

EL CASO DE LAS EMPLEADAS DE HOGAR Y DE LAS CUIDADORAS DE PERSONAS

AUTORÍA: ALMA SARAVIA Y ARTURO BORRA

La situación del mercado de empleo del sector doméstico –en particular, en la Comunidad Valenciana- exige la adopción de medidas correctivas impostergables. A efectos de mostrar la necesidad de semejantes medidas, presentamos este informe sectorial sobre empleadas de hogar relativo a su situación laboral¹.

Puesto que la amplia mayoría de trabajadores en el sector doméstico son mujeres -en consonancia a la «especialización por género» y a la falta de una cultura de la «corresponsabilidad» en materia de cuidados y limpieza doméstica-, las presentes observaciones se centran en la situación de fuerte precariedad que sufren *especialmente* las empleadas de hogar². No es novedad sostener que las desigualdades de género en el mercado laboral tienen carácter estructural, siendo el sector de empleo doméstico uno de los más afectados por dicha desigualdad. En términos generales, además de brechas salariales entre varones y mujeres en el ejercicio de los mismos puestos de trabajo, existen estudios que muestran claramente que la movilidad ascendente de las mujeres (en concreto, puestos directivos e intermedios) es más reducida que la de los trabajadores masculinos, aun si cuentan con una cualificación similar. Sin embargo, el problema del «techo de cristal» apenas aparece en el sector de empleadas de hogar y de cuidado de personas, ante todo, porque les resulta una cuestión laboralmente ajena: no tienen ninguna posibilidad de movilidad. Un problema mucho más generalizado en este sector es la imposibilidad de conciliación entre vida personal, familiar y laboral (algo que afecta especialmente a las empleadas internas), así como el pluriempleo discontinuo, en jornadas variables, con salarios bajos, con irregularidades en las cotizaciones, con

¹ En el presente informe se recuperan diversos testimonios de personas que trabajan en el sector doméstico, así como las observaciones de técnico/as de empleo (pertenecientes a diferentes entidades sociales) y representantes del sector que conocen en profundidad la situación. El presente trabajo, por tanto, se basa principalmente en diferentes análisis cualitativos del sector aportados tanto por personas expertas como por personas trabajadoras, complementada con informaciones estadísticas en caso de existir.

² Puesto que uno de los perfiles habituales de las empleadas del sector es de *trabajadora de origen extranjero* (algunas ya nacionalizadas) con importantes cargas familiares, en situaciones especialmente vulnerables, con necesidad de ingresos tanto para la subsistencia propia como para la manutención de otros familiares (sea en su país de origen o en su país de recepción), uno de los problemas fundamentales que se le plantean a este perfil es el de la *irregularidad sobrevenida* por no poder renovar los permisos de trabajo.

nulas o escasas protecciones legales y con importantes riesgos psicosociales. Semejantes problemas se ven agravados por la escasez de inspecciones de trabajo a domicilios particulares (de no mediar denuncia previa) o la indisponibilidad de testigos en casos de posibles abusos³.

Históricamente, el trabajo del hogar está ligado al servilismo, eslabón del cual se sigue manteniendo una cadena de esclavitud disfrazada de Real Decreto. Así, aprovechándose de las necesidades de las mujeres migrantes, se han cimentado los cuidados remunerados. Asimismo, otro factor que perpetúa la discriminación y explotación laboral es la Ley de Extranjería en vigor, la cual, al ser restrictiva y carecer de una perspectiva de género y una perspectiva intercultural, hace que las mujeres migrantes acepten condiciones de semi-esclavitud para poder regularizar su situación administrativa y mantener su permanencia en España.

Dado el menosprecio social y político que históricamente se le ha otorgado al trabajo del hogar y de cuidados se ha llegado a “normalizar” la violencia entre las propias mujeres, ambas víctimas del sistema patriarcal, haciendo que una mujer migrante tenga mayor desventaja frente a una autóctona. Dicha violencia también se refleja en términos peyorativos destinados a las mujeres que realizan dignamente este trabajo: las mal llamadas *chachas*, *chicas*, *asistentas*, *cuidadoras*, *mucamas*, *servientas*, *etc*, realizan un trabajo fundamental para la sostenibilidad de la vida de cualquier territorio. A pesar de ello, la sociedad lo considera un trabajo no cualificado, asumiendo que por el mero hecho de ser mujer ya se nace con las habilidades necesarias para realizar trabajos de limpieza y cuidados.

A los problemas mencionados anteriormente hay que agregar la proporción elevada de empleo sumergido que se produce en el sector, con las dificultades que ello implica al momento de cotizar para obtener una pensión jubilatoria. La cuestión dista de ser anecdótica: la informalidad se traduce en un perjuicio que afecta prioritariamente a mujeres *inmigrantes*, agravando la discriminación laboral por motivos de procedencia y edad, ya de por sí elevada. La jerarquía sexista se repite en este caso reservando para muchas mujeres puestos mal pagos y en condiciones

³ Un ejemplo claro dentro de estos abusos es el caso de muchas empleadas de hogar que son obligadas a pagarse la seguridad social. Desde hace algunos años, ciertas propuestas abusivas también incluyen la petición a la empleada de brindar algún tipo de servicio sexual, por no hacer referencia a anuncios de empleo que plantean como requisito el “derecho a roce” o que la empleada “sea cariñosa” o “liberal”.

laborales precarias, en consonancia a la histórica desvalorización de las labores domésticas ligadas al «trabajo reproductivo».

Incluso si se apela a la responsabilidad ética de las personas empleadoras, las regulaciones legislativas actuales son insuficientes: además de no igualar derechos –comenzando por el derecho a la prestación por desempleo, del cual las empleadas de hogar están excluidas-, dejan lugar a ambigüedades importantes (p. e. las horas de descanso), además de estar pendiente la ratificación del convenio 189 (OIT). Por razones económicas y culturales la resistencia a formalizar un contrato de trabajo a una empleada de hogar es elevadísima, incluyendo la dificultad para conferirle valor laboral a “labores” o “trabajos” excluidos de la propia categoría del «trabajo»⁴. En la práctica, cientos de miles de familias cuentan con ayuda de una trabajadora externa o interna sin cumplir las garantías jurídicas mínimas que se corresponden a dicha trabajadora. La realidad resulta inequívoca en este caso: si de forma oficial en 2017 ha habido 418.964⁵ en el sector, siendo 180.200 (43,01%) de procedencia extranjera, en términos estimativos se calcula que 1 de cada tres han trabajado sin contrato⁶.

Una problemática semejante no puede resolverse apostando meramente a la buena voluntad de las partes, entre otras cuestiones, porque toda relación laboral es, al mismo tiempo, una relación desigual entre empleador/a y empleado/a. Si por un lado permite ciertos márgenes de negociación, por otro, se plantea una asimetría fundamental entre empleador/a y empleado/a. Eso supone que la negociación siempre se realiza en condiciones de desigualdad, por lo que difícilmente los consensos alcanzados favorecerán en idéntica medida a las partes. Hacer un llamamiento al cumplimiento de nuestros deberes cívicos es ineficaz si no se combate de forma activa el trabajo informal. La propia posibilidad de disponer de un «contrato» ya es de por sí difícil, pese a tratarse de una obligación jurídica o de un imperativo legal que permitiría, por otra parte, reducir las brechas de género.

⁴ Se trata, pues, de un «trabajo invisible», socialmente desvalorizado, aunque imprescindible para muchas familias, especialmente de ingresos medios y altos.

⁵ Cf. “Estadísticas 2017. País Vasco”, Asociación Trabajadoras del Hogar, versión electrónica en <https://drive.google.com/file/d/1gNvcyLVoYKlgV2uDsiniZF89Jxqwyiiq/view>, pág. 13.

⁶ Cf. “Sólo 2 de cada 3 empleadas de hogar están dadas de alta en Seguridad Social”, en Periódico “El Levante”, 6/09/2017, versión electrónica en <http://www.levante-emv.com/economia/2017/09/06/2-3-empleadas-hogardadas/1612236.html>. Si bien el período de análisis no cubre todo el 2017, en total las cifras son próximas en tanto el número de trabajadoras domésticas cotizantes a la Seguridad Social se habría mantenido estable desde 2012. En el mes de junio de 2017, de las 617.400 empleada/os de hogar que se estimaban a nivel nacional, sólo 424.395 habrían cotizado en el sistema especial de empleados del hogar dentro del régimen general de la Seguridad Social.

Para facilitar la identificación y discusión de los distintos problemas regulares que afectan con especial virulencia a las trabajadoras del sector, resulta pertinente señalar al menos los siguientes:

1. Fuerte especialización por género que dificulta la movilidad laboral;
2. Escasez habitual de elementos de salubridad y materiales de seguridad en los hogares, quedando la prevención de riesgos laborales a voluntad del empleador;
3. Salarios bajos y desactualizados con respecto al IPC;
4. Salarios por debajo del S.M.I. en una porción significativa de los empleos sumergidos en el sector;
5. Falta de acreditación del pago de salarios (pago en metálico y sin nómina);
6. Cotizaciones a cargo de la propia empleada en una importante proporción (especialmente cuando se trabaja a jornada parcial o cuando se superan las 60 horas semanales);
7. Falta de cobertura de Seguridad Social en los empleos a jornada parcial;
8. Escasas protecciones legales, comenzando por ambigüedades presentes en el decreto Real Decreto-ley 29/2012⁷;
9. Exclusión en el acceso a las prestaciones y subsidios por desempleo;
10. Exclusión de ayudas económicas para la conciliación laboral, personal y familiar;
11. Riesgos psicosociales relevantes, surgidos de situaciones abusivas (sexuales y laborales);
12. Indisponibilidad de testigos en casos de posibles abusos laborales y sexuales;
13. Tasa elevada de empleo sumergido en el sector (falta de contratos);
14. Dificultad para acreditar períodos de trabajo importantes (con las subsiguientes dificultades para poder renovar los permisos de trabajo y residencia en los casos de mujeres inmigradas);
15. Dificultad para acceder al sistema de pensiones (en los casos de empleo sumergido) y exclusión del derecho a la jubilación parcial y anticipada;
16. Manifiesta vulneración de los derechos de las empleadas de hogar (derecho a vacaciones, pagas extra, horas y días de descanso, bajas por enfermedad o maternidad, etc.);

⁷ De hecho, el cambio del Régimen especial de empleadas de hogar a Régimen General no ha supuesto una mejora real de las condiciones de trabajo de este colectivo. No sólo siguen excluidas del acceso a las prestaciones y subsidios por desempleo, sino que, sobre todo en el caso de las pluriempleadas, las cotizaciones quedan de forma regular a cargo de la propia empleada. Además, las empleadas de hogar no tienen acceso a ayudas económicas para la conciliación y la indemnización, con independencia al tiempo trabajado, es sólo de un mes.

17. Desinformación pública con respecto a los mecanismos de contratación de las empleadas;
18. Escasez de inspecciones de trabajo tanto a hogares como a intermediarios laborales (incluyendo ETT y agencias de colocación);
19. Falta de acceso por parte de muchas empleadas a un asesoramiento jurídico-laboral adecuado a sus necesidades;
20. Persistencia de discriminación laboral por razones de edad, procedencia y clase (especialmente, xenofobia, racismo y clasismo).

Si bien las condiciones laborales afectan en conjunto a las empleadas de hogar, con independencia a su procedencia y situación administrativa, sin dudas, dichas condiciones afectan con peculiar intensidad a las empleadas de hogar internas, en las que se incrementa la vulneración de derechos y la precariedad laboral, acentuada en ciertos casos por la situación de especial vulnerabilidad en la que se encuentra un grupo importante de trabajadoras por no disponer de permisos de residencia y trabajo. En general, el trabajo como interna, con relativa independencia a las condiciones ofrecidas por el/la empleador/a, supone un servicio en el que no suelen respetarse las horas de descanso (privando a las empleadas de desarrollar una vida social y cultural satisfactoria), además de sufrir condiciones habitacionales precarias y una situación de aislamiento que se presta con mayor frecuencia a la comisión de abusos. En conjunto, el servicio interno se asemeja en ciertos casos a situaciones de (semi)esclavitud que deben ser urgentemente revertidas. Es importante señalar, asimismo, la doble jornada que las mujeres en régimen interno realizan. Diferenciar el cuidado de la limpieza, en este sentido, resulta fundamental, en tanto requieren habilidades distintas por su complejidad.

En síntesis, las constataciones precedentes nos permiten afirmar, sin género de duda, no sólo la manifiesta precariedad de las empleadas de hogar en general y de las internas en particular, sino la evidente discriminación institucional que sufren, así como las desigualdades laborales persistentes de las que son objeto. Que este tipo de prácticas siga siendo posible no sólo informa de la inadecuación del marco normativo estatal que regula el sector, sino también de un mercado laboral nacional que sigue perpetuando el patriarcado y la explotación laboral de cientos de miles de mujeres en pleno siglo XXI.

