



---

# Universidad de Valladolid

**FACULTAD DE EDUCACIÓN Y TRABAJO SOCIAL.**

GRADO EN TRABAJO SOCIAL

2014/2015

TRABAJO DE FIN DE GRADO:

**Estudio de la situación de las Empleadas de Hogar en España, desde su proceso de integración en el Régimen General hasta el ámbito de la Economía sumergida.**

Presentado por: **Clara Reques Vázquez**

Tutora Académica: **María del Carmen Peñaranda Cólera**

## Resumen

---

España ha experimentado grandes cambios en su estructura socio-familiar originando un déficit de cuidados. Esta carencia es suplida a través de la contratación de personas ajenas a la unidad familiar, las trabajadoras domésticas.

Hoy en día, el colectivo de empleadas de hogar en España se ve inmerso en pleno periodo transitorio hacia la inclusión total en el Régimen General de trabajadores, con la pretensión de otorgarles mayor protección. Teniendo en cuenta que la mayor parte de las trabajadoras son mujeres e inmigrantes, aumenta la situación de vulnerabilidad y exclusión social. El presente trabajo pretende explicar la situación actual de estas mujeres a partir de un análisis teórico, normativo y de su propia experiencia, teniendo en cuenta el peculiar contexto en el que desarrollan su actividad laboral.

**Palabras clave:** trabajo doméstico, economía formal, economía sumergida, mujer migrante, vulnerabilidad social, precariedad laboral.

## Abstract

---

Spain has undergone great changes regarding its social and family structures, causing a caring deficit. This deficit is being fulfilled through the hiring of people from outside the family nucleus: the household employees.

Nowadays the group of domestic workers in Spain is getting deep into the height of a temporary period of time towards the full inclusion in the Employee General Category, with the aim of giving them greater protection. Taking into account that most of the workers are women and immigrants, the state of vulnerability and social exclusion increases. The present essay aims to explain the current situation of these women from a theoretical, normative analysis and from their own experience, in the light of the particular context in which they develop their professional activity.

**Key words:** work in domestic services, formal economy, informal economy, migrant women, social vulnerability, job insecurity.

# ÍNDICE

---

1. Introducción .....	pág. 4 y 5
2. Justificación del trabajo .....	pág. 6 y 7
3. Objeto y objetivos.....	pág. 8
4. Fundamentación Metodológica.....	pág. 9 y 10
5. Marco Teórico- Conceptual.....	pág. 11 - 20
6. Análisis del Marco Normativo.....	pág. 21 - 29
7. Análisis de resultados: Consecuencias personales/sociales de la situación de las empleadas de hogar en España .....	pág. 30 – 47
8. Análisis Crítico.....	pág. 48 - 51
9. Intervención desde Trabajo Social .....	pág. 52 - 54
10. Reflexión Activa .....	pág. 55 y 56
11. Bibliografía .....	pág. 57 - 60
12. Anexos .....	pág. 61 - 70

# 1. INTRODUCCIÓN

---

El trabajo en el servicio doméstico se ha constituido como una realidad social fruto de los acontecimientos que ha experimentado España en las últimas décadas. El caso español, merece ser objeto de estudio debido a los grandes cambios sufridos en el contexto socio-familiar y laboral, el crecimiento económico a partir de los años noventa y su formación como país foco de atracción de población inmigrante.

El escaso desarrollo de las políticas sociales para la conciliación de la vida familiar y laboral y unida a la rigidez de la división sexual del trabajo, ha impedido la reorganización de los elementos sociales, entendidos como unidades familiares o de convivencia. Esto ha generado la necesidad de dar respuestas alternativas al mantenimiento y cuidado del hogar, siendo la contratación de las trabajadoras domésticas una estrategia factible por su dimensión individual. El déficit de cuidado que presenta España es respondido a través de las necesidades económicas de la población empobrecida de otros países. Gracias a la interconexión de las dinámicas económicas globales y la internacionalización de los procesos sociales, se genera un mercado de trabajo doméstico, transfiriendo las responsabilidades de reproducción social.

Se considera que la forma más eficiente de abordar la situación concreta en la que se encuentran las mujeres trabajadoras domésticas, debido a su realidad condicionada, es a través de una investigación de campo. En el presente trabajo, y a través de la visión extraída de sesenta cuestionarios respondidos por empleadas domésticas, se trata de ofrecer una muestra de la realidad del colectivo. A lo largo del mismo se podrán ir distinguiendo aquellos motivos que hacen que este colectivo de trabajadoras se vea inmerso en un doble proceso. Por un lado, un proceso normativo con la entrada de la Ley 27/2011, de 1 de Agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social en lo referente al colectivo de empleados domésticos. Por otro lado, producto de la invisibilidad y dificultad de llevar a cabo un seguimiento del cumplimiento de la Ley, la inmersión en la Economía Informal Española. Si a estos dos factores, se les une el no establecimiento del

Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo, que obliga a los Estados miembros a implementar una serie de medidas de protección al colectivo de empleadas domésticas, nos encontramos con que miles de trabajadores quedan en una situación de vulnerabilidad social.

Primeramente, se hace necesario un proceso de investigación teórica-conceptual del colectivo de empleadas domésticas. Se trata de una aproximación que parte de los orígenes del colectivo hasta la situación actual en España a través de la visión de diversos autores.

Posteriormente, se realizará un análisis comparativo entre la ley anterior y la vigente. Se hace imprescindible este apartado ya que las consecuencias durante el periodo de transición son las que se pretenden reflejar en el presente trabajo.

A continuación, se efectuará una interpretación objetiva sobre los datos obtenidos a través de la encuesta realizada por sesenta empleadas de hogar.

Después se examinarán tales resultados con el fin de establecer una serie de conclusiones sobre la situación de dicho grupo enmarcado en el doble proceso de la economía formal e informal, tras la entrada en vigor de la Ley 27/2011.

Finalmente, este trabajo planteará una propuesta de intervención a grandes rasgos desde el Trabajo Social y una serie de conclusiones personales con respecto al contexto en el que se enmarca el colectivo, para la posible mejora de la situación.

## 2. JUSTIFICACIÓN DEL TRABAJO

---

La elección del tema es personal, si bien me ha empujado a ello, las sensaciones y experiencias vividas durante el transcurso en el Practicum I y II en el Centro de Acción Social (CEAS) de Parquesol en Valladolid. En este periodo me enfrenté a diversas problemáticas desde la perspectiva profesional del Trabajador Social y, durante el desarrollo de las entrevistas en el Servicio de Información y Orientación (SIO), fueron múltiples las mujeres que venían con una demanda de tipo económico y habían ejercido su labor profesional en el ámbito del servicio doméstico. Casi todas ellas eran migrantes y tenían familia nuclear en España. Este hecho despertó mi curiosidad y decidí ahondar más en la cuestión.

El aumento de mujeres inmigrantes extracomunitarias en el servicio doméstico, perpetúa una triple discriminación laboral: ser mujer, inmigrante y trabajadora de una determinada clase social (Parella, 2000). Además, Esta vulnerabilidad se ve agravada por su condición especial como trabajadoras recién enmarcadas en el Régimen General o la tendencia a la economía sumergida, lo que les hace susceptibles de pedir prestaciones económicas de Servicios Sociales (Renta Garantizada de Ciudadanía o Ayudas de Emergencia) una vez dejan de desempeñar su trabajo por cese de contrato o despido.

Las empleadas domésticas se han organizado a lo largo de toda la península (Ver anexo IV) con el fin de reivindicar una serie de derechos y condiciones laborales dignas y, en especial, para pedir la ratificación del Convenio 189 por parte del Estado Español.

Desde el marco del Trabajo Social, he observado que la intervención de los trabajadores sociales se limita a los CEAS, como servicios de primer nivel, y a las diferentes entidades que trabajan con población migrante. Pero siempre desde los efectos y no desde las causas que originan esta discriminación.

Por todo ello, se ve necesaria la implicación del Trabajo Social como ente de protección con la fuerza suficiente para incidir en este contexto y poder dar

respuesta a muchas de las necesidades que presenta el colectivo de empleadas domésticas.

## 3. OBJETIVOS

---

### **OBJETO GENERAL**

Conocer la situación actual de las empleadas domésticas, su experiencia y percepción sobre sus condiciones laborales durante el periodo transitorio de incorporación al Régimen General de Trabajadores.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Analizar el marco normativo y la legislación vigente de referencia, desde el nivel internacional al estatal, que afecta a las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas.
- Estudiar y valorar el contexto marco del trabajo doméstico y la experiencia de las trabajadoras domésticas a partir de la administración de un cuestionario y de entrevistas a orientadoras laborales.
- Conocer cómo las trabajadoras domésticas perciben su propia condición laboral y el grado de satisfacción con su trabajo.
- Elaborar una propuesta, partiendo de los resultados del análisis, de una línea de trabajo e intervención desde la disciplina del Trabajo Social.



## 4. METODOLOGÍA UTILIZADA

---

Para la elaboración de la metodología y el procedimiento del presente trabajo, ha sido necesario el análisis conjunto de todos los factores que influyen en el ámbito objeto de estudio, tanto en el contexto general social, como el contexto particular de las relaciones de trabajo.

Procedimiento para la elaboración del trabajo:

1. Elección del tema. Motivación personal y profesional a partir de la realización de las prácticas correspondientes al Practicum I y Practicum II. Éstas tuvieron lugar en un CEAS de Valladolid.

2. Análisis del entorno/contexto a partir de la revisión bibliográfica, artículos de prensa, etc. para la elaboración de un diagnóstico de la situación del colectivo.

Recopilación de documentación a través de las bases de datos disponibles. Ejercicio realizado de forma continua en el desarrollo de todo el trabajo.

Consulta de manuales en el ámbito Social, relaciones de trabajo y Seguridad Social.

Consulta de bases de datos y estadísticas de las páginas oficiales del ámbito de la Seguridad Social y organismos oficiales nacionales.

3. Recogida de información a partir de la administración de un cuestionario a trabajadoras familiares.

Elaboración del cuestionario (Anexo I) para las entrevistas estructuradas individuales de personal del servicio doméstico.

Los resultados obtenidos de dicho cuestionario- que enmarca tanto la economía formal como la informal- suponen la línea principal de la investigación planteada. A través de las respuestas dadas por las diferentes empleadas domésticas con las que se ha trabajado, se determina la situación del colectivo, en primer lugar después de la modificación de la normativa en 2011 y durante el periodo transitorio a fecha de 2015, y en segundo lugar la situación de aquellas que desempeñan su labor dentro de la economía informal.

La muestra se compone de sesenta trabajadores del servicio doméstico de diversos puntos de España (56 mujeres y 4 hombres) en los que 30 de ellos tienen contrato de trabajo, 23 no lo tienen y 7 trabajan dentro y fuera de la economía formal.

4. Realización de entrevistas semiestructuradas individuales con Orientadores Laborales, con titulación de Trabajador Social, de dos entidades sociales que trabajan con el colectivo de Empleadas de Hogar, entre otros. En primer lugar tuvo lugar la entrevista con una de las Orientadoras Laborales de Cruz Roja Palencia. En segundo lugar, con las dos profesionales de Fundación Rondilla (Barrio de la Rondilla de Valladolid). La estructura de la entrevista fue igual en ambas ocasiones (Ver anexo II).
5. Doble análisis simultáneo que pretende otorgar una doble visión de la situación. Por un lado, un análisis descriptivo de los resultados de los cuestionarios y, por otro lado, un análisis temático de las entrevistas a las orientadoras laborales.
6. Escritura y desarrollo de los capítulos que conforman el presente trabajo, realizando modificaciones e inclusiones del temario que se ha abarcado al considerar de interés otros aspectos que determinarían con mayor precisión lo abordado.
7. Evaluación y Revisión general de los resultados obtenidos del conjunto del trabajo, intentado que se muestre con claridad, rigor y precisión profesional el tema objeto de estudio.

## 5. MARCO TEÓRICO- CONCEPTUAL

---

Antes de describir y analizar la situación actual de las empleadas domésticas en España, es importante adentrarse en el marco de referencia donde se encuentra encuadrado el colectivo objeto del trabajo de investigación.

### Crisis de los cuidados

Cuando hacemos referencia a la “crisis de los cuidados” (Pérez, 2006), en realidad hablamos de la quiebra del modelo anterior. Este modelo se organizaba en torno a dos ámbitos claramente diferenciados, el binomio público-hombre/ privado-mujer (Harris, 1984). En el espacio de lo privado era el espacio de la mujer, la economía de los cuidados no remunerados. La estructura social se sostenía en esta estricta división sexual del trabajo, respaldada por el modelo heteropatriarcal de familia nuclear.

El modelo de trabajo en la teoría sólo podía funcionar si el empleado se mantenía libre de cargas familiares, esto sólo era posible si uno de los progenitores asumía toda la carga familiar y de cuidados, y, por supuesto, siempre era la mujer aquella que asumía esa “presencia ausente” (Hetwitson, 1999) en el sistema económico. En la práctica, muchas familias de clase obrera no podían subsistir con la entrada de un solo sueldo en casa, por lo que la mujer debía asumir simultáneamente las labores de reproducción y algún trabajo remunerado.

Con el envejecimiento progresivo de la población y la deriva de la familia nuclear en otras formas de convivencia, unido a la necesidad- desde el punto de vista capitalista- de un equilibrio entre la producción y el consumo hizo que el modelo anterior se derrumbase. Se comienza a ver a los obreros como los máximos consumidores en potencia y ya no basta con un salario mínimo de supervivencia. Se comienzan a otorgar más posibilidades de trabajo remunerado a la mujer, es lo que comúnmente se conoce como “la incorporación de la mujer al mercado laboral”.

Tras este hecho, se precisa de una redistribución de los cuidados, donde el Estado y los mercados eluden responsabilidades, y éstas son asumidas por los propios ciudadanos en forma de contratación de personas que asumen esta tarea a cambio de una remuneración salarial (dentro y fuera de la economía).

### Antecedentes históricos y concepto de empleada doméstica

Para comenzar a explicar la función de lo que se considera empleada doméstica, hay que partir de sus antecedentes históricos. Como se ha mencionado con anterioridad, el concepto se limitaba al ámbito privado, es decir, a la unidad familiar o en casos en los que, debido a la solvencia económica de la misma, ésta pudiera contratar dichos servicios.

Podemos distinguir tres etapas en España en las que el término se va ampliando:

- Situación social durante la Guerra Civil y el Franquismo. Durante este periodo el papel de la mujer es importante en la ocupación del servicio doméstico dentro del propio domicilio o como “sirvienta”.
- En el último tercio del siglo XX se produce un incremento de los gastos en las familias. El nivel de vida aumenta y se precisa de la entrada de más dinero para poder mantenerlo.
- Aparece el término de “Sociedad de Bienestar”, que supone una transformación en la vida de los hogares y su funcionamiento.

Por tanto, lo que la empleada doméstica permite con sus servicios es una adecuada conciliación de la vida familiar y laboral de la familia. Las empleadas domésticas dejan de ser consideradas como la servidumbre de antaño. Es decir, el trabajo en el sector doméstico se establece como otro ámbito más de las relaciones laborales, por lo que se hace necesaria su regulación.

Se procede a realizar una aproximación conceptual del término de empleada doméstica en el momento actual. Atendiendo a la Real Academia Española, es “la persona que por un salario o sueldo desempeña los trabajos domésticos o ayuda en ellos” (RAE, 2015). Esta definición, aún siendo válida, no aclara qué se consideran trabajos domésticos, siendo necesario delimitarlos.

El servicio doméstico se entiende como “el trabajo asalariado prestado en hogares familiares para realizar tareas habituales vinculadas a la vida doméstica (limpieza, cuidado de personas, etc.), siempre que el empleador sea un particular, miembro de la familia empleadora” (Aguilar, 2010, pp.1).

Para aclarar las funciones que tiene la trabajadora del servicio doméstico, se ha elaborado el siguiente cuadro:

EMPLEO DOMÉSTICO		
INCLUYE		EXCLUYE
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tareas en el hogar familiar</li> <li>- Definición amplia</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- ETT</li> <li>- Ley de dependencia</li> <li>- Au pair</li> </ul>
Tipo de Tareas: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cuidados a mayores, niños o población dependiente.</li> <li>- Mantenimiento de la casa.</li> </ul>	Tipología horaria: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Por horas</li> <li>- Por jornada</li> <li>- Interna</li> </ul>	Indefinición de Tareas.

Cuadro 1: Funciones de la empleada de hogar. Elaboración propia.

### **Análisis sobre el personal dedicado al servicio doméstico.**

En la actualidad y de forma tradicional, el grupo de trabajadoras que conforman el colectivo de empleadas domésticas, atendiendo a sus peculiaridades y especialmente a su perfil, forman uno de los colectivos más vulnerables dentro del ámbito de las relaciones de trabajo. Esta afirmación se aclara analizando el perfil de los miembros que lo componen, generalmente compuesto por mujeres extranjeras, cuyos ingresos están por debajo del Salario Mínimo Interprofesional en relación con las horas trabajadas y que de forma muy frecuente no están dadas de alta en la Seguridad Social.

El colectivo de empleadas de hogar se ha encontrado desprotegido respecto al resto de trabajadores. Esto se debe en primer lugar a las particularidades que

presenta en cuanto a la prestación de sus servicios, ya que se produce en el ámbito del hogar familiar. En segundo lugar, por falta de cobertura a determinadas prestaciones.

### **Perfil del servicio doméstico:**

El personal que lleva a cabo los servicios domésticos en España, posee dos aspectos comunes e identificativos en cuanto al perfil que le define.

#### **- Género**

En cuanto al criterio del sexo, cabe destacar que se trata de un sector claramente feminizado. Esta afirmación se corrobora con los datos facilitados por el Ministerio de Empleo a fecha Marzo de 2015, en el que se indica que el total de trabajadores en este sector se halla en 430.030. El número total de afiliaciones a la Seguridad Social es de 408,078 mujeres, frente a 21.952 varones, lo que supone un 94,4% de trabajadoras femeninas frente al 5.6% de trabajadores masculinos.

#### **- Nacionalidad**

El sector es ocupado en su mayoría por mujeres extranjeras con el 57,3% de las afiliaciones a la Seguridad Social.

A continuación se adjunta un gráfico extraído de un Estudio Sobre Migraciones Internacionales en 2013 donde se muestra los porcentajes de trabajadoras del hogar en función de su procedencia.

Como se puede observar en el siguiente gráfico, más de la mitad de las empleadas domésticas proceden de otros países, siendo su mayoría latinoamericanas. Por ello, es importante tener en cuenta el origen de las trabajadoras para poder abordar el tema de la situación del colectivo en su integridad.

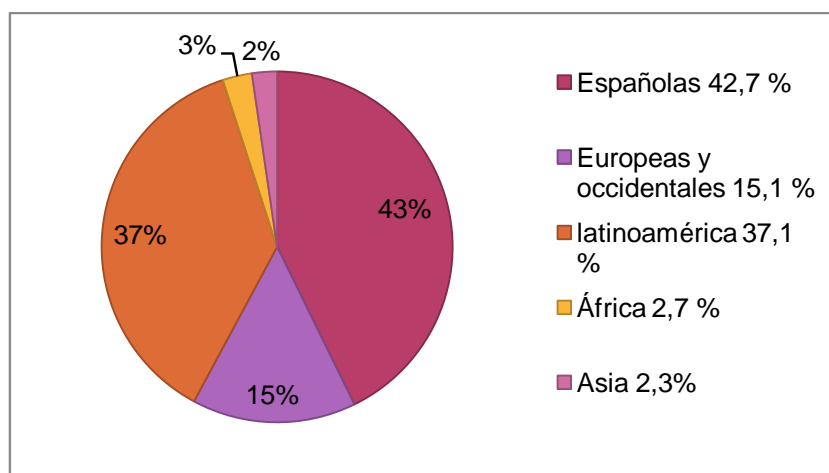


Gráfico 1. Distribución por origen de las empleadas del sector doméstico en España.

Fuente: Estudios sobre migraciones internacionales nº114 (2013)

## Empleadas domésticas y economía sumergida

El concepto de economía sumergida surge con Keith Hart (1974) que lo define como:

La distinción entre las oportunidades formales e informales de obtener recursos, basada en la diferencia entre trabajo asalariado y autoempleo o trabajo autónomo. La variable fundamental consiste en el grado de racionalización del trabajo, es decir, si la fuerza del trabajo es reclutada sobre una base regular y permanente con remuneraciones fijas (pp.10).

El sector formal se caracteriza por el trabajo asalariado permanente, salarios fijos, y contrato de trabajo. Mientras que el sector informal se caracteriza por el autoempleo sin permanencia ni salarios fijos y ausencia de regulación formal o legal.

### **Trabajo no considerado trabajo**

A pesar de los mecanismos que regulan el trabajo, hay personas que una vez dejan de desempeñar su labor en el sector formal, siguen trabajando en el mismo sector dentro de la economía sumergida, bien porque no existen mecanismos de coerción que lo impidan o porque se obvian las obligaciones legales sin más. La única diferencia introducida para este tipo de actividades es

que el trabajo se oculta y empieza a considerarse no trabajo, con lo cual las condiciones de explotación aumentan.

Según muchas estudiosas y estudiosos del proceso de protección del trabajo, como es el caso de Ubaldo Martínez Veiga (catedrático de Antropología Social en la Universidad Nacional de Educación a Distancia) en este proceso se han ido sucediendo resultados inesperados. A veces la protección del trabajo ha servido para reconocer el mismo y por lo tanto se ha vivido una mejora de las condiciones de los trabajadores, y en otros casos se ha vivido el proceso contrario. Es decir, según afirma Ubaldo Martínez Veiga (1996):

En determinados trabajos, llevados a cabo por mujeres especialmente, la protección ha llevado a impedir a determinados grupos la realización de ciertos trabajos, que aunque sean importantes, se les entiende como una actividad que no debe ser remunerada porque no cuenta desde el punto de vista de la actividad productiva (pp. 15).

Dentro del sector servicios, el servicio doméstico representa el núcleo fundamental del trabajo para las mujeres, y este sector va aumentando paulatinamente. La afirmación del carácter “a domicilio” refuerza y pone al día la consideración de no-trabajo y de las actividades del llamado servicio doméstico. Favorece a la exclusión de este tipo de actividad de todos los recortes y limitaciones que las leyes protectoras del trabajo llevan consigo.

### **Trabajo decente y economía sumergida.**

El colectivo de empleadas domésticas se perfila sumamente vulnerable, proclive al trabajo clandestino. Ya que hemos de unir el hecho de que en muchos de los casos este fenómeno se enmarca dentro de la inmigración ilegal.

Estos aspectos fueron recogidos en el Informe de la Comisión Europea (2004) en su estudio sobre el análisis del trabajo no declarado, donde se define tal actividad como:



Cualquier actividad retribuida que es legal en cuanto a su naturaleza pero que no se declara a las autoridades públicas, si bien deben tenerse en cuenta las diferencias de los sistemas jurídicos de los Estados miembros. Aplicando esta definición, quedarían excluidas las actividades delictivas y el trabajo cuya declaración no es obligatoria. (pp. 17).

Como se puede observar, se vincula la prestación de servicios domésticos como uno de los sectores inmersos en esta irregularidad.

Dentro de las causas que se consideran que han motivado la irregularidad en este sector, destacan:

1. Falta de protección tradicional del marco normativo que regula la prestación de servicios de los empleados de hogar: debido a que el proceso de equiparación de los derechos a nivel de cobertura, a pesar de que sus orígenes lejanos, ha sido un proceso lento.
2. Ausencia de una decidida voluntad de la Administración y de los agentes sociales para erradicar este tipo de prácticas.
3. Poder de negociación limitado, ya que representan una fuerza de trabajo "invisible" y aislado, sin apoyo u orientación sobre lo que puede ser considerada una solicitud razonable o un tratamiento inaceptable.
4. Limitación por falta del manejo del idioma local: dado que su mayoría lo componen trabajadoras migrantes.
5. Falta de determinadas exigencias formales o materiales desde la perspectiva de la Seguridad Social o el sistema impositivo.
6. La marginalidad de los integrantes.
7. Aceptación o asimilación de la sociedad de la economía sumergida como forma de prestar servicios, en el ámbito de los servicios domésticos especialmente.
8. El contexto donde tiene lugar la práctica laboral, el domicilio familiar, considerado como ámbito privado.
9. Falta de establecimiento de medidas de control por parte de los mecanismos de Inspección de Trabajo.

10. Y por último, la mayor de las causas que ha motivado y motiva la invisibilidad y sumergimiento de este sector, es el ahorro en costes, ya sean laborales, de Seguridad Social o fiscales. Pese a que los mecanismos de represión del fraude suponen un mayor coste cuando se detecta, pero tal ocultación, a corto plazo produce beneficios.

Desde una perspectiva laboral, el servicio doméstico funciona como un acceso principal para los inmigrantes no legales en España, puesto que las especiales condiciones que revisten este tipo de empleo, permiten obtener los ingresos necesarios para ellos y su familia. Es un tipo de “trabajo refugio”, siendo una opción siempre presente para un acceso rápido al mercado laboral de forma temporal, al menos es la pretensión inicial. Ante la posibilidad de regularizar su situación a través de un contrato laboral, lo abandonan.

Ante este primer acercamiento sobre los principales inconvenientes que revisten este tipo de prestación de servicios, hay que determinar lo que se considera trabajo decente y para ello, se acudirá a la Organización Internacional de Trabajo (OIT).

Como premisas básicas, se indica que la OIT tiene cuatro objetivos que tienen en cuenta de forma transversal la igualdad de género, respondiendo éstos a la creación de empleo, garantizar los derechos de los trabajadores, la extensión de la protección social y la promoción del diálogo social.

Atendiendo al concepto de trabajo decente que apunta la OIT (2015):

Aquel que resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan a sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres.

La Organización Internacional del Trabajo, aunque considera la migración como un aspecto positivo, destaca que una migración no controlada puede traer consecuencias perjudiciales tanto para los trabajadores, como para los empleadores o el país donde se desarrolle. Puede afectar en la prestación de servicios abocados a la clandestinidad, y por tanto aumento o aparición de la economía sumergida.

Por lo tanto, siendo consciente del fenómeno que se está tratando, ha diseñado una estrategia que está integrada y responde a cuestiones globales, para conseguir ese trabajo decente, dando prioridad a reducir el déficit de trabajo decente en la economía informal, sobre todo garantizando que en las leyes se reconozca y se otorguen derechos, protección jurídica y social y representación y voz a los que se encuentran actualmente en la economía informal.

Partiendo de la base de que la realización de un trabajo decente es la pretendida por quienes prestan sus servicios a cambio de una remuneración, cumpliendo la legalidad y buenas prácticas, no lo realizarían aquellas personas que se encuentran en situación irregular. Por lo que, se acude a la clandestinidad y por tanto, atendiendo a las causas que hacen que este sector sea proclive a la economía sumergida, resulta obvio afirmar que no se presume de trabajo decente en aquellas relaciones de trabajo fraudulentas.

### **Trabajadores migrantes domésticos en España.**

La Organización Internacional del Trabajo a través un serie de documentos denominados “International Migration Papers” difunde los resultados en materia de migración laboral para que sean tomados en cuenta por los diferentes Estados en materia política, administrativa, social (a través de los diferentes interlocutores sociales) y ser difundida por los medios de comunicación. El objetivo principal de todos estos documentos es contribuir a la mejora, por parte de los diferentes estados miembros, de todas las cuestiones relativas a la migración laboral dentro de la agenda global de trabajo decente.

En Europa y más concretamente en España, el trabajo doméstico atrae grandes y crecientes cantidades de migrantes, la mayoría de las cuales son mujeres. Pese a esto, las políticas nacionales de inmigración se presentan

cada vez más restrictivas, dejando a muchas personas inmigrantes atrapadas en situaciones de irregularidad y/o informalidad en el empleo. Esto deriva en que todas estas personas son privadas del pleno disfrute de sus derechos humanos y laborales, a pesar de los marcos regulatorios establecidos.

Atendiendo a la cuestión de la regularización de las empleadas domésticas migrantes, uno de los grandes problemas a los que se enfrentan es todo lo relativo a establecerse como ciudadanas de pleno derecho, en otras palabras, regularizar su situación en el país de destino para así gozar de una mayor protección. Debemos tener en cuenta que la labor de los trabajos dedicados al cuidado del hogar familiar está en gran parte en manos de personas migrantes; por lo que está produciendo una dualización entre los derechos que se les reconocen y sus obligaciones. En otras palabras, “el único derecho que se les reconoce es el laboral y el no considerarlas como ciudadanas de pleno derecho acentúa su exclusión” (Pedone y Gil, 2008, pp.15). No se puede obviar que, “pese a que los estados sigan funcionando con la idea de territorialidad, los procesos sociales que atravesamos actualmente evidencian que la familia y la vida cotidiana se reproduce en base a fronteras” (Arango, Gorfinkiel, Moualhi, 2013, pp. 29). Cuando el Estado está obviando esto, elude responsabilidades en la búsqueda de soluciones para la situación de estas personas, cargando con toda la responsabilidad a las mismas. Por lo tanto, si no se equipara su situación a la del resto de trabajadoras, se crea una clase de empleadas domésticas privadas de la posibilidad de afrontar una vida cotidiana en igualdad de condiciones, avocadas a la exclusión permanente de la sociedad en la que pretenden integrarse.

## 6. ANÁLISIS DEL MARCO NORMATIVO

---

### Organización Internacional del Trabajo (OIT)

El 16 de Junio de 2011, la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, adoptó el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (núm.189) más comúnmente conocido como Convenio 189.

El Convenio 189 ofrece una protección específica a las trabajadoras domésticas, estableciendo los derechos y principios básicos, y exigiendo a los 183 Estados miembros (entre ellos España) tomar una serie de medidas con el fin de lograr que el trabajo decente sea una realidad para dicho colectivo.

Por otro lado, debemos hacer referencia a la Recomendación 201 sobre trabajadoras domésticas, también adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo de 2011, como complemento al Convenio 189.

El Convenio puede ser implementado mediante la adaptación de las leyes existentes, reglamentos u otras medidas, o a través de nuevas iniciativas específicas que afecten a las empleadas del hogar. Teniendo en cuenta las particularidades que puede presentar cada Estado miembro, algunas de las medidas necesarias pueden ser adoptadas de forma gradual.

A continuación se hará referencia a las normas mínimas que establece el Convenio 189 para las empleadas domésticas:

➤ **Derechos básicos de las trabajadoras domésticas.**

La promoción y protección de los Derechos Humanos de las trabajadoras domésticas, respeto y protección de los principios y derechos fundamentales del trabajo, protección efectiva contra todas las formas de abuso, acoso y violencia, y condiciones justas de empleo.

➤ **Información sobre los términos y condiciones de empleo.**

➤ **Horas de trabajo.**

Se trata de medidas destinadas a garantizar la igualdad de trato respecto al resto de trabajadores, como son la compensación por horas extras, los períodos de descanso diario y semanal y vacaciones pagadas anuales.

➤ **Remuneración.**

Establecimiento de un salario mínimo.

➤ **Seguridad y salud.**

Se debe garantizar el derecho a un trabajo seguro y un ambiente laboral saludable.

➤ **Seguridad Social.**

Obligatoriedad de que todas las empleadas de hogar se beneficien de la protección sociolaboral a través del alta en la Seguridad Social.

➤ **Normas relativas al trabajo infantil doméstico.**

Se fija una edad mínima para ejercer como empleada de hogar; en el caso de empleadas mayores de 15 años y menores de 18 en ningún caso el trabajo puede interferir en su formación académica.

➤ **Normas relativas a las trabajadoras que viven en la casa de sus empleadores.**

- Condiciones de vida digna que respeten la privacidad de las trabajadoras.
- Libertad para llegar a un acuerdo con su empleador sobre si residir en el domicilio donde presta sus servicios.
- No existe obligación de permanecer en el hogar durante los períodos de descanso o permiso.

➤ **Agencias de empleo privadas.**

Se trata de garantizar un mecanismo adecuado para la investigación de las denuncias realizadas por las empleadas con el fin de proporcionarles una protección adecuada y prevenir los abusos.

➤ **Resolución de conflictos, quejas y el cumplimiento de la ley.**

Medidas propuestas para garantizar el cumplimiento de las leyes nacionales en lo relativo a la protección de las empleadas domésticas.

Dentro de estas se incluyen medidas para la inspección en el trabajo, teniendo siempre en cuenta el equilibrio entre la protección de las trabajadoras y el derecho a la privacidad de los hogares.

Cuando un país ratifica un Convenio se establece un compromiso formal de aplicar todas las obligaciones establecidas en el mismo, y periódicamente informar a la OIT sobre las medidas adoptadas. Por lo tanto, si España es un Estado miembro de la OIT, ¿por qué no ha implementado dicho convenio?

### **Regulación a Nivel Estatal, Ley 27/2011**

La tendencia general del Sistema de la Seguridad Social es la protección universal que abarque de forma homogénea a todos los ciudadanos, pero debido a las peculiaridades que presentan algunos colectivos –como es el caso de las empleadas domésticas-, no se puede seguir un patrón común. Por esta razón, el sistema de Seguridad Social ha estructurado un Régimen General y varios Regímenes Especiales.

Hasta fecha 1 de enero de 2012, este colectivo se enmarcaba en el Régimen Especial de la Seguridad Social de Empleados de Hogar. A partir de dicha fecha entra en vigor la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social (Integración del Régimen Especial de Empleados de Hogar en el Régimen General).

Atendiendo a las actividades profesionales que desempeñan las empleadas domésticas y las peculiares condiciones de trabajo, se deseaba su establecimiento en el Régimen General y, de este modo, gozar de la misma protección que el resto de trabajadores. Este cambio se ha originado por dos motivos principalmente. Primeramente por el lugar dónde desempeñan su labor profesional, el domicilio particular, y por el objeto y naturaleza de la persona que abona los salarios, que es el titular del hogar familiar. También juegan un papel importante los grupos y movimientos vinculados al servicio doméstico y a la mujer que han presionado a la hora de otorgar una mayor protección a las empleadas domésticas. El lugar de la prestación del servicio no puede ser la

justificación para reducir su protección o establecerlo como peculiaridades suficientes para apartarlo de la generalidad, cuando otros trabajadores en circunstancias similares poseen esta protección, como es el caso de los trabajadores a domicilio o los teletrabajadores.

Por ello, la protección a este colectivo debía ser revisada ya que su regulación estaba anticuada, no cumpliendo con la finalidad protectora al resultar insuficiente y parcialmente injusta. Destaca el perfil de las empleadas domésticas, en su inmensa mayoría mujeres, migrantes y trabajadoras, perpetuándose una triple discriminación a estas últimas (Parella, 2004). Debido a ello, y siendo necesaria una reforma del Régimen Especial de las Empleadas de Hogar, se ha procedido a la inclusión en el Régimen General, intentado disminuir esa desprotección. Como se recoge en el artículo 10, apartado 5 de la Ley General de Seguridad Social (2011):

De conformidad con la tendencia a la unidad que debe presidir la ordenación del sistema de la Seguridad Social, el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, podrá disponer la integración en el Régimen General de cualquiera de los Regímenes Especiales correspondientes a los grupos que se relacionan en el apartado 2 del presente artículo, a excepción de los que ha de regirse por Leyes específicas, siempre que ello sea posible teniendo en cuenta las peculiares características de los grupos afectados y el grado de homogeneidad con el Régimen General alcanzando en la regulación del Régimen Especial de que se trate.

Debido a las peculiaridades que presenta dicho colectivo, y tratando que el cambio tenga los mínimos efectos negativos posibles, esta integración se llevará a cabo a través del artículo 11 de la Ley General de la Seguridad Social, (2011) el cual indica:



En aquellos Regímenes de la Seguridad Social en que así resulte necesario, podrán establecerse sistemas especiales exclusivamente en alguna o algunas de las siguientes materias: encuadramiento, afiliación, forma de cotización o recaudación. En la regulación de tales sistemas informará el Ministerio competente por razón de la actividad o condición de las personas en ellos incluidas.

### **Integración y análisis comparativo de normativa del régimen especial al sistema especial de empleados de hogar en el régimen general.**

Para hablar del proceso de integración de un régimen a otro, hacemos referencia a la Disposición Adicional 39ª de la Ley 27/2011, donde se indica que se deberá realizar según los términos y alcance que se indiquen en ella, y a su vez en las normas que la desarrollen.

Este proceso se llevará a cabo de forma gradual desde Enero de 2012 hasta 2019 (dicho periodo es considerado por el legislador como necesario para la adaptación y amortiguar posibles efectos contraproducentes).

#### **Análisis de la normativa del sistema especial. Cambios producidos en la normativa anterior.**

A continuación se ha realizado un cuadro comparativo a través de la información obtenida a partir del Informe de la Tesorería General de la Seguridad Social en septiembre de 2012, sobre el balance de la integración de los trabajadores el Régimen Especial de Empleados del Hogar en el Sistema Especial para Empleados de Hogar en el Régimen General a partir de las recomendaciones del Pacto de Toledo.

	<b>Régimen Especial de empleados de hogar</b>	<b>Régimen General como Sistema Especial de empleados de hogar</b>
<b>Cotización</b>	<p><b>Sujeto obligado:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajador Fijo o discontinuo: el empleador debe ingresar la cuota que le corresponde y la del trabajador.</li> <li>- Trabajador parcial o discontinuo: el propio trabajador.</li> </ul>	<p><b>Sujeto obligado:</b></p> <p>El empleador para el que el trabajador preste sus servicios será obligado a ingresar la cuota que les corresponda, así como la del trabajador.</p>
	<p><b>Plazo:</b></p> <p>El ingreso de las cuotas se hará dentro del mes siguiente al que correspondan.</p>	<p><b>Plazo:</b></p> <p>El ingreso de las cuotas se hará dentro del mes siguiente al que correspondan</p>
	<p><b>Tipos de cotización:</b></p> <p>El tipo de cotización para 2011 fue el 22%.</p>	<p><b>No existe un coste único, se establece en función de una escala de retribuciones repartidas en 8 escalas.</b></p> <p><b>Tipos de cotización:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Durante el año 2012 el tipo de cotización por contingencias comunes aplicable sobre la base de cotización que corresponda, conforme el apartado anterior será el 22 por ciento, siendo el 18,30 por 100 a cargo del empleador y el 3,70 por 100 a cargo del empleado.</li> <li>- Desde el año 2013 hasta el año 2018 el tipo de cotización se incrementará anualmente en 0,90 puntos porcentuales, fijándose su cuantía y distribución entre empleador y empleado en la respectiva Ley de Presupuestos Generales del Estado.</li> <li>- A partir del año 2019 el tipo de cotización y su distribución entre empleador y empleado serán los que se establezcan con carácter general para el Régimen General de la Seguridad Social.</li> </ul>

<p><b>Prestaciones</b></p>	<p><b>Tienen las mismas que en el Régimen General, con algunas peculiaridades:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cuando los trabajadores sean los responsables de la obligación de cotizar, resulta necesario estar al corriente de pago de las cuotas para acceder a las prestaciones.</li> <li>- No se integran las lagunas de cotización para el cálculo de la base reguladora.</li> <li>- Con efectos de 1 de enero de 2011 se amplía la acción protectora de este Régimen, incorporando la correspondiente a las contingencias profesionales, reconociéndose las prestaciones que por estas contingencias están previstas para los trabajadores incluidos en el Régimen General, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente.</li> </ul> <p><b>Incapacidad temporal</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La prestación se comienza a percibir desde el 29º día desde el inicio de la enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo establecido reglamentariamente respecto a la IT derivada de AT y EP.</li> <li>- Pago directo por el INSS.</li> </ul> <p><b>Maternidad y paternidad, Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural y Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- En los mismos términos que las trabajadoras por cuenta ajena o, en su caso, por cuenta propia cuando no presten sus servicios para un hogar con carácter exclusivo y, en consecuencia, sean responsables de la obligación de cotizar.</li> </ul> <p><b>Incapacidad permanente</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- En los mismos términos que en el Régimen General, salvo en el caso de la Incapacidad Permanente Parcial derivada de accidente, siendo necesario acreditar un período mínimo de cotizaciones de 60 mensualidades durante los últimos 10 años.</li> </ul> <p><b>Jubilación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- En los mismos términos que en el Régimen General, con algunas peculiaridades como no contemplar la jubilación parcial, no aplicar la escala de bonificaciones según edad cumplida el 1 de enero de 1967 y la no posibilidad de jubilarse anticipadamente salvo determinados casos especiales.</li> </ul> <p><b>Muerte y supervivencia y Prestaciones familiares</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- En los mismos términos que en el Régimen General.</li> </ul> <p><b>Desempleo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- No existe protección por desempleo.</li> </ul>	<p>Los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Empleados de Hogar tendrán derecho a las prestaciones de la Seguridad Social en los términos y condiciones establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social, con las siguientes <b>peculiaridades</b>, en cuanto a la <b>prestación de incapacidad temporal</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se amplía el período de prestación por incapacidad temporal en caso de enfermedad común o accidente no laboral, iniciándose a partir del noveno día de la baja, estando a cargo del empleador el abono de la prestación desde el cuarto al octavo, ambos inclusive.</li> <li>- Se tiene derecho a la incapacidad temporal por accidentes de trabajo y enfermedad profesional. El subsidio será el 75% de la base reguladora y se cobrará desde el día siguiente al de la baja. No obstante, a partir del 1 de enero de 2012 y hasta que sea efectiva la integración en el Sistema Especial, o como máximo, hasta el 30 de junio de 2012, se percibirá el subsidio desde el cuarto día de la baja, estando a cargo del empleador el abono de la prestación al trabajador desde ese día hasta el octavo día de la baja, ambos inclusive.</li> <li>- El pago del subsidio de la incapacidad temporal se efectuará directamente por la Entidad a la que corresponda su gestión, no procediendo el pago delegado del mismo.</li> </ul> <p><b><u>No se tiene derecho a la prestación por desempleo.</u></b></p>
----------------------------	---	--

Tabla 2. Balance integración del Régimen Especial de Empleados del Hogar en el Régimen General. Elaboración propia

Cambios más relevantes en referencia a la normativa anterior:

- Se suprime la distinción entre trabajadores fijos y discontinuos, contemplándose una única modalidad de empleadas de hogar, siendo todos trabajadores por cuenta ajena, y con un mismo tratamiento jurídico.

Al eliminarse las diferencias entre empleados domésticos, a su vez, se elimina la obligación del trabajador de solicitar su afiliación, alta y baja, recayendo ésta en el empleador.

- Al quedar incluidos en el Régimen General de Seguridad Social tienen derecho a las prestaciones en los términos y condiciones de éste, tanto para contingencias Comunes como Profesionales.

En referencia a las contingencias profesionales, se produce una ampliación de la cobertura de los riesgos profesionales. El antiguo Régimen, consideraba a todas las contingencias como Comunes. Cuando hablamos de las Contingencias Profesionales, se hace referencia a aquellas contempladas por la Ley 39/2010 de Presupuestos Generales del Estado, que añaden la Disposición 53ª de la Ley General de Seguridad Social.

- El Régimen Especial de Empleados de Hogar llevaba un modelo de cotización que no atendía a los salarios realmente percibidos por el trabajador, ni la jornada realizada, puesto que partía de una base única de cotización para todo el colectivo. Con la reforma se pretende dar un giro a lo anterior, haciendo proporcional la cotización respecto de la jornada y los salarios. Por otro lado, la reforma atiende a la necesidad de cambiar la concepción acerca de los sujetos que asumen la obligación de cotizar (que correspondía al empleado doméstico).

A pesar de la integración en el Régimen General, la prestación por desempleo no ha sido recogida por las medidas incorporadas por la Ley 27/2011. Así indica esta Ley, en su Disposición Adicional 39ª, apartado 3.f, cuando cita:

La acción protectora del Sistema Especial para Empleados de Hogar no comprenderá la correspondiente al desempleo. Eso se entiende si perjuicio de las iniciativas que puedan establecerse

con respecto a esta cuestión en el marco de la renovación de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. (Ley 27/2011, pp.36).

Con la última frase de la Disposición 39<sup>a</sup>, se deja opción a la presentación de propuestas futuras, para renovar este tipo de relación, compensando de algún modo, la falta de compromiso por no otorgar esta protección.

## 7. ANÁLISIS DE RESULTADOS: CONSECUENCIAS PERSONALES/SOCIALES DE LA SITUACIÓN DE LAS EMPLEADAS DE HOGAR EN ESPAÑA

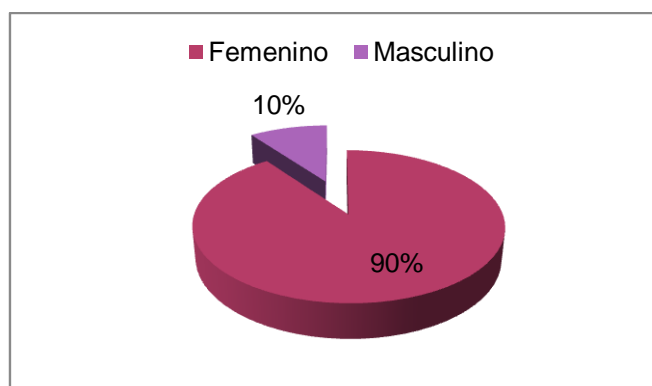
---

En este apartado, se van a incluir los resultados obtenidos, por un lado, de las entrevistas estructuradas realizadas a personal doméstico (Ver Anexo I) y, por otro lado, a de las entrevistas semiestructuradas realizadas a las orientadoras laborales de Cruz Roja y Fundación Rondilla (Ver Anexo II).

Como hemos visto anteriormente, uno de los elementos fundamentales para entender la evolución del sector doméstico en España, lo constituye el aumento de la población extranjera dedicado a este sector. Por este motivo, se le ha otorgado especial importancia a la hora de elaborar el cuestionario. Se pretende observar si el hecho de ser mujer, migrante y trabajadora hace que esa vulnerabilidad de la que hemos ido hablando se acentúe. También se desea observar las diferencias existentes entre aquellas trabajadoras que están dadas de alta en la Seguridad Social como empleadas de hogar y aquellas que realizan su labor dentro del ámbito de la economía sumergida.

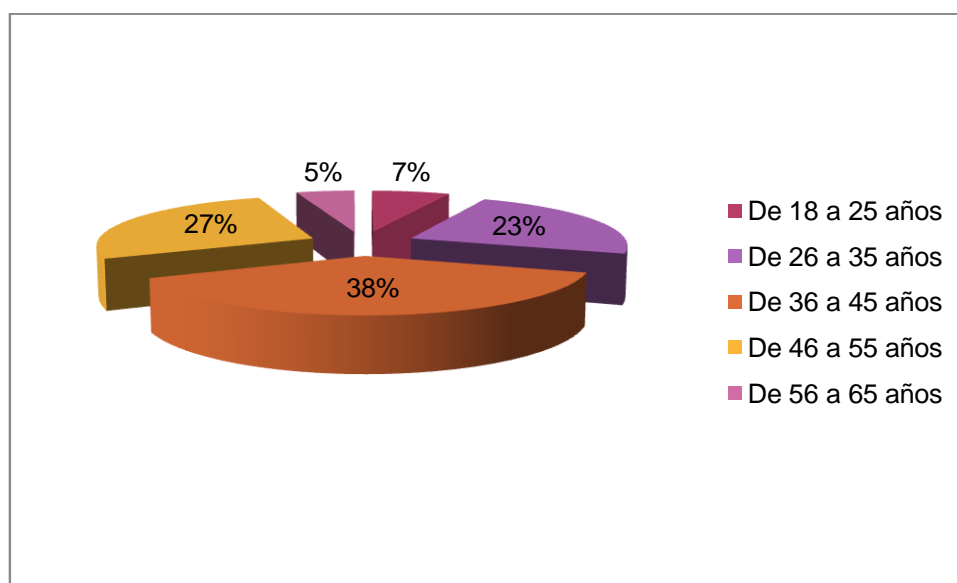
Comenzaremos ofreciendo información descriptiva de la muestra, para poder conocer mejor las características de las personas entrevistadas. A continuación, presentaremos también un conjunto de resultados que tienen que ver con las condiciones laborales y los grados de satisfacción de las empleadas domésticas con su trabajo.

Como puede verse en el gráfico 2, el 90% de las personas encuestadas eran mujeres frente al 10% de hombres. Lo que se corresponde con la realidad del colectivo en la que la mayor parte de los trabajadores son mujeres. Durante la búsqueda de personas que respondiesen al cuestionario, fue muy difícil ponerse en contacto con hombres que ejerciesen su labor profesional en el ámbito doméstico. Esto denota la feminización del colectivo de las trabajadoras domésticas.



**Gráfico 2. Género.**

Respecto a la edad, se han diferenciado cinco franjas de edad entre las trabajadoras entrevistadas. Se puede observar como la mayor parte de ellas se sitúan entre los 36 a los 45 años, con un 38% del total.



**Gráfico 3. Edad.**

Así mismo, nos encontramos con que la mayoría de las trabajadoras son extranjeras, en su mayoría latinoamericanas con 31,6% de la muestra, seguida de un 15% de trabajadoras procedentes del resto de países europeos y occidentales (Rumanía, Ucrania y Lituania), un 8,3% africanas y un 5% personas de origen asiático. El 40% restante se corresponde con las trabajadoras españolas.

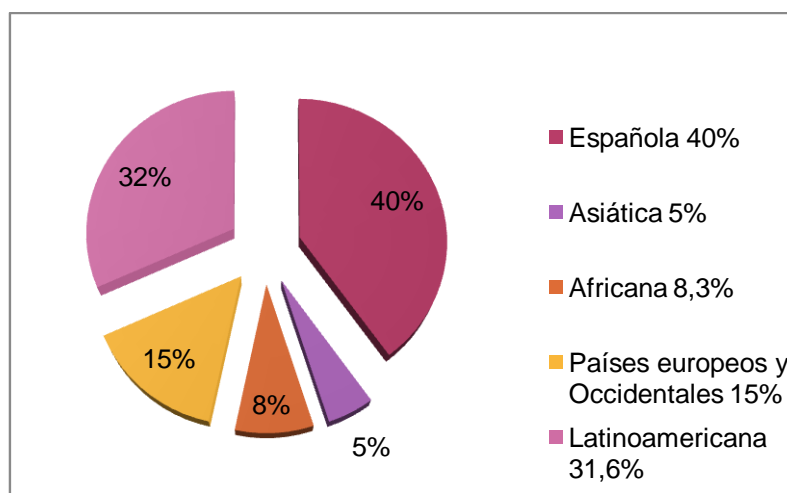


Gráfico 4. Nacionalidad.

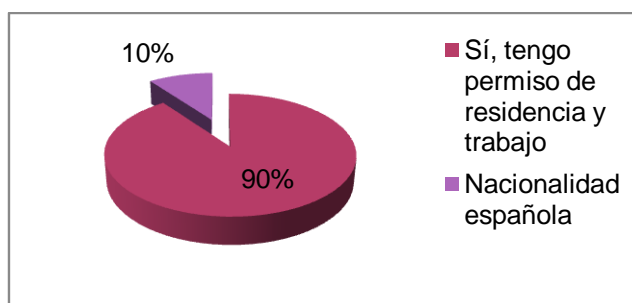
Para entender porqué el ámbito del trabajo doméstico está ocupado por mujeres migrantes, nos podemos remitir a lo explicado por una de las orientadoras laborales entrevistadas:

“Uno de los principales motivos por los cuáles la mayoría de las empleadas domésticas son personas inmigrantes, es debido a que dentro del Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura se encontraba el puesto de Empleada doméstica, lo que hacía que muchas mujeres extranjeras pudieran venir ya con un contrato de trabajo. Este contrato se vinculaba por un año a una ciudad y a un puesto concreto. Tras pasar un año, para que estas mujeres pudieran renovar su permiso de residencia y trabajo, se les exigía haber cotizado al menos seis meses de ese año y tener un contrato vigente en ese momento. Trascurridos dos años más, se les exigía de nuevo que, para renovar los permisos por cinco años más, hubieran cotizado al menos un año de esos dos”.  
(Orientadora Laboral, Cruz Roja Palencia).

Como podemos observar en el gráfico 5, el 90% de las trabajadoras extranjeras encuestadas dicen poseer permiso de residencia y de trabajo. Mientras que el 10% tienen la nacionalidad española.

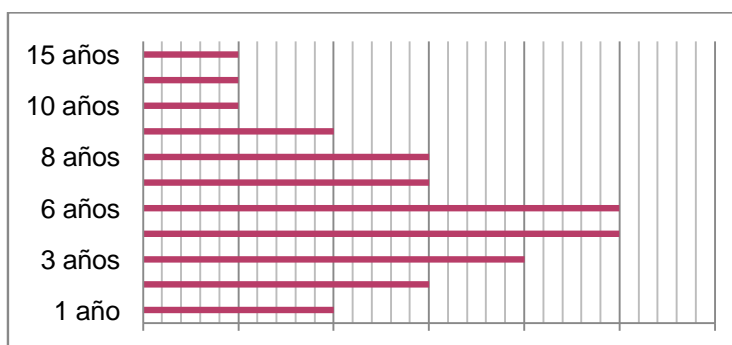
Se sospecha que al tratarse de una pregunta comprometedor por sus efectos legales, esta cifra no sea real.





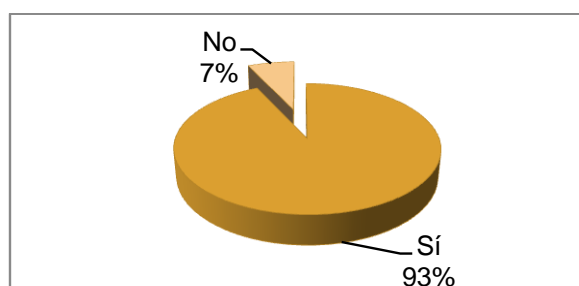
**Gráfico 5. Porcentaje de trabajadoras domésticas que tiene permiso de residencia, trabajo o nacionalidad española.**

Los años que llevan residiendo en España las empleadas domésticas entrevistadas, oscilan entre el año y los 15 años.



**Gráfico 6. Años residiendo en España.**

El 93% de las empleadas expresan su bienestar actual residiendo en España y pretenden quedarse por el momento. Mientras que el 7% desea marcharse.

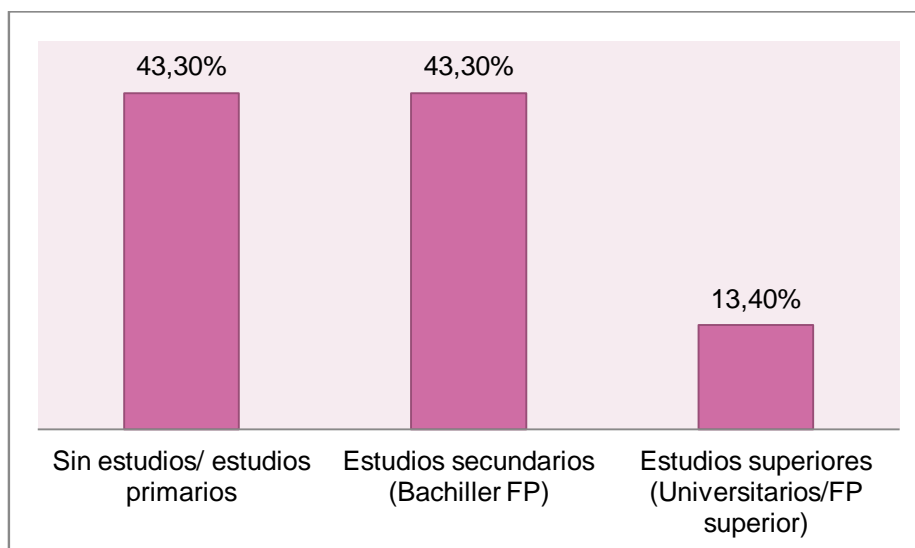


**Gráfico 7. Pretensión de permanecer en España.**

Para determinar el nivel de estudios de las trabajadoras se hizo una diferenciación en tres bloques. En primer lugar, el 43,3% de las personas entrevistadas poseían estudios secundarios o una titulación de Formación Profesional de grado medio. También, el 43,3% de ellas tenían estudios

primarios o sin estudios. Por último, el 13,4% de las trabajadoras obtuvieron estudios superiores (universitarios o FP Superior).

Esto acaba con la creencia de que las empleadas de hogar son en su mayoría personas sin formación académica, si no que cualquier persona es susceptible de trabajar en el servicio doméstico.



**Gráfico 8. Nivel de estudios.**

Respecto a la forma de acceso al empleo doméstico, tal y como puede verse en el gráfico 9 y 10, la mayoría de las trabajadoras accedieron al empleo a través de una persona conocida que le habló del puesto. En el caso de las empleadas que tienen un contrato de trabajo, este porcentaje se sitúa en el 37%. Esta tendencia es aún mayor en las empleadas que no están dadas de alta en la Seguridad Social con un 70% del total. Como muchas de las personas encuestadas son extranjeras, otro de los motivos principales por lo que comenzaron su actividad profesional como empleadas de hogar fue a través de una asociación que trabaja con población migrante, de las que están dadas de alta supone un 20% frente al 17% de las que no lo están.

Por último, destaca que aquellas que consiguieron trabajo a través de un anuncio de empleo están en su mayoría dadas de alta, un 23% frente al 9% de las trabajadoras que no cotizan en la Seguridad Social y consiguieron el trabajo a través de un anuncio.

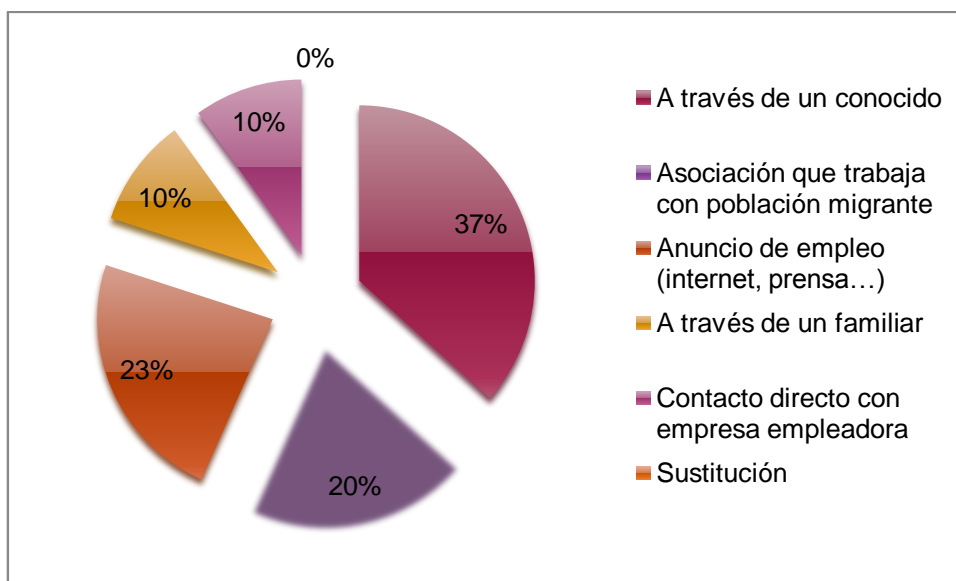


Gráfico 9. Formas en las que se consiguió el trabajo. Alta en la SS.

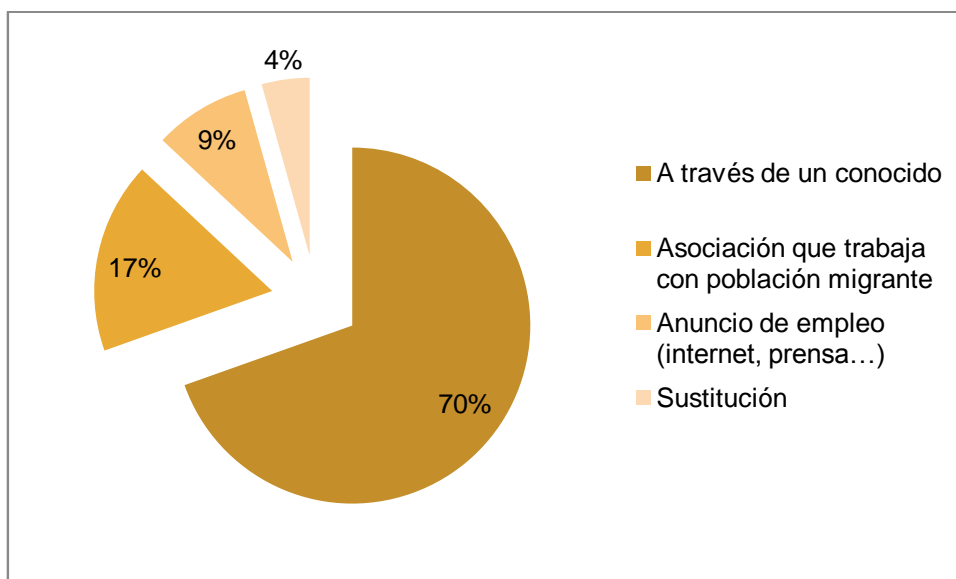


Gráfico 10. Formas en las que se consiguió el trabajo. No Alta en la SS.

De las trabajadoras entrevistadas, el 50% tienen contrato de trabajo, mientras que el 38,3% no lo tienen y el 11,6% tienen varios trabajos dentro y fuera de la economía formal.

El porcentaje de mujeres que no están dadas dentro de la muestra es muy alto, lo que pone de manifiesto que el colectivo de empleadas domésticas es proclive a realizar su actividad dentro de la economía sumergida, donde los

derechos del trabajador no quedan asegurados y puede dejar al trabajador en una situación de vulnerabilidad.

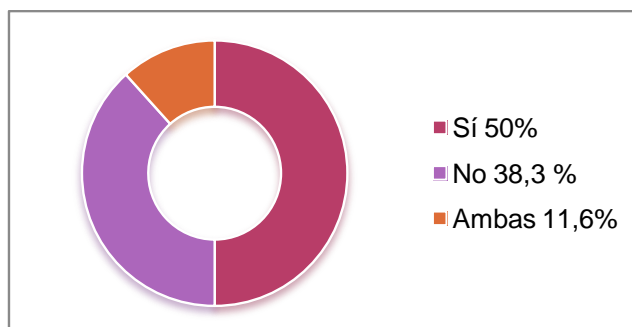


Gráfico 11. Porcentaje de Trabajadoras dadas de alta en la SS.

Trabajar sin contrato tiene ciertas implicaciones como, por ejemplo, no poder tener acceso a la prestación por desempleo una vez finalizada la relación contractual. De todos modos, algunas trabajadoras domésticas prefieren trabajar sin contrato, ya que el hecho de no cotizar a la seguridad social les permite tener un sueldo un poco mayor. Una de las orientadoras laborales entrevistadas, lo explicaba de la siguiente forma:

“El problema con la prestación por desempleo se puede abordar desde diferentes perspectivas. Una de ellas es, que para poder cobrar el paro, la cotización debe aumentar y los sueldos a veces son tan pequeños que muchas de ellas prefieren trabajar en negro ya que sus necesidades deben ser respondidas de forma inmediata”. (Orientadora Laboral, Cruz Roja Palencia).

El 55% de las encuestadas realizan su jornada laboral de forma continuada, seguida con un 26% de empleadas que tienen turno partido y un 18,3% son internas. Cabe destacar que todas las empleadas internas son de origen extranjero.

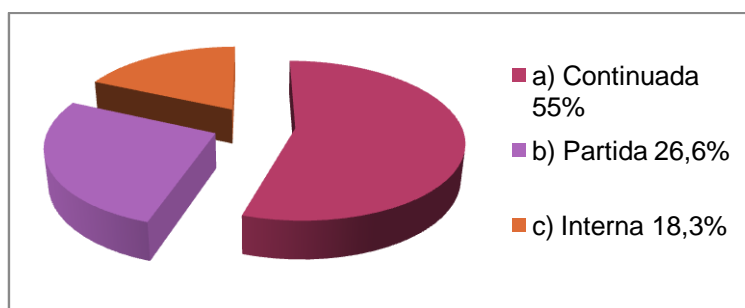
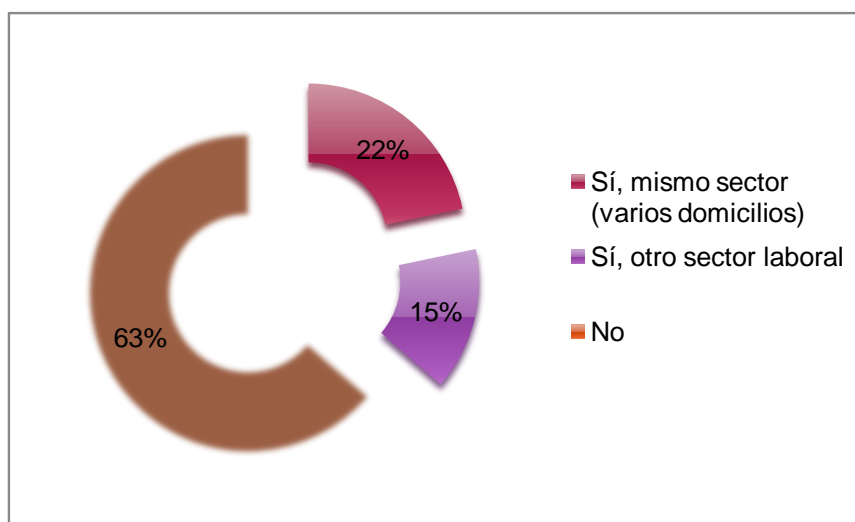


Gráfico 12. Tipo de jornada de trabajo.

Tal y como indica el gráfico 13, el 63,3% de las empleadas no compagina su puesto de trabajo como empleada de hogar con otro. El 21,6% tiene varios trabajos como empleada de hogar mientras que el 11,6% tiene otro puesto en otro sector laboral. Existe un 3% que tiene a su vez otro puesto como empleada de hogar y otro en otro sector laboral.



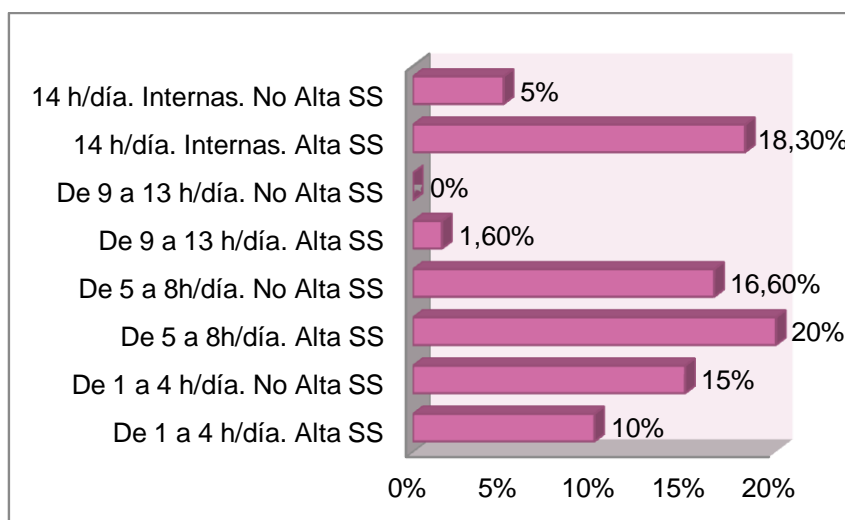
**Gráfico 13. Compaginar trabajo doméstico con otro trabajo.**

Como se apunta en el gráfico 14, se ha establecido una comparación entre las horas diarias de trabajo de las empleadas domésticas con y sin contrato laboral. Los resultados apuntan a que el porcentaje de internas (que trabajan aproximadamente 14h/día) dadas de alta es claramente superior a las que no lo están, ya que éste supone un 18,3% del total frente al 5%, respectivamente.

El 16,6 % de las empleadas de hogar trabajan entre 5 y 8 horas diarias y no están dadas de alta, mientras que el 20% si lo están.

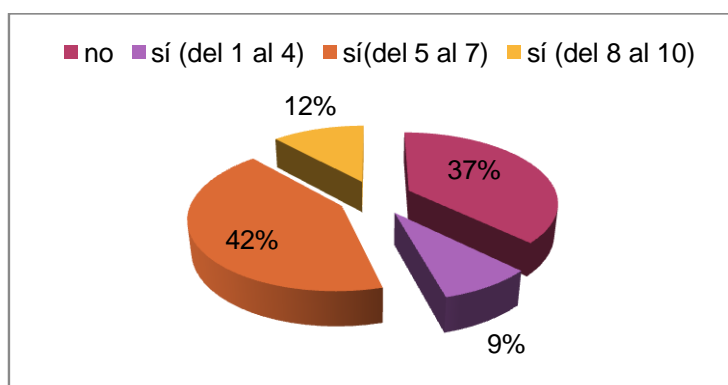
Por último, cabe destacar que el 20% de las empleadas no cotizan a la Seguridad Social y trabajan hasta 4 horas diarias, frente al 10% que cuentan con un contrato laboral.

El horario más común entre las empleadas de hogar es de 5 a 8h/día con un 36,6% del total.



**Gráfico 14. Comparación de horas diarias de trabajo con y sin contrato laboral.**

Indistintamente de si se está dada de alta o no, muchas de las trabajadoras prolongan su jornada de trabajo más tiempo de lo estipulado. Nos encontramos con que un 37% de ellas exponen que cuando han cumplido con las horas estipuladas con el empleador, concluye su jornada. Mientras que el 63%, en mayor o menor grado, si la prolongan. De estas últimas, sólo 8 trabajadoras manifiestan que ese tiempo extra en acuerdo con el empleador, se les paga a parte.



**Gráfico 15. Frecuencia de prolongación de la jornada laboral.**

Otro de los aspectos que se ha querido valorar ha sido el grado de satisfacción respecto al trabajo que se desempeña, tal y como puede apreciarse en el gráfico 16. Para ello, se ha optado por hacer clasificaciones en función del grado de satisfacción: 1) Del 0 al 4, poca satisfacción; 2) Del 5 al 7 satisfecho; y 3) Del 8 al 10 muy satisfecho.

La mayoría están satisfechas con el trabajo que desempeñan actualmente, siendo el 75% de las encuestadas. El 12% no lo está mientras que el 13% está muy satisfecho con su trabajo.

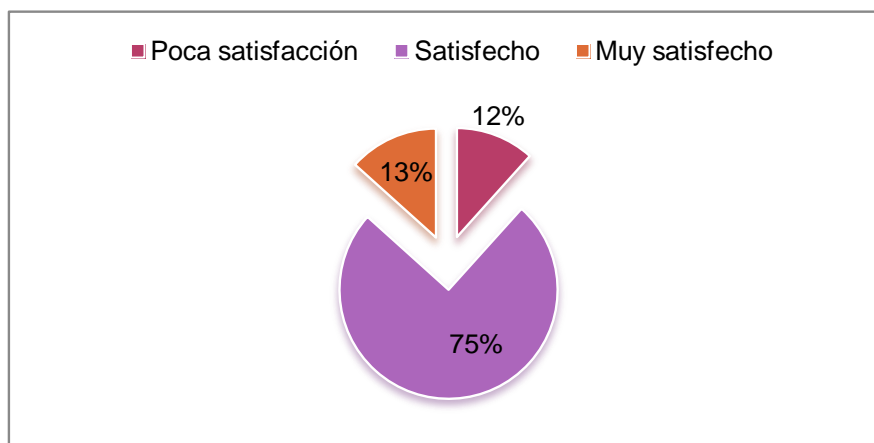


Gráfico 16. Grado de satisfacción general con el trabajo desempeñado.

En relación con el grado de satisfacción, también se les pidió a las empleadas que valorasen del 0 al 10 una serie de aspectos relacionados con su trabajo. Los resultados que se obtuvieron fueron los siguientes:

La máxima valoración se otorga al trato personal con la persona empleadora con una media de 7,26, le sigue la jornada laboral con 6,16, las vacaciones y permisos con 5,8 y el tiempo de descanso durante la jornada laboral con 5,18. Los aspectos menos valorados son la remuneración salarial con un 4,3 de valoración y la estabilidad en el trabajo de empleada de hogar con un 3,96.

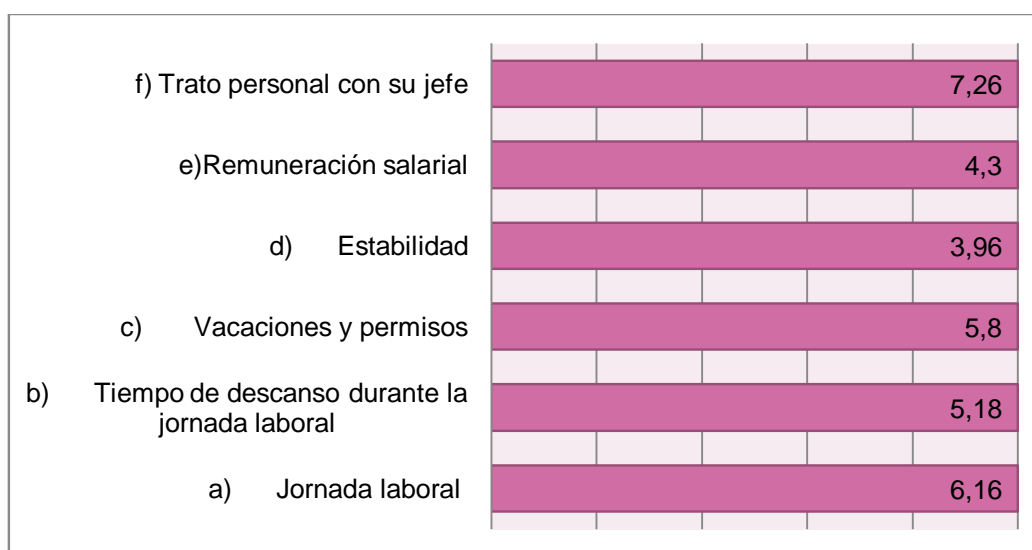


Gráfico 17. Media de satisfacción.

Pese a que la pregunta “¿Con que aspectos de su trabajo se encuentra disconforme?” se planteaba como abierta en un primer momento, a medida que se fueron sucediendo las entrevistas individuales, se observó una serie de respuestas que se repetían.

Tan sólo el 13% de las encuestadas manifestó estar satisfecha con todo lo que conlleva su trabajo. El salario es uno de los grandes obstáculos que encuentran las trabajadoras domésticas, ya que aparece en cinco de las diferentes respuestas dadas por las empleadas. El 10% hace mención específica de la Ley 27/2011, alegando que no les favorece en su situación. Se podría decir que se hace mención a la ley de forma indirecta aquellas que expresan su disconformidad por tener prestación por desempleo, ya que aparece en el 48% de las respuestas. Otro de las cosas que reivindican las trabajadoras con un 13% es no sentirse valoradas por parte de los empleadores, ya que en muchos casos éstos no consideran que estén desempeñando un trabajo real (sobre todo en el caso de las internas).

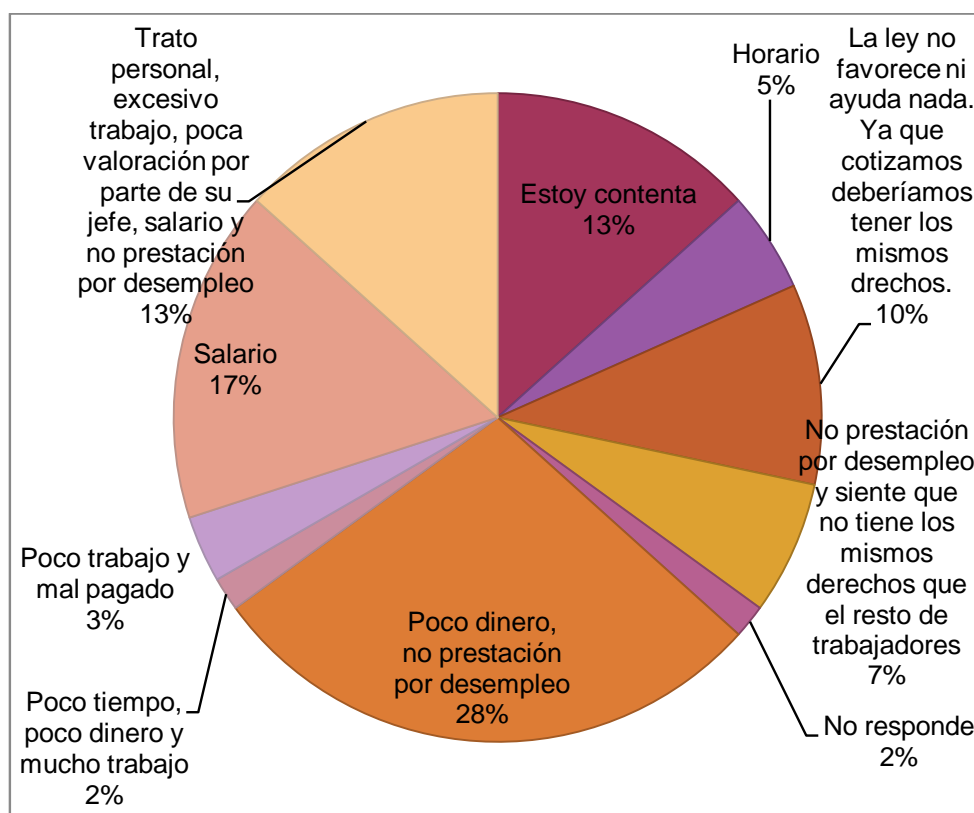


Gráfico 18. Aspectos de disconformidad de las empleadas de hogar respecto a su trabajo.



En este sentido, una de las orientadoras laborales entrevistada explicaba cómo son las condiciones laborales que afrontan las internas, especialmente complicadas al vivir en los domicilios de los empleadores, con lo que los límites entre los tiempos de trabajo y tiempos de descanso quedan totalmente difuminados:

“Dentro de las empleadas domésticas, las internas son las más perjudicadas. Al residir en el mismo domicilio donde desempeña su labor profesional, los empleadores no son conscientes (o no quieren serlo) de que en todo momento esa persona está trabajando, aunque esté en el baño tomando una ducha.

También nos encontramos con que la regulación del colectivo no se ajusta a la realidad ya que la nocturnidad no se paga y en realidad ellas están trabajando. Imaginemos que cuidan de una persona en situación de dependencia y esta se cae de la cama. La empleada es la persona que tiene que levantarlo o llamar al servicio de urgencias”. (Ruth Orientadora Laboral, Cruz Roja Palencia).

Sobre el tema del salario, y como se puede apreciar en el gráfico 19, El 16% de las empleadas cobra menos de 300€/mes ya que cuenta con contratos por pocas horas semanales. El 22% cobra entre 300-500€/mes mientras que el 25% percibe entre 500-700€/mes. El 20% de las personas encuestadas recibe entre 700-900€/mes. El hecho de que haya un 17% de trabajadoras del hogar que cobre más de 900€/mes es porque este porcentaje hace referencia a las trabajadoras internas.

El hecho más destacable es que el 63% de las personas encuestadas cobra menos de 700€/mes, teniendo en cuenta que el salario mínimo interprofesional en España es de 645€/mes. Lo que revela la vulnerabilidad salarial del sector.

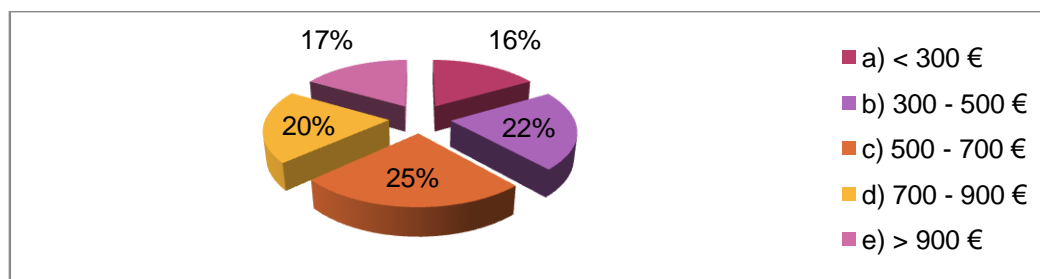
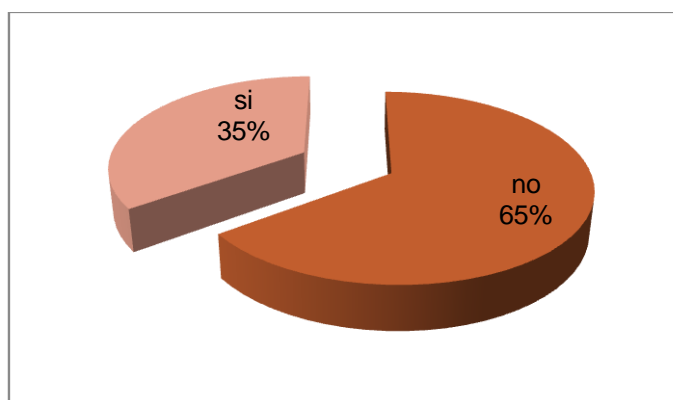


Gráfico 19. Salario percibido al mes.

La mayoría de las empleadas que manifestaron no estar conforme con la remuneración salarial tampoco consideraban que el sueldo recibido satisface sus necesidades, éstas suponen el 65% (39 trabajadoras) de los encuestados. El 35% (21 trabajadoras) dicen que el sueldo recibido si les satisface.

Haciendo una comparación entre los dos gráficos anteriores, nos encontramos con un porcentaje muy alto de trabajadoras del servicio doméstico que no están conformes con el salario recibido, por lo que no pueden hacer frente a sus necesidades. Una vez más se puede deducir que la mayor parte de las empleadas domésticas encuestadas se encuentran en una situación de vulnerabilidad económica.



**Gráfico 20. Satisfacción con el salario recibido.**

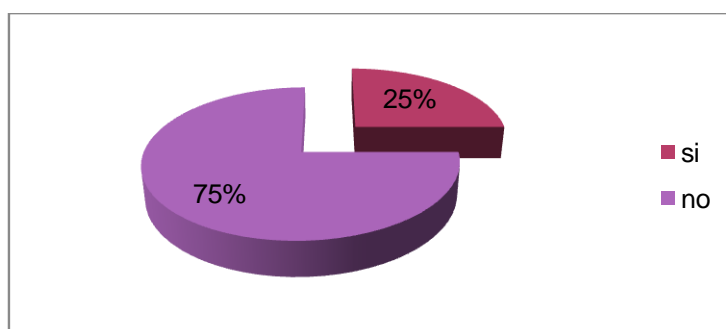
Haciendo una comparación entre los dos gráficos anteriores, nos encontramos con un porcentaje muy alto de trabajadoras del servicio doméstico que no están conformes con el salario recibido, por lo que no pueden hacer frente a sus necesidades. Una vez más se puede deducir que la mayor parte de las empleadas domésticas encuestadas se encuentran en una situación de vulnerabilidad económica. Esta vulnerabilidad económica también es apuntada por una de las orientadoras laborales entrevistadas, quien apunta que la ley 27/2011 ha establecido un mínimo salarial que es inferior al que diferentes entidades que trabajan con empleadas del hogar en Valladolid habían establecido:

“Hasta la entrada en vigor de la Ley 27/2011, la normativa que regulaba el servicio doméstico era el Real Decreto 1985 que no establecía claramente las retribuciones que les correspondían a las empleadas de

hogar. Por ello, desde las diferentes entidades que trabajan con empleadas de hogar en Valladolid, decidimos establecer unos mínimos salariales a través de una tabla [Anexo III]. Ahora, con la entrada en vigor de la Ley, resulta establece un salario mínimo interprofesional inferior a lo que se considera en la tabla.

La Tabla Salarial es un acuerdo obligatorio entre el empleador, empleada y nosotros. Es decir, nos comprometemos a hacer intermediación entre empleador y empleada siempre que se respete este acuerdo, pidiendo que se nos entregue una evidencia del contrato. En principio siempre se cumple y no tenemos problema”. (Orientadora Laboral, Fundación Rondilla).

Siguiendo con la cuestión salarial, tal y como podemos ver en el gráfico 21, el 75% de las entrevistadas considera que el salario que percibe no corresponde con el tiempo que dedica al trabajo, mientras que el 25% se muestra conforme con la remuneración salarial.



**Gráfico 21. Correspondencia entre salario percibido y tiempo dedicado al trabajo.**

A continuación, mencionaremos algunos resultados que tienen que ver con las dificultades asociadas a peticiones a los empleadores, en función de si se tiene contrato de trabajo o no. Haciendo una diferenciación entre aquellas que están dada de alta en la Seguridad Social y las que no, se observa que el nivel de dificultad para solicitar días sin empleo y sueldo por motivos familiares es similar en un primer nivel (del 0 al 4, poca dificultad), con un 56% y 57% respectivamente. Cabe destacar que la dificultad aumenta considerablemente en el caso de aquellas trabajadoras que no están dadas de alta, ya que supone un 29% respecto al 18% de aquellas que si lo están.

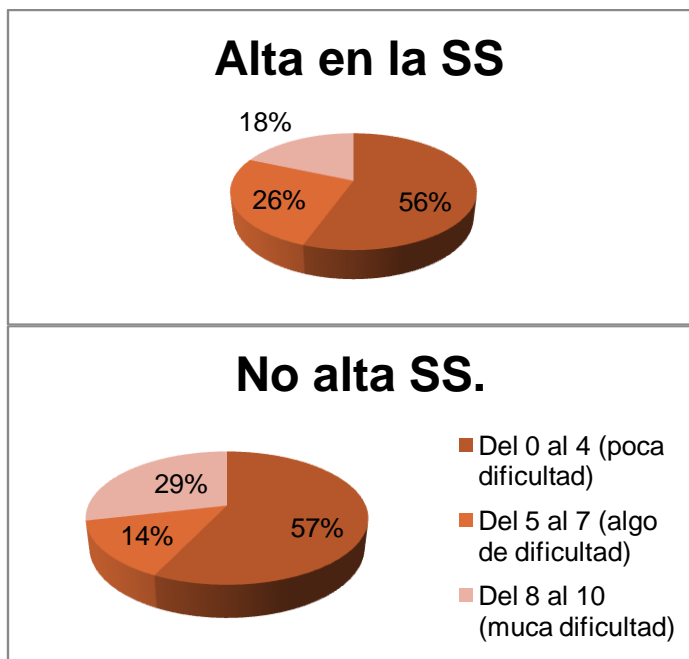


Gráfico 22. Dificultad para solicitar días sin empleo y sueldo por motivos familiares.

De nuevo, se observa que en el caso de las empleadas de hogar que no tienen contrato de trabajo, aumenta la dificultad para solicitar una reducción de la jornada por motivos familiares a las que sí tienen contrato laboral, un 29% frente al 22% respectivamente.

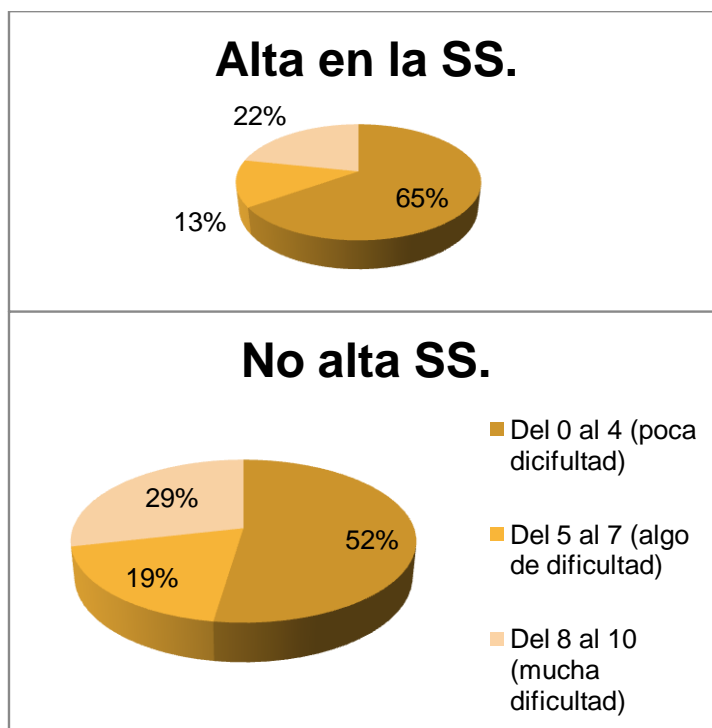
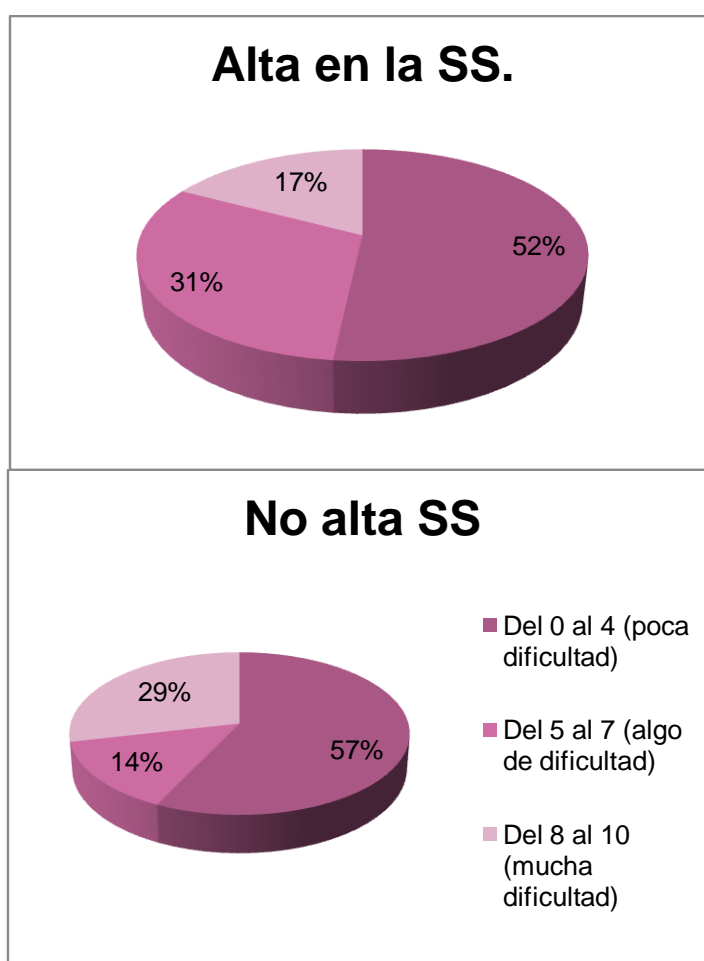


Gráfico 23. Dificultad para solicitar una reducción de la jornada laboral por motivos familiares

Por último, en lo relativo a la cuestión nivel de dificultad para ausentarse del trabajo por motivos familiares, se vuelve a observar que ésta aumenta en el caso de las empleadas que no cotizan a la Seguridad Social por no tener un contrato de trabajo con un 29% frente al 17% de aquellas que sí están dadas de alta.

En conclusión, se puede deducir que la protección es más efectiva en aquellas trabajadoras que tienen garantizados sus derechos como trabajadoras remuneradas dadas de alta.

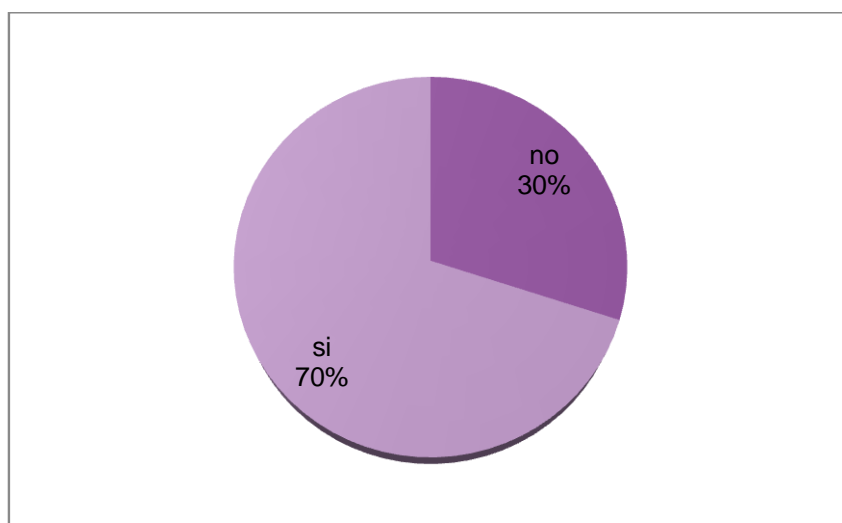


**Gráfico 24. Dificultad para ausentarse del trabajo para resolver asuntos particulares esporádicos.**

En conclusión, la protección es más efectiva en aquellas trabajadoras que tienen garantizados sus derechos como trabajadoras remuneradas dadas de alta.

Por último, se preguntó a las trabajadoras domésticas sobre el deseo de cambiar de sector laboral. En este sentido, y tal y como puede verse en el

gráfico 25, el 70% manifestaron que, si tuvieran la oportunidad de cambiar de puesto en otro sector laboral, estarían dispuestas a ello, mientras que el 30% dijeron que no querían.



**Gráfico 25. Pretensión de cambiar de trabajo en otro sector laboral.**

Esto denota que aunque muchas de ellas manifestaron estar satisfechas con el trabajo, a su vez no estaban conformes con la remuneración salarial, por lo que, ante la posibilidad de obtener más ingresos para satisfacer sus necesidades, éstas aceptarían otro puesto de trabajo.

Como forma de reivindicar mejores condiciones de trabajo para las empleadas domésticas, se plantea la posibilidad de contar con apoyo sindical específico, como ha ocurrido en Cataluña y en el País Vasco. De todos modos, una de las orientadoras laborales entrevistadas, a pesar de reconocer la utilidad que tendría esta medida, también pone en evidencia las dificultades para que ésta pueda llevarse a cabo:

“Las empleadas de hogar pueden ser representadas por los sindicatos, pero, se precisan de 7/8 trabajadores para tener un Delegado Sindical que negocie los convenios y, hasta ahora, no lo había. Por ello, el colectivo de empleadas de hogar en Cataluña y País Vasco principalmente se ha organizado y han creado un sindicato propio [Anexo IV] que reivindica unas

-Estudio de la situación de las empleadas de hogar en España, desde su proceso de integración en el Régimen General hasta el ámbito de la Economía Sumergida-

mejores condiciones de trabajo y la ratificación del Convenio 189 por parte del Estado Español". (Orientadora Laboral, Cruz Roja Palencia).

## 8. ANÁLISIS CRÍTICO

---

Teniendo en cuenta los resultados del apartado anterior y el marco teórico y normativo se procede a intentar descubrir las causas por las cuáles el trabajo doméstico se encuentra en una situación de precariedad laboral y vulnerabilidad social respecto al resto de trabajadores. Se ha detectado que:

- El colectivo de empleadas domésticas sufre una triple discriminación – ser mujer, trabajadora e inmigrante- (Pérez Orozco, 2006).  
Se crea, a su vez, un déficit de cuidados en los países de origen de las trabajadoras.
- La información sobre el cambio al Régimen General de Trabajadores es escasa y confusa.
- Pese a que España es uno de los países europeos con más empleadas del hogar y es Estado miembro de la OIT, se muestra reticente a la ratificación del Convenio 189 que otorga mayor protección al colectivo.
- Sufren una situación de desventaja y marginación laboral respecto al resto de sectores del Régimen General de la Seguridad Social. La Ley 27/2011 no promueve los incentivos hacia la contratación de empleadas de hogar, si no que dificulta la situación administrativa de las trabajadoras discontinuas, lo que deja en manos de los empleadores la decisión de contratar o no a la empleada. Por lo que el porcentaje de empleadas del hogar que realiza su actividad laboral sin contrato sigue siendo muy elevado.
- Se precisa de un mayor control por parte del legislador de las condiciones en las que trabajan las empleadas domésticas, especialmente en el caso de las trabajadoras internas. Ya que en muchos casos se producen abusos laborales.

Uno de los aspectos más relevantes que se deriva del análisis, es que en su mayoría este sector se encuentra ocupado por población femenina e inmigrante. Hoy en día, las mujeres- que así lo deciden- siguen encontrándose entre un debate interno de incorporarse al mercado laboral con un trabajo asalariado, siendo opcional para algunas y necesario para la supervivencia de



la gran mayoría, y el trabajo dentro del entorno familiar con las tareas de reproducción biológica y social. Ante esto, existe la opción de dejar en manos de terceras personas, como las empleadas del hogar, este último trabajo que, a su vez, supone la primera opción para estas últimas. Es lo que la autora Amaia Pérez Orozco define como “la liberación de unas a costa de otras” ya que debemos tener en cuenta que:

Estas mujeres, que en el país de destino se encargan de un trabajo imprescindible para que otro hogar salga adelante, migran como estrategia de supervivencia de su propio hogar. Al mismo tiempo, su marcha exige que alguien en el país de origen asuma la responsabilidad de proporcionar los cuidados que ellas ya no pueden ejercer. (Pérez Orozco, 2006, pp. 11-12).

Por ello, siempre que se hace referencia a las empleadas de hogar, hablamos de una triple discriminación.

Atendiendo a la regulación actual (Ley 27/2011), se pone en evidencia que es insuficiente respecto a la protección que pretende. Por lo tanto, si una normativa no es efectiva, debería de revisarse con el fin de que aquello para lo que se ha creado, pueda llevarse a cabo. Si bien es cierto que, las prestaciones (a excepción del desempleo) se equiparan con el resto de trabajadores del Régimen General de la Seguridad Social.

Comparando los resultados obtenidos a través del cuestionario con el Trabajo Decente que defiende la OIT, se obtiene que: el trabajo en el servicio doméstico no reúne todas las condiciones para que sea considerado como tal. Por ello, una de las mayores reivindicaciones que tienen las empleadas de hogar que se han organizado sindicalmente, es la exigencia al Estado Español de la ratificación del Convenio 189. Esto supondría asegurar que las empleadas domésticas recibieran un trato igualitario respecto a las condiciones laborales con el resto de trabajadores, protegiéndoles de la discriminación y asegurando unas condiciones de vida decentes. No se puede entender cómo, a

día de hoy, el Estado Español no se pronuncia ante tal cuestión cuando queda demostrada la necesidad imperiosa de llevarlo a cabo.

A pesar de que por parte de la Unión Europea, a través de los Convenios y Recomendaciones, como por parte de la OIT de igual modo y por parte de la estructura del Estado Español (Legislador, Gobierno, Jueces y Agentes Sociales), habría de tenerse en consideración a los empleados domésticos como uno de los colectivos más vulnerables, se deberían llevar a cabo soluciones para dignificar el empleo a través de medidas para combatir el empleo sumergido en su conjunto, con mecanismos de control de los organismos inspectores. Es nula la solución aportada por todos ellos para establecer un dispositivo que detecte las irregularidades cometidas por parte de los empleadores, frente a los empleados domésticos.

Si se atiende en concreto al Estado Español, que es quien debe dar cumplimiento definitivo a lo que impone la Ley, y conforme al organismo que lleva a cabo tales procedimientos, Inspección de Trabajo, a pesar de que en la Ley Ordenadora 42/1997 se indica que dentro de las facultades de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social para el desempeño de sus competencias está:

Entrar libremente en cualquier momento y sin previo aviso en todo centro de trabajo, establecimiento o lugar sujeto a inspección y a permanecer en el mismo. Si el centro sometido a inspección coincidiese con el domicilio de la persona física afectada, deberán obtener su expreso consentimiento o, en su defecto, la oportuna autorización judicial. (Ley Ordenadora 42/1997, artículo 5).

A pesar de esto, en numerosas ocasiones se ven imposibilitados para desarrollar con éxito las inspecciones con relación al colectivo de empleadas domésticas por requerirse de los Tribunales la autorización judicial para la entrada en el domicilio. No obstante, la Inspección de Trabajo da trámite a todas las denuncias que se presentan, y pese a estas dificultades, en caso de

constatarse la ilegalidad, inicia el procedimiento sancionador. Se deja pues, la responsabilidad de denuncia a la propia empleada.

Se hace latente de nuevo la discriminación respecto a la protección de las empleadas de hogar, que aunque podrían denunciar, lo cierto es que la necesidad económica impera frente a los derechos de los que pueden disponer para hacer frente a estas contingencias. Especialmente cuando uno de los requisitos principales para estos colectivos es la obtención de referencias, que ante una denuncia, no daría buena imagen. Esta discriminación se agrava cuando la trabajadora se trata de una mujer en situación irregular en España, a lo que se añade el miedo de denunciar la situación y ser repatriada a su país de origen.

Con la exposición de todos los hechos mencionados queda demostrado que, todas aquellas personas que desempeñan su labor profesional en el servicio doméstico, se ven avocadas a situaciones de vulnerabilidad o exclusión social sin que los organismos competentes hayan dado una respuesta adecuada a su situación.

## 9. INTERVENCIÓN DESDE TRABAJO SOCIAL

---

Se ha observado, que uno de los problemas existentes en cuanto al empleo doméstico es el desconocimiento de la Ley 27/ 2011, tanto por parte de los trabajadores, como de los empleadores y los propios profesionales que trabajan con el colectivo de empleadas de hogar, especialmente con población migrante. Esta carencia de información es significativa a la hora de asegurar los derechos laborales de las empleadas, así como sus obligaciones. Por ello, se pretende establecer una propuesta de intervención desde el plano del Trabajo Social, para dar respuesta a las necesidades que presenta el colectivo.

Desde la perspectiva del Trabajo Social, la línea a seguir más efectiva es paliar esa desinformación desde servicios sociales básicos. Como se ha mencionado con anterioridad, se observa como muchas empleadas de hogar acuden a los CEAS con demandas económicas especialmente, bien por cese de contrato y no tener cobertura de prestación por desempleo o porque han trabajado dentro del plano de la economía sumergida.

La idea de crear un nuevo recurso desde los Servicios Sociales Básicos, es la forma más adecuada de garantizar la respuesta a las necesidades que presentan las trabajadoras domésticas. Esto se debe a que los CEAS tienen contacto directo con todas las entidades sociales que se encuentran en la zona de acción. Siendo consciente de la carga de trabajo que presentan los Trabajadores Sociales de CEAS, lo idóneo es la contratación de otros profesionales durante el periodo de formación especializados en la materia (lo que incentiva también el mercado de trabajo de lo social).

Los objetivos perseguidos desde el plano del Trabajador social de CEAS serían:

- Dotar de toda la información sobre la Ley 27/2011 a empleadas y empleadores para asegurar todos los derechos laborales al colectivo y garantizar una protección al mismo.

- Capacitar a otros profesionales que trabajan con empleadas de hogar, especialmente inmigrantes, de esa formación ante la ley para poder responder a esa necesidad informativa desde sus propios recursos. Es decir, que una vez los profesionales de las entidades sociales tengan la capacitación suficiente en la materia, puedan ser ellos mismos quienes informen a las trabajadoras domésticas de todo lo relativo a su situación laboral.

La metodología utilizada será:

- En primer lugar, la formación de Trabajadores Sociales (Dos por cada CEAS) en todo lo relativo a la situación de las empleadas de hogar y los cambios de la normativa establecidos. Uno de los trabajadores sociales se dedicará a la formación de empleadas domésticas y otro de los empleadores. Y de forma indistinta o conjunta con el resto de profesionales de las diferentes entidades.
- Se irán sucediendo una serie de sesiones formativas con cada grupo (empleados, empleadores y TS de otras entidades).

El lugar donde se plantea la intervención son las instalaciones de los diferentes Centros Cívicos (donde normalmente se sitúan los CEAS), ya que estos disponen de salas multiusos donde llevar a cabo la formación.

Otro de los problemas a los que se enfrenta el colectivo de empleadas de hogar en España es la invisibilidad de su situación actual. A lo largo de todo el estado español, éstas han optado por autorganizarse a falta de apoyo político y de otros entes sociales. Hasta el momento, este movimiento ha encontrado su mayor respaldo en Cataluña (ver Anexo III).

Sus mayores reivindicaciones son exigir al Estado Español la ratificación del Convenio 189 y una mayor protección laboral que implica la plena equiparación de derechos con el resto de trabajadores del Régimen General. Por ello, es importante que se vean respaldados todas estas exigencias desde el Trabajo Social, las diferentes entidades y organizaciones sociales y los sindicatos de clase.

Como se ha citado con anterioridad, el grupo de trabajadoras domésticas son susceptibles de pedir ayudas y prestaciones económicas. Por lo que, desde el Trabajo Social se puede recoger toda esa documentación (informes sociales, estadísticas, etc.) que acredite la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran inmersas. De este modo, se otorga mayor visibilidad ante la población y se crea una base social común.

El objetivo principal de este cometido es visibilizar la vulnerabilidad a la que se ven sometidas las empleadas de hogar, reclamando al Estado una posición clara respecto a su situación.

## 10. REFLEXIÓN ACTIVA

---

A modo de conclusión personal, desde mi doble condición de mujer y trabajadora social, me veo obligada a desterrar una serie de falsos mitos que perjudican muy gravemente a las mujeres objetos de mi estudio.

A lo largo de mi investigación, me he encontrado con diversos documentos y personas que afirman que no la regulación en el trabajo de las empleadas de hogar, es una situación que ellas han escogido libremente. Obviamente nadie que valore sus derechos preferiría no tenerlos.

Lo que realmente sucede es que todas estas mujeres actúan de esta manera, dado que el sistema no les deja otra opción, en caso de que quieran seguir contribuyendo con el objetivo por el que vinieron: ayudar al mantenimiento económico de su familia. Si se acogen a la legalidad esto último es imposible como se ha explicado anteriormente.

El segundo de los falsos tópicos vertidos en perjuicio de éste colectivo, es cómo el sistema azuza la diferencia entre trabajadoras del hogar nativas y extranjeras. De esta forma, la trabajadora local ve como enemiga a la foránea, al realizar esta última el mismo trabajo por la mitad del salario. El verdadero culpable de esta situación, no es la trabajadora por aceptarlo, si no que es el empleador que valiéndose de la impunidad que le otorga el sistema y la situación de necesidad extrema de la empleada, mercadea con los derechos más elementales sin ningún tipo de escrúpulo.

Complementando lo anteriormente expuesto, desde los organismos estatales políticos se incide mucho en la cuestión legal del trabajo y de los derechos fundamentales de los trabajadores, mientras que de una forma paralela incumplen/desatienden los mismos. Es por esto que la Ley 27/2011 no ha logrado revertir la situación de precariedad laboral y vulnerabilidad social de las empleadas de hogar, ya que, por las mismas características del sistema, no interesa solucionar el problema. El más claro exponente de esta desidia es la no ratificación del Convenio 189 de la OIT, siendo España uno de los países miembros y, en su momento, promotor de esta iniciativa.

Esta situación que desde todo punto de vista ético y moral es tan condenable, sólo podrá ver su final cuando se sitúe como centro de toda iniciativa, el respeto y puesta en práctica de los más elementales derechos.

***“los intereses de los trabajadores, ya que los explotados y oprimidos, la clase de la sociedad, son los mismos en todos los países”.* (Zetkin, 1922).**



# 11. BIBLIOGRAFÍA

---

## Doctrina

- Abab Ochando, I. (2010). *La economía sumergida en el ámbito laboral* (pp. 27-29). Asociación Profesional de Expertos Contables y Tributarios de España (AECE) en acuerdo con Mapfre. Bilbao.
- Alarcón Caracuel, M.R y González Ortega, S. (1991). *Compendio de Seguridad Social. Estructura y composición de Sistema Español de Seguridad Social* (pp. 71-81). Editorial Tecnos S.A. A Coruña.
- De la Casa Quesada, R. (2004). *La inserción laboral de los inmigrantes*. Ponencia presentada las XXIII Jornadas Andaluzas de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Jaén.
- Fargas Fernández, J. (1998). La presentación por Incapacidad Temporal de los Empleados de Hogar: Ni legal ni constitucional *Relaciones Laborales*, nº2 (pp.1429- 1435).
- López del Paso, R. (2013). *La economía sumergida en España*. Universidad de Málaga. Málaga.
- Martínez Veiga, U. (1996). *Mujer, trabajo y domicilio: Los orígenes de la discriminación*. Editorial ICARIA. Barcelona.
- Mauleón, I. y Sardá, J. (1996). *Estimación cuantitativa de la economía sumergida en España*. Universidad de Salamanca- Universidad Rovira i Virgill. Salamanca.
- Paredes Rodríguez, J.M. (2011). La integración de los empleados de hogar en el régimen general de la Seguridad Social. *Aranzadi Social*. Oviedo: Universidad de Oviedo.
- Parella Rubio, S. (2000). *El trasvase de desigualdades de clase y etnia entre mujeres: los servicios de proximidad*. Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona.

Pérez Orozco, A. (2006). *Amenaza Tormenta: La crisis de los cuidados y la Reorganización del Sistema Económico*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.

Pieters, D. (2008). ¿Cómo conseguir una protección social adecuada de los empleados domésticos? (pp. 20). *Tribuna Social*, núm. 207.

Rivas Vallejo, P. (2006). *Extranjeras y mujeres, la irregularidad en la precariedad. Sin papeles ni derechos*. Pamplona: Editorial Aranzadi.

Sande Pérez- Bedmar, M. (2011). La relación laboral especial de los empleados de hogar: Aspectos laborales y de Seguridad Social. *RJUAM*, núm. 23 (pp. 137- 165). Universidad Autónoma de Madrid.

Sendín Blázquez, A. (2006). *El régimen especial de la seguridad social de empleados de hogar: Cuestiones sobre su integración en el régimen general de la misma*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Investigación financiada por Fomento de la Investigación de la Protección Social. FIPROS. Madrid.

### **Páginas de la Red visitadas**

Portal web del Congreso de los Diputados: <http://www.congreso.es>

Portal web del Gobierno de España, Ministerio de Empleo y Seguridad Social: <http://www.seg-social.es> y <http://www.empleo.gob.es>

Portal web del Gobierno de España: <http://www.lamoncloa.gob.es/home.htm>

Portal oficial de la Unión Europea: [http://www.europa.eu/index\\_es.htm](http://www.europa.eu/index_es.htm)

Portal de la Organización Internacional del Trabajo: <http://www.ilo./public/spanish.org>

Instituto Nacional de Estadística: <http://www.ine.es>

## **Normativa**

Decreto 2346/1969 que Regula el Régimen Especial de la Seguridad Social del servicio doméstico (1969). En BOE No. 247. Poder Legislativo Español.

Real Decreto Legislativo 1424 que Regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar (1985) En BOE No. 193. Poder Legislativo Español.

Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de Junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (1994). En BOE, No. 154. Poder Legislativo Español.

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Artículo 2.1.b. (1995) En BOE No. 75. Poder Legislativo Español.

Real Decreto 2064 de 22 de Diciembre. Reglamento General de Cotización y Liquidación de la Seguridad Social (1995). En BOE No. 22. Poder Legislativo Español.

Real Decreto 84/1996 de 26 de Enero. Aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de los trabajadores en la Seguridad Social (1996). En BOE No. 50. Poder Legislativo Español.

Real Decreto 1620/2011 de 14 de Noviembre. Regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar (2011). En BOE No. 227. Poder Legislativo Español.

Real Decreto 1596/2011, de 4 de Noviembre, por el que se desarrolla la disposición adicional quincuagésima tercera de la Ley General de la Seguridad Social, texto refundido aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de Junio, en relación con la extensión de la acción protectora por contingencias profesionales a los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar (2011). En BOE No. 290. Poder Legislativo Español.

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 (2012). En BOE No. 350. Poder Legislativo Español.

Ley 27/2011, de 1 de Agosto, Actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. Disposiciones Adicionales 39ª Integración del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de hogar en el Régimen General de la Seguridad Social y 40ª Adaptación del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social a la integración del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social (2011). En BOE No. 184. Poder Legislativo Español.

Ley 36/2014, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado (2011). En BOE No. 315. Poder Legislativo Español.

# -ANEXOS-

CUESTIONARIO DE EMPLEADAS DE HOGAR.

TABLA SALARIAL VALLADOLID

## **ANEXO I**

**UNIVERSIDAD DE VALLADOLID**



Universidad de Valladolid

# **Encuesta sobre la situación laboral general de las empleadas de hogar en España**

Buenos días/tardes/noches

Yo, **Clara Reques Vázquez**, alumna de 4º Grado en Trabajo Social de la Uva estoy realizando una encuesta para lograr una aproximación a la situación laboral de las empleadas domésticas en España y, de este modo, conocer las posibilidades que tienen para compatibilizar su vida laboral, familiar y personal.

Su colaboración se presenta inestimable para poder realizar mi Trabajo de Fin de Grado. ¿Podría dedicarme unos minutos?

La información confidencial, y todos los derechos a la misma que han sido o serán divulgados al Receptor, permanecerán como propiedad del Divulgador. El Receptor no obtendrá derecho alguno, de ningún tipo, sobre la información, ni tampoco ningún derecho de utilizarla, excepto para el objeto del presente acuerdo. La divulgación de la Información confidencial no implica el licenciamiento de derecho de patentes o derecho de autor o ningún otro derecho por parte del Divulgador, que no sean los establecidos aquí.

Para cualquier consulta estoy a su disposición en:

**Teléfono:** 654790920

**e- mail:** [claracoti@hotmail.com](mailto:claracoti@hotmail.com)

**Dirección:** Plaza del Ejército, nº8 ENT 5. Ávila, 05001

**Indicación: Por favor conteste el siguiente cuestionario según su criterio.**

1. Su género  
**Femenino**                       **Masculino**
  
2. Edad \_\_\_\_\_
  
3. Nacionalidad \_\_\_\_\_  
\*En el caso de NO nacionalidad española, por favor, indique años que lleva  
residiendo en España \_\_\_\_\_
  
4. Nivel de estudios  
a) Estudios secundarios (Bachiller/ Formación profesional).....   
b) Estudios superiores (Universitarios/ Formación profesional superior).....   
c) Sin estudios/ estudios primarios .....
  
5. ¿Cómo has llegado a este trabajo?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
  
6. ¿Tiene contrato de trabajo como empleada de hogar en estos momentos? Es decir, se encuentra dada de alta en la Seguridad Social.  
**Sí**                       **No**
  
7. ¿Cómo es su jornada de trabajo habitual?  
a) Continuada.....  
b) Partida (mañana y tarde, realizando una parada para la comida).....  
c) Mixta (Continuada y Partida).....
  
8. Horas diarias de trabajo \_\_\_\_\_
  
9. ¿Trabaja habitualmente algún sábado y/o domingo?  
a) Sábados..... Todos     Alguno     Ninguno   
b) Domingo..... Todos     Alguno     Ninguno
  
10. ¿Cuántos días trabaja habitualmente por semana?  
\_\_\_\_\_
  
11. Indique con qué frecuencia prolonga su jornada laboral semanalmente  
trabajando más tiempo del que le corresponde según su horario normal de  
trabajo. (En una escala de 0 a 10 en la que **0 significa nunca** y **10 siempre**).  
\_\_\_\_\_

12. Indique su grado de satisfacción con los siguientes aspectos relacionados con su puesto de trabajo actual. (En una escala de 0 a 10 en la que **0 significa nunca** y **10 siempre**).

- a) Jornada laboral \_\_\_\_\_
- b) Tiempo de descanso durante la jornada laboral \_\_\_\_\_
- c) Vacaciones y permisos \_\_\_\_\_
- d) Estabilidad \_\_\_\_\_
- e) Remuneración salarial \_\_\_\_\_
- f) Trato personal con su jefe \_\_\_\_\_

13. Nivel de ingresos

- a) Menos de 300€.....
- b) Entre 300 y 500€.....
- c) Entre 500 y 700€.....
- d) Entre 700 y 900€.....
- e) Más de 900€.....

14. ¿Considera que el salario que percibe se corresponde con el tiempo dedicado?

- Sí**                       **No**

15. ¿El sueldo que recibe satisface sus necesidades?

- Sí**                       **No**

16. Indique su grado de satisfacción general con el trabajo que desempeña actualmente. (En una escala de 0 a 10 en la que **0 significa nunca** y **10 siempre**).

\_\_\_\_\_

17. Valore el nivel de dificultad que usted tiene para (En una escala de 0 a 10 en la que **0 significa nunca** y **10 siempre**).

- a) Solicitar días sin empleo y sueldo por motivos familiares \_\_\_\_\_
- b) Solicitar una reducción de la jornada laboral por motivos familiares \_\_\_\_\_
- c) Ausentarse del trabajo para resolver asuntos particulares esporádicos \_\_\_\_\_

18. ¿Compagina su trabajo como empleada de hogar con otro trabajo?

- a) **Sí**, en el mismo sector laboral (trabaja en varios domicilios).....
- b) **Sí**, en otro sector laboral.....
- c) **No**.....

19. Si tuviera la oportunidad, ¿le gustaría cambiar de trabajo?

- Sí**                       **No**

20. ¿Con que aspectos de su trabajo se encuentra disconforme?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



**En el caso de tratarse de una persona con nacionalidad extranjera (no española) responde a las siguientes cuestiones.**

21. ¿Tiene permiso de residencia o de trabajo?

**Sí**, tengo permiso de residencia .....

**Sí**, tengo permiso de trabajo.....

**Sí**, tengo permiso de residencia y de trabajo.....

**No**.....

22. Si la pregunta anterior es afirmativa. ¿Desde cuándo tiene dicho permiso?

---

23. ¿Pretende quedarse en España?

**Sí**

**No**

**MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN Y EL TIEMPO DEDICADO**

## **ANEXO II**

- ¿Cuál es tu función como Orientadora Laboral?
- ¿Qué perfil es el de empleada doméstica?
- ¿Cómo se pone en contacto empleada- empleador?
- ¿De qué forma crees que ha revertido la Ley 27/2001 en la situación de las empleadas domésticas?
- ¿Cuáles son las reivindicaciones generales del colectivo de empleadas de hogar?
- En la actualidad, el colectivo de empleadas de hogar se compone principalmente por mujeres extranjeras. ¿por qué piensa que es así?
- ¿Qué condiciones se les pone a los empleadores desde la entidad?

## **ANEXO III:** Tabla salarial creada por diferentes entidades sociales vallisoletanas junto con el respaldo del Ayuntamiento de Valladolid.

TRAMO	RETRIBUCIÓN MENSUAL INCREMENTADA CON LA PROPORCIÓN DE PAGAS EXTRAORDINARIAS	BASE DE COTIZACIÓN	Parte del EMPLEADOR	Parte del TRABAJADOR	TOTAL DE S.S. 21'70% + 4,10%
		€ al mes	20'50% + 1'10%	4'10%	
1º	Hasta 172,91	148,60	32,25	6,09	38,34
2º	Desde 172,92 €/mes hasta 270,10 €/mes	245,84	53,35	10,08	63,43
3º	Desde 270,11 €/mes hasta 367,40 €/mes	343,10	74,45	14,07	88,52
4º	Desde 367,41 €/mes hasta 464,70 €/mes	440,36	95,56	18,05	113,61
5º	Desde 464,71 €/mes hasta 561,90 €/mes	537,63	116,67	22,04	138,71
6º	Desde 561,91 €/mes hasta 658,40 €/mes	634,89	137,77	26,03	163,80
7º	Desde 658,41 €/mes hasta 756,60 €/mes	756,60	164,18	31,02	195,20
8º	Desde 756,61 €/mes.	794,60	172,43	32,58	205,01

## TABLA SALARIAL EMPLEAD@S DE HOGAR VALLADOLID - 2015



**DONDE ESTAMOS:**  
Plaza Doctor Marañón, 2  
47011 Valladolid  
TF: 983 32 06 48

E-mail: [diocesana@caritasvalladolid.org](mailto:diocesana@caritasvalladolid.org)  
[www.caritasvalladolid.org](http://www.caritasvalladolid.org)

**HORARIO:**  
Mañanas: 9.30 - 14.00  
Tardes: 16.30 - 19.00



**“TOMEMOS LA PALABRA.**  
*Por un trabajo con derechos plenos de las Trabajadoras del Hogar”*

### ACUERDO ADOPTADO EN VALLADOLID POR:



Basado en el RD 1620/2011 de 17 de Noviembre

Horas Sem.	SALARIO BRUTO (14 pagas)	SALARIO BRUTO (12 Pagas)	Tramo SS	Horas Sem.	SALARIO BRUTO (14 pagas)	SALARIO BRUTO (12 pagas)	Tramo SS
40	650,54 €	758,98 €	T. 7	24	391,64 €	458,91 €	T. 4
39	634,36 €	740,09 €	T. 7	23	375,46 €	438,04 €	T. 4
38	618,18 €	721,21 €	T. 7	22	359,28 €	419,16 €	T. 4
37	601,99 €	702,32 €	T. 7	21	343,10 €	400,28 €	T. 4
36	585,81 €	683,45 €	T. 7	20	326,92 €	381,41 €	T. 4
35	569,63 €	664,57 €	T. 7	19	314,71 €	367,16 €	T. 3
34	553,46 €	645,70 €	T. 6	18	302,54 €	352,96 €	T. 3
33	537,27 €	626,82 €	T. 6	17	290,36 €	338,75 €	T. 3
32	521,09 €	607,94 €	T. 6	16	278,17 €	324,53 €	T. 3
31	504,91 €	589,06 €	T. 6	15	266,00 €	310,33 €	T. 3
30	488,73 €	570,19 €	T. 6	14	253,82 €	296,12 €	T. 3
29	472,54 €	551,30 €	T. 5	13	241,64 €	281,91 €	T. 3
28	456,37 €	532,43 €	T. 5	12	229,46 €	267,70 €	T. 2
27	440,19 €	513,56 €	T. 5	11	217,28 €	253,49 €	T. 2
26	424,01 €	494,68 €	T. 5	10	205,10 €	239,28 €	T. 2
25	407,82 €	475,79 €	T. 5				

**Menos de 10 horas semanales se pagará a 8 € la hora**  
La S. Social será el tramo que corresponda en cada caso (no están incluidas las vacaciones)

INTERNAS Tareas domésticas + cuidado de niños / mayores NO DEPENDIENTES		
SALARIO BRUTO (12 + 2 pagas)	SALARIO PRORRATEADO en 12 pagas	Tramo SS
780,24 € + 2 pagas de 648,6	888,34 €	T. 8

INTERNAS Tareas domésticas + cuidado de bebés y/o mayores asistidos u otras situaciones especiales		
SALARIO BRUTO (12 + 2 pagas)	SALARIO PRORRATEADO en 12 pagas	Tramo SS
881,15 € + 2 pagas de 648,6	989,25 €	T. 8

FIN DE SEMANA INTERNA		
SALARIO BRUTO (14 pagas)	SALARIO PRORRATEADO EN 12 pagas	Tramo SS
391,64 €	456,91 €	T. 4

SALARIO POR DÍAS FESTIVOS (Sin pernoctación)	SALARIO POR DÍAS FESTIVOS (Con pernoctación)	Tramo SS
60 €	80 €	El que corresponda

NOCHES VIGILIA	SALARIO BRUTO (12 pagas)	Tramo SS	NOCHES SIN VIGILIA	SALARIO BRUTO (12 pagas)	Tramo SS
5 noches	758,96 €	Tramo 7	5 noches	475,79 €	Tramo 5
noche extra	40 € /noche 5.08 €/h (8h)	Tramo corresp.	6 noches	570,19 €	Tramo 6

- Se incrementará el salario correspondiente en un 12% en concepto de responsabilidades asumidas que excedan las tareas domésticas (cuidado de mayores dependientes, bebés, familias numerosas...) **APLICABLE A TODOS LOS SALARIOS**

- Las dos pagas extras se abonarán en Junio y Diciembre, salvo prorratea. Se abonarán en base al Salario Mínimo Interprofesional

- Para trabajos realizados fuera del área metropolitana se abonará el transporte.

- **ALTA SS.** : Es obligatorio desde la primera hora de trabajo.

- **CONTRATO ESCRITO:** modelo oficial que se presentará en la oficina de la Seguridad Social. No será obligatorio hacer contrato escrito, (si alta SS) cuando el trabajo a desempeñar no supere las cuatro semanas.

- **VACACIONES:** 30 días de vacaciones dentro del año natural (15 días consecutivos a pactar por ambas partes y avisando con dos meses de antelación).

- **FESTIVOS:** 14 días de fiestas laborales anuales. ( o retribuidos, o acumulados a vacaciones. Las Empleadas de Hogar disfrutarán de estos festivos durante 24 horas, siempre que no exista otro acuerdo entre ambas partes.

- **PERMISOS RETRIBUIDOS:** Todos los que establece el Estatuto de los Trabajadores (matrimonio, nacimiento de hijo, fallecimiento/enfermedad familiares hasta 2º).

- **SUBSIDIO POR INCAPACIDAD:** (accidente de trabajo o enfermedad profesional), se abonará a partir del 9º día de la baja en el trabajo, estando a cargo del empleador el abono de la prestación al trabajador desde los días 4º al 8º de la citada baja.

- **DESESTIMIENTO DEL CONTRATO** por parte del empleador: se hará por escrito. Si la relación laboral era de un año o más deberá avisarse con 20 días de antelación, en los demás supuestos con 7 días de antelación. La indemnización será de 12 días por año trabajado.

- **Art. 8 Retribuciones.** Este salario podrá ser objeto de mejora.


- Por servicios prestados durante menos de 60 horas mensuales por empleador, y ambas partes acuerdan que el empleado de hogar tramite su afiliación a la seg. Social, el empleador tendrá que dar su parte de cotización al empleado de hogar para su posterior ingreso.

**CONDICIONES LABORALES EN INTERNAS**

- Disponer de 2 horas diarias de descanso.
- Descansar 36 horas consecutivas comprendidas, como regla general, la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo
- El descanso entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente será como mínimo de 12 horas pudiéndose reducir a 10 horas otra

**La cotización como Empleada de Hogar no da derecho al cobro de desempleo.**

## ANEXO IV: Ficha de afiliación al Sindihogar/Sindillar



**Ficha de Afiliación AL SINDICATO SINDIHOGAR/SINDILLAR**

Nombre y apellidos: .....

Nacionalidad: ..... DNI./NIE./Pasaporte: .....

Dirección: ..... Población: ..... Código Postal: .....

e-mail: ..... Teléfono: ..... Cuota MENSUAL: 5€ [ ]

Fecha de Afiliación: ..... N° Afiliado: .....

### EL SINDICATO

Es una organización de ámbito la comunidad autónoma de Catalunya, sin ánimo de lucro, que responde a los principios democráticos en cuanto a la organización y el funcionamiento, garantiza la autonomía de las personas físicas que la constituyen, sin perjuicio del carácter vinculante que tienen los acuerdos que adoptan válidamente los órganos de gobierno de la asociación en las materias que afectan a la asociación y el interés común de los afiliados.

El Sindicato está integrado por todas las personas que trabajen en el servicio doméstico y/o estén interesadas en la defensa de sus derechos.

### LOS FINES DEL SINDICATO:

- Representar a todos los afiliados, interviniendo en las relaciones laborales y contribuyendo a la defensa y a la promoción de los intereses profesionales, laborales, económicos, sociales y culturales, tanto individuales como colectivos que le son propios.
- Fomentar la solidaridad de los afiliados promocionando y creando servicios comunes de naturaleza asistencial.
- Programar las acciones adecuadas para conseguir mejoras sociales y económicas para los afiliados.
- Mantener el contacto necesario y trato con otras organizaciones afines, de cualquier ámbito territorial, con el objetivo de prestarse colaboración mutua, intercambiar experiencias.



**SINDICATO DE TRABAJADORAS DEL HOGAR Y DE CUIDADO**

C/FONT HONRADA 44 BAJOS  
POBLE SEC  
CP: 08004 – BARCELONA

[sindihogar@hotmail.es](mailto:sindihogar@hotmail.es)  
Móvil: 620656222.

<M> Línea.1 y Línea.3: PLAZA ESPAÑA

### OBJETIVOS DEL SINDICATO DE TRABAJADORAS DEL HOGAR Y DEL CUIDADO

\*\* La **Total Inclusión** de las trabajadoras en el régimen general de la Seguridad Social.

\*\* EXIGIMOS el derecho al **PARO**, cotizamos a Seguridad Social

\*\* **Contrato por escrito**

\*\* Eliminación del pago en **ESPECIES**.

\*\* Buscamos una tabla salarial con **REVISIÓN según el IPC**.

\*\* **Pagas Extras**

\*\* Derecho a **VACACIONES ANUALES, LIBRANZAS SEMANALES** Garantizadas para todas las Trabajadoras.

\*\* Exigimos la eliminación del despido arbitrario, que eufemísticamente se denomina "por desistimiento patronal"

### ¿QUE ES PARA NOSOTRAS SINDIHOGAR/SINDILLAR?

\*\* LA NO EXISTENCIA DE UNA ORGANIZACIÓN PERMITIA QUE LAS MUJERES TRABAJADORAS DEL SECTOR, SE ENCONTRARAN SOLAS, SIN APOYO, AL INTEGRARSE AL SINDICATO, NOS DEFENDEMOS UNIDAS. PORQUE JUNTAS SOMOS FUERTES.

\*\* LAS MUJERES COMPARTIMOS VIVENCIAS, BUSCAMOS SOLUCIONES A NUESTRA SITUACIÓN PRECARIA COMO TRABAJADORAS DEL HOGAR Y CUIDADO.

\*\* LA ENTREGA QUE REALIZAMOS EN EL CUIDADO A LAS PERSONAS, CREAMOS RELACIONES, INTERCAMBIO DE AFECTOS, AL ESTAR LEJOS DE NUESTRAS FAMILIAS, AMPLIAMOS EL ABANICO DE SENTIMIENTOS.

\*\* LA DIGNIDAD DEL TRABAJO DEL HOGAR HASTA EL MOMENTO NO RECONOCIDO, ES TAN IMPORTANTE COMO CUALQUIER OTRA PROFESIÓN; POR ELLO LUCHAREMOS PARA CONSEGUIR EL RECONOCIMIENTO QUE MERECEMOS POR NUESTRO TRABAJO

### PERMANENCIAS

**Horario de Atención:**  
**17 a 19 horas**  
**Afiliación- consultas.**

**Estamos ubicadas en:**  
**C/Font Honrada 44 bajos**  
**Móvil: 620656222**

**Asesoría Jurídica:**

**Ab. Laura González de Paoli**  
**Con Cita Previa al Móvil 678771450**



