretación permiten tener una idea de la realidad para sugerir hipótesis y poder dirigir las fases de investigación”. Los cuestionarios se distribuirán a través de un formulario online para poder llegar al mayor número de personas posibles, y a través de asociaciones como Puente de Esperanza y ASTI, organizaciones sin ánimo de lucro que prestan apoyo a la población principalmente inmigrante. La encuesta tiene propósito exploratorio y descriptivo, sirviendo como base de apoyo para aportar una visión diferente de

la obtenida en la fase primera con fuentes secundarias y estudios recientes. Se pretende conseguir al menos 40 resultados de encuestas de autoaplicación. El tamaño relativamente pequeño de la muestra se explica por la imposibilidad de acceder a un número considerable de empleadores dispuestos a revelar las condiciones privadas que mantienen con sus empleados domésticos por ser en muchas ocasiones, precarias o insuficientes. De esta manera, es posible que con una muestra mucho más grande se desnaturalice el propósito de las encuestas con respuestas que no reflejen la realidad o incluso nieguen circunstancias como la afiliación de su trabajadora a la Seguridad Social. Con esta segunda fase se pretende cubrir el objetivo relativo a la elaboración del perfil sociodemográfico del trabajador doméstico, así como completar la situación laboral actual de los mismos obtenida en la anterior fase de metodología.

3) La última fase, a modo de complementar la información obtenida en las anteriores fases y no como una fase en sí misma, engloba una metodología cualitativa a través obtención de testimonios en charlas en asociaciones y ONG's a trabajadoras. Las formas de investigación cualitativas son idóneas para poder conocer de primera mano la realidad que se esconde tras diversas realidades. Por lo que, para poder analizar las dificultades económicas, sociales y laborales que se esconden en el Sector Hogares, aparentemente regulado, es necesario conocer la opinión de aquellos actores principalmente involucrados: los trabajadores. La obtención de testimonios individuales es la forma más óptima de tener una visión más amplia y completa acerca del asunto. De esta manera, el objetivo es poder tener encuentros cara a cara que estén dirigidos a comprender las perspectivas o situaciones, tal como las expresan con sus propias palabras (Taylor & Bodgan, 1987 citado en Blasco & García, 2008).

A través de testimonios de trabajadoras domésticas y empleadores acerca de las condiciones de contratación, afiliación a Seguridad Social, niveles

salariales, tipos de actividades realizadas, situaciones de vulnerabilidad sufridas, insuficiencias detectadas en el marco normativo, etc. se puede vislumbrar la realidad social que se quiere analizar en este Trabajo de Fin de Grado. Sin embargo y como ya se ha comentado, estos testimonios no se reflejarán de forma expresa por la negativa de las trabajadoras, sino que completarán la información obtenida a través de la revisión de la literatura y encuestas autoexploratorias. Así, finalmente se pretenden cubrir los objetivos relativos a la satisfacción sobre los trabajadores respecto a los cambios normativos, las posibles situaciones de vulnerabilidad que sufren y si esto puede tener relación con su perfil sociodemográfico y, por último, analizar si existe cierto grado de informalidad en el sector.

1.5. Estructura del trabajo y calendario

Se pretende estructurar el trabajo en cuatro grandes bloques que van a ser los ejes principales de investigación de este Trabajo de Fin de Grado.

En primer lugar, se busca analizar el contexto del trabajo doméstico desde una perspectiva más global. En este sentido, identificar el origen histórico del trabajo doméstico, buscar la aproximación a su concepto actual, identificar los diferentes tipos de trabajos que comprende, así como determinar cuál es la situación del sector en Europa, servirá de base para poder afinar la búsqueda en el segundo bloque. Al ser una introducción que no pretende ser muy ambiciosa sino más bien servir de apoyo se pretende terminar este bloque la segunda mitad del mes de enero.

El segundo bloque comprenderá un análisis de la normativa y legislación en el sector y su impacto en la situación laboral de las trabajadoras. Al estar íntimamente relacionado con el primer bloque de contexto del servicio doméstico, se pretende terminarlo para finales de enero.

El tercer bloque comprenderá una radiografía a la situación del trabajo doméstico en España. Este apartado a su vez se dividirá en dos magnitudes utilizadas comúnmente en economía: la demanda y la oferta del trabajo doméstico. En el primer punto se analizarán los motivos socioeconómicos que dan lugar al trabajo doméstico. Por su parte, la oferta del trabajo doméstico identificará el perfil sociodemográfico del trabajador doméstico, la situación laboral actual de estos trabajadores (condiciones de contratación, salario, afiliación, tipos de jornadas...) y las posibles situaciones de vulnerabilidad y discriminación derivadas principalmente de la obtención de testimonios cualitativos con las trabajadoras y empleadores. Al ser este bloque el más extenso, se pretende comenzar con las encuestas exploratorias y encuentros informales en charlas desde enero para ir recopilando datos y se busca poder terminarlo en el plazo de un mes, para finales de febrero.

En el último bloque se elaborarán las conclusiones y recomendaciones en relación a los resultados ya discutidos previamente y al trabajo de investigación realizado en términos generales. Una vez obtenidos todos los resultados derivados de la metodología, se podrá empezar a elaborar este bloque final de discusión y conclusiones por lo que comprenderá la fase final del Trabajo de Fin Grado, de marzo a abril.

2. EL CONTEXTO DEL SERVICIO DOMÉSTICO

2.1. Conceptos generales

2.1.1. Origen histórico del trabajo doméstico

A mediados del siglo XX, el trabajo doméstico se podía concebir de dos maneras (Anderson, 2000): la primera como servicio remunerado que constituía un símbolo de estatus de familias acomodadas en Europa que contaban con el trabajo de una “criada”, “aya”, “mayordomo o “ama de llaves”; y la segunda, como una forma de trabajo no remunerado insertado dentro la esfera privada del hogar por el que la mujer autóctona sin cualificación se quedaba al servicio de las cargas domésticas y familiares mientras la figura masculina era la que generaba riqueza a través del trabajo remunerado ajeno al hogar (Santos & Valencia, 2011 citado en Cáceres & Lebrusán, 2017).

Según Cáceres & Lebrusán (2017), esta situación cambia en la última década en la que el hecho de contratar trabajo doméstico se convierte en una práctica razonadamente habitual para familias de clase media, y deja de responder a una cuestión de lujo o estatus de clases acomodadas. Así, muchos hogares en Europa con recursos económicos limitados han pasado a ser empleadores de trabajo doméstico. ¿A qué responde este cambio en la configuración del trabajo doméstico? En palabras de Parella (2007:149):

Se debe, fundamentalmente, a una transferencia de las cargas reproductivas desde las mujeres autóctonas con cualificación, que se incorporan masivamente al mercado de trabajo y no pueden seguir realizando y gestionando en exclusiva el volumen total de trabajo doméstico y familiar, hacia las mujeres de origen inmigrante.

Los motivos por los que se produce esta transferencia de cargas se analizarán posteriormente en el epígrafe “1. *La demanda del servicio doméstico*”. Además, debido a que gran parte de los demandantes tienen recursos limitados o incluso son personas de edad avanzada que reciben una pensión, el hecho de optar por el trabajo doméstico y por una trabajadora dispuesta a trabajar por un salario inferior resulta la alternativa más plausible y factible para este colectivo.

En este contexto en el que se produce la transferencia de cargas hacia el trabajador doméstico remunerado, se le relega al ámbito privado del hogar ocupándose de un trabajo infravalorado por considerarse natural de las mujeres amas de casa, por amor y cuidado de su familia (De Dios, 2006). Por esto mismo, y al desarrollarse el trabajo doméstico en el ámbito privado y no público, se caracteriza principalmente por cierto grado de informalidad que se trata de paliar con la regulación del sector a nivel estatal.

2.1.2. Aproximación al concepto actual de “trabajo doméstico”

Al igual que se ha producido un desplazamiento de las cargas familiares de la mujer autóctona hacia otras mujeres principalmente inmigrantes, el término por el que se denomina a quien realiza este tipo de trabajo ha cambiado. Anteriormente se solía utilizar el nominativo “criada”, estando hoy en día en desuso y siendo más frecuentes los términos “empleada del hogar” o “trabajadora doméstica”. Es precisamente este cambio el que nos indica que se ha pasado de un estado de cierto servilismo o servicio, hacia un reconocimiento del servicio doméstico como profesión o empleo, amparado por todos los principios laborales (Fraisse, 2000 citado en Cáceres & Lebrusán, 2017).

El Convenio 189 sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos², redactado en la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en 2011 en Ginebra define el trabajo doméstico a tenor del artículo 1:

Artículo 1:

- a) la expresión «trabajo doméstico» designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos;*
- b) la expresión «trabajador doméstico» designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo;*
- c) una persona que realice trabajo doméstico únicamente de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional, no se considera trabajador doméstico.*

2.1.3. Los diferentes tipos de trabajo doméstico

Se van a utilizar dos clasificaciones diferentes para poder visualizar de una manera más amplia las modalidades que comprende el trabajo doméstico. De un lado y en cuanto a las tareas realizadas, si atendemos al artículo 1 y 2 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar, las modalidades de trabajo doméstico son las siguientes:

²España no se ha acogido ni a la Recomendación 201 ni al Convenio 189.

Incluido dentro del “trabajo doméstico”	Exclusiones
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tareas Domésticas ➤ Cuidado o atención de los miembros de la familia. ➤ Otros trabajos como guardería, jardinería, conducción de vehículos, cuando formen parte de las tareas domésticas. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Trabajo a través de una empresa ➤ Trabajo para una empresa. ➤ Trabajo para cuidadores profesionales contratados. ➤ Trabajo para cuidadores no profesionales en atención a personas dependientes. ➤ Trabajo para familiar, amigo, por benevolencia o buena vecindad

Fuente: Basado en el Real Decreto 1620/2011

Las tareas domésticas mencionadas que se incluyen dentro de lo que se considera “trabajo doméstico” no son excluyentes, sino que pueden ser acumulativas. De otro lado, la segunda clasificación depende del tipo de jornada que tengan las trabajadoras domésticas, siendo lo más común que se diferencien por trabajo de tipo interno, externo y por horas (Arango, Díaz & Moualhi, 2013 citado en Cáceres & Lebrusán, 2017). Esta clasificación, así como la descripción de las tareas se analizará más en profundidad en el epígrafe “2. *Oferta de servicio doméstico: Análisis de condiciones laborales*”.

2.1.4. Análisis de la situación de los trabajadores domésticos en Europa

En el Informe de 2018 publicado por la Agencia Europea de los Derechos Fundamentales acerca de la explotación de las mujeres migrantes que trabajan en el empleo doméstico, los datos muestran que en la Unión Europea hay 2,5 millones de trabajadores domésticos. Nuestro país es el segundo detrás de Italia que más empleo doméstico concentra; un total del

28,6% de la Unión Europea en 2017.

Como se puede ver en la Tabla 1 recogida en el “*Anexo 2. Tablas*”, los países en los que el empleo doméstico supone un porcentaje mayor con respecto al total de empleos del país son por este orden Chipre, España, Italia y Portugal. En cuanto a datos absolutos, le siguen a Italia y España, Malta, Francia, Alemania y Portugal. Lo que revelan estos datos es el predominio del trabajo doméstico sobre todo en países de Europa del Sur.

La Tabla 2 muestra datos de evolución del número de hogares que emplean trabajadores domésticos y el número de empleados trabajando desde 1998 hasta 2008³. De dicha tabla en concordancia con los datos más actuales de 2017, se puede afirmar que el empleo doméstico es mucho más frecuente en el centro de Europa y en el sur, ya que las cifras relativas a los países nórdicos (Suecia, Dinamarca y Finlandia) son muy bajas.

Algunos autores como Gálvez et al (2011) explican este fenómeno basándose en la existencia en estos países de Europa del Norte de políticas de bienestar social que proporcionan una serie de medidas que cubren las necesidades domésticas y de cuidados de sus ciudadanos por un período superior al de los países del sur de Europa, así como el hecho de que el reparto de los roles de género esté más definido y se abogue por una mayor equidad en las tareas domésticas y cargas familiares.

³ Vid. Anexo 2. Tablas

3. NORMATIVA Y LEGISLACION SOBRE TRABAJO DOMÉSTICO

3.1. Evolución legislativa de la regulación del sector doméstico

El trabajado doméstico está integrado dentro de la esfera privada del hogar, por lo que el lugar en el que se desempeña va a ser un factor importante a la hora de regular el sector. La labor de desarrollo de la legislación que ampara al sector se ha visto envuelta de diversas dificultades que mencionaremos a continuación que han ralentizado su efectividad y que, hasta hace unos años, resultaba prácticamente nula en cuanto a protección de derechos laborales se refiere.

En primer lugar, hay que hacer referencia a la complejidad del sistema que en la mayoría de las ocasiones se relaciona con cierto grado de informalidad por ser desarrollado dentro de hogares en los que las familias se convierten en propios empleadores. Esta dicotomía entre lo público y lo privado ha hecho que su completa regularización pierda interés a efectos estatales y que el servicio doméstico se desvalorice como “profesión” o “trabajo cualificado”.

En segundo lugar, hay que atender a la figura de la mujer. Antes de la incorporación masiva de la mujer al mercado laboral, el hecho de que la misma desarrollara labores domésticas era una situación muy común en los hogares españoles. Al transferirse estas cargas hacia la figura de otra mujer y de forma remunerada, el conocimiento del sector era escaso y se insertaba dentro de la economía sumergida perdiendo interés económico para el Estado, promovida por la valorización social de que la profesión del cuidado es realizada “por amor” (Cáceres & Lebrusán, 2017).

En tercer lugar, el sector ha experimentado un boom en los últimos años

debido a que el servicio doméstico deja de ser concebido como un “lujo” o una labor de la mujer de la casa, sino que amplía su ámbito de actuación a familias de clase media con recursos más limitados (García, Santos & Valencia, 2014 citado en Cáceres & Lebrusán, 2017).

Es entonces ante este crecimiento del sector y cambio de mentalidad de las estructuras sociales con revalorización del servicio doméstico como una profesión en sí, cuando se requiere la intervención del Estado por su enorme peso en la economía española. A estas dificultades mencionadas, añadir el hecho de que había que regular el trabajo doméstico teniendo en cuenta la variable de la inmigración, ya que parte del crecimiento de este sector se debe a la llegada masiva de inmigrantes. Éstas son principalmente mujeres que, gracias a las políticas facilitadoras de migraciones, han buscado entrar en el mercado laboral español a través del Sector Hogares (León, 2013).

Una vez hemos analizado las dificultades a las que se ha enfrentado la regularización del sector y la necesidad de un marco legal protector y completo, para conocer la situación normativa que ampara actualmente al Sector Doméstico es importante revisar la evolución legislativa que ha tenido lugar en España.

3.1.1. Inicios legislativos en materia de Trabajo Doméstico

El primer reconocimiento explícito hacia el carácter laboral de los servicios prestados en domicilios familiares y que inserta a las personas ocupadas del sector dentro del concepto de “trabajadores”, se hizo en la Ley de Contrato de Trabajo de 1931. Poco duraría este reconocimiento dado que con la ley de Contrato de Trabajo de 1944 se derogó la Ley de 1931 excluyendo explícitamente el servicio doméstico dentro de su ámbito normativo, dando pasos atrás y dejando a los trabajadores totalmente desprotegidos.

No será hasta 1966 cuando La Ley de Bases de la Seguridad Social incluiría al servicio doméstico dentro de los Regímenes Especiales. Su desarrollo tiene lugar gracias al Real Decreto 2346/1969, Régimen Especial de la Seguridad Social del Servicio Doméstico, aunque se siguen dando situaciones de desprotección como bajas prestaciones y cotización. Recordar, además, la situación de desigualdad del hombre y la mujer por la que las mujeres aún dependían de sus maridos para poder contratar y había diferencias reconocidas por ley en sus sueldos. Posteriormente, la Ley de Relaciones Laborales de 8 de abril de 1976 considera como relación laboral especial el servicio doméstico y recalca la igualdad de la mujer y el hombre establecida durante la etapa democrática.

Unos años más tarde se suceden dos hitos normativos que sentarán las bases principales de la regulación del Sector Doméstico en España y que requieren de un análisis más profundo.

3.1.2. El Real Decreto 1424/1985 del 1 de agosto que regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar

A efectos de esta regulación y a tenor del artículo 1.4), se consideraban dentro de su aplicación:

Los servicios o actividades prestados en o para la casa en cuyo seno se realizan, pudiendo revestir cualquiera de las modalidades de las tareas domésticas, así como la dirección o cuidado del hogar en su conjunto o de algunas de sus partes, el cuidado o la atención de los miembros de la familia o de quienes convivan en el domicilio, así como los trabajos de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos, en los supuestos en que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas

domésticas (RD 1424/1985, 1985).

Gracias a este Real Decreto, el servicio doméstico entra dentro del Derecho del Trabajo pasándose de la jurisdicción civil a la social. Se caracteriza por una serie de normas especiales, como es la preferencia por la contratación temporal por tiempo determinado de un año y con un período de prueba de quince días. Destacar ciertas normas también poco garantistas como la aparición del “desistimiento” sin causa y con indemnización mínima por parte del empleador, así como especializaciones en la categoría del tiempo de trabajo y salario (Daroca, 2016).

Esta legislación se completó con diversas normativas a destacar la Ley de Bases de la Seguridad Social del 28 de diciembre de 1996 que incluye a las trabajadoras de servicio doméstico dentro de los regímenes laborales especiales, cobrando únicamente a partir del día 29 de baja.

Estas condiciones de infra protección (Díaz & Fernández, 2016) durante el tiempo de vigencia de la legislación se aprecian además en el hecho de estar excluido el régimen de la Ley de Prevención de Riesgos laborales, no permitir la jubilación anticipada y que no quepa la posibilidad de prestación por desempleo. Esta situación se mantendría durante 26 años, hasta la aparición de la Ley de 27/2011 de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social que culmina con la aprobación del Real Decreto 1620/2011.

3.1.4. Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar

Este Real Decreto, que entró en vigor el 1 de enero de 2012 y por el que

el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar se integró en el Régimen General como un Sistema Especial fue iniciado por la Ley 27/2011 que abogaba por la simplificación de los regímenes especiales. La aplicación de esta normativa supone un avance en materia de protección del servicio doméstico al introducir como obligatorio el alta en el sistema de la Seguridad Social de todos los trabajadores domésticos y su introducción en el ámbito de cotización del Régimen General (Daroca, 2016).

Siguen existiendo ámbitos excluidos de protección (Buján, 2014), como puede ser i) el hecho de que se siga sin reconocer la prestación por desempleo, ii) los salarios mínimos continúen por debajo de la media con respecto al trabajo efectivo realizado y iii) el traslado de la responsabilidad a la trabajadora del pago de cotizaciones a la Seguridad Social para el caso de que esté empleada por varios hogares simultáneamente. En la Tabla 3 recogida en el “*Anexo 2. Tablas*” se pueden apreciar los cambios más significativos introducidos por la nueva legislación en comparación con la anterior normativa, así como una comparación global con los derechos laborales que tienen los trabajadores que se circunscriben al Régimen General. Es posible que estas discrepancias que siguen reflejando condiciones infra protectoras del sector sean uno de los motivos por los que existe tanta informalidad en el sector y mucha economía sumergida.

3.1.5. 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

Por último, hay que hacer una breve referencia a una especialización del régimen introducida por el Real Decreto-Ley 29/2012. Como norma general, el empleador es el responsable de dar de alta al trabajador en el régimen de la Seguridad Social y en el caso de que el trabajador preste servicios simultáneamente para varios hogares cada uno de los empleadores es

responsable de su afiliación. Sin embargo y a partir del 1 de abril de 2013, los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Empleados de Hogar que presten servicios por un tiempo inferior a 60 horas mensuales por cada empleador serán los responsables de formular la afiliación, alta y baja en el sistema de la Seguridad Social. En todo caso, debe estar acompañado de la firma del empleador para evitar fraudes, pero se desplaza la responsabilidad al trabajador. Solución análoga se aplica para el ingreso de las cotizaciones, siendo en tal caso el empleador responsable de entregar al trabajador tanto el salario como la cuota que corresponda para que éste lo ingrese (Daroca, 2016).

3.2. Análisis y evolución de datos de afiliación a la Seguridad Social en el Régimen Especial de Empleados del Hogar.

El Sistema Especial de Empleados del Hogar introducido en 2012 alentó a la cotización del sector que anteriormente había sido muy escasa dado su alto grado de informalidad. Contrastando datos de afiliación a la Seguridad Social en el Sector Doméstico del INE así como datos de actividad del sector obtenidos por la EPA se desprenden dos peculiaridades que hay que comentar.

El último cambio normativo sí que tuvo una repercusión real como se pueden observar en los datos de afiliación de la Gráfico 1, en los que a partir del año 2012 casi se duplica la cifra de afiliados registrada en los años anteriores. Sin embargo y teniendo en cuenta que los datos de afiliación a la Seguridad Social tienden al alza en los sucesivos años, en el año 2015 la cotización no sólo no subió, sino que comenzó a descender. Encuestas realizadas por Oxfam Intermón en colaboración con el Laboratorio de Derecho Social del Instituto Universitario de Estudios de Género de la Universidad Carlos III revelan que la mayoría de las empleadas del hogar no cotizan por las horas efectivamente trabajadas. Por tanto y a pesar de que la nueva legislación introducida sí que

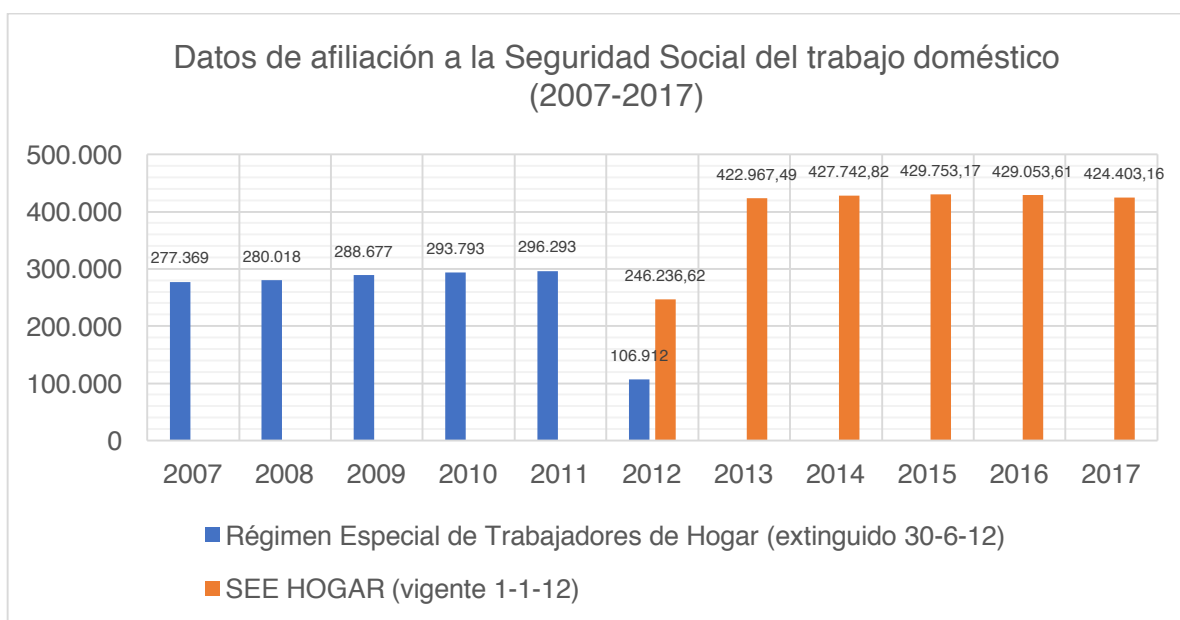
ha mejorado significativamente el registro de los trabajadores domésticos y su cobertura social, lo cierto es que sigue habiendo muchos aspectos de desprotección y debilidades del sistema que hacen que su impacto sobre la regulación del alto grado de informalidad del sector no sea de gran alcance. El sistema introducido no regula posibles inspecciones de trabajo en los hogares por cierto tabú que existe en torno a la intromisión en hogares privados. Sin embargo, destacar que, si la cobertura de la cotización no alcanza a los agentes involucrados en ella, las irregularidades continuarán sucediéndose y, tanto para trabajadores como empleadores, dejará de compensar el pago de cotizaciones. Esto conlleva el correspondiente descenso de cifras de afiliación registrado por el INE (Buján, 2014).

La segunda peculiaridad se observa comparando el Gráfico 1 y el Gráfico 2⁴. Tras comentar la efectividad de la legislación introducida en 2012 para la regularización del sector en la que, gracias a ella, se consiguieron doblar el número de afiliaciones a la Seguridad Social, hay que cuestionar esta efectividad por ser más bien relativa. Esta relatividad se deriva del hecho de que, a pesar de que los datos registrados por el INE revelan en 2017, por ejemplo, una afiliación de en torno a 429.902 personas en el sector doméstico, los datos registrados por la EPA de personas actualmente trabajando en el sector para el mismo año ascienden a 624.000 personas. Esto quiere decir que al menos el 31,2% de trabajadores domésticos están en una situación de manifiesta irregularidad. Esto nos lleva a pensar que a pesar de que ha aumentado la regularización en el sector, sigue existiendo una brecha enorme de personas que trabajan en hogares insertados en una economía sumergida caracterizada por el excesivo informalismo. Lo cierto es que estas cifras han ido en descenso desde 2008, año en el que el porcentaje de personas trabajando en situación de irregularidad de acuerdo con datos de la EPA contrastados con el INE era de más de la mitad, en concreto alrededor de un 63%.

⁴ Vid. Anexo 3. Gráficos

La conclusión, por tanto, acerca de la efectividad del régimen introducido debe ser cauta. De un lado, tras su integración en el sistema la regularización en cuanto a afiliación a la Seguridad Social, ésta ha aumentado casi el doble. Del otro, sigue existiendo un largo camino de medidas a tomar si se quiere eliminar la ilegalidad y desprotección que rodea a un sector afectado por un 31% de ilegalidad.

Gráfico 1: Evolución de datos de afiliación a la Seguridad Social del trabajo doméstico entre los años 2007 y 2017.



Fuente: Basado en datos INE – Afiliación Seguridad Social

3.3. Economía sumergida y contribución al Producto Interior Bruto español

La falta de una regularización efectiva del sector y el hecho de que la economía sumergida siga predominando en el mismo, tienen una consecuencia muy clara: su impacto en la economía española y en concreto,

en el PIB. Partiremos definiendo lo que se conoce como “economía sumergida”. Para los autores Mauleón & Sardá (2014:6):

Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, la economía sumergida consiste en actividades que son productivas en sentido económico y relativamente legal (si ciertos estándares o regulaciones se cumplen), pero que son escondidas deliberadamente a las Administraciones Públicas, para:

a) evitar el pago de impuestos

b) evitar el pago de las cotizaciones a la Seguridad Social.

c) evitar cumplir normas laborales y de otro tipo; ciertos mínimos legales como el salario mínimo, el número máximo de horas trabajadas, estándares de seguridad o de salud, etc.

d) evitar algunos procedimientos administrativos, como rellenar cuestionarios u otros administrativos.”

Se podría decir, por tanto, que de acuerdo a la definición proporcionada las irregularidades que se dan en el Sector Doméstico se ajustan al concepto dado de economía sumergida.

Más de 630.000 personas se integran actualmente en el servicio doméstico, lo que supone casi un 4% de la población activa (Ofxam, 2018). Estos trabajadores sufren peores condiciones laborales que el resto de los sectores a consecuencia de la informalidad y precariedad que rodea al mismo. Si nos fijamos en las cifras, un 31% de los trabajadores están encuadrados en este marco de ilegalidad y de economía sumergida, lo que además de suponer una total desprotección hacia sus derechos legalmente reconocidos tiene un impacto negativo en la contribución que este sector podría hacer a la economía española.

Si se protegiese plenamente este sector con medidas penalizadoras asegurando los derechos laborales a los que tienen acceso el resto de trabajadores del Régimen General, se estarían garantizando unas condiciones de trabajo justas y cobertura social completa para estos trabajadores, la mayoría inmigrantes. No sólo eso, sino que, si el trabajo doméstico estuviese legalmente remunerado al 100%, éste supondría un 2,8% del PIB total español (Ofxam, 2018).

Además, recalcar que únicamente estamos haciendo estricta referencia a datos de cotizaciones a la Seguridad Social. En el apartado de “*Análisis de condiciones laborales*” se podrá apreciar como la informalidad y la precariedad alcanza aún más a estos trabajadores en estos ámbitos.

4. LA SITUACIÓN DEL SERVICIO DOMÉSTICO EN ESPAÑA

4.1. La demanda del servicio doméstico

Los cambios económicos, culturales y sociales que han acontecido en las últimas décadas en las sociedades occidentales y en concreto, en España, son determinantes para explicar la ingente demanda actual de trabajadores domésticos (Parella, 2007). Principalmente estos cambios responden a nuevas necesidades a satisfacer generadas en el mercado debido a una nueva configuración de la pirámide poblacional, del mercado laboral y de la dedicación a actividades diarias y familiares de los hogares. Para poder comprender los motivos que han dado lugar a la masiva demanda, éstos se van a dividir en dos subtipos: motivos sociales y motivos económicos.

4.1.1. Motivos sociales

Hay que destacar en primer lugar el envejecimiento de la población que ha generado un incremento de personas ancianas que viven solas y necesitan ayuda en sus hogares (Royo, 2007). Actualmente la cifra de personas mayores de 65 años supone 8,7 millones y representa al 18,7% de la población (INE, 2017). Hay que señalar que el hecho de que se recurra al servicio doméstico por la población de mayores no indica necesariamente que éstos estén en situación de dependencia, sino que se relaciona con el hecho de tener una vejez de mayor calidad, en sus hogares y entornos conocidos de forma independiente. Cada vez con más frecuencia se suele contratar a trabajadores domésticos para que atiendan necesidades puntuales que faciliten su día a día, que se dediquen íntegramente a la limpieza de la casa, acompañarles a ciertas tareas como acudir al médico, a la compra o simplemente como forma de sentirse seguros en sus hogares por si surge cualquier imprevisto (Cáceres & Lebrusán, 2017).

Este trabajo doméstico al servicio de los mayores se califica como un “servicio doméstico del envejecimiento”. La gran demanda que ha tenido el empleo doméstico para este sector específico de población, ha hecho necesario replantear el trabajo de cuidados que tradicionalmente se ha llevado a cabo. La exigente intensidad del trabajo que se requiere determina la escasez de personas dispuestas a trabajar en este sector y la apertura a la mano de obra extranjera, convirtiéndose éste trabajo en su entrada al mercado laboral español (Buján, 2010). Tal ha sido el impacto, que se puede considerar a este sector económico como el que mayor contribución al desarrollo económico de España ha generado desde la crisis del año 2007 (De Villota et al, 2011). La última encuesta del INE en 2008 refleja que el 10,4% de las personas mayores disfrutaban de los servicios de cuidadoras domésticas. Hay una especial preferencia por este servicio frente a otras alternativas como Centros de Día o residencias por razones de mejores condiciones laborales que facilitan la flexibilización de las jornadas, la adecuación del desarrollo de tareas y presencia, el trato más personalizado y de confianza y posibilidad de negociar precios, entre otras muchas cosas (Buján, 2010).

También cabe alegar como motivo el creciente número de hogares monoparentales que se configuran hoy en día (Moreno, 2019). Si en hogares biparentales en los que ambos progenitores trabajan a tiempo completo es complicado conciliar la vida familiar, en hogares monoparentales en los que el peso de las cargas laborales y domésticas recae sobre un sólo progenitor la complicación es aún mayor. En muchas ocasiones se recurre al servicio doméstico, pero hay situaciones en los que este servicio deja de compensar. Es el caso de mujeres que tienen que adaptar sus jornadas para poder atender las necesidades familiares y recurren a familiares, amigos, recursos comunitarios... Esto hace que baje su cualificación laboral y que se enfrenten a limitaciones a la hora de encontrar un trabajo mejor pagado y de prestigio que requiera muchas más horas de dedicación. Por tanto, hay que diferenciar en este caso las familias monoparentales que tienen recursos suficientes para contratar el servicio doméstico y aquellas que no.

Por otro lado, mencionar la dedicación al tiempo en el interior de la familia, en la que el ocio se convierte en un pilar esencial para las actividades diarias de los hogares (Ajenjo & García Román, 2011). El hecho de que en la mayoría de los hogares los progenitores dediquen casi la mayor parte de su tiempo a atender a sus respectivos trabajos y oficios, hace que se acumulen ciertas tareas domésticas o familiares a las que se tiene que reservar tiempo libre para realizarlas. La valoración de ese “ocio” o tiempo libre por parte de las familias por tanto ha incrementado al ser un bien escaso dentro de la familia. Es por ello, que para poder disponer de más tiempo para desarrollar la vida familiar y amorosa muchas familias abogan por contratar servicios domésticos que les relegan de estas cargas domésticas.

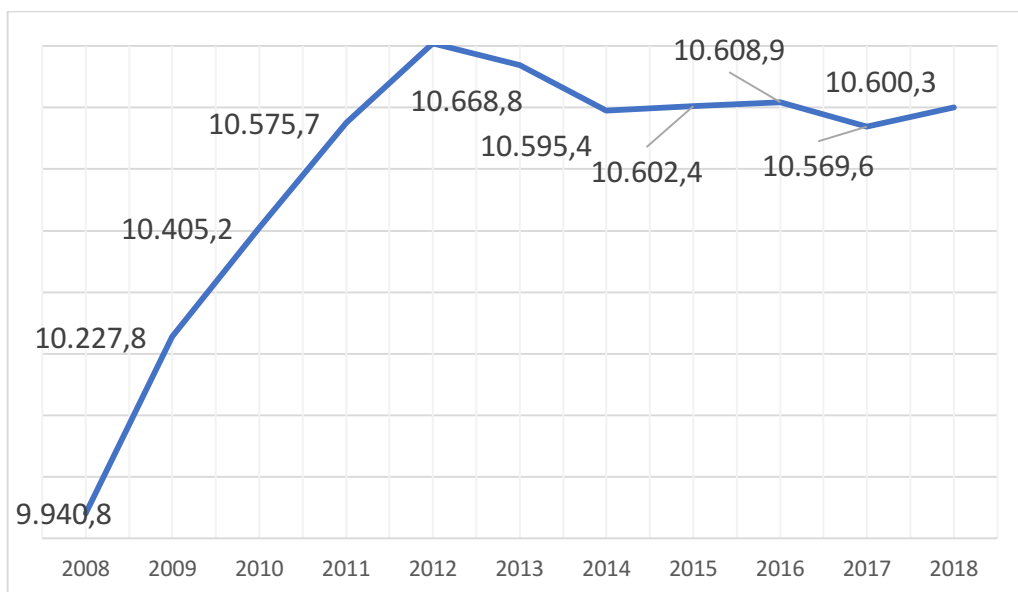
Por último y no menos importante, destacar la falta de corresponsabilidad masculina en las cargas doméstico-familiares (Prados & Guillén, 2015). A pesar de la creciente participación de la mujer en el mercado laboral en las mismas condiciones laborales respecto del hombre en cuanto a jornada, el reparto de tareas domésticas sigue siendo desigual. Si atendemos a la Tabla 4 recogida en el “*Anexo 2. Tablas*”, proporcionada por el la Encuesta de Usos de Tiempo del Instituto Nacional de Estadística para los años 2002-2003 y 2009-2010, se evidencia la distinta dedicación de hombres y mujeres a distintas actividades diarias. Es curioso como el tiempo de dedicación a la mayoría de actividades es muy similar entre varones y mujeres y únicamente hay diferencias en dos actividades: trabajo remunerado y hogar y familia. La diferencia, además, opera a la inversa. En hombres, el tiempo dedicado al trabajo remunerado es mucho mayor que las mujeres por ser aún ellos los que suelen tener más peso en la carga laboral y económica de la familia, y el tiempo dedicado al hogar y familia es mucho mayor en mujeres que continúan siendo el principal motor del sistema de cuidados. Por tanto y en líneas generales, las mujeres dedican mucho más tiempo a estas tareas que los hombres. Sin embargo, mientras en países nórdicos las diferencias entre este reparto son muy pequeñas, en países principalmente del Sur de Europa como España o Italia las diferencias pueden alcanzar el 200% (Ripoll, 2012). Estos contrastes responden a los

cambios de roles de género que se han sucedido en algunos países de Europa y que, en otros como España, no se han dado predominando todavía la falta de responsabilidad masculina en el hogar (Ripoll, 2012).

4.1.2. Motivos económicos

En primer lugar, se hará ilusión a la creciente participación de las mujeres en el mercado laboral (Millán et al, 2015) y, a su vez, al aumento de hogares en los que tanto el padre como la madre trabajan a jornada completa. Se sigue manteniendo la visión tradicional de que la tarea natural de la mujer es el cuidado de la familia y de la casa. Al producirse este cambio social en el que la mujer se incorpora al mercado laboral, la visión tradicional es la misma sólo que en este caso los cuidados y tareas domésticas las realiza otra mujer ajena al hogar familiar, a cambio de un sueldo y de perfil mayoritariamente extranjero (Cáceres & Lebrusán, 2017).

Gráfico 3: Evolución de la población activa femenina de 2008 a 2018 (en miles de mujeres)



Fuente: Basado en INE (2018).

Como se aprecia en el Gráfico 3, la tendencia al alza desde 2007 de la participación activa de la mujer en el mercado se mantiene más o menos constante, excepto por un pequeño despunte tras el año 2012. El porcentaje atribuido a las mujeres en 2016 del total de la población activa española fue del 46,51%. En la última década, el incremento ha sido de hasta un 9,3% y 900.100 mujeres se incorporaron al mercado laboral (SEPE, 2017). Este incremento ha provocado que en muchos hogares ambos progenitores estén ocupados en algún empleo a tiempo completo lo que limita su capacidad de atención a las tareas domésticas y familiares y, a su vez, impulsa vertiginosamente la demanda de trabajo doméstico.

Por otro lado, mencionar la existencia de un Estado de Bienestar sustentado en la tradición denominada familista que está muy poco desarrollado en cuanto a derechos sociales y cobertura social dentro del hogar. Leitner (2003) en sus trabajos clasifica a España como un país de “familismo implícito”. Esto quiere decir que se caracteriza principalmente por una escasa red de servicios sociales y transferencias económicas, en el que la mujer se dedica al bienestar de la familia casi a tiempo completo y la incorporación laboral es menor que en otros países europeos como los nórdicos.

Siguiendo esta línea y comparando con otros países de Europa, Buján (2010) afirma que son precisamente los países del sur de Europa como Grecia, España e Italia en los que la insuficiencia de servicios de cuidados es más frecuente. De este modo surge la elevada informalidad del cuidado y una tasa de incorporación de la mujer al mundo laboral menor. Es por ello que dada la escasa cobertura que proporciona el Estado a las situaciones de cuidado de niños y mayores así como de tareas domésticas, surge la alta demanda de trabajo doméstico para poder cubrir ese vacío. Paradójicamente, el trabajo doméstico se configura como alternativa a la poca capacidad del Estado de proporcionar servicios sociales y doméstico en detrimento de la mujer, pero aún así la regulación de este sector que proporciona grandes beneficios al PIB

español sigue siendo infra protectora, escasa e ineficaz. Así, esta escasa cobertura del Estado acompaña al crecimiento del sector doméstico, cuyos trabajadores asalariados se duplican. (García et al, 2014 citado en Cáceres & Lebrusán, 2017).

Como conclusión se puede decir que no es que se haya producido un desplazamiento de la mujer autóctona de la casa a favor de la mujer inmigrante en el trabajo doméstico, sino que debido a la conjunción de los motivos arriba mencionados la demanda ha crecido de una forma ingente en los últimos años. Según Parella (2007), además, la combinación de estos factores permite explicar en cierta medida por qué, a pesar de que el hecho de reclutar mujeres inmigrantes para que se ocupen de las tareas doméstico familiares es un fenómeno occidental, éste sucede con una intensidad mayor en países del sur de Europa en los que la demanda es mucho mayor.

La demanda de este trabajo doméstico que ha surgido en torno a nuevas necesidades generadas por cambios sociales, demográficos y económicos se caracterizan por una falta de cobertura real por el Estado y, por ende, precariedad, desvalorización, desprestigio social, invisibilidad y pésimas condiciones laborales. Se han convertido debido a esta desvalorización en empleos poco deseados por las mujeres autóctonas que tras adquirir un nivel mínimo de estudios y cualificación profesional aumenta su exigencia laboral al poder optar a mejores oportunidades en el mercado y los catalogan como pocos deseables.

4.2. La oferta del servicio doméstico

La creciente demanda de servicio doméstico en los últimos años en España se ha visto correspondida con la alta oferta de servicio doméstico. Ésta

ha sido propiciada por la entrada masiva de inmigrantes en el sector que buscan una oportunidad para acceder al mercado laboral español. Por tanto, podemos decir que se han encontrado dos necesidades. De un lado la conjunción de todos los motivos que han facilitado el aumento de la demanda como son el acceso de la mujer al mercado laboral, el envejecimiento de la población y el hecho de tener que hacer frente a tareas del hogar insatisfechas por un Estado de Bienestar que proporciona pocas ayudas familiares. De otro, la llegada del perfil de una mujer inmigrante dispuesta a acceder al mercado laboral a través del Sector Hogares y a cambio de una remuneración que le ayude en dos aspectos: compensar los gastos en los que ha incurrido en su llegada a España y regularizar su situación migratoria a través de un empleo (Cáceres y Lebrusán, 2017).

Por tanto, en este epígrafe el objetivo es conocer las características sociodemográficas del trabajador doméstico, un análisis de las condiciones laborales como pueden ser las modalidades de empleo, los niveles salariales, tipos de jornadas o relación con el empleador y, por último, se analizará las posibles situaciones de vulnerabilidad en las que se pueden ver involucradas.

4.2.1. Aproximación cuantitativa y perfil sociodemográfico de los trabajadores domésticos.

4.2.1.1. Características sociodemográficas

Con el fin de poder obtener información realista que describan más fielmente el perfil sociodemográfico de los trabajadores domésticos, se van a emplear datos proporcionados por la encuesta de autoaplicación realizada a 40 empleadores acerca de sus empleados/as en la Comunidad de Madrid y a su vez se utilizarán datos oficiales obtenidos por el Ministerio de Empleo,

Migraciones y Seguridad Social de 2018. Se complementará la información con estudios cuantitativos para así poder determinar el perfil de la forma más ajustada posible.

El hecho de que las encuestas de autoaplicación se hayan realizado finalmente a empleadores en vez de empleadas ha surgido de la imposibilidad de contactar con un número suficientemente relevante de empleadas domésticas que estén dispuestas a facilitar datos personales. Por ello, es necesario combinar la información obtenida con estudios cuantitativos que sí hayan podido acceder a este colectivo de una forma más cercana, como ya se ha explicado en el apartado Metodología. Hay que hacer una puntualización y es que el porcentaje de varones empleados en el sector obtenido de las encuestas exploratorias es nulo, y los datos registrados en la Seguridad Social son escasos lo que justifica que el perfil sea predominante compuesto por mujeres y por ello nos referiremos a lo largo del estudio de las características sociodemográficas hacia un perfil femenino en vez de masculino.

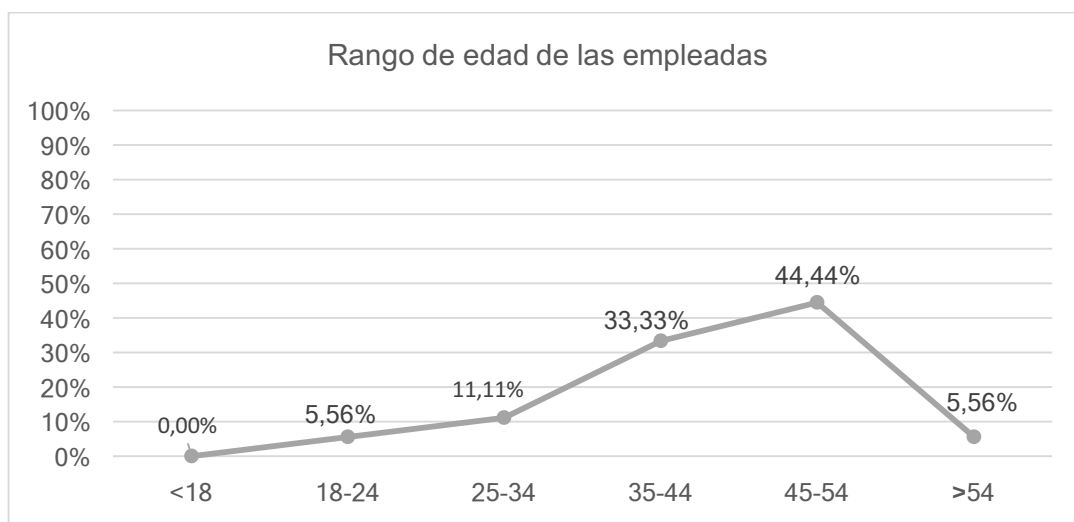
i. Distribución por género

Como ya adelantaba la literatura existente en torno al tema, la feminización del sector es un aspecto que no se puede obviar (Fernández & Blanco, 2018). De los 40 resultados obtenidos por empleadores, los datos revelan que el 100% de los hogares encuestados tienen empleada a una o más de una trabajadora doméstica mujer. En cuanto a datos obtenidos del INE de afiliados medios en el mes de Febrero 2019, se puede extraer que de las 407.677,05 afiliaciones en dicho mes en el Sistema Especial de Empleados del Hogar, únicamente un 4,5% se corresponde a varones y el 95,5% restante a mujeres. Podemos afirmar entonces, que el sector está conformado principalmente por el género femenino.

ii. Edad

Los resultados obtenidos de la encuesta indican que el rango más relevante de edad que predomina en el sector en un 44,44% es de 45-54 años, seguidos de mujeres que tienen entre 35-44 años (33,33%), 25-34 años (11,11%) y ya en menor medida aquellas menores de 24 y mayores de 54.

Gráfico 4: Segmentos de edad más frecuentes entre las empleadas domésticas de los encuestados



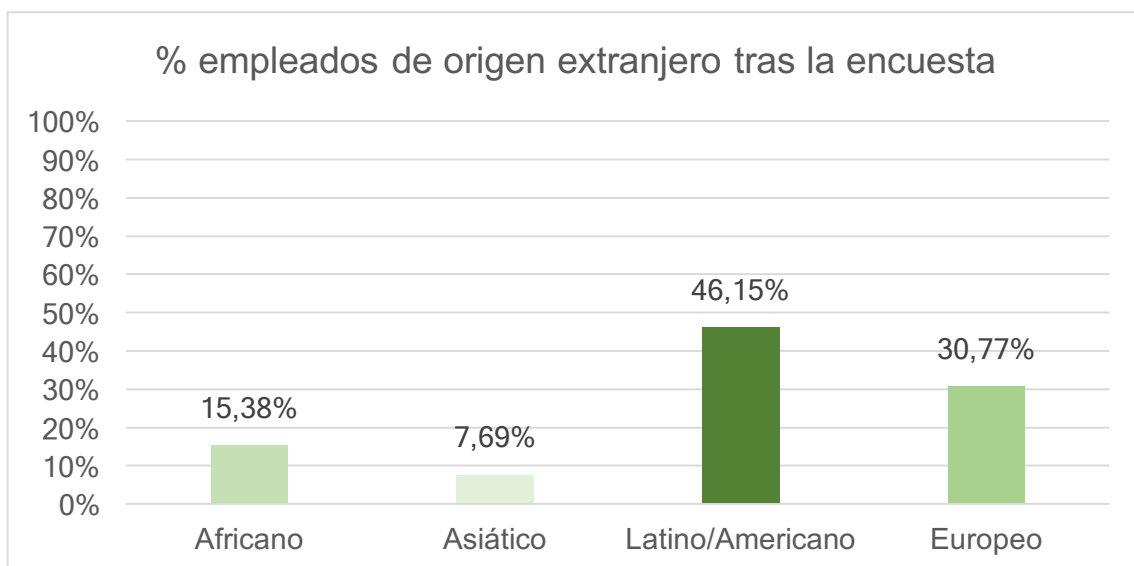
Fuente: Basado en los resultados obtenidos en la encuesta

Los datos de 2016 del Anuario de Estadísticas Laborales muestran que el primer rango de edad de las mujeres corresponde a aquellas entre 35 y 39 años, por lo que podemos ver como la edad ha aumentado en tres años en una pequeña proporción con respecto a 2016. La descripción de edad coincide con el perfil de mujer inmigrante que, dadas las condiciones laborales de su país de procedencia, busca entrar en el mercado laboral y afincarse a fin de poder mejorar su calidad de vida y la de su familia o incluso mandando remesas obtenidas de la remuneración de su trabajo a su país.

iii. Procedencia

El porcentaje de empleadas de origen español según la encuesta alcanza la cifra de 27,8%; mientras que el 72,2% restante es de origen extranjero. Ahondando en la procedencia de las trabajadoras para poder dilucidar si existe un patrón común en el perfil sociodemográfico, podemos observar que casi la mitad de los empleadores encuestados tienen contratada una trabajadora de origen latino y/o americano (46,15%). Coinciden estos datos con la prevalencia del colectivo de la que hablan Cáceres & Lebrusán (2017) al situar la cifra de latinoamericanos en el sector en un 52%. El perfil europeo es el segundo más común, destacando trabajadores provenientes de Europa del Este (Rumanía, Ucrania, Polonia, etc.). Más alejadas nos encontramos con trabajadoras de origen africano (15,38%), seguidas de aquellas procedentes de Asia (7,69%).

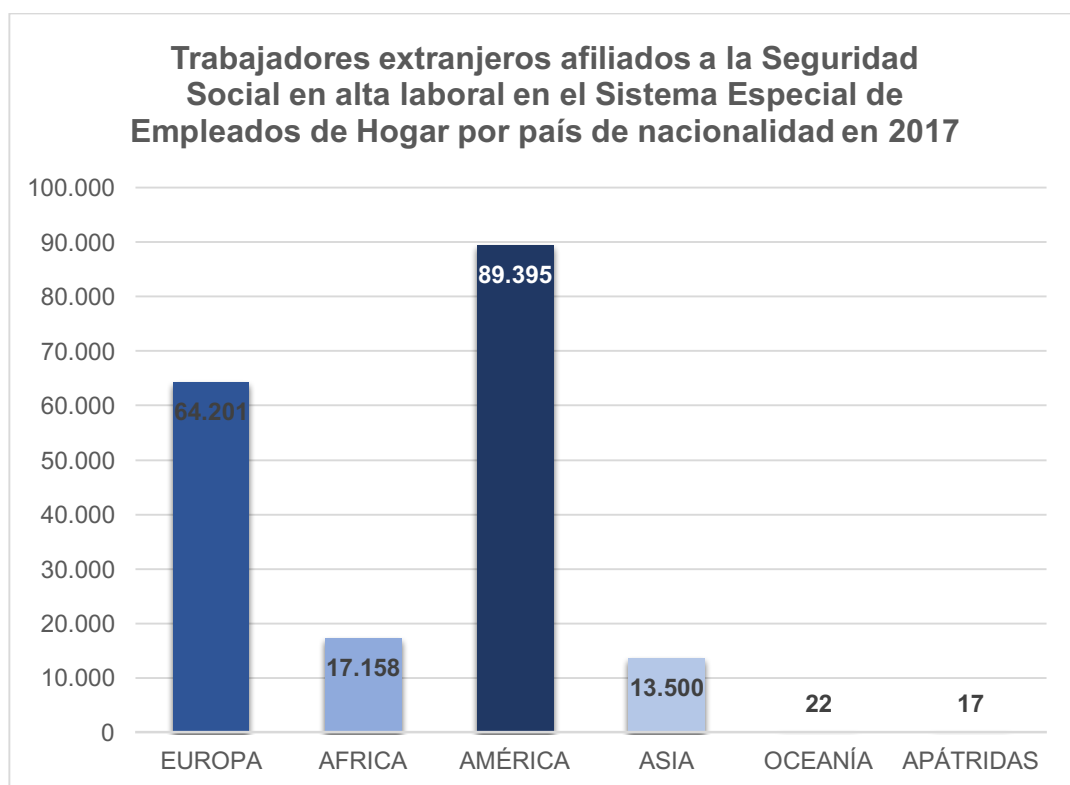
Gráfico 5: Porcentaje de empleados de origen extranjero según países



Fuente: Basado en los resultados obtenidos en la encuesta

Los datos son a su vez congruentes con los oficiales registrados en la Seguridad Social en 2016 sobre trabajadores extranjeros afiliados en alta laboral en el Sistema Especial de Empleados de Hogar. Como se puede ver en el Gráfico 6, predominan los trabajadores procedentes de América, seguido de los europeos, africanos y asiáticos.

Gráfico 6: Número de trabajadores extranjeros afiliados a la Seguridad Social en alta laboral en el SEE por país de nacionalidad en 2017



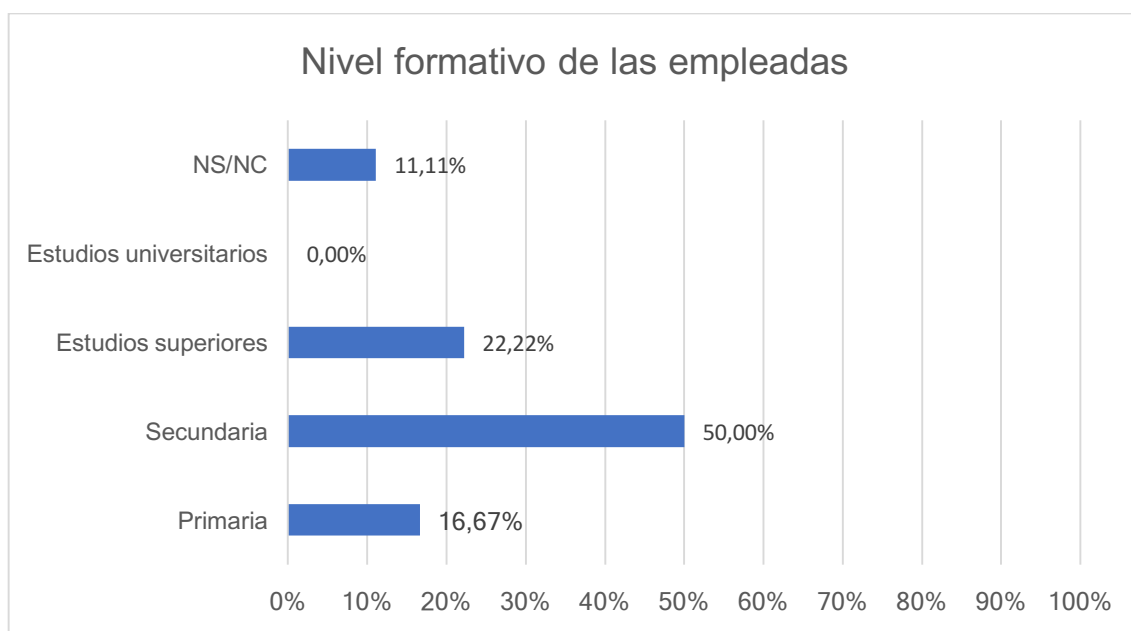
Fuente: Basado en el SEPE (2017)

iv. Nivel formativo

De los resultados obtenidos podemos extraer las conclusiones de que el nivel formativo de las empleadas domésticas alcanza la secundaria en el 50% de los casos, seguido de estudios superiores (22,22%) y primaria en un 16,6%. Destacar además que en un porcentaje relevante los empleadores

desconocían la formación de estudios que tenían sus empleadas y ninguna empleada trabajando para los encuestados, cuenta con estudios universitarios. También es importante mencionar que esta variable depende en gran medida del origen nacional, siendo las trabajadoras latinoamericanas las que predominan por tener estudios secundarios y en cambio la población africana únicamente por haber cursado estudios primarios. En todo caso, la literatura en torno al tema revela que los estudios con los que cuentan los extranjeros empleados en servicio doméstico son mayores a los que tienen los empleados de origen español en el sector (Arango et al, 2013 citado en Cáceres & Lebrusán, 2017).

Gráfico 7: Nivel formativo de las empleadas domésticas según los encuestados



Fuente: Basado en los resultados obtenidos en la encuesta

v. Estatus legal

La situación legal de las trabajadoras se caracteriza por tener la mayoría de las mismas la nacionalidad española (61%) como se puede observar en el Gráfico 8⁵. Esto nos indica que una vez han accedido al mercado laboral en España con algún tipo de permiso, se han quedado en mismo, optando por obtener la nacionalidad tras el período de tiempo legal habilitante para ello. Resulta sorprendente como la segunda opción más relevante es la ignorancia de los empleadores sobre el estatus legal de la persona que tiene contratada, que en un 17% han marcado la opción No sabe/No contesta.

4.2.2. Análisis de la situación laboral de las trabajadoras domésticas de origen inmigrante en España

4.2.2.1. Análisis condiciones laborales

i. Formas de contratación

La contratación de los trabajadores domésticos depende en gran parte de su disponibilidad espacial y temporal y en función de las necesidades de los empleadores. Esto lleva a una contratación muy informal en el sentido de que, a pesar de haber mínimos establecidos en la legislación, el resultado de la negociación acaba adaptándose a los factores mencionados anteriormente. Esto hace que esencialmente predominen los contratos temporales o para ocasiones puntuales en los que las familias necesitan de los servicios domésticos. Desde el año 2012 al 2015 predominan los contratos temporales sobre los indefinidos, salvo en el 2012 en el que los contratos indefinidos

⁵ Vid. Anexo 3. Gráficos

incrementaron ligeramente debido al efecto integrador de la nueva legislación (Díaz & Fernández, 2016 citado en Cáceres & Lebrusán, 2017).

Más frecuentemente entre los contratos de tipo temporal predomina la informalidad y contratación irregular del sector (Cáceres & Lebrusán, 2017). Según un estudio realizado por el colectivo IOÉ (2013), un 66% de los trabajadores domésticos afirmaron que lo común dentro del sector era no dar de alta en la Seguridad Social frente a un 23% que contradecían esto. Los resultados de la encuesta de autoaplicación revelan que un 39% de los empleadores encuestados ha respondido que sus trabajadoras domésticas sí estaban dadas de alta en la Seguridad Social frente a un 56% que afirmaba lo contrario.

Esta irregularidad que aún se mantiene con cifras bastante significativas en el sector se puede deber a la negativa del empleador o promesa de dar de alta que no se acaba sucediendo o, en muchas ocasiones, a la negativa del propio trabajador por no compensarle económicamente esta afiliación tras valorarlo (Cáceres & Lebrusán, 2017).

El empleador suele negarse a dar de alta al trabajador doméstico por considerar que la contratación de sus servicios es algo muy puntual o de escasa relevancia. Esto es por la existencia de contratos laborales con una duración de horas semanales poco significativa (Cordero et al, 2017). Además, supone involucrarse en un procedimiento administrativo muy tedioso que no les compensa si se compara con los servicios recibidos.

En el caso de las trabajadoras, la negativa suele ser muy alta en el caso de múltiples contrataciones en más de un domicilio y a tiempo parcial. Primero, por el hecho de tener que bajar el precio por hora que se puede negociar con el empleador. Segundo, por la circunstancia en la que se encuentran muchos

trabajadores que reciben ayudas del paro y el hecho de que les den de alta por contratos a tiempo parcial les hace dejar de recibir estas ayudas, así como oportunidades laborales que les brinda INEM. Además, muchas destacan el hecho de que, al ser contratadas para servicios puntuales, podían estar meses dándose de alta y de baja consecutivamente, por lo que ésto no les compensa en absoluto (Cáceres & Lebrusán, 2017).

En ese sentido, la regulación actual no corrige la informalidad e irregularidad que se da principalmente en los contratos por horas, que no han sido tenidos en cuenta, así como medidas de supervisión posteriores. De la información obtenida gracias a la encuesta parece observarse cierta evolución en las formalidades que rodean al acceso al servicio doméstico, en el que al menos el 56% de los encuestados afirmaron que el contrato con su empleada doméstica era escrito (56%), repartiéndose el resto de respuestas en la forma oral o sin contrato en igual proporción. De esta manera se pueden asegurar ciertas condiciones mínimas que son más fácilmente exigibles y recurribles por los empleados domésticos para hacerlos efectivos; al contrario de lo que sucede en los contratos orales o de palabra en las que las vulneraciones a las empleadas se suceden con más frecuencia al no tener nada registrado por escrito (Velásquez et al, 2015).

ii. Tipos de jornadas y descripciones de tareas

Para poder realizar una diferenciación clara de los tipos de jornadas, así como las tareas realizadas, primeramente, se van a desarrollar las modalidades de atención que puede proporcionar el trabajo doméstico. Estas tareas se listan en la siguiente tabla:

Tabla 5: Modalidades de atención realizadas en el servicio doméstico.

	Tareas a realizar (no son excluyentes, pueden ser acumulativas)
Modalidad de realización de tareas domésticas	Vigilar el hogar, atender llamadas, visitas...
	Mantenimiento del hogar en general: limpieza.
Modalidad de asistencia a mayores	Mantenimiento del hogar: tareas domésticas.
	Vigilancia diaria o nocturna tanto en hogares como en hospitales.
	Alimentación, cuidado, higiene...
	Acompañantes: para servir de apoyo a la realización de actividades diarias como pasear, ir a la compra, entrenamiento...
	Entretenimiento en el hogar
Modalidad de compañía a menores	Recogida de colegios, guarderías, centros de actividades...
	Entretenimiento en el hogar
	Alimentación, cuidado, higiene...

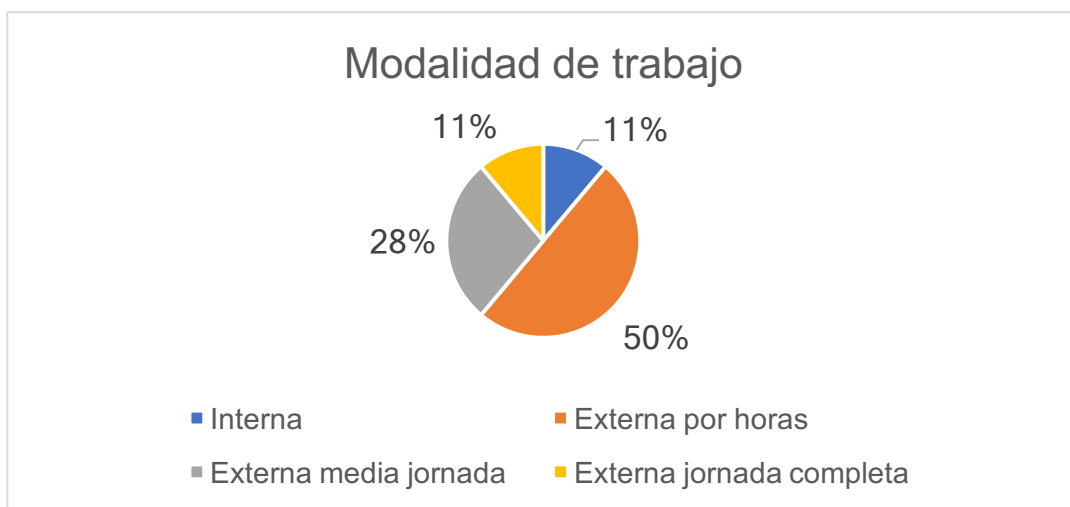
Fuente: Basado en Buján (2010) y Buján (2014).

Según datos obtenidos de la encuesta de autoaplicación, prácticamente el 100% de las tareas realizadas por las empleadas domésticas de los encuestados consiste en el mantenimiento y limpieza del hogar. Residualmente se señalaba el cuidado de niños y por último cabe destacar el alto número de

encuestados que respondían que sus empleadas domésticas realizaban tareas consistentes en hacer comidas para el hogar. Esto es consistente con el cambio de mentalidad de los hogares en los que su dedicación al ocio, en vez de a tareas habituales como pueden ser hacer la comida, es cada vez es más valorado por ellos. Así, nos encontramos con hogares en los que muchas mujeres no dedican una gran cantidad de tiempo como tradicionalmente a la elaboración de comidas y tareas del hogar, principalmente por acceder a trabajos a jornada completa. Cada vez más habituales estas actitudes son las que podemos anticipar en las generaciones de Millenials y Gen Z, que serán los responsables de los futuros hogares en España y que se caracterizan por necesitar y querer todo hecho al momento, cómo y cuándo ellos quieren (Rodríguez & Macías, 2017).

Asimismo, se puede dilucidar de los datos una gran predominancia de la modalidad de trabajo externa por horas (un 50%), seguido de externa de media jornada (28%) y siendo cada más ínfimas las modalidades de interna y jornada completa (un 11% cada una de ellas).

Gráfico 9: Porcentaje de empleadas domésticas según la modalidad de trabajo que realizan



Fuente: Basado en los resultados obtenidos en la encuesta

Por tanto, una vez queda claro que se pueden combinar las diferentes modalidades o tareas a realizar dentro del trabajo doméstico, el tipo de jornadas que se pueden realizar son las siguientes: interna, externa y por horas.

A) Modalidad interna: El auge de la demanda de los servicios domésticos ha determinado la revitalización de figuras de empleo doméstico que parecían estar en letargo hace una década. Esta modalidad es la de la trabajadora interna. Para muchas familias empleadoras, esta es la única forma de contratación que asegura una asistencia intensiva y continuada las 24h y que puede satisfacer íntegramente sus necesidades de cuidado y mantenimiento. Es precisamente en esta modalidad dónde se concentra la mayor parte de las mujeres inmigrantes por existir un vacío de trabajo de mujeres nativas al considerarse un trabajo muy duro, caracterizado por el aislamiento y ausencia de flexibilidad en las condiciones laborales (descansos, salario, horas extras...) (Buján, 2014).

Dentro de esta modalidad, se puede diferenciar tres tipos de colectivos que acceden al trabajo interno por distintos motivos (Colectivo IOÉ, 2001):

1) Trabajadoras con mucha antigüedad en España y empleadas en el servicio doméstico. Éstas llegaron al país sin contar con una red cercana de contactos en el mismo y cuando la situación económica era más favorable al existir poca oferta de mano de obra para el sector. Sin embargo, al contar con poca regulación y experiencia sufrieron en sus inicios muchos abusos en relación a sus condiciones laborales. Actualmente su situación es más regular y estable, y continúan en el servicio doméstico por estar familiarizadas con el mismo y con sus empleadores; lo que hace que tengan más capacidad de ahorro y flexibilidad laboral.

2) Trabajadoras que cuentan con un círculo de contactos previo en España (familiares y amigos que han emigrado con anterioridad, principalmente), y que al emigrar al país se encuentran con un mayor apoyo y oportunidades de empleo. Suelen tener más facilidad para acceder a situaciones que les brinden seguridad jurídica como permisos o nacionalización, lo que les permite tener mucho más poder en relación con los empleadores. De esta manera, cumplen su propósito inicial que es el de acceder al mercado laboral español a través del servicio doméstico como puerta de entrada y poder enviar dinero y remesas a sus familiares en sus países de origen.

3) Trabajadoras que han emigrado hace relativamente poco a España, que no cuentan con un círculo cercano de contactos y generalmente se encuentran en situación irregular. Esto hace que tengan poco poder de negociación y maniobra frente a sus empleadores encasillándolas en una posición de explotación y víctimas de condiciones laborales precarias. Se encuentran con poca información acerca de sus derechos y, presionados por la irregularidad en la que se encuentran, aceptan inicialmente cualquier tipo de oferta y más aún, si les reporta ingresos económicos en los que se incluye manutención y alojamiento (propio y característico de la modalidad de interna).

Con todo esto, el tipo de jornada que realizan las internas puede ser de lunes a sábado tarde o durante los fines de semana. En ambos tipos de contratación la disponibilidad de la empleada es permanente durante su estancia en el hogar y realizan todo tipo de tareas relacionadas con el mantenimiento de la casa y cuidado de personas que habitan el domicilio. Muchas trabajadoras consideran esta modalidad como una forma más segura y estable de acceder a la jubilación; lo que les hace resignarse a seguir con el mismo empleo de interna durante mucho tiempo. En este sentido, no les merece la pena cambiar de empleo porque reciben un buen trato del empleador tras muchos años de servicio, y su retribución es fija y constante lo que les permite ahorrar con más

facilidad (Moré, 2013). Al integrarse el servicio doméstico en la esfera privada del hogar, las empleadas domésticas dejan de ser meras figuras ajenas para convertirse en ocasiones parte de la familia estableciendo vínculos muy estrechos con familiares y otros empleados de la casa. Sin embargo, esto hace que muchas de ellas consideren que, a pesar de recibir una buena compensación económica, quedan “anuladas como persona” al dedicar su vida entera durante gran parte del tiempo a cuidar a otros (niños y mayores) y mantener un hogar que no es el suyo (Colectivo IOÉ, 2001).

B) Modalidad externa: Al contrario que en la modalidad interna, ésta es la preferida por la mayoría de las trabajadoras ya que les permite conciliar la vida laboral con sus propias cargas familiares (Cruz et al, 2010). Sin embargo, se siguen viendo expuestas a abusos en relación a los salarios, descansos, afiliación a la Seguridad Social, etc., por su desconocimiento del sector, sobre todo en el caso de inmigrantes con poco tiempo de antigüedad en el país. Con el paso del tiempo su posición de poder suele ser mayor y se encuentran en mejores condiciones para exigir condiciones laborales más beneficiosas al haber superado el aislamiento e inexperiencia en el que se veían inmersas.

Se puede articular con una jornada completa o jornada a tiempo parcial, dependiendo de si trabaja en el hogar más o menos de 12 horas. En el caso de la jornada completa la disposición de la trabajadora es total y se realizan todo tipo de tareas relacionadas con el mantenimiento del hogar y cuidado hacia las personas del domicilio. A tiempo parcial, por otro lado, las tareas se centran en el cuidado de las personas que habitan el domicilio, niños y mayores generalmente, y puntualmente se piden trabajos de mantenimiento, alimento, higiene, etc.

C) Modalidad por horas: Esta forma de contratación se caracteriza por ser la forma más flexible del trabajo doméstico en la que hay libertad para establecer horarios y salario (Cruz et al, 2010). Además, es una opción que permite a

muchas trabajadoras prestar servicios simultáneamente en otros hogares o empleos. Se suele elegir esta modalidad para necesidades puntuales relacionadas con el cuidado de niños o mayores, mantenimiento de la casa o vigilancia diurna o nocturna, etc. Sin embargo, de las tres modalidades es la que se ve envuelta en más irregularidades por su carácter informal y esporádico. Los trámites burocráticos para la prestación de servicios por unas escasas horas para los empleadores unido a la negativa de muchas trabajadoras de renunciar a la prestación del paro para poder seguir sirviendo simultáneamente a varios hogares (Santamaría, 2009) hacen de esta modalidad donde la economía sumergida más se concentra.

Según los resultados obtenidos en la encuesta, los empleadores contratan a las trabajadoras domésticas en la modalidad de externa por horas para una media de 7,44 horas semanales. Esto, sin embargo, se refiere únicamente a las horas empleadas en un único hogar. El principal problema es que lo habitual es que las trabajadoras realicen esa media de horas semanales en varios hogares, en los que para cada uno de ellos hay que contar con un contrato y una serie de formalidades; como el estar dada de alta en la Seguridad Social por cada uno de ellos que en muchas ocasiones son trámites burocráticos muy complejos y tediosos.

iii. Niveles salariales

En cuanto a los datos proporcionados por el INE (2017bis) y según lo que podemos apreciar en el Gráfico 10, el sector del empleo doméstico se encuentra a la cola con 776,3€ de salario, respecto al salario medio estimado en el resto de los sectores de actividad en España en 2017. Esto se explica en parte por la mayor cantidad de empleos de dedicación parcial en el Sector Hogares o por horas como se ha podido observar en el Gráfico 9.

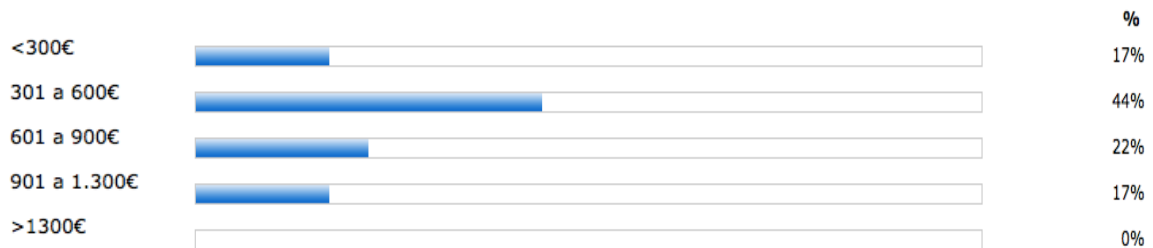
Gráfico 10: Salario medios mensuales brutos por rama de actividad en el año 2017.



Fuente: INE (2017bis)

Los datos obtenidos en la encuesta van en consonancia con el informe del INE, dado que la mayor concentración de salario pagado por los empleadores al trabajo realizado por las empleadas se sitúa en el rango de 301 a 600€ (un 44% de los encuestados).

Gráfico 11: Salario medio mensual pagado por los empleadores según la encuesta



Fuente: Basado en los resultados obtenidos en la encuesta

Para poder hacer un análisis más exhaustivo de los niveles salariales, nos vamos a centrar en el salario medio por horas, que es donde se concentra la mayor parte de las empleadas al realizar su trabajo en la modalidad externa por horas (Gráfico 9). Los resultados de la encuesta revelan que la mayoría de los empleadores pagan 10€ de salario por hora, y dado que el número de horas semanales de trabajo efectivo es de 7,44 podemos decir que el salario mensual de la modalidad externa por horas equivaldría a 297,6€/mensuales. El art. 4 del Real Decreto 1462/2018 de 21 de diciembre ha fijado para la relación laboral del servicio doméstico un salario mínimo interprofesional de 7,04€ por hora efectivamente trabajada. Esto quiere decir, por tanto, que los niveles salariales están por encima del salario mínimo a pesar de que al menos un 56% de las trabajadoras según la encuesta no están dadas de alta en la Seguridad Social y por tanto no disfrutan de las ventajas que esta cobertura otorga además de cobrar dicho dinero en negro.

En cuanto a las trabajadoras a jornada completa, para las que el salario mínimo interprofesional de 2019 se fija en 900€, las encuestas revelan que únicamente un 17% de las trabajadoras reciben un salario superior a dicha cifra, siendo un 11% atendiendo al Gráfico 9 el porcentaje relativo a dicha modalidad de empleo.

El principal problema observado durante las charlas de formación en Cáritas Madrid y la Asociación Puente de Esperanza (Madrid), es que la mayoría de las trabajadoras domésticas desconocían que tienen derecho a un salario mínimo interprofesional, así como a la necesidad de elaborar un contrato y cotizar en la Seguridad Social. Este desconocimiento aumenta sus probabilidades de sufrir abusos por parte del empleador en cuanto a la determinación de salario, pagas extras, vacaciones, etc.

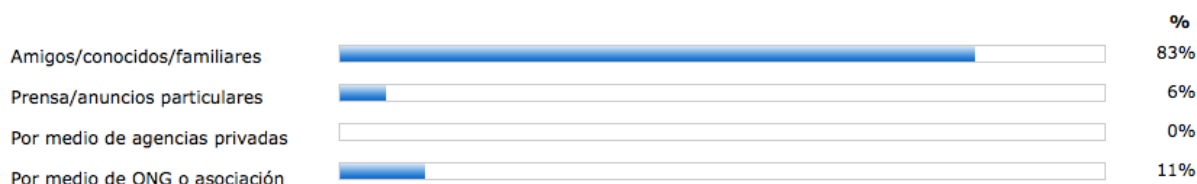
Por otro lado, se pudo observar de los testimonios obtenidos de las empleadas su desconocimiento acerca de la diferencia entre la remuneración por su trabajo efectivamente realizado y estipulado las horas extras que realizan y los tiempos de presencia (Daroca, 2016). Éste es aquel tiempo en el que el trabajador no está realizando una labor, pero puede estar a disposición del empleador en cualquier momento, y esto debe ser remunerado también en forma de descanso o salario (Buján, 2009).

iv. La relación con el empleador

Cuando el trabajador doméstico se inserta en la esfera privada del hogar de sus empleadores, se genera un vínculo personal que no suele establecerse en otros empleos y sectores (De Dios, 2006). Se requiere cierta confianza y respeto en ambos sentidos para que dicha relación de trabajo prospere. Así, el centro de trabajo no es el habitual, sino que el trabajador se encuentra con un hogar y con todo lo que ello implica al ser un reducto íntimo de la privacidad de las familias. Esto es imprescindible para poder entender las condiciones laborales y la informalidad que rodea al sector. Se puede apreciar esta diferente relación en la forma de acceso al empleo, dado que como se puede apreciar en el Gráfico 12, al menos el 83% de los encuestados afirmaban haber contactado con su empleada doméstica a través de referencias de amigos, conocidos o familiares. Esto es precisamente por el deseo de los empleadores de integrar en su hogar a alguien de confianza y que tenga buenas referencias

en otros hogares por ser una relación laboral que tiene un carácter especial diferente al resto de actividades laborales.

Gráfico 12: Forma de contacto entre el empleado y el empleador.



Fuente: Basado en los datos obtenidos en la encuesta.

De esta manera, en la relación empleador-empleado se suelen exigir dos cosas: de un lado la realización efectiva de las tareas estipuladas del hogar y del otro, una implicación personal más aún si se trata de cuidado de niños y/o mayores (Colectivo IOÉ, 2001).

Esta conexión personal suele generar relaciones de especial afecto entre las empleadoras y las empleadas, aunque siempre teniendo en cuenta la jerarquía que además se observa del lenguaje propio más formal utilizado especialmente por extranjeros. Según testimonios de empleadas, las empleadoras suelen tutearlas de forma habitual pero las trabajadoras para referirse a sus jefes/as suelen emplear términos formales como Don, Doña, Señor o Señora.

El Colectivo IOÉ (2013) determina que los principales gestos de cariño se demuestran en ayudas para conseguir papeles, comprensión y afecto y recompensas monetarias extras. Esto va en consonancia con los datos obtenidos en la encuesta en los que según el Gráfico 13⁶ se puede ver que el 89% afirma que su relación con su empleada es de afecto y comprensión, seguido de un 22% que afirma que suele ayudar con los trámites de los

⁶ Vid. Anexo 3. Gráficos

papeles. En menor medida se otorgan recompensas económicas extras (17%) y un 6% de los encuestados afirma que su relación no va más allá de la cordialidad (normalmente se da en situaciones en los que el servicio doméstico realizado es esporádico y no reiterado en el tiempo).

Sin embargo, no se pueden obviar las situaciones en las que el trato no suele ser tan comprensivo en la mayoría de los hogares. Hablamos de casos en los que al ser el centro de trabajo el hogar del empleador y regirse la relación por una alta informalidad, son habituales comentarios ofensivos o discriminatorios que no están sometidos a ningún tipo de control ni sanción la mayoría de las ocasiones. Como ejemplo de ello puedo hacer referencia al testimonio de una empleada doméstica en Cáritas Madrid que afirmaba que, tras dañar una camisa de una marca de lujo de su empleadora, ésta le hizo pagar el importe de la misma que ascendía a 250€ que descontó de su salario mensual. Ante estas situaciones la mayoría de las empleadas se sienten indefensas ya que, si intentan poner fin a dichas actuaciones lo más probable es que finalicen su contrato y dada la alta oferta de servicio doméstico, su reemplazo sea inmediato y no muy complicado de conseguir (Parella, 2003). Además, al generarse las relaciones laborales vía amistades, a las empleadas no les interesa que su empleadora tenga una mala imagen suya o que su relación se deteriore, ya que esto puede afectar a sus posteriores trabajos por el boca a boca.

El Colectivo IOÉ (2001) afirma en su estudio que la relación con los empleadores depende en gran parte de la nacionalidad de la trabajadora, siendo más frecuentes los tratos negativos a empleadas extranjeras que de origen español. Las marroquíes son las que reciben un peor trato, al contrario que las de origen filipino que son las que mayores actitudes positivas reciben.

El principal problema como ya hemos adelantado es la inexistencia de controles sobre el trato recibido y las condiciones de trabajo a las que están

sometidas las empleadas domésticas. Las inspecciones en los hogares son muy escasas y en todo caso no revelarían el trato negativo que reciben a diario por ser éste muy difícil de probar (Cáceres & Lebrusán, 2017). Así, los vínculos que se establezcan entre empleado y empleador pueden variar entre positivos o negativos y en todo caso esto tendrá repercusión en las condiciones laborales que se formalizan para el trabajador en relación a pagas extras, vacaciones, salario, flexibilidad de horarios, etc.

b) Situaciones de vulnerabilidad y discriminación en el trabajo

Las principales situaciones de vulnerabilidad y discriminación en el trabajo surgen de la triple discriminación descrita por Parella (2003) en la que se ven envueltas las mujeres por el hecho de ser mujeres, de origen extranjero y trabajadoras domésticas. Por tanto, para poder estudiar los peligros a los que están expuestas estas mujeres hay que analizar esta triple discriminación.

En primer lugar, la discriminación que proviene del hecho de ser mujer es aquella que sufren mujeres en todo el mundo por su condición ya sea en ámbitos familiares o profesionales. La segunda clase de discriminación deriva de su condición de inmigrante por posibles abusos de poder y conductas racistas aún existentes. Por último y unido a su condición femenina, la tercera discriminación viene de la mano del hecho de ser trabajadora doméstica; un empleo poco valorado tanto social como económicamente.

Uno de los principales problemas que gira en torno a estas situaciones de vulnerabilidad y discriminación, es la invisibilidad de los trabajos que son vistos como algo realizado naturalmente por la mujer que no requiere ni de un esfuerzo físico considerable ni de una cualificación profesional compleja; minusvaloración que según Parella (2003) incluso se puede relacionar con cierto estigma social. De esta manera, las mujeres se ven sometidas a sesgos

sociales por estructuras aún excesivamente patriarcales, sesgos de género y poca visibilidad social y política que obstaculiza su reconocimiento efectivo de derechos y ausencia de discriminaciones (Cáceres & Lebrusán, 2017).

En cuanto a su condición de inmigrantes, los problemas suelen estar relacionados con factores como su color, religión, origen étnico, etc (Cárdenas et al, 2008). Además, la situación de irregularidad en la que se pueden encontrar muchas mujeres, dota al empleador de cierta posición de abuso de poder y conocimiento, en la que la trabajadora se ve anulada por miedo a que se revele su estatus legal y únicamente cuenta con el deseo de regularizar y tramitar su situación.

Por último y como se ha expuesto a lo largo del trabajo de investigación, su condición de trabajadoras domésticas hace que estén expuestas a condiciones laborales precarias. Éstas están sometidas escaso control e inspección, así como a limitaciones en cuanto a derechos sociales y laborales (como puede ser el no tener derecho a la prestación por desempleo) en comparación con el resto de sectores de actividad a pesar de la reciente legislación.

Como ejemplo de posibles vulneraciones y de los datos obtenidos de la encuesta, resulta contradictorio el hecho de que el 50% de los empleadores hayan contestado afirmativamente conocer la ley específica sobre el empleo doméstico y, por ende, la obligatoriedad de dar de alta en la Seguridad Social, y sólo un 39% de los mismos haya a su vez afirmado que su trabajadora doméstica sí está dada de alta en la Seguridad Social. Esto nos indica que al menos un 11% de los empleadores tienen conocimiento de la situación irregular en la que se encuentra su trabajadora doméstica.

Esto puede deberse a varios motivos que desconocemos, pero lo cierto es que de la literatura y la metodología cualitativa y cuantitativa llevada a cabo puede

inferirse que las razones varían entre: i) que al empleador no le interesa verse envuelto en trámites burocráticos para remediarlo, ii) que sea la propia empleada a la que no le interese darse de alta en la Seguridad Social por trabajar en modalidad por horas y perder beneficios en el INEM o, iii) que, por motivos económicos, al empleador no le compense pagar cierta cantidad a la Seguridad Social para la cobertura social de su trabajadora.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A lo largo del trabajo de investigación, se ha podido analizar la situación del empleo doméstico en España y determinar los principales problemas sociales, económicos y laborales que se esconden detrás del Sector Hogares. La reciente legislación ha puesto un mayor foco de atención en las insuficiencias que rodeaban al sector en cuanto a protección de derechos, pero, sin embargo, no ha sido suficiente para equiparar los derechos de las empleadas domésticas al no gozar de los mismos beneficios que el resto de sectores de actividad. Esto no hace sino despreciar aún más el empleo doméstico al reconocerse que el trabajo de los cuidados, muy importante dentro del sistema del bienestar de las familias y del Estado Social, no tiene la misma protección que el resto de empleos.

Así, las principales conclusiones que se pueden derivar son las siguientes:

PRIMERA. En cuanto a la problemática económica, se puede afirmar que la legislación específica sobre el empleo doméstico ha avanzado considerablemente en el reconocimiento de derechos económicos, pero la obligatoriedad de afiliación a la Seguridad Social por el trabajo efectivamente realizado sin la correspondiente la prestación por desempleo genera mucha incertidumbre y desamparo entre el colectivo de los trabajadores domésticos. Según datos de la EPA, al menos el 55% de los trabajadores totales del sector del empleo doméstico se encuentran en situación irregular (INE, 2017). Por tanto, se cuestiona la efectividad de la legislación y reafirma la economía sumergida que existe en el sector en el que el dinero en negro está a la orden del día. Todo esto tiene a su vez repercusión en el PIB español, que a pesar de ser uno de los sectores con mayor empleabilidad que ni siquiera sufrió dificultades con la llegada de la crisis (De Villota, Herrero, & Cupeiro, 2011), no tiene una especial relevancia en su contribución a la economía española como debería. En este sentido, las autoridades deberían regularizar la situación y

dotar de más derechos a los trabajadores en el sector que sufren vulneraciones y abusos por la alta informalidad del sector al insertarse en la esfera privada del hogar de las familias y desplazarse la contratación a la relación privada basada en la autonomía de la voluntad entre las partes.

SEGUNDA. La minusvaloración del trabajo doméstico y la triple discriminación a la que se ve sometida la mujer inmigrante trabajadora son las principales problemáticas sociales. La invisibilidad de los trabajos realizados por ser efectuados dentro de la esfera del hogar hace que se niegue la función social que tienen y, por ende, no se le preste la especial atención que merece. En este sentido, la normativa no pretende ser discriminatoria, pero al dejar al margen la previsión sobre posibles situaciones de vulnerabilidad que se producen en el trabajo doméstico no está siendo una ley protectora de derechos de este colectivo. La inexistencia de mecanismos efectivos de control hace que difícilmente se puedan cumplir los mínimos legales establecidos. Así, la autonomía de voluntad entre las partes es lo que suele imperar en estas situaciones teniendo en cuenta la desvalorización histórica que sufre esta modalidad de empleo, siempre oculta en el hogar. Parece plausible así argumentar que es precisamente esta desvalorización histórica la que justifica los abusos laborales y discriminatorios por parte de los empleadores.

TERCERA. Por otro lado, la problemática laboral está relacionada principalmente con incumplimientos de contrato, condiciones laborales precarias, bajos salarios, etc. que a pesar de la legislación se siguen sucediendo. El principal problema parece derivar de la inseguridad jurídica a la que se ve expuesto el colectivo de trabajadores domésticos con una legislación poco efectiva en la realidad. La aún inexistente prestación por desempleo, así como los tediosos trámites burocráticos hacen que, en muchas ocasiones, tanto empleadas como empleadores, busquen eludir la ley y más concretamente, la afiliación a la Seguridad Social. Además, el estatus jurídico de muchas trabajadoras es un factor influyente a la hora de negociar sus

términos laborales. Para aquellas que se encuentran en situaciones más desfavorables, el temor a las represalias es superior a los beneficios que piensan les puede aportar negociar mejores condiciones económicas. Así, muchas trabajadoras buscan regularizar su situación o renovar permisos de residencia y esto les lleva a aceptar condiciones no tan favorables. En el otro extremo y para trabajadoras que no sienten dicho temor por no estar en una situación irregular, la administración no es efectiva como garante de sus derechos y no da respuestas a sus dudas y necesidades. Destacar, además, la generalizada ignorancia de ambas partes de la relación jurídica sobre la ley específica del servicio doméstico lo que hace que se siga manteniendo la alta informalidad en el sector.

En vista de las principales conclusiones, las recomendaciones para solucionar las problemáticas descritas pueden resumirse en los siguientes puntos, entre otros muchos:

PRIMERA. El gran avance en el reconocimiento de derechos de los trabajadores domésticos está relacionado con la ratificación por España del Convenio 189, adoptado en junio de 2011 por la Conferencia Internacional del Trabajo para la OIT. La ratificación de este convenio supondría aumentar gasto público para modificar la ley específica del empleo doméstico y reconocer el derecho al paro para así equipararlo con el resto de empleos, lo que supone un esfuerzo a nivel de presupuestos pero que a largo plazo derivará en una mayor contribución al PIB.

SEGUNDA. En la lucha contra la precariedad de las condiciones laborales, sería interesante a su vez simplificar los trámites burocráticos de contratación y pagos de contribuciones a través del reconocimiento de pagos a través de transferencias para evitar el fraude que da lugar a la economía sumergida. Asimismo, el Estado podría aumentar la subvención a las cotizaciones sociales de los trabajadores del hogar, ejerciendo un papel de corresponsabilidad en

trabajos del cuidado. Autores como Díaz Gorfinkiel & Fernández (2016) apuestan por incentivar a los empleadores mediante la bonificación de las cotizaciones a la Seguridad Social en el largo plazo para así mejorar los sistemas de inspección y acabar con la impunidad de aquellos que dan su negativa para regularizar la situación de sus empleados domésticos.

TERCERA. Dado que el desconocimiento de la legislación específica, así como su escasa difusión es un obstáculo a la hora de garantizar los derechos y suscribir las obligaciones de las partes con la administración, se podría plantear la negociación de un convenio laboral del servicio doméstico en la que participen asociaciones de mujeres trabajadoras (Oxfam, 2018). De esta forma, su difusión en dichas asociaciones y agencias de empleo resultaría más efectiva y tendría una repercusión más global al tener efecto sobre el conjunto de la sociedad. El papel del Estado en este caso sería la puesta en marcha de campañas de concienciación para dignificar el empleo doméstico y sensibilizar acerca de los derechos y responsabilidades de cada una de las partes.

CUARTA. Como mecanismo para garantizar el cumplimiento de las condiciones laborales estipuladas, así como la obligatoriedad de alta en la Seguridad Social, se deben implementar más sistemas de inspección de hogares. Sin embargo, esta tarea se debe articular de alguna manera en que no se viole el domicilio personal, que al considerarse el reducto último de la intimidad de las personas requiere de ciertas especialidades. Sin embargo, si dichos hogares tienen a una persona contratada bajo su cargo, es entendible que se deban realizar controles para garantizar unos mínimos legales por lo que la inacción de la Inspección de Trabajo no está del todo justificada.

QUINTA. Oxfam (2018) destaca en su informe el elogio de la Organización Internacional del Trabajo hacia la práctica francesa en este sector. El *modus operandi* del servicio doméstico en Francia se caracteriza principalmente por ser un sistema sencillo para ambas partes de la relación y por dar una alta

cobertura de costes por el Estado. Así, el sistema funciona de la siguiente manera: los trabajadores domésticos adquieren cheques en estancos o Internet y en ellos se registran las horas a pagar (según convenios), además de añadirse un 10% por aquellos descansos que están remunerados. Los cheques se utilizan por la trabajadora en el banco para ingresar el sueldo correspondiente; evitándose así el dinero en efectivo que da lugar a muchos fraudes y estando registradas todas las transferencias bancarias efectuadas. El rol del Estado consiste en financiar un 50% del coste de la empleada hasta un máximo anual estipulado, en términos de salario y cotización. El empleado en este caso se hace cargo de, a través de los resguardos del sistema de cheques utilizado por la empleada, pagar la cotización y reclamar devoluciones de la mitad de los costes por la exención fiscal fijada. De esta manera el Estado se hace corresponsable del sistema de cuidados de las familias y fomenta su actividad económica y laboral a la par que garantiza condiciones más favorables para el colectivo dedicado al servicio doméstico reduciendo la economía informal.

Con todo, cabe concluir afirmando que este Trabajo de Fin de Grado ha constatado los principales problemas económicos, laborales y sociales del trabajo doméstico, y que derivan principalmente tanto de la existencia de vacíos en la normativa como de una mentalidad tradicional acerca del empleo doméstico que provoca la alta informalidad del sector. La reciente reforma garantiza una protección más efectiva del colectivo de trabajadores del hogar, pero los cambios, aún positivos, son insuficientes. Por tanto, queda un largo camino por recorrer para adoptar políticas que equiparen al Sistema Especial de Empleados del Hogar con el Régimen General, así como medidas que prevención y acción que regulen posibles situaciones de vulnerabilidad en las que se pueden ver envueltos los empleados. El incumplimiento de los mínimos legales establecidos sobre condiciones de contratación y obligatoriedad de afiliación a la Seguridad Social se pueden explicar por el desconocimiento generalizado de la normativa, las escasas ventajas que proporciona el sistema, el estatus legal de las trabajadoras inmigrantes y por los inexistentes

mecanismos de control de la Administración. En este sentido y en línea con lo comentado anteriormente, son necesarias campañas de concienciación e información sobre las especialidades del sector para mejorar la relación empleado-empleador y, en consecuencia, las condiciones laborales y sistemas de inspección efectivos.

No obstante, ha quedado constatado que el mayor reto para el colectivo de trabajadores domésticos es la equiparación con el Régimen General, lo que reportará grandes beneficios económicos, laborales y sociales relativos a la configuración del sistema de cuidados.

6. REFERENCIAS

- Anderson, B. (2000). *Doing the dirty work?: The global politics of domestic labour*. Oxford: Palgrave Macmillan.
- Ajenjo, M., & García Román, J. (2011). El tiempo productivo, reproductivo y de ocio en las parejas de doble ingreso. *Papers: revista de sociologia*, 96(3), 0985-1006.
- Bakan, A. B. & Stasiulis, D. (1994). Foreign domestic worker policy in Canada and the social boundaries of modern citizenship. *Science & Society*, 58(1), 7-33.
- Blasco, T. & García, L. (2008). Técnicas conversacionales para la recogida de datos en investigación cualitativa: La entrevista (I). *Nure investigación*, (33).
- Buján, R. M. (2009). ¿Y qué pasa con mi cuidadora? Inmigración, servicio doméstico y privatización de los cuidados a las personas dependientes. *Zerbitzuan: Gizarte zerbitzuetarako aldizkaria= Revista de servicios sociales*, (45), 99-109.
- Buján, R. M. (2010). La reorganización de los cuidados familiares en un contexto de migración internacional. *Cuadernos de relaciones laborales*, 29(1), 93-123.
- Buján, R. M. (2014). ¡El trabajo doméstico cuenta! Características y transformaciones del servicio doméstico en España. *Migraciones. Publicación del Instituto Universitario de Estudios sobre Migraciones*, 0(36), 275-305.

- Cáceres, P. & Lebrusán, I. (2017). *LA MUJER INMIGRANTE EN EL SERVICIO DOMÉSTICO: Análisis de la situación laboral e impacto de los cambios normativos*. Madrid: Asociación AD Los Molinos.
- Cárdenas-Rodríguez, R., Monreal-Gimeno, C., & Pérez, I. P. (2008). La inmigración femenina en España. *Revista de humanidades*, (15), 115-138.
- Cerri, C. & Alamillo-Martínez, L. (2012). La organización de los cuidados, más allá de la dicotomía entre esfera pública y esfera privada. *gazeta de Antropología*, 28(2): artículo 14.
- Consejo Económico y Social (2009). Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España 2009. *Colección Memorias*. Madrid: Consejo Económico y Social, 17.
- Convenio 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, Organización Internacional del Trabajo [OIT]. Ginebra, Suiza. 1 de julio de 2011.
- Colectivo IOÉ. (2001). *Mujer, inmigración y trabajo*. Madrid: Instituto de Migraciones y Servicios Sociales IMSERSO.
- Colectivo IOÉ. (2013). El empleo irregular de personas inmigradas desde la perspectiva de las empresas de hostelería, construcción y los hogares que emplean servicio doméstico en la Comunidad de Madrid. Madrid: Colectivo IOÉ.
- Cordero, A. L., Morales, V. P. P., & Tanase, E. L. (2017). » El trabajo de hogar y de los cuidados como nicho de empleo para las mujeres inmigrantes. El caso de ecuatorianas en Zaragoza. *Acciones e investigaciones sociales*, (37), 95-116.

- Cruz, F., Lozano M. & Aguilar, M. J. (2010). Mujeres inmigrantes en el servicio doméstico. Acceso al empleo y contratación, problemática ocupacional y condiciones de vida. Toledo, Instituto de la Mujer Castilla La Mancha.
- Daroca, E. D. (2016). Las reformas de la regulación del trabajo doméstico por cuenta ajena en España. *Investigaciones feministas: papeles de estudios de mujeres, feministas y de género*, (7), 129-148.
- De Dios Herrero, M. (2006). El trabajo de las empleadas domésticas: entre lo doméstico (privado) y lo asalariado (público). *La aljaba*, 10, 157-174.
- De Villota, P., Herrero, I. F. & Cupeiro, S. V. (2011). Impacto de la crisis económica en el trabajo doméstico remunerado domiciliario y propuesta de medidas de política fiscal, social y laboral para estimular su formalización y profesionalización. Madrid: Instituto de la Mujer y Foro Social Europeo. Disponible en: [//www.inmujer.gob.es/eu/observatorios/observIgualdad/estudiosInformes/docs/impCrisisEcoTrabDomic.pdf](http://www.inmujer.gob.es/eu/observatorios/observIgualdad/estudiosInformes/docs/impCrisisEcoTrabDomic.pdf)
- Díaz Gorfinkiel, M. & Fernández López, C. (2016): Impacto de las reformas legislativas en el sector del empleo del hogar en España. Serie Condiciones de Trabajo y Empleo No 82. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.
- Eurostat (2017). *Key figures on Europe 2017 edition*. Luxembourg: European Commission.
- Fernández, R. L., & Blanco, J. M. M. (2018). Procesos de diferenciación de personas de nacionalidad extranjera desde la normativa sobre empleo de hogar. El caso de las empleadas de hogar de nacionalidad extranjera extracomunitaria en España. *Comparative Cultural Studies-European and Latin American Perspectives*, 3(5), 103-112.

- Gálvez Muñoz, L., Rodríguez Modroño, P., & Domínguez Serrano, M. (2011), "Total work by gender in Mediterranean countries: an unsustainable and unequal system" en Addis, E., Degrave, F., Eriksen, J. & de Villota, P., *Gender and Public Policies in Europe*, Londres, Ashgate. pp. 77-105
- INE (2010). *Encuesta de Usos de Tiempo 2009-2019*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística.
- INE. (2014). *Encuesta de Población Activa (EPA) 2014*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística.
- INE. (2017). *Avance Anuario de Estadísticas 2017*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística.
- INE. (2017). *Encuesta de Población Activa (EPA) 2017*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística.
- INE (2017bis). *Encuesta de Población Activa (EPA) 2017*. Decil de salarios del empleo principal. Madrid: Instituto Nacional de Estadística.
- INE. (2018). *Encuesta de Población Activa (EPA) 2018*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística.
- Leitner, S. (2003). Varieties of Familialism: the Caring Function of the Family in Comparative Perspective. *European Societies*, 5(4): 353-75.
- León, M. (2013). A real job? Regulating household work: The case of Spain. *European Journal of Women's Studies*, 20(2), 170-188.
- Mauleón, I., & Sardá, J. (2014). La economía sumergida en Navarra. *Informe al Parlamento de Navarra*.

- Millán Vázquez de la Torre, M., Santos Pita, M. D. P., & Pérez Naranjo, L. M. (2015). Análisis del mercado laboral femenino en España: evolución y factores socioeconómicos determinantes del empleo. *Papeles de población*, 21(84), 197-225.
- Moré, P. (2013). La vuelta de las «internas». Crisis y condiciones laborales en el empleo del hogar y el trabajo de cuidados. *Sociología del Trabajo*, (79), 30-48.
- Moreno, A. (2019). Las familias monoparentales en España. *Revista Internacional de Sociología*, 58(26), 39-63.
- Orozco, A. P. (2006). Amenaza tormenta: la crisis de los cuidados y la reorganización del sistema económico. *Revista de economía crítica*, 5, 7-37.
- Oso, L. & Parella, S. (2012). Inmigración género y Mercado de trabajo: una panorámica de la investigación sobre la inserción Laboral de las mujeres inmigrantes en España. *Cuadernos de relaciones laborales*, 30(1), 11-44.
- Oxfam Intermón y Laboratorio de Derecho Social del Instituto Universitario de Estudios de Género de la Universidad Carlos III (2018). Si estuviera legalmente remunerado, el empleo del hogar en España equivaldría al 2,8% del PIB. Recuperado de: <https://www.oxfamintermon.org>
- Pajares, M. (2010). *Inmigración y mercado de trabajo. Informe 2010*. Madrid: Observatorio Permanente de la Inmigración. www.redincola.org/download_fic.php?id=77
- Parella, S. (2003). *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*. Barcelona: Anthropos Editorial.

- Parella, S. (2007). Las migraciones femeninas y la internacionalización de la reproducción social. Algunas reflexiones. *Quaderns de la Mediterrània*, 7, 149-154.
- Prados, M. Á. H., & Guillén, B. M. L. (2015). RESPONSABILIDAD FAMILIAR. ¿UNA CUESTIÓN DE GÉNERO?. *Educación Social y Género*.
- Quispe Parí, D. J. & Sánchez Mamani, G. (2011). Encuestas y entrevistas en investigación científica. *Revista de actualización clínica investiga*, 10, 490.
- Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar, Boletín Oficial del Estado (BOE). 17 de noviembre 2011.
- Ripoll, C. (2012). *La participación del varón en el trabajo doméstico no remunerado* (Doctoral dissertation, Tesis doctoral sin publicar. Universidad de Alicante. Disponible en: http://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/27366/1/Tesis_Ripoll.pdf).
- Rodríguez, B. R., & Macías, H. D. V. (2017). Diferencias generacionales en prácticas de consumo. El caso de los millennials y de la generación Z. *JÓVENES EN LA CIENCIA*, 2(1), 597-600.
- Royo, M. T. B. (2007). Consecuencias del envejecimiento en la sociedad española actual. In *Comunicación e persoas maiores: Actas do Foro Internacional* (pp. 239-256). Colexio Profesional de Xornalistas de Galicia.
- Santamaria, L. C. (2009). La mercantilización y mundialización del trabajo reproductivo. El caso español. *LA CRISIS ECONÓMICA Y FINANCIERA*.

Santos, M. L. (2011). El trasfondo normativo en relación con el empleo inmigrante: El caso específico del empleo doméstico. *Inmigrantes en el servicio doméstico: determinantes sociales, jurídicos e institucionales en la reorganización del servicio doméstico*. (Cap. 3, pp.77-108). Madrid: Talasa Ediciones.

Sassen, S. (2003), *Los Espectros de la Globalización*. Buenos aires: Fondo de la Cultura Económica.

SEPE (2017). Informe del Mercado de Trabajo de las Mujeres, Datos 2016. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Recuperado de: <https://www.sepe.es>

Valenzuela, M. E. (2010). Trabajo doméstico remunerado en América Latina. *Revista del Observatorio Brasil de la Igualdad de Género*, 49-62.

Velásquez, M. Y. C., Guerrero, J. F. R., Pérez, L. G. R., & Bonilla, N. J. V. (2015). Conductas auto-protectoras en trabajadoras del servicio doméstico remunerado. *Cultura del cuidado*, 12(2), 69-78.

7. ANEXOS

Anexo 1. ENCUESTA DE AUTOAPLICACIÓN SOBRE LA SITUACIÓN DEL EMPLEO DOMÉSTICO EN ESPAÑA

Este cuestionario tiene como finalidad conocer la situación laboral de los empleados y empleadas en el servicio doméstico para un trabajo de investigación. Si no tienes contratado servicio doméstico en la actualidad, piensa en el último trabajador/a doméstico/a que hayas empleado al contestar. Tus respuestas serán tratadas de forma CONFIDENCIAL Y ANÓNIMA.

1. ¿Tienes en la actualidad empleado a más de un trabajador/a doméstico/a?

- Sí
- No

2. ¿Tu empleado/a es de origen español?

- Sí
- No
- NS/NC

En caso de no ser español, ¿qué opción le describiría mejor?

- Afroamericano
 - Asiático
 - Americano
 - Latino
 - Europeo
 - NS/NC
 - Otro (Por favor especifique)
- _____

3. ¿Cuál es su género?

- Masculino
 - Femenino
 - Otro (Por favor especifique)
- _____

4. Edad del empleado/a

- <18
- 18-24
- 25-34
- 35-44
- 45-54
- >54
- NS/NC

5. ¿Cuál es su nivel de formación alcanzado?

- Primaria
- Secundaria
- Estudios superiores
- Estudios universitarios

- NS/NC

6. Especifique la modalidad de trabajo que realiza

- Interna
- Externa jornada completa
- Externa media jornada
- Externa por horas

Si trabaja por horas, número de horas realizadas a la semana en el hogar _____

7. ¿Cómo contactaste con tu empleado/a?

- Amigos/conocidos/familiares
 - Prensa/anuncios particulares
 - Por medio de agencias privadas
 - Por medio de ONG o asociación
 - Otro (Por favor especifique)
- _____

8. ¿Qué tareas suele desempeñar el empleado/a en el hogar?

- Mantenimiento y limpieza del hogar
 - Cuidado de niños
 - Cuidado a personas mayores no dependientes
 - Cuidado a personas mayores dependientes <65 años
 - Cuidado a personas mayores dependientes >65 años
 - Otro (Por favor especifique)
- _____

9. Forma del contrato

- Oral
- Escrita
- Sin contrato

10. Estatus legal de tu empleado/a doméstico/a

- Permiso temporal de residencia y trabajo (1 o 2 años)
 - Permiso permanente o de larga duración (5 años)
 - Nacionalidad española
 - Otra nacionalidad de la Unión Europea
 - NS/NC
 - Otro (Por favor especifique)
- _____

11. ¿Está tu empleado/a dado/o de alta en la Seguridad Social por el trabajo realizado en tu hogar?

- Sí
- No
- NS/NC

12. ¿Conoce Ud. la ley específica sobre el servicio doméstico?

- Sí

- No

13. ¿Cómo es tu relación con el empleado/a?

- De afecto y comprensión
- Le ayudo con trámites de papeles
- Le doy recompensas económicas extras
- Me suelo mostrar desconfiado y temeroso con el servicio doméstico
- No tengo ningún tipo de relación más allá de la cordialidad
- Otro (Por favor especifique)

14. Por favor, indica el salario que pagas al mes a tu empleado/a

- <300€
- 301 a 600€
- 601 a 900€
- 901 a 1.300€
- >1300€

Si trabaja por horas, indica el salario pagado por hora _____

Anexo 2. TABLAS

Tabla 1: Número total de trabajadores domésticos en países de Europa en 2017

2017	Total empleos	Trabajadores domésticos en hogares	% que supone el empleo doméstico sobre el total de empleos de cada país
UE-28	221,969,800	2,162,300	0´9%
Bélgica	4,587,200	4,200*	0´09%*
Bulgaria	3,073,400	9,7	0´3%
República Checa	5,093,900	---	---
Dinamarca	2,734,000	2,300*	0´08%*
Alemania	40,481,600	201,5	0´4%
Estonia	625,6	---	---
Irlanda	2,124,900	7,500*	0´3%*
Grecia	3,682,700	34,4	0´9%
España	18,648,500	619,6	3´3%
Francia	26,511,800	269,9	1%
Croacia	1,603,000	1,100*	0´06%*
Italia	22,443,600	729,9	3´2%
Chipre	369	12,8	3´4%
Letonia	861,9	---	---
Lituania	1,305,600	---	---
Luxemburgo	269,9	4,9	1´8%
Hungría	4,373,400	5,1	0´1%
Malta	195,2	400*	0´2%*
Países Bajos	8,376,400	8,1	0´09%
Austria	4,185,300	9,7	0´2%
Polonia	16,078,800	27,1	0´1%
Portugal	4,515,400	100,9	2´2%
Rumania	8,363,200	48,6	0´5%
Eslovenia	943,5	---	---
Eslovaquia	2,502,100	---	---
Finlandia	2,402,600	10,1	0´4%
Suecia	4,833,900	---	---
Reino Unido	30,783,100	50,9	0´1%

Fuente: Basado en Eurostat (2017)⁷

⁷ *Datos poco exactos

-- sin datos

Tabla 2: Evolución del número de hogares que emplean trabajadores domésticos desde 1998 hasta 2008 en Europa

Hogares que Emplean Personal Doméstico y Empleados Trabajando en Hogares, Europa de los 15 (1988-2008)

Expresado en miles	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	
BÉLGICA (1)																						
Hogares						86	86	88	90	93	94	18	18	11	10	11	16	21	24	34	42	
Empleados						86	85	87	90	93	17	17	17	10	10	10	15	21	23	33	41	
ALEMANIA																						
Hogares						119	121	124	127	129	134	135	131	136	138	137	145	180	187	206	216	
Empleados						111	115	116	119	123	126	126	121	126	129	129	135	159	166	185	197	
IRLANDA (2)																						
Hogares																						
Empleados																						
GRECIA (3)																						
Hogares																						
Empleados																						
FRANCIA																						
Hogares																						
Empleados																						
ITALIA																						
Hogares																						
Empleados																						
LUXEMBURGO																						
Hogares																						
Empleados																						
P. BAJOS																						
Hogares																						
Empleados																						
AUSTRIA																						
Hogares																						
Empleados																						
PORTUGAL																						
Hogares																						
Empleados																						
FINLANDIA																						
Hogares																						
Empleados																						
ESPAÑA																						
Hogares																						
Empleados																						
R. UNIDO (4)																						
Hogares																						
Empleados																						
DINAMARCA																						
Hogares																						
Empleados																						
SUECIA																						
Hogares																						
Empleados																						

No se dispone de datos para las casillas en blanco

(1) Desde 1999 los datos provienen de la "European Labour Force Survey". Antes de 1999 se refieren a estimaciones a mitad de año.

(2) Antes de 1998 los datos se refieren a estimaciones realizadas en abril de cada año.

(3) Desde 1998 los datos se refieren a estimaciones realizadas el segundo trimestre de cada año.

(4) Antes de 1992 son estimaciones realizadas en el mes de junio.

Fuente: De Villota, Herrero & Cupeiro (2011).

Tabla 3: Diferencias en las condiciones laborales entre el Régimen General, el Régimen General de Empleados del Hogar anterior a 2012 y el Sistema Especial de Empleados del Hogar actual.

	RÉGIMEN GENERAL	RÉGIMEN ESPECIAL EMPLEADOS/ AS DE HOGAR (REAL DECRETO) 1424/1985	SISTEMA ESPECIAL EMPLEADOS/AS DE HOGAR (REAL DECRETO 1620/2011) ACTUAL
Contrato	Escrito	Verbal o escrito	Verbal o escrito. Pero, si la relación laboral es igual o mayor a cuatro semanas es obligatorio entregar condiciones de trabajo por escrito. La trabajadora puede solicitar por escrito sus condiciones laborales.
Jornada laboral diaria (máxima)	9 horas	9 horas+tiempos de presencia	40 horas semana (8 horas día)+tiempos de presencia (deben pagarse y pactarse de antemano)
Descanso entre jornadas	12 horas	8 horas internas/10 horas externas	10 horas internas (+ 2h. de descanso diario para comidas)/12 horas externas
Descanso semanal	36 horas continuas	36 horas (24 deben ser continuas)	36 horas continuas
Salario en especie (% salario base)	Máximo 30%	Máximo 45%	Salario Mínimo Interprofesional con posibilidad de descuento en las internas del 30% respetando el SMI anual
Dos pagas extraordinarias	30 días cada una	Mínimo 15 días cada una	30 días cada una
Prestación por desempleo	Sí	No	No
Baja retribuida por enfermedad	Desde el 3º día	Desde el 29º día	Desde el 4º día
Cotización de la Seguridad Social	Variable según salario	Fija	Cotización desde la primera hora
Preaviso en caso de despido:			
* relación laboral <1 año	30 días	7 días	7 días
* relación laboral >1 año	30 días	20 días	20 días
Indemnización despido justificado	20 días	7 días	20 días
Límite máximo por año trabajado	12 mensualidades	6 mensualidades	12 mensualidades

Fuente: Bona (2009) y Buján (2014).

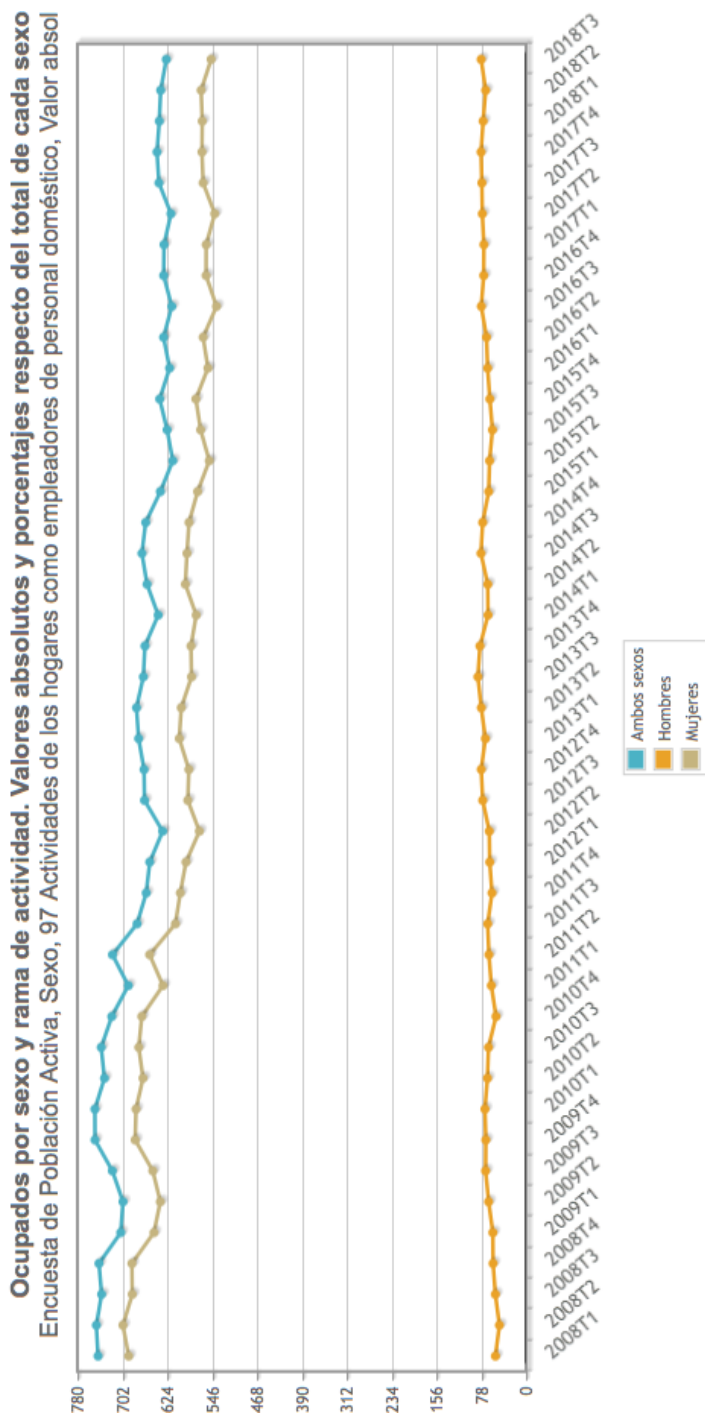
Tabla 4: Distribución de actividades en un día promedio en varones y mujeres (en horas y minutos)

Distribución de actividades en un día promedio (en horas y minutos)				
Actividades	Varones 2002-03	Varones 2009-10	Mujeres 2002-03	Mujeres 2009-10
Cuidados personales	11:24	11:35	11:21	11:29
Trabajo remunerado	3:37	3:03	1:44	1:53
Estudios	0:42	0:47	0:43	0:47
Hogar y familia	1:30	1:50	4:24	4:04
Trabajo voluntario y reuniones	0:11	0:11	0:16	0:15
Vida social y diversión	1:32	1:01	1:27	0:57
Deportes y actividades al aire libre	0:56	0:49	0:39	0:33
Aficiones e Informática	0:27	0:44	0:12	0:23
Medios de comunicación	2:25	2:45	2:08	2:33
Trayectos y tiempo no especificado	1:15	1:14	1:05	1:07

Fuente: INE (2010)

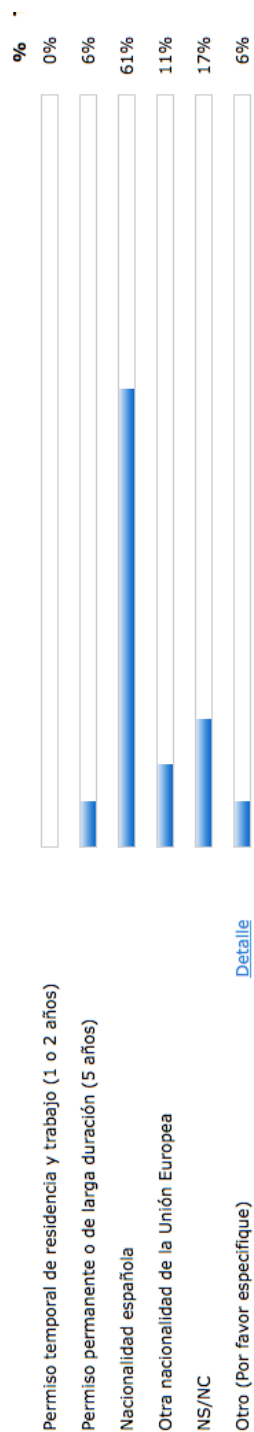
Anexo 3. GRÁFICOS

Gráfico 2: Datos de la EPA de ocupados en (97) Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico



Fuente: INE (2018).

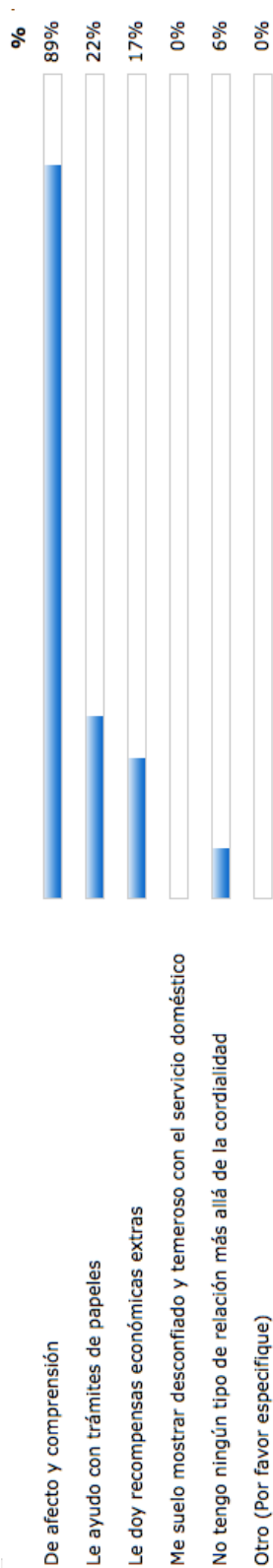
Gráfico 8: Estatus legal de las trabajadoras domésticas según la encuesta



Fuente: Basado en los resultados obtenidos en la encuesta⁸

⁸ Otro a especificar: *en proceso de tramitación para obtener permiso de residencia.*

Gráfico 13: Aspectos que definen la relación empleador-empleado.



Fuente: Basado en los datos obtenidos en la encuesta.