

Servicio de migraciones laborales

*Promover la integración de las trabajadoras y los trabajadores
domésticos migrantes en España*

Joaquín Arango

Magdalena Díaz Gorfinkiel

Djaouida Moualhi

Fundación José Ortega y Gasset-Gregorio Marañón

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2013

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Primera edición 2013

Datos de catalogación en publicación de la OIT

Arango, Joaquín. Díaz Gorfinkel, Magdalena, Moualhi, Djaouida

Promover la integración de las trabajadoras y los trabajadores domésticos migrantes en España / Joaquín Arango, Magdalena Díaz Gorfinkel, Djaouida Moualhi ; Oficina Internacional del Trabajo, Fundación José Ortega y Gasset-Gregorio Marañón.- Ginebra : OIT, 2013

International migration paper, No.114, ISSN 1020-2668; 1564-4839 (web pdf);

International Labour Office

trabajador migrante / trabajador doméstico / trabajo domestic / España

14.09.2

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos electrónicos de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolos a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: pubvente@ilo.org.

Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/publns.

Impreso por la Organización Internacional del Trabajo en Ginebra, Suiza

Contents

	<i>Page</i>
Prefacio.....	1
Introducción	2
Sección 1. Migraciones y trabajo doméstico en España.....	4
1.1 La formación y organización del sector doméstico.....	4
1.2 Una aproximación numérica a la evolución del sector doméstico	7
1.2.1 La consolidación de la población inmigrante en España	7
1.2.2 La formación del sector doméstico	9
1.2.3 Características del sector doméstico	15
1.3 La legislación laboral y las políticas migratorias: Una relación problemática.....	18
1.3.1 Políticas migratorias: La relevancia de las trabajadoras domésticas inmigrantes.....	18
1.3.2 La protección laboral y social de las trabajadoras domésticas.....	22
1.3.3 Cruces entre el sector doméstico y la migración.....	27
Sección 2. Metodología del proyecto	30
2.1 Entrevistas con informantes clave.....	30
2.1 Entrevistas con informantes clave.....	30
2.2 Entrevistas con empleadas domésticas de origen inmigrante	31
2.2.1 Objetivos de las entrevistas.....	31
2.2.2 Diseño y selección de la muestra	31
2.3.3 Metodología y procedimiento de análisis	34
Sección 3. Estrategias de integración de las trabajadoras domésticas: Trayectorias vitales y dinámicas sociales	35
3.1 Características de inserción en el sector doméstico	35
3.1.1 Acceso al empleo y tipo de empleadores.....	35
3.1.2 Características del empleo	35
3.1.3 La relación con el empleo: Periodos de desempleo y segundos empleos.....	37
3.1.4 Conocimiento y uso de los derechos sociales y laborales.....	37
3.2. Dinámicas de movilidad de las trabajadoras domésticas: Factores de cambio y permanencia	38
3.2.1 Aspectos generales del contexto nacional.....	38
3.2.2 El proceso migratorio como determinante de la inserción laboral en el sector doméstico.....	41
3.2.3 Razones y expectativas para la movilidad laboral entre sectores, modalidad horaria y tareas.....	42
3.2.4 Estrategias para la movilidad y mejora de las condiciones dentro del sector doméstico.....	45
3.2.5 Situación legislativa: La intersección entre extranjería y mercado de trabajo.....	47
Conclusiones y recomendaciones.....	51

Bibliografía.....	55
Anexos.....	57

Prefacio

La serie de documentos de discusión de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) denominados “International Migration Papers” se propone difundir los resultados de la investigación y del debate en materia de migración laboral entre los responsables políticos, administradores, los interlocutores sociales, la sociedad civil, la comunidad científica y los medios de comunicación. Su objetivo es contribuir a un debate informado sobre la mejor manera de abordar las cuestiones de migración laboral dentro de la agenda global de trabajo decente. El objetivo principal de la OIT es contribuir, con los Estados Miembro y los mandantes, al logro del empleo pleno y el empleo productivo y el trabajo decente para todos, incluidos las mujeres y los jóvenes. Este es un objetivo de la Declaración de 2008 de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, ampliamente respaldada y promovida por la comunidad internacional.

En Europa, como en muchas otras partes del mundo, el trabajo doméstico tiene la característica de atraer a grandes y crecientes cantidades de migrantes, la mayoría de los cuales son mujeres. Mientras que el trabajo doméstico ha sido una fuente de empleo para al menos 2,5 millones de hombres y mujeres en Europa, la mayoría de los cuales son migrantes, las políticas nacionales de inmigración se presentan cada vez más restrictivas, dejan muchas migrantes atrapadas en situaciones de irregularidad migratoria y/o de informalidad en el empleo y excluidas del pleno disfrute de los derechos humanos y laborales, a pesar de la existencia de marcos regulatorios en la mayoría de países europeos.

Desde la adopción de la Convención de la OIT (2011, N° 189, en adelante Convenio 189) y la Recomendación 201 (R201) sobre el trabajo decente para los trabajadores domésticos, ha habido un renovado interés de los Estados miembro de la UE y de los interlocutores sociales nacionales en mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores domésticos, y de fomentar la integración de los y las trabajadoras domésticas migrantes en el país de destino. El presente informe fue encargado por el Servicio para las Migraciones Laborales de la OIT, con el apoyo financiero del Fondo para la Integración de la Comisión Europea, en el marco del proyecto titulado «Promoción de la integración de los trabajadores domésticos migrantes en Europa», puesto en práctica por la OIT en colaboración con la Confederación Europea de Sindicatos (CES), el Foro Internacional Europeo de Investigación sobre la Inmigración (FIERI de sus siglas en Italiano) y la Fundación José Ortega y Gasset-Gregorio Marañón (FOYG), y con el apoyo del Centro para la Migración y Estudios Interculturales de la Universidad de Amberes (CEMIS) y el Instituto Nacional de Estudios Demográficos (INED).

A partir del análisis de las estadísticas nacionales existentes, así como un bloque original de datos cualitativos y de la amplia consulta con actores nacionales relevantes, los autores se centran en las “trayectorias laborales” de las trabajadoras domésticas migrantes en España. En el estudio se exploran las diversas perspectivas, opiniones y estrategias de las trabajadoras domésticas migrantes en su búsqueda de un trabajo de mayor calidad y de oportunidades de integración. Asimismo se analizan las estrategias y el punto de vista de los actores sociales en sus esfuerzos para mejorar las condiciones en el trabajo doméstico. El informe concluye con recomendaciones que abordan varios vacíos y oportunidades para los gobiernos europeos, las organizaciones de empleadores y trabajadores y otros actores sociales para mejorar la integración y las oportunidades de trabajo decente para las trabajadoras domésticas migrantes.

Esperamos que este documento contribuya a los esfuerzos para analizar y comprender mejor el impacto de las políticas de inmigración e integración en el plano nacional y comunitario sobre el trabajo y la vida de los y las trabajadoras domésticas migrantes y sus empleadores, y para apoyar a los responsables políticos en el diseño e implementación de iniciativas que sirven para promover el trabajo decente para todas y todos los trabajadores migrantes.

Michelle Leighton

Jefa, Migraciones Laborales Internacionales

Introducción

El trabajo doméstico constituye una realidad social que se ha consolidado en España de acuerdo con los cambios sociales que el país ha experimentado en las últimas décadas. En el caso español cabe destacar el crecimiento económico experimentado desde la década de los noventa así como la conformación del país como un foco de atracción de población inmigrante. Por otra parte, durante ese período se produjeron cambios en la estructura de la población – con un envejecimiento de la misma –, en la conformación de las familias – con una preponderancia de la familia nuclear – y en la posición de la mujer en la sociedad – con una mayor incorporación de ésta al ámbito público y laboral.

La rigidez en la división sexual del trabajo y el escaso desarrollo de políticas sociales para la conciliación de la vida familiar y laboral han impedido una reorganización social de los elementos destinados a la reproducción social. Se ha generado, por tanto, la necesidad de incorporar soluciones alternativas para encarar los cuidados y el mantenimiento del hogar, siendo la contratación de empleadas domésticas una estrategia factible por su dimensión individual.

La concentración de mujeres inmigrantes en el sector doméstico se explica por la interconexión de las dinámicas económicas globales y locales y la internacionalización de los procesos sociales. El déficit de cuidado de ciertos países, como España, tiene su contrapartida en las necesidades económicas de otras regiones. Así se genera un mercado de trabajo doméstico donde se transfieren internacionalmente las responsabilidades de la reproducción social. Las tareas reproductivas siguen siendo monopolio femenino y familiar, por lo que desde una perspectiva de género y responsabilidad social no se han producido transformaciones destacables.

La conformación de un sector doméstico inmigrante genera procesos sociales novedosos. La consolidación de este sector económico, por ejemplo, precisa de una definición de derechos laborales y de un estudio de la participación profesional y social de sus protagonistas. El presente Informe se inserta dentro de este marco de análisis, el cual pretende dar cuenta de la situación del sector doméstico en España con objeto de identificar las dinámicas que lo caracterizan y señalar las interrelaciones entre la legislación laboral, la normativa de inmigración y la distribución de las tareas de los cuidados entre la familia, el estado y el mercado. España, además, presenta en la actualidad una situación especial a este respecto debido a que los cambios legislativos que se han producido en el sector en los últimos años lo han mantenido en la agenda pública. Esto ha venido acompañado por un escenario internacional favorable cuya culminación fue la adopción por parte de la Organización Internacional del Trabajo, en junio de 2011, de un convenio referido expresamente a este sector: el Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos (núm. 189).

El presente informe se divide en tres secciones más un capítulo de conclusiones y recomendaciones. En la primera sección se plantean los marcos de referencia en los que se desarrollan los discursos de las entrevistadas. En tal sentido se realiza un análisis de la situación actual del sector doméstico haciendo especial hincapié en sus características cualitativas y cuantitativas fundamentales así como en su situación legislativa, relacionándolo de manera más amplia con la ley de extranjería y la situación social de los cuidados en España. En la segunda sección se explica la metodología utilizada en la realización de esta investigación así como el proceso de realización del trabajo de campo,

referido a tanto a los actores claves como a las propias empleadas domésticas¹ con quienes se mantuvieron entrevistas. En la tercera sección se presenta el análisis de los resultados obtenidos mediante el trabajo de campo, realizándose un análisis de los discursos de las propias trabajadoras domésticas donde se señalan las dinámicas y estrategias de participación en el sector.

¹ En la redacción de este informe se ha decidido utilizar el femenino por ser las mujeres, en términos numéricos, mayoritarias en el sector doméstico por plantear esta feminización procesos sociales específicos.

Sección 1. Migraciones y trabajo doméstico en España

1.1 La formación y organización del sector doméstico

El sector del trabajo doméstico experimenta un renacimiento en España a partir de la última década del siglo pasado² debido a una mayor demanda por parte de las familias con madres trabajadoras así como a una mayor presencia de población inmigrante deseosa de insertarse en el mercado laboral. La mercantilización del trabajo de cuidados y del hogar lleva al establecimiento de una relación laboral que se presenta compleja en función de sus características definitorias. El primer rasgo a destacar reside en que el nexo laboral se desarrolla dentro de un espacio ambivalente donde hogar y puesto de trabajo se confunden, generando esto importantes implicaciones para las formas de vida de la trabajadora y para sus condiciones laborales. Otras características fundamentales del sector doméstico son la escasa valoración que la actividad genera y la inexistencia de una demanda de habilidades y cualificaciones específicas. El importante estigma inherente a actividad se debe, en parte, a la posición relegada de las tareas reproductivas en la estructura social. La valoración negativa de estas tareas conlleva a que sean realizadas por trabajadoras poco valoradas en la escala laboral, lo que a su vez disminuye la consideración social de la actividad, generándose de esta manera un círculo vicioso de desprestigio. Otro de los factores que explican la depreciación del sector doméstico reside en que sus cualificaciones se consideran tácitas (Parella, 2003) y, por ende, realizables por cualquier persona. Tal es así que se asume una natural sustitución de las trabajadoras – dentro de la dinámica de rotación en la inmigración –, reflejando poca conciencia respecto a la pérdida de recursos que su continuo reemplazo implica. Las estrategias de contratación se encuentran relacionadas, fundamentalmente, con la personalidad y la disponibilidad espacial y temporal de la trabajadora más que con la experiencia o cualificaciones que éstas posean. Estos elementos se perciben en las formas de contratación que narran las empleadas en sus discursos así como en las estadísticas que reflejan los colectivos nacionales predominantes en cada período.

Pasando a la definición de la actividad se debe señalar su ambigüedad y maleabilidad, ya que como trabajo doméstico se entienden todas las tareas relacionadas con el cuidado de personas así como las relativas al mantenimiento de la casa. En España se presentan, sin embargo, restricciones respecto al lugar de realización y forma de contratación de la actividad, al considerar como trabajo doméstico aquellas actividades que se realizan en un hogar particular y que son contratadas de manera directa por una persona. Se excluye de forma explícita los casos en que estas tareas son realizadas en el marco de una relación “*au pair*” o si las relaciones son concertadas a través de empresas de trabajo temporal (ETT) o en relación con la Ley de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia (Ley de dependencia).³ La consideración de la actividad, sin

² El trabajo doméstico durante el siglo XIX y hasta mediados del XX era característico únicamente de las clases altas, presentaba cifras escasas y su importancia fue decayendo progresivamente con el paso de los años.

³ Esta ley, 39/2006, fue promulgada en el año 2006 con objeto de construir un cuarto pilar del estado de bienestar y proporcionar una acción protectora a todas aquellas personas que no pudieran hacerlo por sí mismas – en situación de dependencia. Su implantación ha sido muy irregular y no ha llegado a consolidarse.

embargo, no establece criterios respecto al tipo de tareas a realizar, horarios a cumplir o cualificaciones requeridas para llevarlas a cabo.

En relación a las tareas a realizar se puede dividir el sector, teóricamente, en tareas de cuidado y tareas de mantenimiento del hogar. Dentro de las primeras, además, se puede diferenciar el cuidado de niños, de mayores y de población en situación de dependencia. En la práctica, todos los tipos de tareas se combinan de manera intensiva (Comisión de las Comunidades Europeas, 2005), hecho reflejado también en los discursos de las trabajadoras domésticas entrevistadas. B. Anderson (2000) incide en que esta ambigüedad en la definición del término encierra repercusiones negativas para las trabajadoras al admitir prácticamente todas las posibles alternativas de tareas en su seno.

Otra identificación significativa del sector radica en el régimen temporal de trabajo, pudiéndose construir una línea de intensidad laboral-temporal cuyos extremos corresponden al tipo de trabajo interno por un lado y al realizado por horas por el otro. La forma de trabajo externo, tanto por jornadas parciales como completas, marcaría las intensidades medias de realización de la actividad. En cuanto a la actividad de tipo interno, ésta implica una casi permanente disposición de llevar a cabo tareas para la familia empleadora al permanecer en la casa de los empleadores de forma continua incluyendo las noches. El siguiente nivel en la escala de intensidad horaria en una misma casa es el de jornada completa o continua, el cual implica un compromiso temporal total que excluye únicamente el momento de la noche. El horario más habitual en este sentido es el que comienza aproximadamente a las ocho de la mañana y acaba a las ocho de la noche durante todos los días de la semana exceptuando los fines de semana. Este régimen también puede incluir un espacio privado para la trabajadora – normalmente una pequeña habitación – en el que pueda permanecer cuando no está llevando a cabo tareas en concreto. Este tipo de situación laboral suele ser la elegida por aquellas empleadas domésticas que se niegan a mantener la condición de internas debido a que tienen o han formado una familia en España, o por elección de la empleadora debido a las limitaciones espaciales de la casa a pesar del deseo de contar con el empleo doméstico de forma constante. En cuanto al trabajo por jornadas parciales, este régimen implica delimitar de forma más detallada las funciones que la empleada doméstica debe realizar debido a la limitación temporal de la contratación. El contrato no suele implicar el llevar la casa en su conjunto sino responsabilizarse de ciertas tareas específicas para el funcionamiento del hogar empleador. En la mayoría de los casos este tipo de organización se encuentra relacionada de forma principal con el cuidado de los niños – debido a la descoordinación existente entre horarios laborales y escolares – y de manera secundaria con el mantenimiento de la casa. Este régimen laboral permite a la empleada doméstica el combinar su situación personal con mayor flexibilidad, ya que el tiempo diario restante puede ocuparlo con otra jornada laboral, con el trabajo por horas o con sus propias responsabilidades reproductivas. En relación al empleo doméstico por horas éste se constituye en la forma más flexible de la actividad laboral, en función de su casi ilimitada posibilidad de combinaciones de horarios, de días de trabajo o de tipos de hogares empleadores. Suele significar una mayor libertad para la empleada en relación a su menor supeditación a un empleador en concreto y a la posibilidad de decidir de forma personal la organización del tiempo propio. Permite, así mismo, combinar de forma más flexible el tiempo laboral con las propias responsabilidades familiares y suele corresponder a un estadio más avanzado del proceso migratorio. Además suele generar un mejor salario final aunque acompañado por relaciones laborales menos sólidas.

Esquema 1. Definición del trabajo domestico

EMPLEO DOMÉSTICO	Incluye	<ul style="list-style-type: none"> • tareas en el hogar familiar • definición amplia 	<ul style="list-style-type: none"> • Multiplicidad de tareas • Indefinición de tareas
	Excluye	<ul style="list-style-type: none"> • au pair • ETT • Ley de dependencia 	

Esquema 2. Tipología de tareas y horaria

Tipo de tareas	<ul style="list-style-type: none"> Cuidados Mantenimiento de la casa 	<ul style="list-style-type: none"> Mayores Niños Población dependiente
Tipología horaria	<ul style="list-style-type: none"> Por horas Por jornada Interna 	

La creación del sector doméstico presenta en la actualidad otra importante característica que radica en su etnificación (Oso y Catarino, 2000) o concentración de poblaciones nacionales concretas en él. Esta concentración por poblaciones implica desafíos sociales debido a la creación de jerarquías socio-laborales en base a los sistemas de etnia, religión o nacionalidad, que no son más que sistemas de poder que posicionan a las personas en determinados niveles de la estructura social. Esta especialización laboral es consecuencia de la combinación de la legislación laboral y las políticas de extranjería – analizadas más adelante – con las redes informales de los colectivos de inmigrantes que ayudan a reforzar la concentración en nichos laborales (Henshall Momsen, 1999). Las trabajadoras nativas siguen participando en el sector pero en minoría ya que las empleadas inmigrantes, debido al proceso migratorio en que están insertas, se encuentran dispuestas a llevar a cabo un empleo más intensivo reduciendo los tiempos para las actividades de reproducción así como el tiempo para sí mismas (Comisión de las Comunidades Europeas, 2005). Los discursos obtenidos del trabajo de campo reflejan esta realidad así como menor exigencia salarial y de condiciones laborales. Así mismo se ve, a través del trabajo de campo y las estadísticas, que la tipología de interna suele ser realizada exclusivamente por mujeres inmigrantes con pocos años de residencia en España, quienes prefieren encontrar un

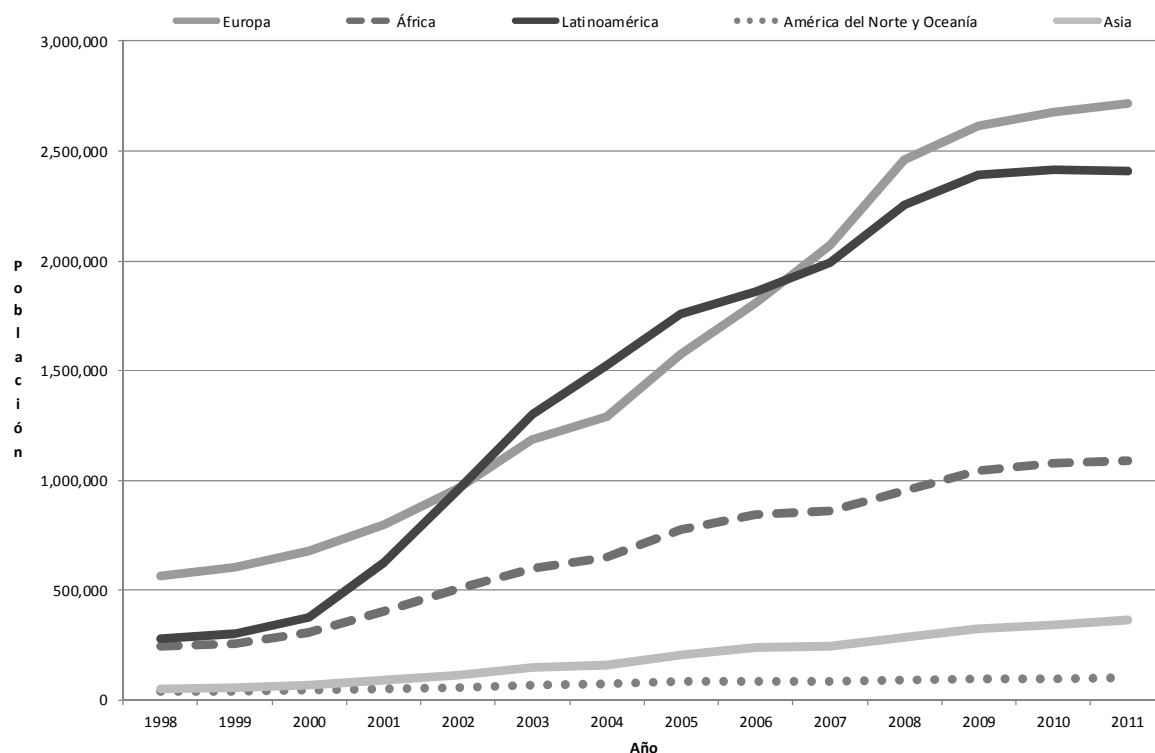
“refugio seguro” para su primera fase de adaptación a la nueva vida. Independientemente de las condiciones que se enfrenten en el trabajo, el hecho de tener un techo y comida asegurada permite solventar los momentos de la iniciación de la migración hasta poder consolidar las redes sociales y definir mejor el proyecto migratorio. Además, para las mujeres carentes de documentación una vida dentro de los límites de un hogar les permite mayor privacidad y seguridad en relación a su situación administrativa.

1.2 Una aproximación numérica a la evolución del sector doméstico

1.2.1 La consolidación de la población inmigrante en España

Uno de los elementos fundamentales para entender la evolución del sector doméstico lo constituye el aumento de la presencia de población inmigrante en España. Desde el año 2000 se han recibido unos flujos migratorios que han situado a España como segundo país del mundo en recepción de flujos migratorios (sólo por detrás de Estados Unidos). El porcentaje de población nacida en el extranjero ha pasado de un 3 por ciento en 1998 a un 16 por ciento en 2011, lo que en números absolutos significa que se ha pasado de poco más de 1 millón en 1998 a más de 6 millones y medio de personas nacidas en el extranjero en 2011. Los inmigrantes llegados a España durante este periodo son originarios de países europeos, con un 40 por ciento de los residentes en 2011 (entre los cuales se incluyen las personas mayores provenientes de Europa del norte), y América Latina con un 23 por ciento, mientras que África y Asia aportan un 21 y un 5 por ciento respectivamente.

Gráfico 1. Población nacida en el extranjero residente en España, 1998-2011

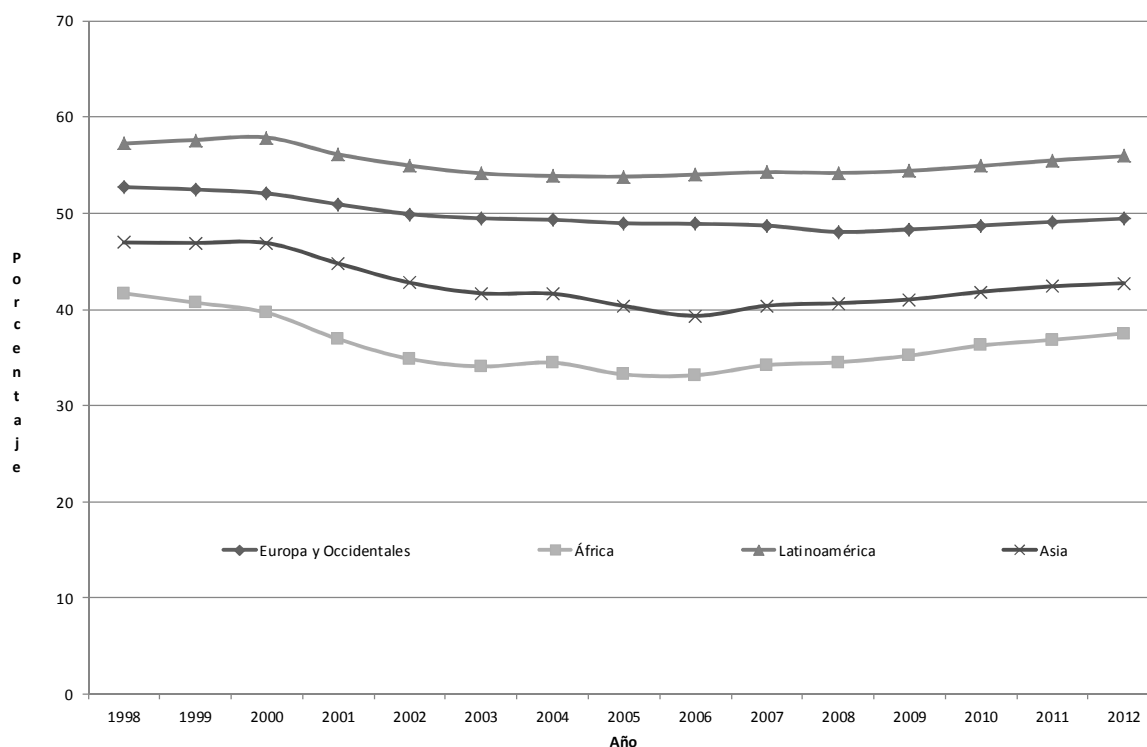


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del PMC 1998-2011⁴

Por otra parte, las mujeres han tenido un papel notable en estos flujos migratorios, representando un 44 por ciento del total de nuevas entradas (Miyar, 2011). El peso de las mujeres difiere según el origen, lo cual refleja el distinto funcionamiento de la estructura familiar de los colectivos (en relación, por ejemplo, a la responsabilidad del mantenimiento económico de los hijos) así como el desarrollo de nichos laborales nacionales en destino (por ejemplo la mayor facilidad de inserción de la población latinoamericana en el empleo doméstico). Los colectivos más feminizados en la actualidad son los provenientes de Centroamérica. Esta feminización de los grupos de inmigrantes presenta una evolución temporal ya que se presenta mayor al principio del período migratorio, sugiriendo un papel pionero de las mujeres en el proceso migratorio, para experimentar una tendencia a la convergencia entre sexos tras algunos años de asentamiento en España.

⁴ El PMC es el Padrón Municipal Continuo y es un registro administrativo que tiene como fin la inscripción de todos los residentes en territorio español, siendo ésta obligatoria y, por tanto, incluyendo a aquellas personas sin autorización de residencia. Las inscripciones se realizan de forma continua pero las cifras oficiales se publican anualmente los 1 de enero.

Gráfico 2. Porcentaje de mujeres por principales orígenes, 1998-2012



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del PMC

La edad de llegada de la población inmigrante y a su nivel educativo son dos características que también influyen en la conformación de los sectores laborales. En cuanto a lo primero señalar que la mayoría ha llegado a España con edades comprendidas entre los 20 y los 40 años, siendo la mayor frecuencia entre los 25 y 29. En relación a la segunda variable, el nivel educativo medio de la población de origen extranjero se ha mantenido muy estable, y se caracteriza principalmente por el bajo porcentaje de inmigrantes con formación orientada al mercado laboral, bien sea formación profesional o estudios universitarios. El nivel educativo de los inmigrantes sitúa por debajo del nivel educativo medio de los españoles, con una mayor proporción de personas que sólo tienen estudios primarios o menores. Sin embargo, existen diferencias entre los distintos orígenes, destacándose fundamentalmente que tanto marroquíes como el resto de africanos y asiáticos tienen el nivel educativo más bajo de los grupos considerados, mientras que los nacionales de Rumanía y resto de Europa presentan porcentajes más altos de formación profesional.

1.2.2 La formación del sector doméstico

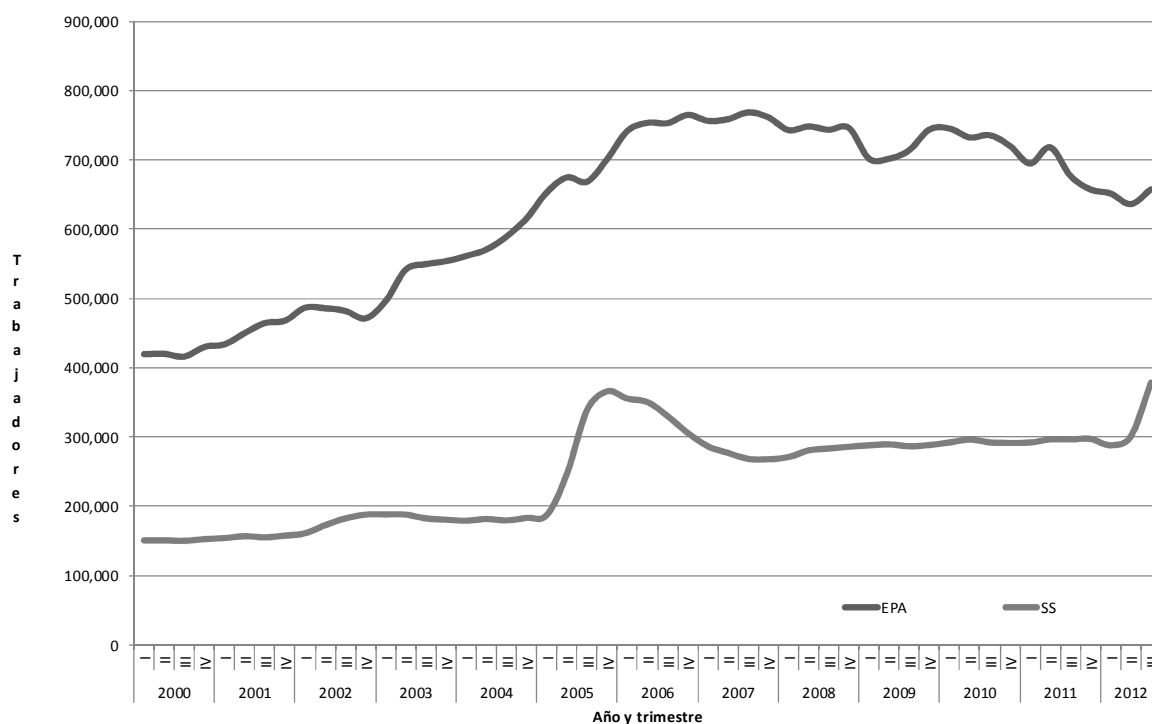
El sector del trabajo doméstico ha aumentado su importancia desde el año 2000, tal como lo demuestran tanto los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) como los provenientes de las Seguridad Social.⁵ Los datos ofrecidos por la EPA reflejan,

⁵ La EPA es una encuesta trimestral obtenida a partir de los datos del PMC y, por tanto, incluye a los inmigrantes en situación irregular, mientras que los datos provenientes de la Seguridad Social excluyen tanto a los inmigrantes en situación de residencia irregular como a aquellos que no

históricamente, una situación marginal del sector en la distribución sectorial del empleo en España ya que en 1993 daba cuenta del empleo del 3 por ciento de los ocupados (algo más de 360 mil trabajadores). Esta situación, tanto en términos absolutos como porcentuales, da un giro en 1999 cuando se inicia un periodo de crecimiento que se intensifica en el año 2000 y, especialmente, en el año 2005. Estas variaciones numéricas coinciden con procesos sociales tales como la consolidación de la inmigración a partir del año 2000 o la regularización extraordinaria del año 2005. En el primer trimestre de 2006 se alcanza una meseta máxima de ocupados que se mantiene considerablemente estable hasta el último trimestre de 2008, rondando los 750 mil ocupados. Desde entonces la evolución es más oscilante, con una tendencia a la disminución que se evidencia a partir del segundo trimestre de 2011, comportamientos relacionados con la crisis económica que atraviesa España (reflejándose la tardía destrucción del empleo en este sector en relación a otros). A partir del tercer trimestre de 2012 se produce un ligero repunte que podría asociarse a la entrada en vigor de la nueva legislación del empleo del hogar. Según esta fuente, al final del periodo considerado, los empleados en el sector doméstico superan los 655 mil. Los datos proporcionados por la Seguridad Social, por su parte, reflejan que el crecimiento del empleo regular en el sector doméstico fue muy modesto hasta finales de 2004. En ese momento 181.932 personas estaban inscritas en el Régimen Especial de Empleados del Hogar (REEH), mientras que en el último trimestre de ese mismo año 616.008 figuraban como ocupadas en el sector doméstico según la EPA, de lo que se desprende una tasa de irregularidad del 70 por ciento. El incremento notable en la afiliación al REEH se produjo en 2005 coincidiendo con la regularización extraordinaria de ese año, lo que llevó a duplicar el número de afiliados que alcanzaron los 363.098, cifra que se correspondería con una tasa de irregularidad de alrededor del 45 por ciento. Sin embargo, al año siguiente se produce una caída de casi 100.000 afiliaciones coincidiendo con la expiración de los permisos temporales de un año concedidos en el marco de la regularización extraordinaria y generando lo que se conoce como ‘irregularidad sobrevenida’, es decir el paso a la irregularidad tras un periodo de regularidad administrativa. Por último, cabe destacar el notable incremento de la afiliación en 2012, coincidiendo con el cambio del régimen especial de cotización al Sistema Especial de Empleados del Hogar dentro del Régimen General. En septiembre de 2012 la afiliación se situaba en 390.939 trabajadoras, cifra de la que se desprendería un descenso de la irregularidad al 40 por ciento, el nivel más bajo del periodo analizado.

trabajan legalmente. La comparación entre ambas puede considerarse una estimación de la irregularidad en este sector.

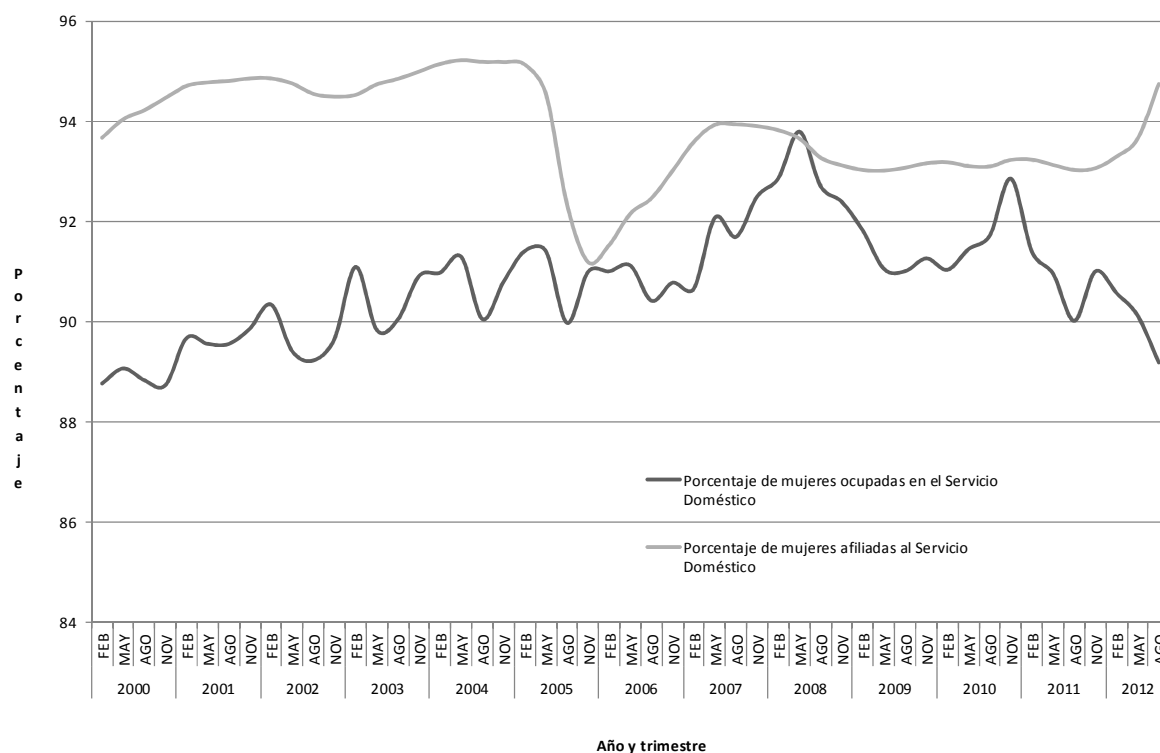
Gráfico 3. Ocupados en el sector doméstico y afiliados al Régimen/Sistema Especial de Empleados del Hogar, 2000-2012



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EPA y Seguridad Social

En relación a la distribución por sexos dentro del sector las cifras reflejan la importante feminización del mismo, siendo la presencia masculina en torno al 5 por ciento. La cifra ascendió al 9 por ciento en 2005, tras el proceso de regularización, demostrándose que este sector también se configuró como una forma de acceso a la regularidad para algunos hombres. Durante el año 2012 la combinación de estabilidad en la afiliación de los hombres con el aumento de la afiliación de las mujeres supuso una caída del peso de los primeros en el total de afiliados, planteando la cuestión de la menor incidencia de la legislación laboral en este grupo.

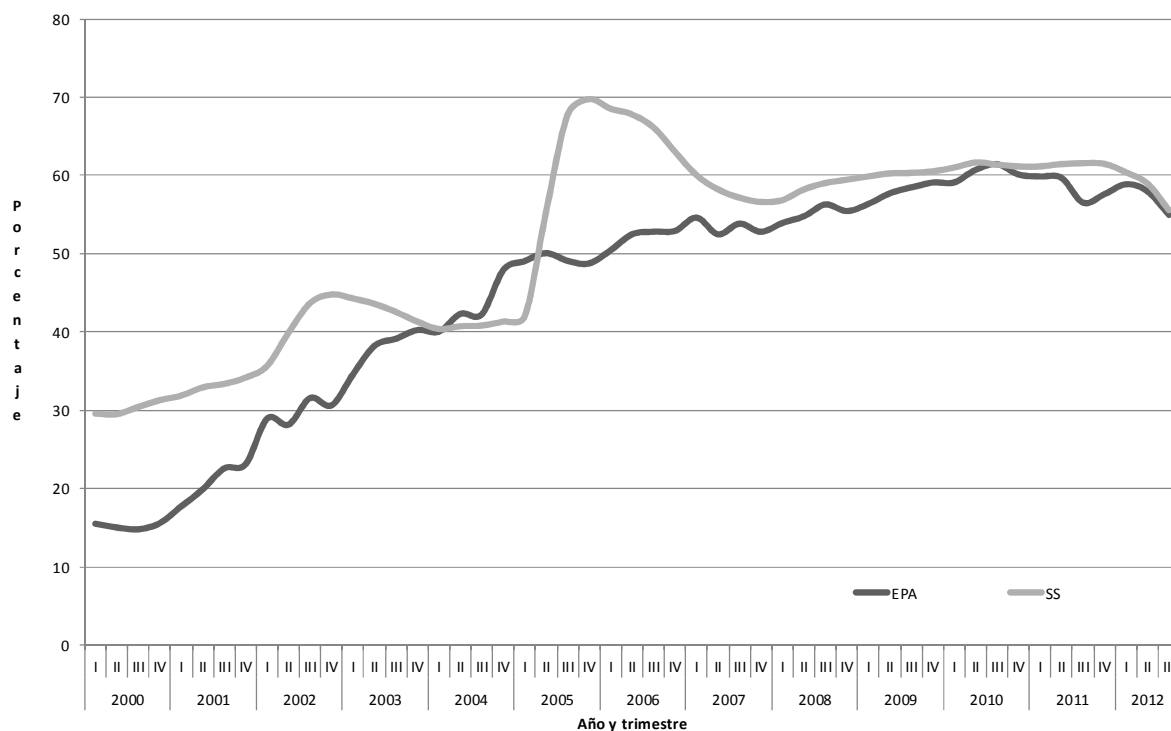
Gráfico 4: Porcentaje de mujeres ocupadas y afiliadas al sector doméstico, 2000-2012



Fuente: Elaboración propia a partir de datos EPA y Seguridad Social

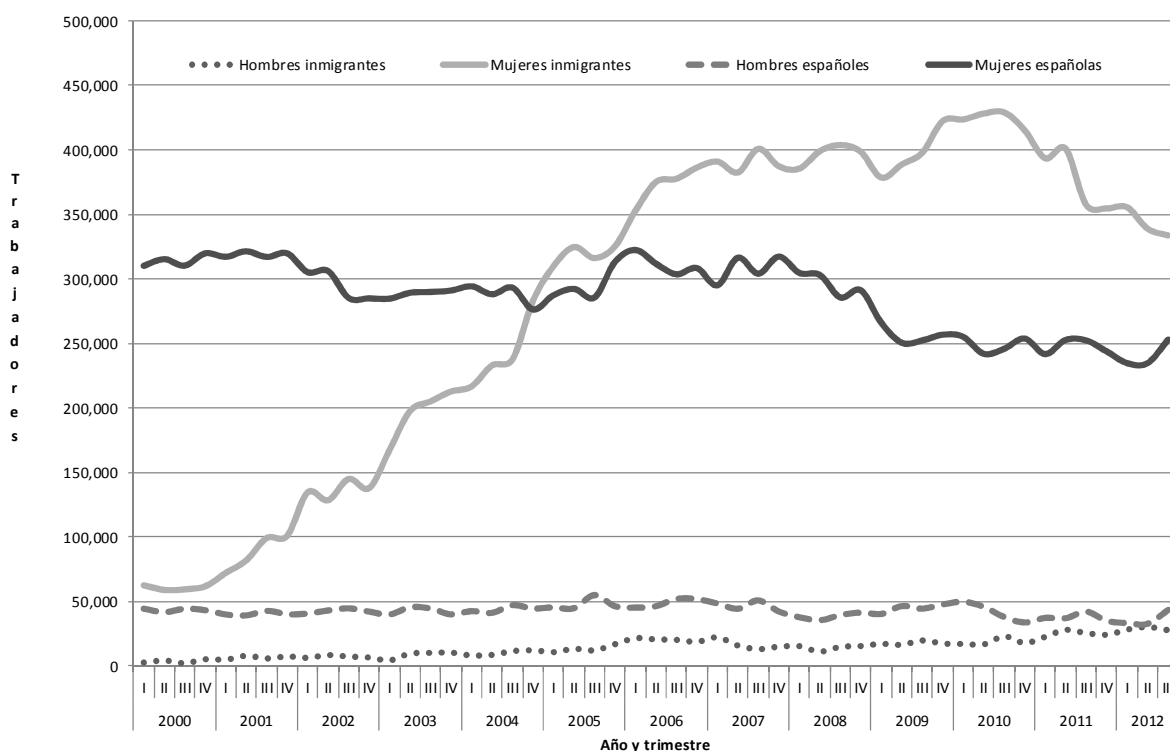
La evolución diferenciada de la afiliación de españoles y extranjeros también pone en evidencia el comportamiento diferencial del sector respecto a la nacionalidad. Los números absolutos de afiliación de españoles presentan una notable estabilidad frente a las cifras de afiliados extranjeros que despliegan una evolución mucho más convulsa. Sin embargo la reacción ante el cambio normativo en el régimen de la Seguridad Social se comparte por los dos grupos, aunque es mayor en el caso de los nacionales que, de hecho, recortan considerablemente la diferencia en las cifras de afiliados. Cabe señalar una última cuestión que radica en que, durante los años de crisis, las afiliaciones a la Seguridad Social presentan descensos menores que los niveles de ocupación de la EPA, pudiendo ser esto un indicio de que los empleos más consolidados han resistido mejor el cambio de ciclo económico.

Gráfico 5: Porcentaje de extranjeros ocupados y afiliados al sector doméstico, 2000-2012



Fuente: Elaboración propia a partir de datos EPA y Seguridad Social

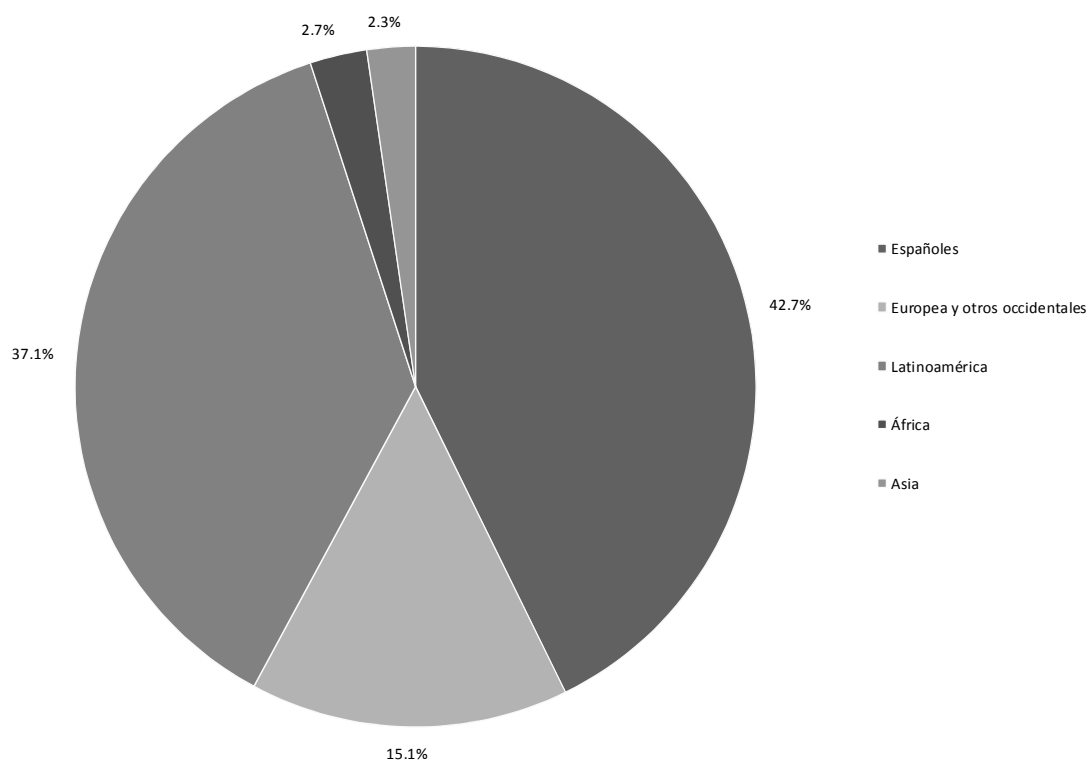
Gráfico 6: Ocupados en el sector doméstico, por sexo y origen, 2000-2012



Fuente: Elaboración propia a partir de EPA 2000-2012

En cuanto a las nacionalidades en concreto se percibe la prevalencia de los colectivos latinoamericanos en el sector. No se debe olvidar que dentro del grupo de trabajadores españoles también se encuentran inmigrantes con doble nacionalidad, entre los cuales, nuevamente, los latinoamericanos son mayoritarios.

Gráfico 7: Distribución por origen de las trabajadoras del sector doméstico, 2012



Fuente: Elaboración propia a partir de EPA I-III 2012

Tabla 1: Principales orígenes de las trabajadoras del sector doméstico

	% del total de inmigrantes		Variación 2000/2012
	2012	En el sector	
Bolivia	64.611	16	n.d.
Rumania	51.390	13	4185
Ecuador	49.390	12	353
Colombia	37.710	9	930
Paraguay	29.960	7	2556
Filipinas	17.647	4	284
Marruecos	15.269	4	417
Perú	14.629	4	119
Ucrania	14.241	3	n.d.
Argentina	13.588	3	639

Fuente: Elaboración propia a partir de EPA I/2000 y EPA III/2012

Por otro lado, la composición por nivel educativo de los ocupados en el sector doméstico también difiere según el origen nacional. Por una parte, entre los latinoamericanos (a excepción de los ecuatorianos) el peso de aquellos con al menos estudios de secundaria superior es sustancial, superando más de la mitad de los empleados. Sin embargo, entre los africanos, alrededor de la mitad de los empleados tienen estudios de primaria o menores. En rasgos generales se debe resaltar que el nivel educativo medio de los ocupados extranjeros en este sector es, por lo general, algo superior al de los españoles nacidos en España.

Tabla 2: Composición por nivel educativo y origen de las trabajadoras del sector doméstico, 2012

	España	Europa y otros occidentales	Latinoamérica	África	Asia
Primaria o menos	45,0	15,5	27,1	56,0	36,5
EGB/Secundaria inferior	36,1	18,1	21,2	16,1	26,0
FP1	6,4	9,2	3,7	2,8	2,5
Secundaria superior	6,6	32,7	34,4	16,4	14,5
FP2	3,5	7,2	3,0	0,8	2,8
Estudios universitarios	2,4	17,3	10,6	7,9	17,7
Total	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de EPA I-III/2012

1.2.3 Características del sector doméstico

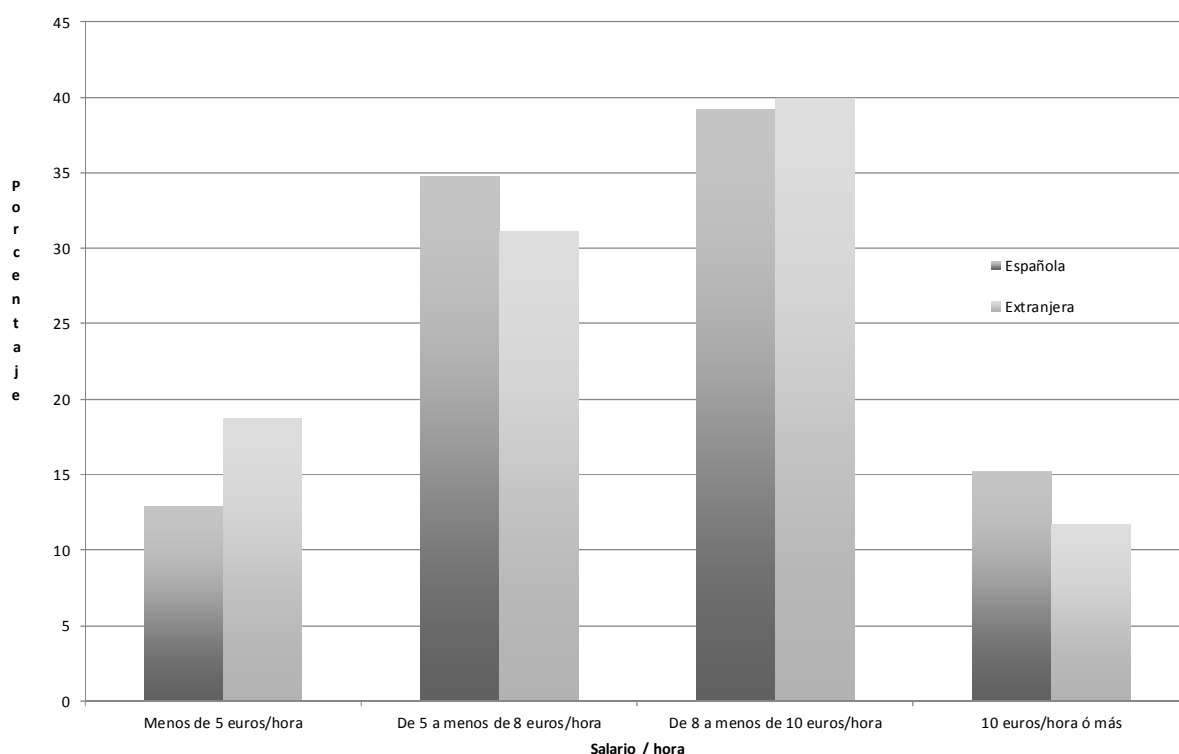
Las tres características del sector que se van a señalar son las relativas a los salarios percibidos, la tipología de tareas y los horarios realizados.

En cuanto a los salarios, los datos que se obtienen de la Encuesta Nacional de Inmigrantes (ENI)⁶ reflejan que el sector de actividades de los hogares recibe un salario medio inferior al resto de sectores: 644 euros al mes frente a los 1066 euros de salario medio del total de sectores. Por otro lado, en cuanto a los salarios por hora, de los datos procedentes de la Encuesta de Presupuestos Familiares (EPF)⁷ se desprende que los salarios medios por hora entre las trabajadoras domésticas extranjeras son levemente inferiores a los salarios medios entre las trabajadoras domésticas españolas. Mientras que casi el 20 por ciento de los hogares empleadores de trabajadoras domésticas extranjeras paga menos de 5 euros la hora, este porcentaje se corresponde con el 12,8 de los que emplean a españolas. Por el otro lado de la distribución aparecen diferencias en el sentido inverso: un 15 por ciento de los hogares que emplean a españoles paga más de 10 euros la hora, mientras que la cifra entre los hogares que emplean a extranjeras se reduce al 12 por ciento.

⁶ La ENI es la primera y única encuesta sobre inmigración a nivel nacional realizada en España (año 2007). Esta encuesta recoge las principales variables demográficas, sociales, laborales, de condiciones de vida y sobre el proceso migratorio de los inmigrantes en España, incluyendo a los inmigrantes en situación irregular.

⁷ La EPF tiene como objetivo producir información sobre los gastos de consumo de los hogares y sus condiciones de vida, habiéndose realizado en el año 2009 un módulo especial sobre los hogares que cuentan con trabajadoras domésticas.

Gráfico 7: Porcentaje de hogares con trabajo doméstico según importe medio neto por hora y nacionalidad de las trabajadoras



Fuente: Elaboración propia a partir de EPF 2009

En cuanto a las tareas realizadas, la mayor parte de las trabajadoras se dedican al mantenimiento de la casa, cuidado de la ropa y preparación de comidas, aunque una importante minoría se dedican también a los cuidados. La superposición de cifra refleja que se trata de trabajos multitarea, es decir que las trabajadoras cumplen más de una función en el hogar. Otra cuestión a señalar radica en la mayor especialización de las trabajadoras domésticas de origen extranjero en las tareas de cuidados, y especialmente de cuidado de adultos.

Tabla 3: Porcentaje de hogares con trabajo doméstico según tareas realizadas y nacionalidad de las trabajadoras

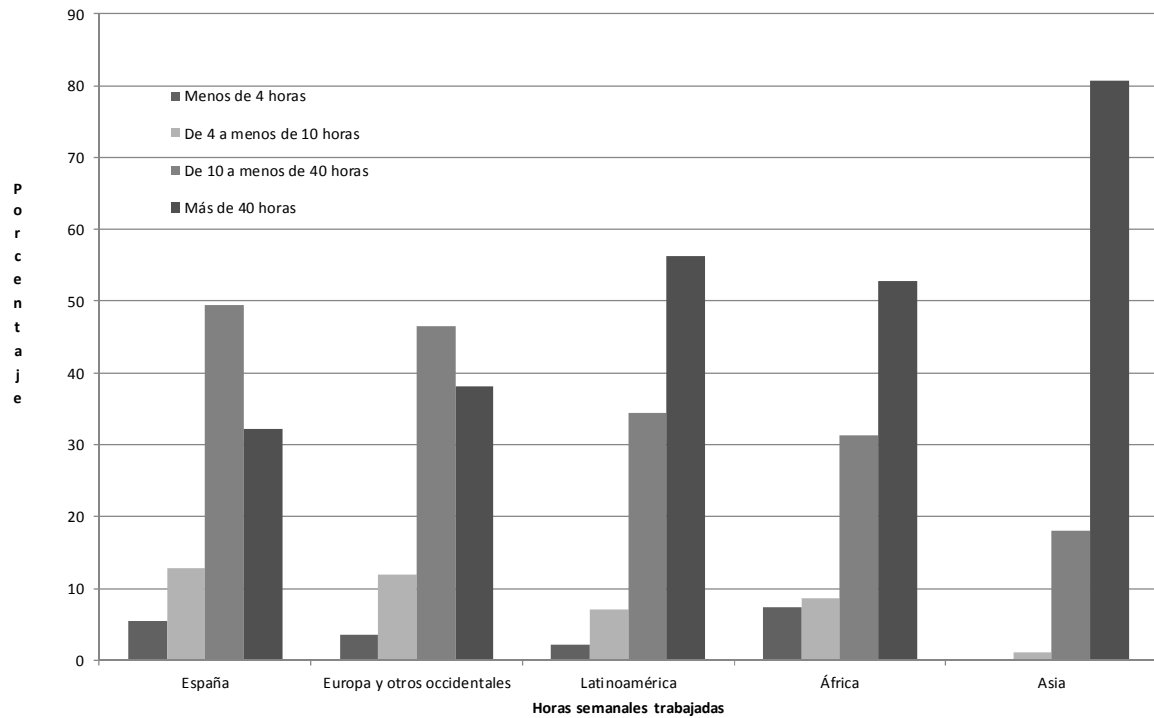
	Total	Española	Extranjera	Otro caso
Mantenimiento de la casa, cuidado de ropa y preparación de comidas	95,69	95,52	95,81	96,53
Cuidado de adultos	10,67	9,37	13,23	n.d.
Cuidado de niños	6,43	5,48	8,04	n.d.
Otros (jardinería, cuidado de animales domésticos, compras, reparaciones, gestiones del hogar, etc.)	12,14	10,99	13,55	14,22

Fuente: Elaboración propia a partir de EPF

En cuanto a las horas de trabajo los datos reflejan la diferencia que se produce en función de la nacionalidad, habiendo una mayor representación de población extranjera en el segmento de mayor número de horas trabajadas por semana. Así mismo los datos referidos a la modalidad de trabajo interno confirma esta especialización horaria. A esta distribución

nacional se debe añadir la concentración por sexos, ya que las mujeres se encuentran más representadas en esta modalidad.

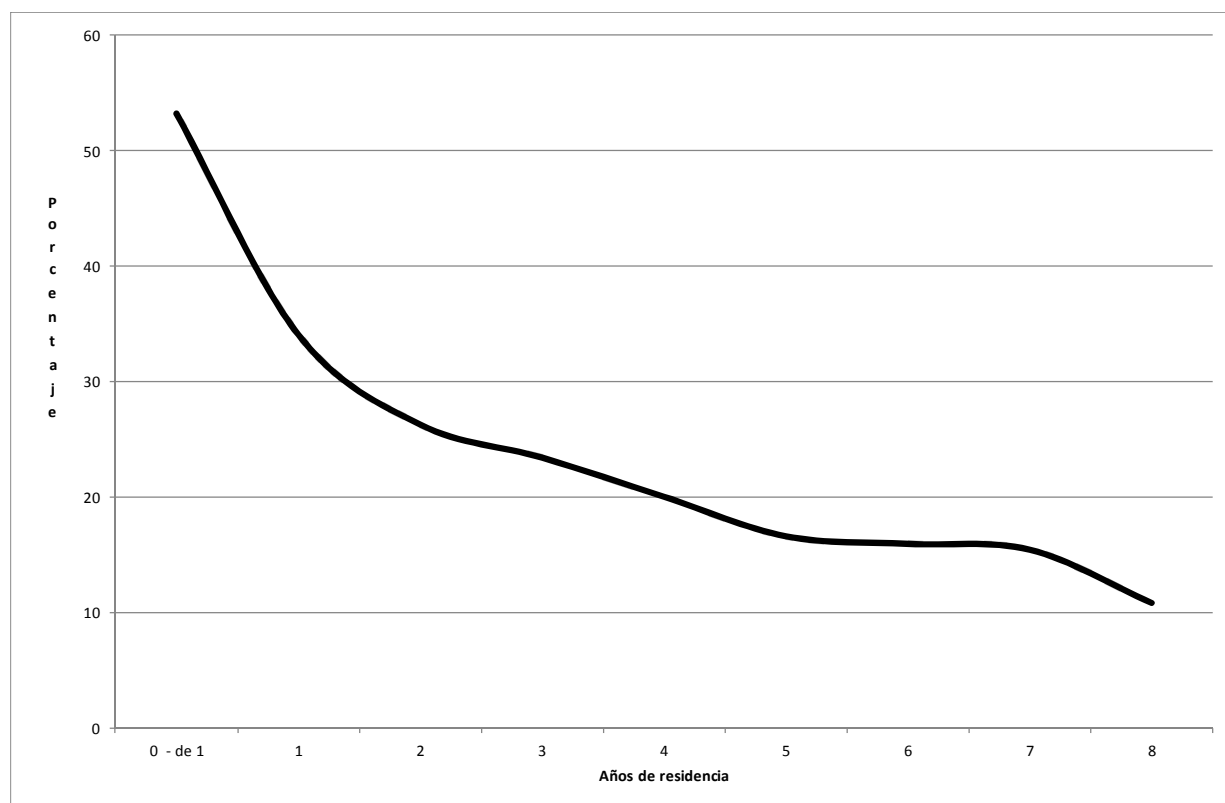
Gráfico 8: Horas semanales trabajadas por origen, ocupadas en el sector doméstico, 2012 (porcentajes)



Fuente: Elaboración propia a partir de EPA I-III 2012

Existe, así mismo, una clara relación de la modalidad de trabajo interno con la antigüedad de la residencia en España, reflejando esto el proceso de integración laboral, y en la sociedad española en su conjunto, a través del sector doméstico.

Gráfico 9: Porcentaje de trabajadoras domésticas internas por años de residencia en España, 2012



Fuente: Elaboración propia a partir de EPA 2012

1.3 La legislación laboral y las políticas migratorias: Una relación problemática

1.3.1 Políticas migratorias: La relevancia de las trabajadoras domésticas inmigrantes

Los estados europeos conservan la competencia exclusiva sobre la situación jurídico-administrativa de la población inmigrante, a pesar de la importancia que han ido adquiriendo las directrices de la Unión Europea en materia de inmigración y asilo. A través de sus políticas migratorias, establecen, de forma directa e indirecta, la facilidad de incorporación a la sociedad de destino de los distintos grupos de población inmigrante. Normalmente facilitan la pertenencia a la ‘comunidad nacional’ a personas que supuestamente comparten un bagaje cultural común (Gil, 2004) y se presupone podrán interactuar con mayor facilidad con la población nativa. La preferencia de los estados respecto a la población inmigrante concierne tanto a la nacionalidad de las personas como a su formación, edad o sexo.

En el caso concreto de España se debe mencionar que el corpus legislativo ha ido aumentando en las últimas décadas acorde lo hacía el fenómeno migratorio en términos cuantitativos y de importancia social. La primera ley respecto a la cuestión migratoria se aprobó en 1985⁸ y fue consecuencia, fundamentalmente, de la entrada de España en la

⁸ Ley Orgánica 7/1985, de 1 de julio, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España.

Unión Europea más que de la conformación de la inmigración como una cuestión de relevancia pública. Esta regulación estuvo vigente hasta el año 2000, año en el cual, por diversos motivos de índole política, se sucedieron diversos desarrollos legislativos. El primero de ellos corresponde a la ley orgánica 4/2000,⁹ la cual modificaba el foco de atención de la política migratoria desde el control de flujos hacia la inserción de la población inmigrante en la sociedad de destino, revelando una concepción del fenómeno migratorio en España como un hecho estructural. Esta ley fue modificada en un sentido restrictivo meses más tarde¹⁰ aunque varios de sus artículos, fundamentalmente los relacionados con las limitaciones al derecho a huelga, sindicación y reunión de los inmigrantes en situación irregular, fueron declarados inconstitucionales con posterioridad. La legislación volvió a sufrir una nueva reforma en el año 2003¹¹ y, finalmente en 2009,¹² reflejando cada nueva regulación un fortalecimiento de la conexión entre inmigración y mercado laboral así como la consolidación de restricciones para la población inmigrante (se endurecieron, por ejemplo, las condiciones para la reagrupación familiar, en particular de los ascendientes, acercando en sentido restrictivo la legislación española a la de los demás países europeos). Además de estas limitaciones, en el año 2012 se sancionó un decreto ley para reorganizar el Sistema Nacional de Salud¹³ que significó una modificación de índole restrictiva en relación a la cobertura sanitaria de los extranjeros en España. Desde el año 2000 España se caracterizaba por una amplia cobertura sanitaria que incluía igualdad de trato en todos los ámbitos sanitarios para todos aquellos residentes extranjeros en España, regulares o irregulares, que se encontrasen registrados - empadronados- en el ayuntamiento donde residían.¹⁴ A partir del año 2012 se excluye de la atención sanitaria a todos aquellos extranjeros no autorizados como residentes en España, a excepción de la atención urgente, la de los menores de 18 años y la relacionada con el embarazo, parto y postparto.

Adentrándonos en los requisitos para la residencia en territorio español, el actual ordenamiento jurídico exige la obtención de autorizaciones para todas aquellas personas que no posean la nacionalidad española o de algún miembro de la UE y que deseen residir

⁹ Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

¹⁰ Ley Orgánica 8/2000, de 22 de diciembre, de reforma de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

¹¹ Ley Orgánica 14/2003, de 20 de noviembre, de reforma de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

¹² Ley Orgánica 2/2009, de 11 de diciembre, de reforma de la Ley orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

En el año 2011 la legislación sufrió una modificación pero ésta afectó exclusivamente a dos artículos de la misma (referidos a las mujeres víctimas violencia de género y a las víctimas de trata de seres humanos).

¹³ Real decreto-ley 16/2102, de 20 de abril, de medidas urgentes para garantizar la sostenibilidad del Sistema nacional de Salud y mejorar la calidad y seguridad de sus prestaciones.

¹⁴ Un extranjero en posesión de documentación identificativa (DNI o pasaporte de su país de origen) que pudiese demostrar la residencia en un municipio español tenía derecho al empadronamiento, es decir el registro en la localidad pertinente, para la posterior obtención de la tarjeta sanitaria.

y trabajar en España.¹⁵ Estas autorizaciones se pueden obtener de diversa maneras, siendo una de ellas la vía ordinaria individual. Este procedimiento consiste en una demanda nominal para personas que se hallen de forma regular en España y se encuentra relacionada con el mercado laboral nacional. La autorización inicial de trabajo se obtiene en función de la ‘situación nacional de empleo’, instrumento que establece los empleos susceptibles de ser ocupados por población extranjera. En la práctica esto se traduce en que los inmigrantes de los ‘terceros países’ tienen derecho a optar a un número limitado de profesiones, ya que quedan automáticamente excluidos en todos aquellos casos en los que se pueda contratar a un trabajador español o de la UE. El Servicio Nacional de Empleo (SEPE) publica periódicamente un ‘Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura’ que indica precisamente que ocupaciones podrán ser realizadas por la población inmigrante en cada una de las provincias de España.¹⁶ A lo largo de los años el empleo del hogar, además de otras ocupaciones como las relacionadas con la construcción y la hostelería, ha tenido un papel relevante dentro de estos listados. Desde comienzos de la crisis económica, sin embargo, ya no se considera que exista un déficit en estas ocupaciones, por lo que no se encuentran incluidas en el Catálogo y, en consecuencia, los inmigrantes no pueden acceder a ellas a través de esta vía. Esta dinámica de funcionamiento genera un sistema de pre-selección de las ocupaciones en función de la nacionalidad del trabajador, entendida como nacional español/de la UE frente a extranjero, que lleva a hacer ingresar a los trabajadores inmigrantes por la parte más baja de la estructura ocupacional (Cachón, 2009). Las posibilidades de ubicación y desarrollo de las cualidades profesionales individuales de los inmigrantes quedan subsumidas a un criterio nacional que determina el proyecto laboral y vital de las personas. El estado español ante la necesidad de cubrir ciertas demandas laborales ha orientado legalmente la posible trayectoria de los inmigrantes con el fin de proveer de soluciones al funcionamiento de su estructura socio-laboral y es en este sentido que se puede señalar la “laboralización” de la política migratoria en España (Rojo et al. en García Sainz, 2011). Los inmigrantes presentan mayores posibilidades de un proceso migratorio exitoso si asumen los roles laborales que la sociedad de destino les demanda, que en numerosas ocasiones se encuentran relacionados con los trabajos de servicios en el hogar. En esta misma línea, *de facto*, las autorizaciones individuales han sido eliminadas o re-establecidas en diversos períodos, según las necesidades políticas y económicas del país. En síntesis, se produce un bucle mercado-estado, en el que el estado ratifica y potencia los efectos discriminadores del mercado (Cachón, 2009) y consolida un sub-mercado de trabajo específico para inmigrantes recién llegados (Cachón, 2009). La política de inmigración, por tanto, se construye en torno a una noción utilitarista en donde la inmigración queda reducida a su papel de suministrador de mano de obra en función de las necesidades del mercado de la sociedad de destino (Actis, 2006).

Además de esta política de selección individual de la población inmigrante existen vías ordinarias de gestión colectiva de la misma. Ésta es la que se conoce en la actualidad como gestión colectiva de contratación en origen (antiguamente contingente de trabajadores extranjeros), se establece anualmente (en la actualidad puede ajustarse a lo largo del año) y establece los sectores laborales de demanda según las necesidades del mercado de trabajo. El sistema, como su nombre indica, se establece para la contratación de trabajadores en origen, aunque durante mucho tiempo se conformó como un recurso para legalizar la situación de los inmigrantes que ya se encontraban en territorio nacional. Al igual que para el caso anterior, el tipo de empleo estimulado es el considerado no cubierto por la

¹⁵ Existen otras formas de estancia en territorio español, que son numéricamente minoritarias, y se refieren a la reagrupación familiar y a las autorizaciones por motivos excepcionales.

¹⁶ Existe la posibilidad de gestionar ofertas de empleo fuera del Catálogo tras un proceso que acredite la imposibilidad de cubrir el puesto con una persona diferente a la seleccionada.

población nativa, como ha sido el caso de labores en el sector de la construcción y la hostelería. En el caso del trabajo doméstico este tipo de gestión se presenta más dificultosa debido a que las contrataciones son de tipo genérico (existe la posibilidad de hacerla de tipo nominal bajo circunstancias excepcionales) y, por ende, no apropiadas para este tipo de relación laboral. La gestión colectiva de contratación incluye tres tipos distintos: la demanda de ofertas de carácter estable, de carácter temporal y la posibilidad de establecer visados de búsqueda de empleo para hijos y nietos de un español/a de origen o para un sector u ocupación concreto. En todos los casos se da prioridad a los países con los que España haya firmado acuerdos de regulación de los flujos migratorios.¹⁷ Desde comienzos de la crisis económica el número de puesto demandados para cubrir trabajos de carácter estable ha ido descendiendo notablemente hasta reducirse a cero para el año 2012 (en el año 2007 se ofertaron 27.034 puestos de trabajo a través de este instrumento). También se ha estado modificado el perfil laboral, demandando progresivamente profesionales con mayores cualificaciones (Santos, 2011). Respecto a los visados de búsqueda de empleo, entre los que ha destacado el sector doméstico, éstos implican que los inmigrantes obtienen una visa de entrada en España durante 3 meses con objeto de encontrar un trabajo en este sector y durante ese tiempo reciben cobertura legal, orientación y formación profesional. La importancia de este sistema, tanto numérica como cualitativamente, es prácticamente nula (durante el año 2007 se concedieron únicamente 455 visados para búsqueda de trabajo doméstico y en 2008 y 2009 ninguno, en A. Zaguire, 2011).

Desde el año 2003, con objeto de atajar la problemática de la población en situación irregular se estableció un procedimiento extraordinario continuo de regularización de la residencia temporal que se denomina de “arraigo temporal”. El arraigo permite regularizar la situación, inicialmente por un año, a aquellos inmigrantes que puedan demostrar una conexión estable en España y se concibe como una forma de abordar la inmigración irregular, característicamente presente en el territorio, pero obviando las regularizaciones en masa (cuestión rechazada por el conjunto de los estados de la Unión Europea). Puede ser de tres tipos: laboral, social y familiar. El proceso de arraigo laboral exige residencia demostrable de mínimo dos años y una relación laboral de seis meses; el arraigo social, por su parte, implica demostrar al menos tres años de residencia, un contrato de al menos un año y vínculos familiares o un informe que acredite la inserción en España. Este último ha sido el tipo de arraigo preeminente debido a la mayor facilidad en demostrar los requisitos exigidos, fundamentalmente porque se exceptúa el demostrar una relación laboral previa irregular. El arraigo familiar se obtiene al ser padre o madre de un menor de nacionalidad española o hijo de padre o madre originariamente español. Todos ellos exigen carecer de antecedentes penales y su número fue de 79.433 permisos emitidos en 2009 (las estadísticas no separan entre los tipos específicos).

España, además, se caracterizó durante varios años por realizar regularizaciones periódicas de la población irregular presente en su territorio. Este fenómeno se convirtió en una realidad estructural debido a la inadecuación de canales de entrada, en relación a la alta demanda de trabajadores extranjeros, así como a una economía informal consolidada. La frecuencia y los resultados de las regularizaciones demuestran que este tipo de proceso se convirtió en una herramienta fundamental en la regulación de los flujos migratorios. En la mayor parte de los casos coincidieron con cambios legislativos y, a pesar de criterios específicos establecidos para cada una de ellas, en todos los casos se exigía la demostración de la residencia previa en España. Todas ellas se dirigieron a los trabajadores

¹⁷ Hasta el momento, estos países son Colombia, Ecuador, Marruecos, Mauritania, República Dominicana y Ucrania. Existen otros trece países con los que España ha firmado instrumentos de colaboración.

irregulares, aunque en algunas ocasiones el proceso se extendió también a otras categorías como: familiares (1996, 2000, 2001), solicitantes de asilo (2000) o nacionalidades específicas (ecuatorianos en el 2001, con el Programa E). La primera regularización se llevó a cabo en el año 1985 y la última en el año 2005. En este último proceso, por primera vez, se debía aportar un contrato válido de por lo menos seis meses (tres para agricultura) y debía ser el empleador el que solicitase la regularización (a excepción de para las trabajadoras domésticas con empleos por horas). Este proceso implicó la regularización de la mitad de todos los regularizados históricamente en España [578.375 de las 691.655 solicitudes presentadas ese año (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2005)] y presentó el porcentaje más alto de regularización en el sector doméstico en comparación con los otros sectores [el 31,67% de las solicitudes presentadas, de las cuales 83,40% eran de mujeres (Kostova, 2006)], demostrándose nuevamente el interés del estado por cubrir con población inmigrante ese tipo de actividades y la especialización por sexos de la misma.

En términos generales los diversos tipos de permisos, independientemente de la forma de acceder a ellos, tienen una validez inicial de un año, prorrogables si se ha producido una cotización por un tiempo pre-establecido (3, 6 o 9 meses dependiendo de los casos) y si existe algún tipo de relación laboral o situación asimilada (encontrarse en situación de alta en el sistema de Seguridad Social, contar con una oferta de trabajo o contar con un contrato en vigor dependiendo de los casos). En definitiva, se debe demostrar una relación con el mercado de trabajo que justifique la permanencia en el territorio español.

1.3.2 La protección laboral y social de las trabajadoras domésticas

La primera cuestión a señalar la constituye el cambio legislativo que se ha producido a partir del 1 de enero de 2012 cuando entró en vigor el Real Decreto 1620/2011,¹⁸ inspirado en el Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de junio 2011, que modifica las condiciones laborales del sector establecidas hasta ese momento por la regulación del año 1985.¹⁹ El Real Decreto 1424/1985 había puesto fin a la jurisdicción meramente civil del sector que imperaba hasta entonces y a partir de ese momento las relaciones de las trabajadoras del sector pasaron a considerarse laborales, aunque manteniendo muchos tintes de personalización en la definición de la relación. La nueva legislación es resultado de muchos años de luchas por dignificar el sector doméstico y equiparar sus condiciones con las de los demás ámbitos profesionales y esta última regulación ha mejorado la mayor parte de las condiciones laborales del sector. Este cambio de decreto se encuentra ligado al fin de una protección especial de las trabajadoras domésticas a través de un Régimen Especial, el REEH, para ser incluidas como un Sistema Especial del Régimen General (RG) y estar, por ende, igualadas en prácticamente todas sus prestaciones. Esta modificación de la protección de Seguridad Social se realizó a través de la Ley 27/2011. La deficiente protección social y condiciones laborales que se establecían previamente a estas modificaciones se ha explicado precisamente por la falta de consideración de laboralidad de la actividad (López Gandía y Toscani Giménez, 2006) y por la defensa del carácter privado de la relación donde se ha dado prioridad al aspecto

¹⁸ Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

¹⁹ Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

familiar frente a aquel propiamente laboral, característica que se ha mantenido en el Real Decreto 1620/2011. Las restricciones que han estado sufriendo las trabajadoras domésticas, por tanto, deberían estar viéndose disminuidas en la actualidad en función de estas transformaciones, aunque por el momento es difícil realizar una evaluación de las mismas debido al escaso tiempo transcurrido y a las dificultades de cumplimiento de la legislación en este ámbito, así como a la incertidumbre generada por los últimos reajustes en la legislación y el posicionamiento gubernamental hacia estas cuestiones. En diciembre de 2012 se modificaron, a través del Real Decreto Ley 29/2012,²⁰ las condiciones de afiliación para las trabajadoras por horas y los tramos de cotización para todas las trabajadoras del sector (cuestiones que se abordarán en detalle más adelante). Además, en febrero de 2013 el gobierno propuso al parlamento la no ratificación del Convenio núm. 189, alejándose así de la defensa de los estándares de igualdad en el empleo que presuponia la ratificación de este convenio y su adecuación a la legislación nacional.²¹

En relación a la regulación laboral, establecida por el RD 1620/2011, se puede comenzar ofreciendo la propia definición de la actividad, para reforzar los elementos señalados previamente. El artículo 1.4 establece como trabajo doméstico: *“los servicios o actividades prestados para el hogar familiar, pudiendo revestir cualquiera de las modalidades de las tareas domésticas, así como la dirección o cuidado del hogar en su conjunto o de algunas de sus partes, el cuidado o atención de los miembros de la familia o de las personas que forman parte del ámbito doméstico familiar, y otros trabajos que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas, tales como los de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos”*. Como ya se ha establecido, esta definición incorpora bajo el amplio abanico de trabajo doméstico todo tipo de tareas relacionadas con el cuidado y el mantenimiento de una casa independientemente de la necesidad que presentan o de sus características particulares.

En cuanto a la forma de contrato de trabajo, el mencionado decreto implica una mejora de las condiciones al exigir la formalización por escrito del mismo y en caso de que esto no se produzca se impone la presunción de su carácter indefinido. Además se insta a proporcionar información al empleado sobre los elementos esenciales del contrato, como el salario, la distribución de tiempos de presencia o el régimen de pernoctas, que puede encontrarse en el propio contrato o en un documento independiente. Una novedad que se incluye, y aún debe evaluarse en su funcionamiento y consecuencias, es la posibilidad de contrataciones a través de agencias de colocación así como la posibilidad de intermediación de los servicios públicos. El trabajo de campo refleja que estas formas son aún minoritarias o inexistentes.

En cuanto a la normativa salarial se puede señalar la no existencia de una división por categorías dentro del sector, lo que implica una desconexión entre salario y tipo de tareas atribuyendo a todas ellas el mismo valor y dificultando su diferenciación. Una modificación positiva de la nueva legislación reside en la igualación del salario en especie con los demás sectores laborales, por lo que en la actualidad se puede descontar hasta un 30% en concepto de alojamiento o manutención, en lugar del 45% previo. Además el salario en metálico que se perciba no puede ser inferior al salario mínimo interprofesional

²⁰ 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. Este decreto no se dirige específicamente al empleo del hogar sino que está dedicado a cuestiones varias de la Seguridad Social.

²¹ Esta situación ha generado un movimiento de diversas asociaciones e instituciones sociales para exigir la ratificación del mismo.

(SMI) fijado por el Gobierno para las trabajadoras por jornadas, mientras que las trabajadoras por horas también se encuentran sujetas a un salario mínimo legalmente establecido.²² Se mantienen las dos gratificaciones extraordinarias al año aunque éstas ya no se adecúan a una cuantía mínima fija sino que se establecen por acuerdo entre las partes o en relación al salario que se percibe y el SMI.

En cuanto al tiempo de trabajo, el rasgo diferenciador más característico respecto a otros sectores se encuentra relacionado con los denominados “tiempos de presencia”, que son espacios temporales en el hogar del empleador donde no se está obligado a realizar ninguna tarea específica pero se debe estar a disposición en caso de necesidad. Permanece de la regulación previa la limitación temporal de estos tiempos en el respeto de los períodos mínimos de descanso diarios establecidos por la ley, los cuales han aumentado en dos horas, siendo de un mínimo de 12 horas para las empleadas externas y de 10 para las internas. A esta restricción la nueva legislación añade un máximo de horas semanales de “tiempos de presencia” en cómputo mensual, una retribución monetaria o de períodos compensatorios de descanso y la fijación del horario de común acuerdo entre las partes (en vez de manera unilateral por el empleador). Por otra parte, también se han modificado los tiempos de descanso semanal a 36 horas seguidas (frente a las 24 de antaño) y se han ajustado los días festivos a aquellos establecidos para los demás trabajadores. Al igual que para el resto de sectores no están estipulados los días exactos de descanso aunque existe una preferencia por el fin de semana, y a diferencia de los demás ámbitos laborales no se encuentra regulado el trabajo nocturno, ni con descansos ni con retribuciones específicas. En cuanto a las vacaciones el nuevo decreto es mucho más explícito en sus características, manteniendo los 30 días de vacaciones con 15 consecutivos pero estableciendo la negociación de los períodos entre las partes, y a falta de acuerdo cada una podrá hacer elección de 15 días de las mismas. Además se explicita la no obligatoriedad de residir con la familia empleadora en el período de vacaciones.

Una particularidad relevante que se ha mantenido con el cambio de legislación reside en las posibles formas de extinción del contrato, y en particular la que alude a la figura del desistimiento por parte del empleador. Esto significa que el empleador puede alegar en cualquier momento y sin necesidad de causas explicativas que ha perdido la confianza en el trabajador y, por tanto, poner fin a la relación laboral. Esta regulación lleva a una posición de sometimiento y sujeción por parte del trabajador al abaratar y facilitar el despido (López Gandía y Toscani Giménez, 2006), a pesar de exigirse preaviso e indemnización. En cuanto al preaviso, se mantiene el plazo de 20 días para relaciones laborales superiores a un año y de 7 días en el resto de casos. En cuanto a la indemnización, la situación ha mejorado ya que se aumentan de 7 a 12 los días de indemnización por año de servicio (con un máximo de 6 mensualidades). Además, acorde con la línea general del nuevo decreto, se obliga a la comunicación del desistimiento por escrito, con objeto de que la trabajadora conozca los derechos a los que se puede acoger en cada caso. Independientemente de esta figura, sigue existiendo la posibilidad de extinguir el contrato a través del despido. El despido procedente implicaría un despido por causas justificadas que no genera indemnización alguna, mientras que el improcedente se produciría tras una intervención jurídica y generaría derecho a una indemnización de 20 días por año de servicio (con máximo de 12 mensualidades).²³ Debido a la complejidad

²² En España el SMI para 2013 es 645,30 en 14 pagas (748,30 para 12) y el sueldo por horas de 5,05 euros por hora trabajada (este último inferior al que establecían las leyes del mercado para el sector doméstico).

²³ Estas cifras son inferiores a las establecidas en el Estatuto de Trabajadores, instrumento que regula las relaciones laborales de los demás sectores.

que puede generar la presencia de las dos figuras, despido y desistimiento, la propia legislación establece que se producirá una reflexión sobre los mismos a lo largo del año 2012 por medio de un comité de expertos.²⁴

Para terminar con el análisis de las condiciones laborales en el sector doméstico se deben señalar otras cuestiones aún no mencionadas. La primera se refiere a una aportación legislativa como es la regulación específica para las trabajadoras menores de 18 años, acorde con el Estatuto de los Trabajadores y las recomendaciones de la OIT. En segundo lugar se deben señalar restricciones aún presentes en la legislación, como la exclusión de la “relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar” de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Aunque se compele al titular del hogar familiar a mantener unas condiciones de seguridad e higiene dignas no se estipulan específicamente ni se concreta su alcance ni ámbito de aplicación. Así mismo las empleadas domésticas quedan excluidas del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA), lo que implica la imposibilidad de reclamar cantidades salariales adeudadas ante este organismo. También es necesario tener en cuenta las dificultades para controlar las condiciones laborales debido a las limitaciones existentes en la inspección en función del respeto prioritario a la intimidad familiar. En este sentido varios autores señalan (Hochschild y Ehrenreich, 2002; Colectivo Ioé, 2001) que la legislación no sólo puede ser insuficiente sino que se presenta como difícil de poner en práctica por su desconocimiento y la facilidad en su incumplimiento.²⁵

Pasando a la cuestión de la protección social de las trabajadoras domésticas es relevante recordar la diferencia de trato sufrida históricamente por este sector. El REEH fue regulado por el decreto 2364/1969 que establecía importantes diferencias de trato con respecto al resto de trabajadores, algunas de las cuales fueron superadas gradualmente a través de diversa jurisdicción. La mencionada ley 27/2011 acaba con este Régimen Especial para integrar el sector como un Sistema Especial dentro del Régimen General (SEEH) que engloba a todos los trabajadores por cuenta ajena. El objetivo de este cambio consiste en la equiparación gradual de las condiciones de trabajo de este ámbito con el resto de sectores, siguiendo las recomendaciones del Convenio núm. 189 y la recomendación núm. 201 de la OIT (Vela Díaz, 2012). La adaptación de la normativa se ha planificado con un calendario que abarca de 2012 a 2018, en función de la complejidad de las materias a adaptar. En diciembre de 2012, sin embargo, se produjo una modificación parcial de las reglas de Seguridad Social aplicables a las personas que “prestan servicios en el hogar familiar”, fundamentalmente en relación la afiliación de las trabajadoras por horas y a los tramos de cotización, que ha entrado en vigor en abril de 2013.²⁶

La ley 27/2011 establece que todas las trabajadoras domésticas, independientemente de las horas que trabajen, deben encontrarse afiliados a la Seguridad Social. Esta cuestión es novedosa ya que la legislación anterior establecía una excepción para todas aquellas personas que trabajasen menos de 72 horas al mes en un número no inferior a 12 días en

²⁴ Aún no ha habido avances respecto a esta cuestión.

²⁵ Ver Anexo 1 para un cuadro comparativo entre la legislación actual y la anterior.

²⁶ El Gobierno justificó el cambio legislativo alegando que el sistema anterior generaba excesiva complejidad administrativa para los empleadores por horas, y en particular para los más ancianos. También alegó una reducción de los importes de cotización recaudados. Las asociaciones de defensa de los derechos de las trabajadoras domésticas y los sindicatos consideran esta modificación como un retroceso ideológico en la concepción del sector así como un alejamiento de la equiparación de sus condiciones laborales con los demás sectores.

cada mes. Otra modificación incorporada es la referida a la responsabilidad en la solicitud de afiliación ya que la ley 27/2011 establece que debe ser el empleador quien de alta al trabajador en todas las modalidades de trabajo, aunque el RD 29/2012 vuelve a modificarla en el sentido anterior permitiendo que sean las empleadas quienes realicen su afiliación en los casos de trabajar menos de 60 horas mensuales por empleador.

La cuestión de la forma de cotización constituye uno de los cambios más importantes que ha establecido el SEEH, al pasar de una base de cotización única a otra por tramos. En el régimen previo la cotización no guardaba relación con los salarios percibidos por las empleadas ya que la cuota se calculaba sobre una base de cotización fija que establecía el gobierno anualmente. La ley 27/2011, por el contrario, establece una relación entre cotización y retribuciones, aunque no sea absolutamente directa, al instaurar 15 tramos de cotización. Se presuponía que estos tramos se irían modificando anualmente para conseguir en 2019 que la remuneración total del trabajador constituya la base de cotización y, por ende, se asumiesen plenamente las normas del RG. El RD 29/2012, sin embargo, incorpora cambios a esta situación reduciendo a 8 los tramos de cotización y alejando nuevamente la cotización de la percepción real de salarios y de las formas de cotizar del resto de trabajadores.²⁷ La modificación del año 2011 también establece un cambio progresivo en los tipos de cotización para equipararlos con el RG en el año 2019. Así para el año 2012 el 18,3 por ciento de la cotización correspondió al empleador y el 3,7 por ciento al empleado, cifras que se aumentarán anualmente en 0,90 puntos porcentuales fijándose su distribución entre las partes en la ley de presupuestos generales. El RD 29/2012 mantiene este planteamiento pero nuevamente incorpora especificidades para el caso de las empleadas por tiempo inferior a 60 horas mensuales por hogar. En este caso pueden ser las empleadas las responsables de ingresar las cuotas, tanto su parte como la de los empleadores, siendo además responsables en caso de incumplimiento de esta situación.²⁸

En relación a la regulación por incapacidad temporal, la nueva regulación aporta numerosas modificaciones que mejoran las prestaciones. En caso de enfermedad común o accidente no laboral éstas se percibirán a partir del cuarto día de baja (con las legislación previa tras 29 días) mientras que cuando sea por cuestiones derivadas del trabajo se percibirá a partir del día siguiente de la baja médica (previamente no existía acción protectora laboral y quedaban bajo el mismo tratamiento que las contingencias no laborales del RG). Además se elimina el requisito de la obligación de cotizar durante las situaciones de incapacidad (y maternidad). La prestación por maternidad y paternidad, de riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural y las prestaciones familiares por muerte y supervivencia ya habían obtenido igualdad de trato mediante modificaciones puntuales durante las últimas décadas.

Las prestaciones de jubilación también se modifican para determinarse por las reglas establecidas en el RG, de manera que se han incluido la jubilación anticipada y la jubilación parcial.

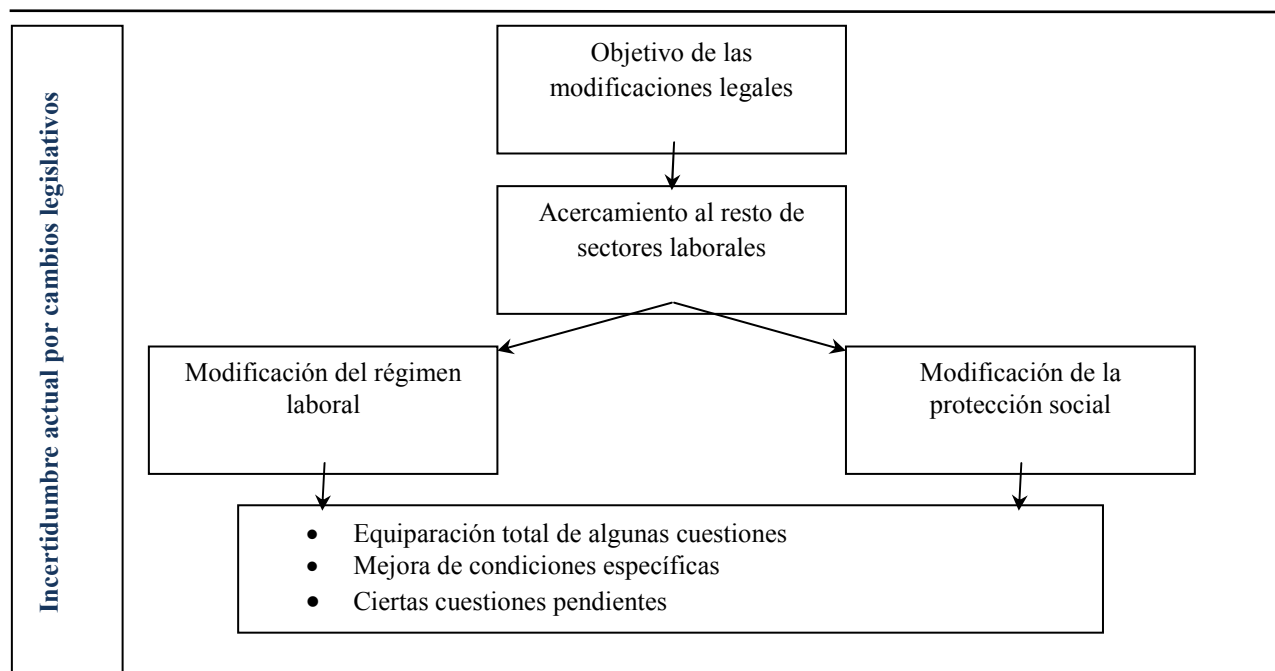
La prestación por desempleo se mantiene excluida de este sistema especial ya que la ley 27/2011 no introduce ninguna modificación respecto a la situación del REEH. Esta

²⁷ Ver Anexo 2 para cuadro ilustrativo de los tramos de cotización.

²⁸ Esta posibilidad generó numerosas críticas por parte de los sindicatos y asociaciones de defensa de los derechos de las empleadas de hogar al considerar que transfiere la responsabilidad plena a las empleadas, a diferencias de cualquier otro sector, señalando además que la legislación no establece mecanismo de control respecto a los pagos del empleador.

característica ha sido justificada por las particularidades del sector, entre las que destacan las menores bases de cotización o la dificultad el control del fraude. Se acordó, sin embargo, el establecimiento de una comisión de expertos para estudiar las posibilidades de creación de un sistema de desempleo adaptado a la realidad del trabajo doméstico.²⁹

Esquema 3: Cambios y permanencias en la legislación del trabajo doméstico



1.3.3 Cruces entre el sector doméstico y la migración

Las mujeres que desean migrar encuentran en el sector doméstico una de las pocas oportunidades para hacerlo de forma legal (Zlotnik, 2003) y esto implica que estas mujeres tienen mayores posibilidades de formar parte de la sociedad de manera exitosa si aceptan dedicarse al trabajo en este ámbito y asumir los roles domésticos que las mujeres de las sociedades de destino desechan (Hochschild y Ehrenreich, 2002). En la creación de este mercado laboral global influye tanto la situación del mercado de trabajo en los países de origen como las formas de organizar el trabajo en las sociedades de destino. En estas últimas, en función de su desarrollo socio-económico, se originan sectores laborales destinados casi exclusivamente a población no nativa (destacando la agricultura, construcción y el trabajo doméstico). Estos procesos se producen en un contexto socio-económico determinado, que es el que S. Sassen (1991) ha denominado “ciudad global” y que sirve para explicar la creación de centros de producción de servicios que requieren trabajadores de alta y baja cualificación (aunque en su análisis no incluye ninguna ciudad española, Madrid, y otras grandes ciudades del territorio, responden a las características que plantea). En este sentido las ciudades europeas se convierten en grandes centros de

²⁹ Al igual que se mencionó para casos anteriores aún no se ha constituido. Ver Anexo 3 para cuadro comparativo de la normativa de protección social en la actualidad y anteriormente.

producción y servicios que necesitan población capacitada para cubrir ambos extremos de la demanda laboral y así se generan nichos en el mercado de trabajo de estas megaciudades que se encuentran étnica y genéricamente categorizados. La polarización socio-laboral que se desarrolla genera lo que algunos autores refieren como el resurgimiento de una nueva clase de servidumbre (Colectivo Ioé, 2001; Sassen, 2002).

La demanda de empleos para el cuidado se encuentra relacionada con la polarización laboral internacional así como por la organización social de los cuidados que opera en cada uno de los estados. En España los cuidados siguen estando, fundamentalmente, en manos de las familias, quienes se conforman como la unidad básica de prestación de servicios (Durán, 1988). Éstas, sin embargo, presentan menor fuerza que antaño por el debilitamiento de la familia extensa, la proliferación de formas familiares, los cambios que se producen a lo largo del ciclo vital y la mayor movilidad geográfica. Pese a todo, sigue existiendo lo que C. Attias-Donfut (1995) denomina “solidaridades familiares”, que consiste en la movilización de recursos materiales y simbólicos por parte de la familia para hacer frente a sus diversas necesidades. Otro factor esencial para explicar el cambio de funcionamiento de las familias reside en el distinto papel que han adquirido las mujeres en la estructura social y familiar, lo cual entre otras cuestiones implica la no disponibilidad total de este actor para la realización de las tareas de cuidado. La división sexual del trabajo se encontraba muy consolidada y sólo en épocas recientes la organización familiar ha evolucionado hacia pautas más igualitarias de distribución de responsabilidades. Estos nuevos modelos sociales y familiares no han ido acompañados, sin embargo, de modificaciones profundas en las formas de organización laboral o en el establecimiento de políticas públicas. España se caracteriza por unas condiciones laborales de horarios rígidos y largas jornadas, así como por un estado de bienestar que ofrece reducidas prestaciones sociales.³⁰ La conjunción de estos factores ha originado la necesidad de gestación de nuevos recursos para hacer frente a la organización de la vida cotidiana y, en función de las escasas posibilidades colectivas, las mujeres están enfrentándose a estos retos de conjugación fundamentalmente de manera individual (Tobío, 2001). La contratación de trabajadoras domésticas inmigrantes se conforma, por ende, como la solución por excelencia (Anderson, 1997), extendiéndose su demanda a amplias capas de la sociedad y normalizándose su presencia. Se genera así una movilización transnacional de población inmigrante como cuidadoras (Erel, 2012) debido a la información existente respecto a la demanda de cuidados así como a la facilidad de inserción en el sector. En este sentido, y como se reflejó en las estadísticas, España posee un amplio sector de economía sumergida, lo cual facilita la consolidación de sectores laborales escasamente reconocidos en el mercado y fuera de una legislación de mínimos del estado.

La legislación sobre inmigración y extranjería, como se ha visto previamente en esta sección, también establece marcos de comportamiento en relación al sector doméstico. En España ésta ha direccionado a las mujeres inmigrantes hacia los empleos en el ámbito del hogar, aunque en muchas ocasiones no lo ha hecho a través de programas específicos, lo que ha contribuido a aumentar la precariedad en sus condiciones laborales. Los procesos de regularización así como la existencia de una política de preponderancia nacional en el mercado de trabajo son ejemplos del encauzamiento de esta población hacia sectores determinados, mientras que el escaso uso de la figura de visado de búsqueda de empleo para sectores específicos es significativo de la falta de programación. Con este esquema los inmigrantes ingresan a España como turistas, extendiendo su estadía de manera irregular e insertándose en el sector doméstico sin las mínimas condiciones legales. La legislación

³⁰ El gasto social como porcentaje del PIB en el año 2008 fue de 22,7, por debajo del 26,4 de media de la UE-27 y el 27,5 de la UE-16 (Puglia en García Sainz, 2011).

respecto al trabajo doméstico, así mismo, ha planteado algunas peculiaridades que también han dificultado la situación migratoria de estas mujeres. Como señala A. Zaguirre (2011) la inexistencia de prestación de desempleo, por ejemplo, ha llevado a mujeres desempleadas a cotizar de su propio bolsillo con objeto de cumplir la legislación que establece la necesidad de una relación con el empleo (en forma directa o de prestación de diverso tipo) para renovar los permisos de trabajo y residencia. Quienes no pudieran hacer frente a estos gastos se encontraban en una situación de desventaja con respecto a los demás trabajadores inmigrantes. En la actualidad las restricciones impuestas al acceso a la sanidad para las personas inmigrantes, también puede afectar de manera especial a este sector ya que, nuevamente, el carecer de la prestación por desempleo puede dificultar la demostración de una relación de tipo laboral con el estado y el consecuente derecho de acceso a la sanidad.³¹

Otra dimensión del eje migración-cuidado es la relativa a la construcción de la identidad de las mujeres inmigrantes como ciudadanas con plenos derechos. Debido a que la realización de los trabajos de cuidado se encuentra en gran parte en manos de personas de terceros países, y probablemente étnicamente distintas, se está generando una disfunción entre los derechos de esas personas “no pertenecientes” y sus obligaciones. La única ciudadanía que se les reconoce es la laboral (Pedone y Gil, 2008) y el hecho de no considerarlas como ciudadanas completas permite, entre otras cosas, la no inclusión de una visión transnacional en relación a sus derechos sociales – los reproductivos y de cuidado fundamentalmente. Los estados siguen funcionando con la idea de territorialidad, mientras que los procesos sociales actuales demuestran que la familia y la vida cotidiana se reproduce a través de las fronteras (Sorensen, 2008). Negando esta realidad el estado evita hacerse responsable de los cambios acaecidos y se inhibe en la búsqueda de soluciones integrales para los mismos, privatizando las soluciones de estas cuestiones en la propias mujeres (Ezquerro, 2010). Algunas cuestiones sobre las que sería necesario incidir son las relativas a la transferibilidad de las prestaciones de jubilación, desempleo o cualquier otro tipo, además de las relativas a los permisos de maternidad u otro tipo de permisos familiares. El peligro de la no inclusión de estas concepciones reside en el hecho de crear una clase de cuidadoras exentas de las posibilidades de afrontar una vida cotidiana en igualdad de condiciones que las personas para quien trabajan, o que el resto de habitantes del país en general. L. Davidoff (1974) señala que la relación sirviente-amo se vio claramente transformada en el momento en que se le otorgaron al primero derechos como ciudadano, quedando así relegada la obligación de atención y cuidado al mero ámbito de la esfera privada.

³¹ La reforma exige para tener un acceso completo a la atención sanitaria estar residiendo de forma regular en España y, además, estar trabajando o cobrando algún tipo de prestación, o haber agotado la prestación o subsidio por desempleo.

Sección 2. Metodología del proyecto

La investigación fue diseñada en tres fases. La primera consistió en una revisión y análisis exhaustivo de la literatura existente sobre la organización y conformación del sector doméstico en España, las normativas de residencia de las trabajadoras domésticas de origen extranjero, la situación legislativa del sector doméstico y una revisión estadística general (de la población inmigrantes y del sector doméstico) de los últimos 10 años. La fase siguiente se concentró en la realización de 60 entrevistas con empleadas domésticas de origen inmigrante. Paralelamente, se realizaron entrevistas con informantes clave. En la última fase se organizó una consulta nacional en Madrid en la cual participaron representantes de la administraciones públicas (Ministerio de Empleo y Seguridad Social y Oficina del Defensor del Pueblo), de organizaciones sindicales (UGT, CC.OO y USO), de la sociedad Civil³² e investigadores expertos en la temática del estudio, cuyo principal objetivo fue la visibilización del proyecto y la presentación de los hallazgos preliminares de la investigación llevada a cabo en España para estimular el debate alrededor de los puntos críticos y generar medidas políticas orientadas a proporcionar respuestas que permitan eliminar las barreras sociales, legales e jurídicas en pro de una integración favorable de este colectivo de trabajadoras.

2.1 Entrevistas con informantes clave

El objetivo de las entrevistas con informantes clave es: comprender la naturaleza y el alcance de los servicios y ayuda proporcionados por las instituciones, las organizaciones o las asociaciones a las trabajadoras domésticas inmigrantes y entender el impacto de dichas prácticas y de las estrategias adoptadas para solventar los problemas, así como evaluar si aquellas prácticas o programas facilitan o dificultan sus oportunidades de integración socio-laboral en el contexto de destino. La información recopilada a través de dichas entrevistas aporta ideas para la revisión de políticas vigentes y la formulación de recomendaciones que puedan servir para mejorar las condiciones de vida y trabajo de este grupo de trabajadoras.

2.1 Entrevistas con informantes clave

El objetivo de las entrevistas con informantes clave es: comprender la naturaleza y el alcance de los servicios y ayuda proporcionados por las instituciones, las organizaciones o las asociaciones a las trabajadoras domésticas inmigrantes y entender el impacto de dichas prácticas y de las estrategias adoptadas para solventar los problemas, así como evaluar si aquellas prácticas o programas facilitan o dificultan sus oportunidades de integración socio-laboral en el contexto de destino. La información recopilada a través de dichas entrevistas aporta ideas para la revisión de políticas vigentes y la formulación de

³² Plataforma Estatal de las Trabajadoras del Hogar en España, Asociación de Trabajadoras del Hogar de Granada, ATH (Asociación de trabajadoras del Hogar Vizcaya), SEDOAC (Servicio Doméstico Activo), Territorio Doméstico, Mensajeros de la Paz, Asociación Rumiñahu Hispano-Ecuatoriana, Andalucía Acoge, ACSUR-Las Segovias, Federación de Mujeres Progresistas, Centro de información y asesoramiento para mujeres empleadas del hogar de Basauri (Bilbao), Cooperativa 'Abierto hasta el amanecer' y dos Agencia de orientación y selección de empleados del hogar parte de la Asociación de Agencias de Servicio Doméstico en España (Agencia de Rosa Lozano y House and Kids Consulting).

recomendaciones que puedan servir para mejorar las condiciones de vida y trabajo de este grupo de trabajadoras.

Los informantes clave para esta investigación han sido dos representantes sindicales (UGT y CC.OO), dos asociaciones de trabajadoras domésticas (SEDOAC y ATH) y una abogada especialista en temas de extranjería. El método básico de aproximación a los informantes ha sido el de contactos personales y a través de las instituciones. Una vez establecido el contacto con ellos se les facilitó un folleto explicativo del proyecto con los objetivos de la entrevista y se concertó una cita. Posteriormente, se les realizó la entrevista siguiendo un guion temático (orientativo) que fue elaborado para este propósito. Dicha guía englobaba diversas temáticas de interés como: opiniones y actitudes ante los diferentes programas de regulación y admisión de los inmigrantes, y en particular de los trabajadores del sector doméstico, políticas de integración y la implementación del nuevo Real Decreto sobre trabajo doméstico. También se ha preguntado sobre desafíos, limitaciones y obstáculos encontrados para asistir a las necesidades de las trabajadoras domésticas y las estrategias adoptadas para hacer frente a éstos obstáculos.³³ Algunas entrevistas han sido grabadas y transcritas posteriormente mientras que en los otros casos se ha tomado nota durante el desarrollo de la misma. Una vez resumida y sintetizada la información extraída de dichas entrevistas se ha incorporada en las secciones más oportunas.

2.2 Entrevistas con empleadas domésticas de origen inmigrante

2.2.1 Objetivos de las entrevistas

Las entrevistas con las trabajadoras domésticas inmigrantes tienen como objetivo fundamental aportar un conocimiento certero, realizado con rigor científico, sobre el modo en que se está produciendo la instalación e inserción socio-laboral de este grupo de trabajadoras en España y cuáles son sus logros y el déficit de su integración. Por medio de dichas entrevistas se ha buscado conocer sus expectativas, experiencias, opiniones y aspiraciones durante las diferentes etapas del proceso migratorio, en torno a sus condiciones de vida familiar y laboral; así mismo, como los diferentes factores – contextuales, sociales e individuales – han influido en sus oportunidades de integración en la sociedad de destino.

2.2.2 Diseño y selección de la muestra

Las entrevistas se han realizado en la región de Madrid, siendo una de las comunidades autónomas con mayor presencia de población extranjera y de trabajadoras domésticas inmigrantes en España. En total se realizaron 60 entrevistas con trabajadoras que están actualmente empleadas en el sector doméstico o que lo han abandonado hace menos de un año. Para proporcionar a la muestra un máximo grado de diversidad y asegurar al mismo tiempo la comparabilidad de los resultados en los cuatro países que conforman este proyecto de investigación, se adoptó un procedimiento no-aleatorio de muestreo en combinación con algunos criterios estrictos de selección: de los 60 sujetos entrevistados, 12 proceden de países de la Unión Europea contra 48 procedentes de países no pertenecientes a ésta, 10 estaban en situación de residencia irregular y 10 eran hombres. La muestra ha tratado de incluir una importante diversidad social teniendo también en cuenta

³³ Véase Anexo 4 para la Guía de preguntas con los informantes clave.

critérios de selección que reflejasen la realidad de cada país como presencia de trabajadoras nacionalizadas españolas.³⁴

Cuadro 4. Criterios de diversidad en la selección de la muestra

Extra-UE (48)				UE (12)		Sexo (UE y Extra-UE)			
Regular (38)		Irregular (10)		Regular (12)		Hombres (10)		Mujeres (50)	
MH	CP	MH	CP	MH	CP	MH	CP	MH	CP
15	23	1	9	10	2	4	6	22	28

MH = Mantenimiento del hogar

CP = Cuidado de personas

En el caso de España y acorde con los datos reflejados en las estadísticas nacionales sobre trabajadoras domésticas procedentes de países no pertenecientes a la Unión Europea se ha entrevistado a 34 trabajadoras domésticas procedentes de Latinoamérica (8 bolivianas, 5 ecuatorianas, 3 colombianas, 3 chilenas, 3 paraguayas y 12 originarias de otros países iberoamericanos), 7 de África (4 marroquíes, 2 senegaleses y 1 de Guinea Ecuatorial) y 4 de Asia (todas de Filipinas) y 3 de países europeos no comunitarios.

Tabla 5. Distribución de la muestra por país de origen y sexo (2012-2013)

	Total	Hombres	Mujeres
UNION EUROPEA	12	0	12
<i>Rumania</i>	7	0	7
<i>Bulgaria</i>	4	0	4
<i>Polonia</i>	1	0	1
EXTRA-UE	48	10	38
Iberoamérica y Caribe	34	6	28
<i>Bolivia</i>	8	2	6
<i>Ecuador</i>	5	1	4
<i>Colombia</i>	3	1	2
<i>Chile</i>	3	0	3
<i>Paraguay</i>	3	0	3
<i>Otros países de Iberoamérica y Caribe</i>	12	2	10
África	7	3	4
<i>Marruecos</i>	4	1	3
<i>Senegal</i>	2	2	0
<i>Guinea Ecuatorial</i>	1	0	1
Asia	4	1	3
<i>Filipinas</i>	4	1	3
Resto Extra-UE	3	0	3
TOTAL	60	10	50

³⁴ Se ha tratado también incluir en la muestra las categorías de trabajo en régimen de externa e interna para enriquecer los resultados de la investigación ya que nos permite comparar las condiciones de laborales de los sujetos entrevistados bajo ambas categorías de trabajo y saber si existen diferencias y cuáles son las pautas y dinámicas de inserción e integración adoptadas en cada caso.

Para maximizar la diversidad de experiencias y aumentar la fiabilidad de los resultados se ha incluido en la muestra tanto a inmigrantes recién llegadas como a inmigrantes asentadas desde hace varios años (entre 2 y 15 años). La inclusión de inmigrantes recién llegadas se justifica por el hecho de que sus situaciones, experiencias y aspiraciones, seguramente, difieren de las de sus homólogas establecidas con anterioridad, por lo que conviene hacer una comparación que permita identificar los problemas en la fase de asentamiento (dificultades de comunicación por desconocimiento de la lengua, debilidad de sus redes y la falta de información, entre otros).

Tabla 6. Distribución de la muestra según año de llegada y lugar de procedencia (2012-2013)

	< 2000	2000-2004	2005-2009	> 2010	Total
UE	1	6	5	0	12
EXTRA-UE	4	12	28	4	48
<i>Iberoamérica y Caribe</i>	2	7	21	4	34
<i>África</i>	0	3	4	0	7
<i>Asia</i>	2	0	2	0	4
<i>Otros Extra-UE</i>	0	2	1	0	3
TOTAL	5	18	33	4	60

Por último, se ha tratado también de incluir en la muestra a personas con diferentes niveles de estudios (estudios primarios, secundarios y universitarios) y con diferente situación familiar (casada, divorciada, viuda, soltera; familia nuclear y mono-parental). La mayoría de las personas entrevistadas tiene una edad entre 30 y 49 años y sólo una minoría es mayor de 60 años. Entre las entrevistadas predominan aquellas con estudios secundarios y universitarios frente a aquellas con estudios primarios. El número de personas casadas es mayor que el de las solteras.³⁵

Tabla 7. Características socio-demográficas de la muestra por sexo

	Total	Hombres	Mujeres
Grupos de edades			
20-29	14	0	14
30-39	20	5	15
40-49	22	4	18
50-59	3	1	2
60 o más años	1	0	1
Nivel de estudios			
Primaria	2	1	1
Secundaria	37	4	33
Universitarios	21	5	16
Estado Civil			
Soltero/a	13	1	12
Casado, con pareja	39	9	30
Divorciado/a o separado/a	8	0	8

³⁵ Cabe destacar que entre las entrevistadas tres son madres solteras: en dos casos los hijos nacieron en España y conviven con las madres y en el tercer caso, los hijos de la entrevistada nacieron en el país de origen y se quedaron al cuidado de un familiar después de su migración.

2.3.3 Metodología y procedimiento de análisis

Las entrevistas etnográficas semi-estructuradas se caracterizan por ser abiertas, es decir que los entrevistadores únicamente construyen un guión en el que se reflejan los temas sobre los que es necesario obtener información.³⁶ Durante el desarrollo de la entrevista se van formulando preguntas relacionadas con dichos temas, con suficiente flexibilidad como para ir reorganizando el planteamiento de las mismas según la lógica discursiva del informante.

El método básico de aproximación a los posibles informantes ha sido el de contactos personales a través de amistades, comunidades parroquiales, asociaciones de inmigrantes o de trabajadoras domésticas que han permitido el acceso a la población de interés.³⁷ También se ha utilizado la técnica de “bola de nieve” para expandir los contactos. Para evitar la obtención de información que podría tergiversar el análisis de los resultados (al incluir a personas con perfiles muy similares), se intentó diversificar los puntos de contacto con los potenciales entrevistados y reducir el número de personas que nos facilitó cada informante.

Las entrevistas fueron realizadas a lo largo del periodo 2012-2013 en diversos lugares como sitios públicos, la vivienda de los informantes, el domicilio del entrevistador y, en algunos casos, el lugar de trabajo de la trabajadora doméstica. Las entrevistas fueron grabadas con el consentimiento previo, asegurándose la confidencialidad de los datos y preservando su anonimato. Posteriormente se procedió a la transcripción para el análisis. Éste se realizó construyendo categorías en función de los epígrafes del guión de entrevista y la matriz de trayectorias vitales.³⁸

Debido a la amplia información que proporcionaron las entrevistas, ha sido necesario condensar, organizar y reducir la información por medio de una matriz o parrilla. Este procedimiento nos permitió contar en forma integral con la disposición de los datos según las categorías de investigación del proyecto, facilitando la gestación de las conclusiones en el análisis. La matriz o parrilla facilitó el proceso de análisis de las entrevistas en diferentes aspectos ya que, por ejemplo, permitió representar los datos en un espacio reducido haciendo posible la comparación entre ellos. Asimismo, facilitó otras formas de análisis más allá de la codificación (como se dio en el caso en que se analizan las trayectorias laborales y la movilidad). La matriz o parrilla elaborada se desarrolló como un cuadro de doble entrada donde se permite representar a los sujetos (en las filas) y el resumen de los discursos contenidos (columnas) y así clasificarlos en las categorías de investigación del análisis. La matriz o parrilla presenta una visión global de los datos cualitativos y estructurados según las categorías del análisis. Finalmente, se interpreta la información examinando los casos meticulosamente hasta dar cuenta de todas las situaciones objeto de estudio.

³⁶ Ver Anexos 5, 6, 7 y 8 para la guía temática de entrevistas, matriz de trayectorias vitales, ficha socio-biográfica y grilla de eventos.

³⁷ Algunos entrevistados han sido reclutados también directamente en lugares públicos: calle, mercado o parques.

³⁸ Ver Anexo 9 para categorías de análisis.

Sección 3. Estrategias de integración de las trabajadoras domésticas: Trayectorias vitales y dinámicas sociales

3.1 Características de inserción en el sector doméstico

3.1.1 Acceso al empleo y tipo de empleadores

Las redes de acceso al primer empleo dentro del sector doméstico mencionadas con más frecuencia son las relativas a la familia, conocidos, amigos o inmigrantes de la misma comunidad de origen. También se señalaron centros parroquiales y diversas asociaciones y, en mucha menor medida, internet, carteles de anuncios de empleo o agencias de colocación. A los empleos posteriores en el sector también se accede a través de antiguos empleadores que facilitan la información y las recomendaciones a otras familias de su entorno. En cuanto al reclutamiento y la contratación, en la mayoría de los casos éste se realizó directamente a través de las familias empleadoras y sólo en cinco casos se hizo por el intermedio de una agencia de empleo (en algunos casos éstas incluso eran ilegales). Los empleadores suelen ser familias españolas de clase media-alta, aunque también se dieron algunos casos en los que los empleadores son extranjeros o parejas mixtas.

En lo concierne al empleo fuera del sector doméstico las formas de acceso son similares ya que se realiza principalmente a través de redes informales de familiares, amigos o inmigrantes de la misma comunidad de origen. En contadas ocasiones se produjo a través de anuncios de ofertas de empleo, internet o los servicios de los SEPI (centros de empleo estatales). Los empleadores en este caso, suelen ser empresas, centros comerciales, pequeños negocios, hostelería, la construcción.

3.1.2 Características del empleo

De las 60 personas entrevistadas, sólo 14 trabajan en la modalidad de internas. Las europeas suelen inclinarse por trabajar por horas, mientras que las que trabajan como internas suelen ser extracomunitarias (véase la Tabla 8). Además se constata a través del discurso de los sujetos entrevistados que quienes llevan más años en España y quienes se encuentran conviviendo con su pareja e hijos prefieren trabajar en régimen externo para poder dedicar más tiempo a la familia. En cambio las casadas o divorciadas cuyos hijos se han quedado en el país de origen se inclinan por trabajar en régimen interno para ahorrar los gastos de alojamiento y manutención, y así maximizar las ganancias y el envío de remesas a sus familiares en origen. Cabe señalar también que la situación administrativa no influye de manera significativa en la tipología de trabajo, externa o interna, ya que esto depende más de la oferta que de la demanda de empleo (véase la Tabla 9).

Tabla 8. Categorías de trabajo externa/interna

	UE	Extra-UE	Total
Interno/a	0	14	14
Externo/a jornada completa	4	10	14
Externo/a jornada parcial	1	5	6
Externo/a por horas	7	19	26
Total	12	48	60

Tabla 9. Categorías de trabajo interna/externa por situación administrativa

	Regular	Irregular	Total
Interno/a	10	4	14
Externo/a jornada completa o parcial	18	2	20
Externo/a por horas	22	4	26
Total	50	10	60

En cuanto a las tareas desempeñadas, sólo 3 personas han afirmado dedicarse exclusivamente al cuidado de las personas (niños, ancianos o personas enfermas), mientras que 25 se dedican al mantenimiento del hogar y una treintena desempeña ambas tareas. Esta situación evidencia la prevalencia de la multiplicidad de las funciones que desempeñan las trabajadoras domésticas. La descripción detallada de las tareas nos permite observar que éstas son muy variadas y múltiples: cocinar, lavar y planchar la ropa, limpiar la casa, hacer la compra, cuidar el jardín, cuidar de los animales, hacer de chófer, ocuparse del huerto, hacer arreglos en casa, cuidar a los niños, cuidar personas mayores o personas enfermas. Se debe señalar que en numerosos casos, el acuerdo de trabajo inicial no es respetado, produciéndose por ejemplo el caso en que una persona sea contratada para cuidar niños o mayores y acabe realizando tareas del hogar o enseñando a los niños inglés (se pudo observar en las trabajadoras domésticas de origen filipino). Esto, además de la multiplicidad de tareas, es un indicio claro de la indefinición a la que están sujetos estos trabajos.

En cuanto a las horas semanales trabajadas, de las 60 entrevistas realizadas se encontraron sólo 3 personas que trabajan menos de 10 horas, 18 trabajan entre 10 y 29 horas y el resto de entrevistadas más de 30 horas (dándose algún caso extremo de personas que trabajan más de 72 horas semanales). Nuevamente se evidencia la vulneración y la sobreexplotación a la que están sometidas algunas trabajadoras domésticas, en particular, cuando éstas son extranjeras. Las horas trabajadas dependen, en gran medida, de la modalidad de trabajo que se realice. Las trabajadoras internas suelen hacer frente a jornadas de trabajo que pueden llegar a las 14 o 16 horas diarias, sin considerar los tiempos de presencia u horas de descanso en que pueden ser requeridas por el empleador. Las empleadas externas, por su parte, suelen trabajar un número menor de horas, pero como en muchos casos tienen que desplazarse en varias ocasiones en un mismo día, pueden dedicar hasta 10 horas al trabajo. Esto se produce en mayor medida entre las empleadas por horas con numerosos empleadores. Cabe mencionar que se han encontrado algunos casos, con independencia de la situación administrativa, en que las trabajadoras domésticas deciden trabajar más horas con el fin de incrementar sus ganancias y maximizar así el envío de remesas a origen o los ahorros en destino. Cabe señalar también que en muchos casos la estipulación de las horas de trabajo en el contrato u acuerdo no se corresponde con la realidad. En algunos casos las entrevistadas combinan el trabajo en este sector con empleos fuera del mismo, reflejándose así otro síntoma de la precariedad del sector y del mercado laboral español.

En lo que concierne las retribuciones salariales mensuales, 11 personas entrevistadas cobra menos de 400 euros, 10 entre 400 y 600 euros, 29 entre 700 y 900 y sólo una minoría, 11 personas, cobra más de 1000 euros al mes (máximo 1600 euros por más de 14 horas

diarias). Cabe mencionar que las trabajadoras domésticas en régimen interno, suelen cobrar más que aquellas en régimen externo, aunque también suelen trabajar mucho más horas que las externas. Contrariamente a lo que se suele pensar el tiempo de estancia y la regularización de la situación administrativa no implica automáticamente un incremento salarial. Esto se explica, en parte, por la situación de crisis actual y el consecuente miedo a perder el empleo que lleva a no pedir modificaciones salariales o interpretaciones favorables de la nueva legislación (esto se analiza más adelante en mayor detalle).

3.1.3 La relación con el empleo: Periodos de desempleo y segundos empleos

La pérdida del empleo suele deberse a causas diversas como la defunción o enfermedad de las personas cuidadas o al traslado de ciudad del empleador.

“- ¿Por qué dejaste tu empleo? - Porque la hija de este señor dijo ‘mi padre tiene muy corto tiempo de vida, entonces hasta que fallezca’. - ¿Y cuando terminó te dieron algún tipo de finiquito? - Solamente me dieron las gracias y me dieron una chaqueta del señor que falleció”

(Ricardo, varón, Bolivia)

En otros casos, son las mismas empleadas quienes deciden abandonar temporalmente su actividad laboral, por problemas familiares, para trasladarse a otra ciudad o para dedicar más tiempo al cuidado de su familia y e hijos. También se dan casos en los que la trabajadora doméstica decide dejar el empleo por razones más extremas como la sobre-explotación, o como narran algunas de las entrevistadas tras sufrir un maltrato o acoso sexual por parte de sus empleadores o familiares de éstos (incluso ante situaciones de necesidad).

“Me dijeron que podía trabajar con una señora, me fui y tenía un hijo, el hijo se puso enfermo y me quería... me quería hacer daño a mí, él pensaba que yo era su esposa (...) porque se puso [silencio], él era esquizofrénico, entonces, en ese momento que yo empecé a trabajar, él dijo que yo era su mujer, y se puso muy mal un día y me asusté, porque... me quería coger y llevar a la cama...”

(Mila, mujer, Paraguay)

Asimismo varias entrevistadas nos contaron que sus respectivos empleadores las despidieron al enterarse de que estaban embarazadas.

“Yo estuve trabajando (...) de interna, estuve trabajando ahí casi diez años (...) pero cuando me quedé embarazada me echaron, así porque ellos [empleadores] no quieren cuando [una] se queda embarazada, no quieren trabajar con una porque ellos tienen que pagar todo.”

(Daniela, mujer, Filipinas)

Finalmente señalar que algunas mujeres deciden dejar su empleo por sentirse engañadas por sus empleadores al no cumplir la promesa de regularización después de años trabajando con ellos. Los periodos de desempleo suelen usarse para hacer cursos de formación ofertados por asociaciones u organizaciones, por ejemplo cursos de geriatría, de informática, o de inglés. Algunas personas lo dedican a trabajar en otros sectores.

3.1.4 Conocimiento y uso de los derechos sociales y laborales

En lo que se refiere al conocimiento y uso de los derechos sociales y laborales por parte de las personas entrevistadas, la mayoría ha afirmado conocerlos – al menos una parte sustancial de ellos – aunque no todas los disfrutaban. Casi todas las entrevistadas,

independientemente de la tipología horaria, han afirmado no disfrutar de vacaciones pagadas. Algunas entrevistadas prefirieron trabajar durante las vacaciones para maximizar las ganancias ya que tienen que enviar remesas para mantener económicamente a su familia en el país de origen (hijos, esposo o padres). En cuanto a las pagas extraordinarias, la mayoría afirma tener conocimiento de ellas y disfrutarlas, sobre todo en el caso de disponer de un contrato de trabajo, aunque con diferentes matices: algunos perciben dos pagas, otras una media paga y otros afirman percibir la media paga de manera eventual. Las personas entrevistadas también conocen los permisos por maternidad, familiares y la baja por enfermedad pero casi nunca llegan a materializarlos. Varias de las personas entrevistadas han explicado que aunque estén enfermas siempre acuden al trabajo. Tampoco suelen pedir un aumento de su salario. Se dieron varios casos de mujeres que señalaron que siguieron acudiendo al trabajo estando en un estado muy avanzado de embarazo. Si a esto se le suma el contexto actual de crisis financiera se da un escenario negativo que combina, por un lado, que las trabajadoras domésticas no exijan sus derechos, prefiriendo trabajar en negro y, por otro, que los empleadores efectivamente no tengan dinero para pagar más por este servicio, asunto interiorizado por las trabajadoras domésticas que terminan trabajando en negro o ganando menos.

“(…) Ninguno, ninguno respeta, ni el empleador ni la empleada. La empleada... nosotros (...) aguantamos lo que sea, porque los empleadores saben (...) saben que tú necesitas este trabajo, entonces te proponen lo que ellos quieren, por ejemplo, que aquí tengo yo mi contrato que todavía no lo he firmado, que ponen, por ejemplo, a los horarios del trabajo que ponen son 40 horas semanal, pero no, yo trabajo más que cuarenta, trabajo doce horas diario, entonces que ellos ponen lo que quieren”

(Malika, mujer, Marruecos)

3.2. Dinámicas de movilidad de las trabajadoras domésticas: Factores de cambio y permanencia

3.2.1 Aspectos generales del contexto nacional

Las posibilidades de integración en el mercado laboral de las trabajadoras domésticas se ven fuertemente influidas por el contexto nacional. La situación actual de crisis económica en España establece unas líneas de desarrollo laboral y personal constreñidas a las limitaciones materiales que existen en el momento. Los discursos de las trabajadoras domésticas reflejan de manera constante esta realidad de crisis, tanto en sus dificultades económicas como en la justificación simbólica para las restricciones de sus derechos laborales.

La situación nacional de crisis económica actúa como elemento de inmovilidad en las relaciones laborales del sector doméstico. Las mujeres entrevistadas consideran que esta situación atraviesa todos sus ámbitos vitales, y quienes se encontraban en España desde hace más de cinco años perciben el cambio sufrido en los últimos años. Existe un miedo constante a no encontrar un nuevo trabajo y, en consecuencia, un enorme interés por mantener el empleo en el que se encuentran. Esto lleva a aceptar ciegamente las condiciones laborales que les ofrezcan, ya que cualquier reclamación monetaria o de derechos podría acarrear la pérdida del empleo. La sensación, por tanto, es que si no existen reclamaciones no se pondrá en juego su estabilidad laboral. A pesar de esta situación de crisis económica la mayor parte de las entrevistadas no menciona haber perdido su empleo en los últimos años, aunque sí perciben el deterioro económico general en la imposibilidad de encontrar trabajos complementarios en el sector (para aquellas que desean trabajar más horas) o en el recorte de las horas trabajadas. Muchas empleadas señalan que han visto reducidas sus horas de trabajo en las casas en las que se encuentran y que esto lleva, de manera indirecta, a un deterioro de sus condiciones laborales ya que

deben realizar la misma cantidad de trabajo de mantenimiento del hogar en una menor cantidad de horas.

“A mí ya me han, me han minorado [sic] las horas del trabajo, y dice [la empleadora]: ‘ya no, ya la niña ya no hace falta que la recoja nadie’”

(Ralitza, mujer, Moldavia)

“(…) en algunas casas me bajaron las horas... me bajaron la paga, y en ninguna casa me van a pagar las vacaciones y las pagas extras”

(Carmen, mujer, Ecuador)

Existe una diferencia clara entre varones y mujeres en las consecuencias laborales de la crisis económica. Los discursos de los entrevistados demuestran que los varones han perdido empleos en el sector de la construcción habiendo tenido que buscar alternativas en otros ámbitos. Ha habido, por tanto, una transferencia de polos de atracción laboral de esta población, desde empleos tradicionalmente masculinos hacia sectores feminizados como el empleo del hogar. En este sentido este trabajo funciona como un “empleo comodín”, también para las mujeres, al que se puede acceder con mayores facilidades debido a su flexibilidad contractual así como de horarios y demás condiciones laborales.

“Después trabajé en la construcción, pero ahora como se desmoronó, me ha tocado otra vez volver a casas, pues ahora me dedico solamente a trabajar por horas.”

(Wilson, varón, Colombia)

La crisis económica sirve de justificación ideológica para la aceptación de los recortes laborales y, sobre todo, de la consolidación de la economía informal. Algunas entrevistadas señalan la imposibilidad de sus empleadores de hacer frente a grandes gastos, lo que unido a la necesidad de contratar estos servicios por la escasez de apoyo estatal y la dificultad de prestarlos de manera individual lleva a ofrecer salarios escasos en el ámbito de los cuidados. La justificación de esta realidad indica la consideración del sector doméstico como una realidad secundaria, al posicionarla en un lugar de menor relevancia respecto a otros gastos de la vida cotidiana. La idea que transmiten los discursos es la de que el salario que se percibe se encuentra en relación a los demás gastos que tenga la familia y que se adapta a las apreciaciones individuales de disponibilidad monetaria.

La presencia de la economía informal es otro de los ejes que atraviesa los discursos de las entrevistadas. Todas ellas señalan haber tenido relación con este sector económico en su trayectoria laboral, siendo incluso más importante que su participación en la economía formal. No se señalan, además, preocupaciones legales ante esta situación al no considerar la posibilidad de sanción por parte de las administraciones como un hecho probable. Tampoco existe una condena social hacia esta práctica ya que tanto las trabajadoras domésticas como sus empleadoras barajan esta opción sin mayores cuestionamientos relativos al pago de impuestos o el mantenimiento del estado de bienestar.

Las razones de las trabajadoras domésticas para insertarse en la economía informal son múltiples y pueden haber sido elegidas por ellas o impuestas por los empleadores. La primera cuestión a señalar radica en la percepción de la informalidad en el sector como “lo normal” y, por ende, la necesidad de negociar un contrato en caso de así desearlo. Se parte implícitamente de la base de que el sector doméstico se mueve en la informalidad, y, en consecuencia, se debe explicitar el deseo de pertenecer a la economía formal. En numerosas ocasiones esta posibilidad no llega a plantearse al no contemplarse como parámetro de la relación laboral en el sector. La principal razón para la no formalización de un contrato es el rechazo, sin mayores explicaciones, por parte de los empleadores. Ante esta situación las empleadas prefieren no insistir por miedo a perder su trabajo, y porque

además consideran que tienen escasos canales de denuncia. Una segunda razón para la falta de contrato reside en la perenne promesa de formalización futura, la cual se alarga en el tiempo sin llegar a cumplirse. Los empleadores, como se señaló previamente, se escudan en la situación de crisis económica para posponer la realización de contrato prometiendo su firma una vez mejore la situación. Es destacable que, a pesar de que este argumento aparece en varias ocasiones, la situación de informalidad del empleo no parece haberse modificado en los últimos años, es decir que la crisis económica no parece haber extendido de manera clara la economía informal del sector sino que ésta se conforma como una realidad estructural. Ante estos casos las empleadas se encuentran, nuevamente, con la dificultad de exigir sus derechos, más aún cuando se les hace creer que se les están reconociendo. El argumento respecto a la situación económica también es utilizado en algunos discursos de las trabajadoras domésticas para explicar su rechazo a cotizar, explicando que los bajos salarios del sector y los altos costes de vida en España las lleva a necesitar disponer de manera inmediata de todos sus ingresos para afrontar su vida cotidiana.

“(…) muy raro encontrar alguna gente que te da de alta, que te paga la seguridad social, la cosa está muy, muy difícil, nadie te va hacer un contrato de trabajo, a mí no me interesa un contrato de trabajo, sé que es bueno, ya lo sé pero (…)”

(Jannet, mujer, Colombia)

“(…) y hasta ahora nada, o sea, ‘¡no te preocupes, no te preocupes!’ y el último día era la semana pasada cuando antes de... irse a Marbella, y me ha dicho ‘¡no te preocupes!, si no me denuncias te voy a poner, voy a hacer contrato el primero de, de, de septiembre’, yo que, ¡qué puedo decirle!, ¿te voy a denunciar?, no puedo denunciarla, porque voy a perder 500 euros.”

(Jimena, mujer, Chile)

La existencia de la economía informal no sólo afecta al sector doméstico sino que se encuentra presente en mucho de los otros sectores laborales en los que participa la población inmigrante. Se generan de esta manera circuitos laborales de informalidad donde se combinan diversos empleos no declarados y continuas entradas y salidas del sector doméstico. La narración de las trayectorias laborales de las entrevistadas refleja la prevalencia de la economía informal en España ya que gran parte de ellas señala haber trabajado en otros empleos, como la limpieza de portales o de grandes superficies, la restauración o la agricultura, sin contar con ningún tipo de contrato. En el caso de los varones se mencionan trabajos de venta ambulante o de un día en la construcción que, por sus propias características, también carecen de contratos. A pesar de esta situación, las entrevistadas consideran los sectores distintos al doméstico como sectores con mayores posibilidades de formalización contractual y los utilizan como forma de acceder a un contrato que les permita regularizar su situación de extranjería. En los casos en que a través del sector doméstico no han podido cumplir con los requisitos para conseguir o renovar la documentación para residir y trabajar en España, las entrevistadas han buscado empleo en otros sectores con mayores posibilidades de exigir una relación contractual.

“- El más serio es como te dije, el trabajo de Camping. - ¿Te daban seguridad Social? - No, pagaban lo que trabajé y ya está.”

(Gastón, varón, Argentina)

“Por las mañanas yo me dedico a vender, porque yo vendo... pero autónoma, aunque yo no estoy dada de alta como autónoma pero lo hago por mi cuenta.”

(Mariana, mujer, El Salvador)

3.2.2 El proceso migratorio como determinante de la inserción laboral en el sector doméstico

El proceso migratorio conlleva en sí mismo elementos que dificultan la inserción laboral de los inmigrantes en igualdad de condiciones con la población nativa. La razón fundamental para que esto ocurra así reside en la aproximación laboral que existe hacia la realidad migratoria, donde estas personas encuentran una mayor facilidad de inserción en las ocupaciones “pre-seleccionadas” para ellas (aquellas no deseadas por la población nativa y que el estado considera con una cobertura deficitaria). Esta idea es transmitida a través de los discursos de las entrevistadas al reconocer, gran parte de ellas, que conocían que su destino laboral se circunscribiría únicamente al ámbito del trabajo doméstico. El proyecto migratorio se inicia con esta certeza, la cual suele verse confirmada durante el proceso de instalación en España. El sector doméstico constituye, además, un sector al que se puede acceder de manera rápida, sin los permisos de trabajo pertinentes y sin cumplir algunas otras condiciones necesarias en otros sectores – como puede ser el buen conocimiento del idioma o la homologación de títulos formativos. Son muy pocas las personas que habían realizado este tipo de trabajo previamente a su llegada a España, tanto en su país de origen como en países de migración previos. La entrada a este sector constituye, por tanto, una novedad en su trayectoria laboral.

El direccionamiento laboral hacia el sector doméstico es señalado, por igual, por los inmigrantes de todas las nacionalidades, ya que la dificultad de acceder a otros ámbitos se produce por el hecho mismo de no ser un nacional (independientemente de las dificultades específicas que cada colectivo pueda presentar). A esta situación, además de la legislación, contribuye la falta de experiencia en el mercado de trabajo español, cuestión que es señalada como una dificultad a la hora de demostrar capacidades a los potenciales empleadores. En este sentido también algunas entrevistadas señalan la “selección negativa” a las que son sometidas por simple discriminación o por lo que entienden una normal preferencia hacia los trabajadores españoles en una época de crisis económica y escasez de empleos. Tras la primera etapa de instalación también se señala como un obstáculo la homologación de formación obtenida en origen, no sólo por la dificultad de conseguirlo sino por la lentitud para hacerlo. Las mujeres que poseen una cualificación universitaria o profesional se encuentran con muchas dificultades para demostrarlo y, por ende, para poseer elementos que las ayuden a conseguir la movilidad hacia otros sectores laborales. En definitiva, las entrevistadas señalan la vulnerabilidad a las que se enfrentan por el simple hecho de ser inmigrantes.

“(…) trabajar en mi área, no lo veo aquí, no lo veo (...) Aquí en España lo veo como mucha competencia en el área social, sobre todo, no sólo España, es toda Europa, hay mucha competencia. Siempre van a decidir al nacional que al inmigrante, eso está bien, eso no es racismo”

(Nuria, mujer, Chile)

“Un inmigrante son muchos contras la verdad, tu viajas no te das cuenta de lo vulnerable que puedes ser, de lo expuesto que estás a cualquier cosa.”

(Lina, mujer, México)

El proceso migratorio, además, suele estar unido a importantes necesidades económicas. El migrar implica involucrarse en gastos económicos a los que es necesario hacer frente de manera rápida. Los gastos que señalan las personas entrevistadas son de diversos tipos, pudiéndose señalar los relacionados con las deudas adquiridas para realizar el viaje y la primera instalación, con la necesidad de enviar remesas a la familia en origen, con la falta de ahorros para poder vivir sin trabajar y, en definitiva, con la exigencia de cumplir con el proyecto migratorio. Las exigencias económicas se constituyen en una clara limitación a la movilidad laboral ya que se debe priorizar la obtención continua e inmediata de dinero por sobre la búsqueda de un trabajo deseado o la exigencia de mejoras en las condiciones laborales. La población inmigrante, tal y como reflejan los discursos de las entrevistadas, se ve compelida a aceptar una perspectiva laboral cortoplacista donde prima la necesidad de obtener un salario cotidiano.

“Yo quiero mucho, porque en mi país yo he estudiado mucho y quería..... pero ahora es más importante el dinero, más importante (...)”

(Ildi, mujer, Rumanía)

3.2.3 Razones y expectativas para la movilidad laboral entre sectores, modalidad horaria y tareas

Las trayectorias laborales relatadas por las mujeres entrevistadas reflejan razones diversas para el abandono, permanencia o reincorporación al sector doméstico. Los motivos para haberlo abandonado en algún momento determinado se pueden agrupar en dos grandes grupos: los relativos a las condiciones laborales y los de índole personal. En cuanto a estos últimos se señalan la necesidad de mayores espacios temporales propios para embarcarse en proyectos personales como pueden ser los estudios o las relaciones familiares. Las mujeres que deciden embarcarse en profundidad en sus estudios deben conseguir un tiempo necesario que el trabajo doméstico no les proporciona. Lo mismo ocurre en el momento de tener familia en España o reagruparla desde origen. La conciliación de las tareas laborales y familiares se presenta como problemática debido a la organización social de los cuidados en España y, en general, se soluciona con la disposición temporal de la mujer. Algunas de ellas al no poder conciliar ambas facetas deciden enviar a sus hijos a origen durante un tiempo para así no tener que abandonar el empleo y poder ahorrar para una futura reagrupación dentro de un contexto de menos horas de trabajo. También se menciona la posibilidad de enviar a los hijos a un colegio en régimen de internado con el fin de tener disponibilidad temporal para el trabajo durante la semana. Existe, sin embargo, una doble lectura en relación a la cuestión horaria en el trabajo doméstico ya que algunos discursos señalan precisamente lo contrario a las limitaciones arriba mencionadas para destacar su flexibilidad horaria y su consecuente idoneidad para combinarlo con la vida familiar. Muchas mujeres señalan que los otros empleos a los que ellas podrían acceder, o accedieron en algún momento, presentan horarios más prolongados y rígidos que los del sector doméstico y, por tanto, más difíciles para la conciliación.

“En empresas ya he estado trabajando pero los horarios no son compatibles, son jornadas partidas o son semanas o partidas, una semana por la mañana, otra semana por la tarde, entonces...o trabajas o estudias, no...en cambio en el empleo de hogar si encontrara media jornada, pues media jornada, si es jornada completa pues es jornada completa, si son fines de semana, pues es fin de semana. Por eso es que estoy buscando en el empleo de hogar... por el horario.”

(Celia, mujer, Bolivia)

Es necesario tener en cuenta que la movilidad laboral no sólo alude al abandono total del sector sino también a los cambios que puedan producirse dentro de él. El sector doméstico presenta numerosas tipologías y la forma de trabajo por horas constituye una de las maneras de adaptar los tiempos de trabajo a las necesidades familiares. Las mujeres con hijos en España suelen abandonar las formas de trabajo de interna o jornadas completa para insertarse en modalidades por horas que les permite gestionar mejor sus tiempos. El número de horas trabajadas en cada período se encuentra estrechamente relacionado con la situación de maternidad, ampliándose o reduciéndose el número de horas trabajadas según la situación de los hijos. En este sentido la negociación a título individual en cada una de las casas se considera una ventaja. El embarazo también constituye un *impasse* laboral que las mujeres abordan abandonando el sector de manera temporal, aunque sin insertarse en otro diferente. En algunos casos abandonan las casas donde trabajaban de manera definitiva mientras que en otros gestionan un sistema de sustitución con objeto de reincorporarse a su puesto de trabajo tras unos meses de baja por maternidad.

“(...) y la cosa es que no quiero llegar otra vez trabajando en interna, ya no quiero trabajar de interna, ya estoy...quiero, ahora yo conocí a un chico, estoy viviendo con él, quiero hacer un plan en mi vida, quiero crear una relación con este chico, quiero, quiero, porque uno de mis sueños ya le tengo, ahora quiero ser un poco feliz y disfrutar de la vida, trabajar, tener dinero, pero de interna ya no, quiero algo de externa.”

(Carmen, mujer, Ecuador)

“¿Por qué no entras?’, pero yo le dije que yo estoy bien cómoda en mis trabajos porqueee, a parte que meeee, me habitué a mi trabajo por el horario de ella, del colegio también, por si le pasara algo o yo qué sé (...)”

(Celia, mujer, Bolivia)

En relación a las causas de abandono del empleo doméstico en función de las condiciones laborales es necesario destacar que en la mayor parte de los casos esto no produce un abandono del sector sino de un hogar en concreto. La acumulación de experiencias negativas puede llevar, en caso de que ello sea posible, a intentar buscar empleo en otros sectores pero la modificación de las características laborales se produce de manera individual. Las dos cuestiones fundamentales que se señalan están relacionadas con la falta de profesionalización del sector y se refieren tanto a la explotación laboral como al exceso de responsabilidad en el mismo. Esto último alude al compromiso que implica estar a cargo de un hogar, aunque sea por unas horas, así como a la dificultad de tratar con gente enferma. Algunas mujeres señalan los inconvenientes de cuidar a personas mayores por la exigencia física y emocional que conlleva y, sobre todo, el hecho de cuidar de personas con enfermedades mentales con quien resulta difícil trabajar si se carece de una formación previa o de unas mínimas condiciones laborales. En estos casos la movilidad de las trabajadoras se produce en relación a las tareas que el sector implica, intentando evitar el cuidado de personas mayores y enfermos para concentrarse en lo que se consideran funciones menos estresantes y más gratificantes.

“(...) Yo tenía miedo, más que todo como a una niña, lo que yo hacía era sacarla, para que salga que no se quede allí. Y mi familia me decía no vaya a ser que algún día ella haga algo, cuando son esquizofrénicos es otra cosa.”

(Sol, mujer, Colombia)

Volviendo a la mera movilidad entre hogares los discursos mencionan otras dos razones para llevarla a cabo. Una de ellas es la relativa a la mejora de las condiciones laborales, es decir el intento de buscar empleadores que respeten las condiciones laborales y las mejoren. El otro se refiere a la visión antagónica, es decir al intento por evitar las situaciones humillantes y abusivas que se producen en algunos hogares. Las mujeres – ninguno de los hombres entrevistados lo hizo – refieren insinuaciones sexuales por parte de

algunos empleadores varones, reflejándose de esta manera las implicaciones étnicas y de género del sector. Es curioso que en los casos referidos no se denunciara al empleador ante ninguna instancia y ni tan siquiera se comentara con la empleadora (en caso de haberla) o con las futuras trabajadoras domésticas (en caso de conocerlas). Esto demuestra, nuevamente, la consideración del sector como un ámbito exclusivamente personal donde cada trabajadora es responsable de todo lo que pasa dentro del hogar.

“(...) pasé de conductor a realizar tres o cuatro labores, lo de cuatro empleados lo hacía yo y ella... hasta que un día dije ya no más, de verdad que ya no aguanto porque regaña la muchacha de la casa, después regaña también el jefe, después regaña también la jefa, entonces dice uno ¿qué estoy haciendo?, ya mi vida se volvió a veces un martirio.”

(Oscar, varón, Perú)

En algunos de los casos en que se abandona el sector se relata una vuelta al mismo tras un período de tiempo empleada en otra ocupación. Esta reincorporación se produce fundamentalmente como consecuencia del rechazo del resto de sectores, es decir que no constituye una elección en positivo sino en negativo. En términos generales se señalan las malas condiciones del mercado de trabajo español con las consiguientes indeseables condiciones laborales y la dificultad de insertarse en el mercado laboral. La crisis económica y las precarias condiciones laborales no afectan únicamente al sector doméstico en España sino que son propias de gran parte del mercado de trabajo, siendo preferible para algunas de estas mujeres el trabajar remuneradamente en el hogar. Además algunas entrevistadas también señalan la mayor inseguridad de otros empleos como aquellos que se desarrollan por la noche o en locales públicos donde se pueden sufrir robos o altercados con un mayor número de personas. Y en esta misma línea señalan la comodidad o el cariño que se pueden generar en las relaciones dentro del hogar que no se consigue en otros sectores.

“(...) allá [en la costa] era peor porque trabajaba de, en un restaurante de, de diez de la mañana hasta las cinco de la mañana descansando una hora.”

(Wilson, varón, Colombia)

Algunas mujeres mencionan no haber abandonado nunca el sector doméstico a pesar de anhelarlo. Las razones que se mencionan para desear la movilidad son un compendio de cuestiones previamente mencionadas. Fundamentalmente se relacionan con la falta de derechos laborales y la imposibilidad de hacerlos cumplir. Entre ellos se menciona las deficientes condiciones del empleo (comparadas con las condiciones de otros sectores), la exigencia continua que genera, la extensión de los horarios o el cansancio que implica la actividad. Además el trabajo por horas implica una total falta de cobertura monetaria ya que cualquier ausencia del mismo significa no cobrar y, por ende, una gran incertidumbre respecto a las ganancias salariales así como una continua exigencia de presencia laboral (con consecuentes complicaciones ante la enfermedad). La sensación de incertidumbre se menciona también referida al propio mantenimiento del empleo ya que la posibilidad de despido o pérdida inmediata del mismo, por desistimiento en el primer caso y por fallecimiento de la persona cuidada en el segundo, así como la falta de cobertura por desempleo genera inseguridad a las trabajadoras. Volviendo a la cuestión monetaria ésta presenta, al igual que ya ocurrió en casos anteriores, una doble lectura ya que algunas mujeres lo señalan como un elemento negativo del sector mientras que otras lo mencionan como una ventaja. Los discursos que señalan lo primero consideran que los salarios son bajos y, por tanto, es deseable insertarse en otro sector que permita ganar más. Algunas personas que trabajan por horas, sin embargo, consideran que la acumulación de numerosas horas permite obtener un salario que sería imposible de obtener en otra ocupación de igual categoría (habiendo incluso rechazado otros empleos por esta razón). También algunos discursos señalan razones de índole simbólica relativas a la falta de prestigio social del sector o la imposibilidad de aspiraciones o de crecimiento profesional

dentro de él. Se debe tener en cuenta que algunas mujeres tienen una alta cualificación que les permitiría trabajar en otros sectores económicos y para quienes el trabajo doméstico constituye un empleo de transición – que a veces permanece. En esta misma línea se menciona la exigencia emocional que implica el sector así como la tendencia de involucrarse en esferas que corresponden exclusivamente a la vida personal.

“No es un trabajo para siempre porque te pueden despedir por una cosa u otra, como lo que me tocó donde la otra, que la llevan a la residencia y así nada, te quedas sin trabajo, o si muere el abuelo te quedas sin trabajo, entonces si encuentras un trabajo con empresa u otra cosa de trabajo que más bien, más fijo.”

(Florencia, mujer, Nicaragua)

“(…) aunque tú te esfuerces por dejar todo bien siempre va a haber algo que está mal hecho, que no está hecho como ella quiere que esté hecho, nunca es suficiente.”

(Nuria, mujer, Chile)

En los discursos también se identifica el deseo de movilidad dentro del mismo sector, en particular en relación al paso del trabajo de interna a externa. La modalidad de interna implica una limitación de los tiempos personales que las entrevistadas identifican en relación a la imposibilidad de formar una familia, de llevar a cabo estudios o de realizarse personalmente. Esta tipología de trabajo se convierte en sinónimo de aislamiento y en el desconocimiento de la realidad social más allá de las paredes del hogar empleador. Algunas mujeres en situación administrativa irregular señalan esto como una ventaja ya que les permite evitar el encuentro con la policía y una posible detención o expulsión del territorio nacional.

“(…) o sea, eres la chica del servicio y punto, y ¡ya está!, entonces, pues por eso siempre tenía miedo a eso, además mi hermana ya había trabajado en casas y ya me había contado lo difícil que era y tal... entonces por eso es que no...pero una cosa es trabajar interna y otra cosa es trabajar por horas, que voy un ratito y ya, [risa]”

(Milady, mujer, Cuba)

“Te podemos meter en una casa de interna porque así sólo saldrás los fines de semana, ya no habrá mucho peligro de que te cojan.”

(Lina, mujer, México)

3.2.4 Estrategias para la movilidad y mejora de las condiciones dentro del sector doméstico

Los discursos de las entrevistadas dejan entrever una clara orientación individual en la aproximación hacia las cuestiones de movilidad y mejora de las condiciones laborales. Las estrategias que se ponen en marcha suelen ser de tipo personal, reforzando la idea del sector como un ámbito privado de características semi-laborales.

La primera estrategia que se puede mencionar se encuentra relacionada con la formación. Gran parte de las entrevistadas se involucran en cursos cortos y gratuitos de cocina, plancha o limpieza para adaptar al entorno español los conocimientos que tienen sobre el hogar (o reforzar los que tenían meramente intuitivos). Un varón señala, además, que los cursos le sirven para contrarrestar la imagen negativa que los hombres tienen en el sector, es decir que compensa la desconfianza inicial por el hecho de ser varón con acreditaciones sobre sus capacidades. Los cursos también pueden servir como forma de ponerse en contacto con otras personas y ampliar las relaciones sociales más allá del hogar familiar empleador. La formación que se menciona de manera más destacada es la relativa al

ámbito de la geriatría por la exigencia que representa trabajar con esta población así como por la posibilidad que la formación implica de trasladarse a otro sector dentro del mismo ámbito laboral. Los varones mencionan también cursos relacionados con la construcción, ya que es fundamentalmente el sector laboral del que proceden, y las personas con una lengua diferente al español cursos de idioma (aunque no como una prioridad ya que se suele aprender en las relaciones cotidianas). Una característica que atraviesa todos los discursos relacionados con la formación es su supeditación a la realidad laboral ya que la obtención de un salario es la necesidad fundamental y los cursos pueden realizarse únicamente en los tiempos libres. Muchos de los cursos que se empiezan en momentos de desocupación deben ser abandonados al presentarse la posibilidad de un nuevo empleo (cuestión mencionada también por los expertos consultados dedicados a la formación). La necesidad económica, por tanto, limita las posibilidades de formación y consecuentemente las posibilidades de movilidad en base a esta estrategia.

“Me gustaría, siempre me gustó aprender y estaría y esto, pero ahora mismo lo he dejado apartado porque trabajar...mm...implica mucho tiempo y para estudiar implica su tiempo y no se puede compaginar la una con la otra.”

(Mariana, mujer, El Salvador)

Los cursos que se realizan son los ofrecidos por las instituciones públicas o por asociaciones de inmigrantes. El asociacionismo es, sin embargo, una cuestión poco presente en los discursos de las entrevistadas. Se recurre a las asociaciones por cuestiones puntuales de formación u orientación jurídica o social o por razones de supervivencia (para obtención de alojamiento, comida o ropa). Son muy pocos los casos de personas involucradas en la luchas por los derechos de las trabajadoras domésticas o de los inmigrantes en su conjunto, tanto a través de asociaciones propias como de asociaciones de inmigrantes o de sindicatos. La razón fundamental para que esto sea así es la distancia que existe hacia estas formas de actuar, ya que los discursos reflejan indiferencia hacia las mismas y falta de interés por conocerlas. En algunos casos puntuales se denota desconocimiento hacia la existencia misma de estas formas de participación colectiva, mientras que en otros se hace referencia al riesgo que supone participar en ellos por los conflictos que pudiera ocasionar con los empleadores. Algunas mujeres señalan que la gente prefiere evitar situaciones conflictivas y, por ende, prefiere evitar empleadas que se movilicen o se encuentren en la calle demandando derechos. La escasa presencia de esta temática en el discurso de las mujeres es un indicativo en sí mismo de la necesidad de visibilizar estas cuestiones.

“(...) no, no pertenezco a ninguno, ni a una organización ni nada, porque esto podría crearme también un problema a la hora de los jefes, ya sabes, quieren una, una persona que esté allí, no, no buscando problemas ni exigiendo tantos derechos sino que ellos te dan lo que ellos pueden y lo que quieren y ya está...podría influir totalmente y sobretodo porque no tengo documentación, no tengo nada, entonces esos aspectos hay que cuidarlos muchísimo”

(Florencia, mujer, Nicaragua)

La última estrategia para la movilidad que se puede mencionar se encuentra a medio camino entre la acción individual y la colectiva y la constituye la formación de redes de contacto. Estas implican el acceso a una mayor información y, por tanto, a una mayor posibilidad de elección, aunque no se perciben claras diferencias entre las diversas situaciones presentadas por las personas entrevistadas. Las inmigrantes recurren fundamentalmente a redes de conciudadanos que conocen por distintos canales como centros religiosos, contactos desde origen, familia migrada previamente o esfuerzos puntuales (en el autobús a las horas y hacia las zonas que van las trabajadoras domésticas o en el parque cuidando de niños). Se debe tener en cuenta que la migración en España lleva una década de consolidación y, por tanto, como se puede apreciar en los discursos de las entrevistadas la mayor parte de ellas inicia el proyecto migratorio con algún tipo de

contacto o referencia. En este sentido también se debe aludir a las historias de ‘falsos’ amigos, en los que se engaña a las entrevistadas con promesas de trabajo inexistente o explotación laboral-informal (por ejemplo cuidando un niño y realizando las tareas de la casa a cambio de alojamiento y comida). Estas situaciones dificultan la inserción laboral y la movilidad ya que implican un punto de partida más conflictivo. Las entrevistadas también se dirigen a jefes o exjefes con quienes mantienen una buena relación para modificar sus condiciones laborales, buscando más horas de trabajo, adaptando el empleo a sus necesidades o reincorporándose en él.

“(...) porque las personas que son inmigrantes siempre se habla [sic] tienes que pedir, tienes que hacer lo otro...”

(Mireia, mujer, Ucrania)

“Un día yo le dije que dejaría de cuidar el niño y empezaría a buscarme trabajo porque no tengo dinero y ella me dijo que si hago esto me va a echar de la casa, me va a echar a la calle (...) le pedí que me ayude a buscarme algún trabajo y me dijo ‘¿tú qué quieres?, sin hablar el idioma, sin tener, sin tener visa de trabajo ¿qué quieres?’ y yo le dije ¿y tú, qué quieres decir con esto, que cada uno que viene, viene con visa de trabajo y hablando español? Y nada, lo pasé muy mal, porque cuidaba al niño, hacía la comida, arreglaba su casa (...) ella me pidió, me pidió que, que en el principio que le doy dinero para que lo pude cambiar, y cuando le pedí dinero para llamar a mi casa y me dijo ‘¿tú qué piensas que sigues teniendo dinero?, ya no tienes dinero, no te queda nada’”

(Delia, mujer, Bulgaria)

3.2.5 Situación legislativa: La intersección entre extranjería y mercado de trabajo

La situación legislativa, tanto en lo relativo a la situación de extranjería como a la laboral, aparece de manera constante en los discursos de las mujeres entrevistadas. Existe plena conciencia de lo que significa estar o no en posesión de los permisos pertinentes o de la existencia de la economía formal e informal (aunque no tanto de las consecuencias que pueda tener).

Las formas en que las entrevistadas accedieron al territorio español son muy diversas y reflejan estrategias variadas para la realización de su proyecto migratorio. Dependiendo de los orígenes y de las circunstancias personales las entrevistadas señalan haber entrado en patera, con visado de turistas, por reagrupación familiar o con ningún tipo de documentación requerida (como es el caso de la población polaca o rumana en los últimos años). En la mayoría de los casos se señala el temor a atravesar la frontera, sobre todo si es el aeropuerto, debido a los controles que existen respecto a la entrada de población extranjera. La forma de entrada no marca de manera importante la inserción laboral o su desarrollo posterior aunque establece un punto de partida distinto. La consecución de visados temporales de distinto tipo (estudiante, turista) no constituye más que una estrategia para poder residir durante los primeros meses de manera regular en España, permitiendo moverse libremente por la ciudad y otorgando mayores posibilidades de acceso al mercado de trabajo. A excepción del permiso por reagrupación familiar, las otras autorizaciones suelen ser permisos temporales de difícil renovación y que, por tanto, dan lugar a una situación de irregularidad posterior. La mayor parte de las entrevistadas mencionan haber pasado por algún momento de irregularidad administrativa, llegando incluso a vivir hasta siete años sin los papeles necesarios. Sus discursos demuestran la posibilidad de vivir y trabajar en España de manera irregular, aunque también reflejan las dificultades que esto conlleva. En primer lugar existe una continua sensación de huida al evitar de manera constante la presencia policial y sus controles. A pesar de esto las entrevistadas narran numerosas ocasiones en que les fue solicitada su documentación y, en algunos casos, fueron detenidas, llevadas a comisaría o recibiendo órdenes de expulsión. Esta

situación no solo genera una sensación de no pertenencia al nuevo entorno sino que dificulta las áreas de acción y, por ende, la posibilidad de encontrar trabajo o incorporarse de manera integral en la ciudad. Varios son los casos en los que deciden moverse únicamente entre la casa y el trabajo con objeto de minimizar riesgos de detención, y aún así se mencionan detenciones en el camino al trabajo, dificultando de esta manera el poder realizarlo con normalidad. El hecho de estar en posesión de los papeles no implica el fin del control policial aunque si la mayor parte de inconvenientes que esto conlleva.

“Cuando no tiene la documentación, va con el miedo de si se ve un policía, ¡es como ver un demonio!, éste me va a pedir la documentación y voy a, voy a tener problemas, entonces, eso sí que limita mucho...cuando me quise acercar más hacia mi...hacia el domicilio laboral, me quise acercar más para no coger ya el metro (...)”

(Sol, mujer, Colombia)

“Lo más difícil que me paso aquí es, el, el tiempo que estuvo [sic] sin papeles y que ese tiempo es lo más difícil que he vivido aquí, porque nunca estuvo [sic] tranquilo, siempre que ando, ando con miedo que me van a llevar y tampoco me podía esa ‘liberty’ para si...no hago nada, salir a pasear o ir al parque o tal cosa, solo, cuando, solo salgo para cuando tengo algo que hacer o si no me quedo en casa, si no trabajo o no tengo nada importante que hacer para no salir, es el tiempo más duro que paso en España.”

(Jusuf, varón, Senegal)

La no posesión de los permisos pertinentes implica una mayor dificultad de acceder al mercado laboral en otro sector que no sea el doméstico. Los discursos reflejan que la posesión de los mismos tampoco garantiza un cambio de sector así como su carencia no imposibilita el trabajo en otros sectores (debido a la extensión de la economía informal), pero que ambas situaciones presentan mayores dificultades. En definitiva la no posesión de papeles aumenta la vulnerabilidad de las personas al tener que aceptar, de manera normalizada, circunstancias no deseadas así como tener que excusarse ante empleadores por su situación administrativa. La inquietud respecto a los papeles también funciona cuando se está en posesión de éstos debido a la posibilidad de perderlos. La exigencia de poseer un contrato y de haber cotizado a la seguridad social para poder renovar los permisos implica que la pérdida de un trabajo puede significar la pérdida de los derechos de renovación con lo que se suele aceptar trabajos en malas condiciones con el simple afán de poder renovar los permisos. Varias entrevistadas consiguieron regularizar su situación a lo largo de los años, fundamentalmente a través del proceso de arraigo social y, consecuentemente, manteniendo con esperanza su estadia en la irregularidad durante los dos o tres años requeridos por la ley. Algunas entrevistadas incluso se encuentran en posesión de la nacionalidad española, aunque esto es muy variable en función de los grupos de origen y del tratamiento que la ley les otorga (tanto en tiempo para su obtención como en los convenios de doble nacionalidad). La posesión de la nacionalidad, o de la residencia de larga duración en menor medida, confiere seguridad administrativa y una consecuente mayor capacidad de decisión individual, aunque no se perciben excesivas diferencias en las condiciones laborales a las que las personas acceden. Una cuestión presente en casi todos los discursos es la posibilidad, independientemente de la situación administrativa, que los inmigrantes tenían de empadronarse y acceder a la sanidad en igualdad de condiciones con la población nativa. La mayor parte de ellos señala el buen

funcionamiento de esta cuestión y la tranquilidad que esto implicaba al poder controlarse la salud de forma habitual.³⁹

“(...) él también al quedarse sin trabajo perdió los papeles (...)”

(Celia, mujer, Bolivia)

“He vuelto a trabajar para ella porque necesito los papeles porque quiero hacer los papeles para que mi hijo tenga la nacionalidad. Necesito el contrato de trabajo porque necesito la ciudadanía para mi hijo, así que tengo que aguantar.”

(Dunia, mujer, Marruecos)

En relación a la legislación laboral los discursos reflejan, como se señaló al principio de esta sección, que la firma de un contrato constituye una decisión acordada entre las partes o una medida unilateral por parte de los empleadores. En términos generales las entrevistadas defienden la posesión de un contrato únicamente como forma de obtención de sus permisos de trabajo y residencia. No existe una conciencia clara de los demás beneficios que esto puede conllevar ni de la discriminación que a través de estas cuestiones este empleo experimenta en relación a otros sectores. La aproximación más extendida de inserción en este sector es cortoplacista, lo que implica que prevalece el interés de la obtención monetaria inmediata sobre posibles ingresos futuros. Esta idea se ve reafirmada por otras cuestiones como la conformación de este sector como un complemento de otros trabajos o situaciones. El trabajo doméstico, en algunos casos, permite complementar otras ganancias que pueden provenir de la pareja, de los ahorros o del cobro de prestaciones de desempleo por otros trabajos realizados. En todos estos casos las empleadas prefieren no cotizar a la seguridad social por la reducción de ingresos inmediatos que esto implicaría. También contribuye a esta visión cortoplacista la sensación de incertidumbre respecto a beneficios contributivos futuros. En primer lugar, a pesar de no existir demasiada conciencia de los derechos que conlleva la cotización, se conoce la carencia respecto a la prestación por desempleo y, por tanto, la sensación de inutilidad de cotizar. En segundo lugar se teme que una posible vuelta al país de origen en la edad de jubilación conlleve la pérdida de los derechos monetarios adquiridos a través del trabajo y, por ende, una nueva sensación de falta de beneficios de la cotización.

“Yo me siento totalmenteee eh beneficiada de cierta manera por el trato de mi jefe, no me tienen, no me paga la Seguridad Social, no me tienen contrato pero me tratan bueno.”

(Vanesa, mujer, Bulgaria)

“(...) ¿qué pasaba?, que si yo me regularizo, incremento, eh, un casi un 10 o un 15 por ciento más el cos-, el coste de vida...”

(Carmen, mujer, Ecuador)

“Buenooo pues, eh, como yo siempre he procurado tener algún trabajo así de cuatro horas, esto cuando lo he necesitado sobre todo para la renovación, si no, nooo, no porque se me presenta tener que pagarle a mi hija comedor para poder ir a trabajar, entonces al final se me devuelve el dinero que tengo que pagar... entonces eh hh pues no.”

(Celia, mujer, Bolivia)

³⁹ Debido a que el cambio legislativo se produjo durante la realización de las entrevistas, sus consecuencias no se encuentran reflejadas en las mismas.

“(…) uno, entonces, si se va como muchos que se han ido ahora, han cotizado cinco o seis años, ese dinero ¿quién se los está devolviendo a ellos ahora?, nadie, nadie, entonces ahí ha perdido esfuerzo ¿o no?, entonces yo para eso, me da mi dinero y como me vaya me voy.”

(Oscar, varón, Perú)

En relación a los cambios legislativos en el sector doméstico la mayor parte de las entrevistadas demuestra escaso conocimiento o interés por la cuestión. Da la impresión de que su realidad laboral se desarrolla de manera independiente a la realidad legislativa, por lo que no es necesario adaptarse a las transformaciones de esta última. Incluso algunas mujeres señalan su agrado respecto a las transformaciones planteadas pero ninguna intención de exigir las, demostrándose así la disociación entre teoría y realidad. Las cuestiones que más se conocen respecto a la nueva legislación se consideran negativas al empeorar sus ganancias salariales. En primer lugar señalan que en caso de hacerse contrato los gastos del pago de la seguridad social han sido repercutidos en sus salarios, debido a que los empleadores consideran que no pueden hacer frente a los mismos y que no constituye una exigencia que ellos hayan planteado. En segundo lugar se menciona que la ley establece unos mínimos salariales que están muy por debajo de los que existían en el mercado y que los empleadores han aprovechado para adaptarse a la ley en esta cuestión. Los discursos no perciben la evolución general de la legislación a largo plazo sino que identifican los recortes que implica en sus vidas cotidianas. Existe un reducido número de entrevistadas que conocen la ley en profundidad y plantean las deficiencias que aún conlleva al no equiparar todos sus derechos a los de los demás trabajadores (por ejemplo la prestación de desempleo) o no controlar algunas cuestiones concretas (como las agencias de colocación). Es necesario tener en cuenta que cuando se realizaron las entrevistas, la ley aún estaba en proceso de transición no pudiéndose calibrar todos los efectos de la misma, aunque sí se observasen claramente sus líneas de desarrollo.

“Porque en la ley se dicen otros precios que son muy debajo de lo que está en el mercado y creo la ley no tiene Seguridad Social, no tiene ni prevención de riesgos laborales.”

(María, mujer, Bolivia)

“No sé de esa nueva ley, no tengo ninguna idea, ninguna idea que para qué quieren cambiar y qué es, no lo sé, no lo sé...”

(Evelina, mujer, Polonia)

“Lo que sí que veo mal es que pongan tantas leyes pero sin embargo, no le, no, no le ayuden en el caso de quedarse sin trabajo, que puedan cobrar el paro, como todos los que hemos cotizado.”

(Nuria, mujer, Chile)

“Todas están descontentas ¿por qué razón? Porque les han bajado los salarios, para ellos [los empleadores] el salario hay que quitarles y aportar eso que tienen que dar, ellos no van a quitar su dinero, ellos le van a quitar a cada doméstica el dinero que tienen que pagar.”

(Lina, mujer, México)

Conclusiones y recomendaciones

La investigación presentada en este informe ha confirmado la intuición de partida respecto a la complejidad del sector doméstico y, en consecuencia, a la necesidad de incidir sobre él. Las particulares características del sector lo convierten en un importante ámbito de actuación ya que en él se combinan elementos variados de la realidad social como la división sexual del trabajo y la organización social de los cuidados, el funcionamiento de la legislación laboral y la presencia de la economía informal, y los procesos migratorios y las formas de interacción social de esta población.

Las distintas actividades llevadas a cabo durante esta investigación han demostrado que existen numerosos aspectos sobre los que se hace necesario actuar ya que no funcionan de la manera deseada desde una perspectiva de igualdad de derechos laborales y ciudadanos. La coyuntura española respecto a esta temática invita a mantener una actitud de alerta y de diálogo constante. Las recientes transformaciones legislativas, acompañadas de las campañas a nivel internacional, han mantenido la cuestión del trabajo doméstico en situación destacada, por lo que sería importante no dejar diluir este escenario con objeto de consolidar los cambios favorables que se habían empezado a realizar. La crisis económica y la falta de entendimiento respecto a ciertas cuestiones entre los actores sociales no deben servir de excusa para limitar el avance sino de empuje para acometer nuevos desafíos.

Las lecciones aprendidas durante esta investigación señalan la necesidad de incidir particularmente en tres ámbitos: el legislativo, el de la acción colectiva y el de la sensibilización. El primero de ellos se refiere a la necesidad de seguir en la línea de acercar el sector del trabajo doméstico al resto de sectores laborales, con objeto de conseguir la formación de un sector económico con similares condiciones a los restantes. Y, además, conseguir que la legislación de extranjería no se conforme en una barrera para la correcta incorporación de la población inmigrante al mercado laboral. El segundo alude a la necesidad de generar coordinación entre los agentes sociales que se encuentran trabajando en pos de las mejoras de este sector. Existen numerosos actores en distintos niveles institucionales que están llevando a cabo actividades en esta línea, siendo necesario el fortalecer el diálogo entre los mismos para aunar sinergias. En relación al último ámbito, la investigación ha dejado patente la necesidad de llegar a las trabajadoras domésticas para informarles sobre los beneficios de una buena legislación laboral y de la consideración del empleo doméstico como un sector laboral. Las entrevistas realizadas han reflejado la distancia que existe entre la realidad laboral cotidiana y el ámbito conceptual del trabajo doméstico, con el consecuente alejamiento respecto al deseo de hacer cumplir la normativa correspondiente. Esto mismo puede atribuirse a la sociedad en su conjunto para quien el trabajo doméstico aún se encuentra lejos de considerarse un empleo propiamente dicho y a sus trabajadoras como empleadas con derechos.

A continuación realizará un análisis pormenorizado de los resultados obtenidos a través de un listado de recomendaciones.

1. Consolidar los derechos laborales

- (a) Ratificando el Convenio núm. 189 de la OIT
- (b) Rectificando la nueva reforma relativa a las prestaciones sociales en el empleo doméstico (en vigor el 1 de abril del 2013) para retornar a la responsabilidad del empleador en el alta y el ingreso de la cotización en la Seguridad Social.
- (c) Rectificando la nueva reforma relativa a las prestaciones sociales en el empleo doméstico (en vigor el 1 de abril del 2013) para el establecimiento de tramos de cotización acorde con los salarios.

-
- (d) Cumpliendo con la formación de comisiones de expertos, tal como se establece en la legislación.
 - (e) Equiparando los derechos laborales y de protección social que aún distancia al sector doméstico del resto de sectores laborales: incluyendo al sector dentro de la legislación de riesgos laborales, creando un sistema de prestación por desempleo, acabando con el despido por desistimiento.
 - (f) Estableciendo mecanismos de control e inspección que garanticen el cumplimiento de la normativa laboral y el respeto de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas al mismo tiempo que se preserve el derecho a la privacidad familiar.
 - (g) Estableciendo mecanismos de denuncia (por ejemplo a través de teléfonos de atención gratuita), independientemente de la situación laboral o administrativa de las trabajadoras.
 - (h) Realizando campañas de información claras y específicas sobre la nueva legislación de trabajo doméstico (usando todos los medios posibles como medios de comunicación, pancartas interactivas en el metro y los lugares públicos en general).
 - (i) Obviando la coyuntura de crisis económica como justificativo para reducir o continuar limitando los derechos en el sector.
 - (j) Estableciendo mecanismos de inspección de las agencias de intermediación que permitan el control y la sanción en caso de hallar indicios de prácticas abusivas.
 - (k) Instando a las agencias de intermediación a adoptar un código ético y a regirse por el mismo en el marco de los procesos de selección de las trabajadoras domésticas.
 - (l) Fomentando la participación del sector público como intermediario en las relaciones laborales de este sector.
2. Promover la consideración del sector como un ámbito plenamente laboral
- (a) Realizando campañas de sensibilización para informar a los usuarios del sector, empleadores y trabajadoras, respecto los derechos y obligaciones respectivos.
 - (b) Realizando campañas de sensibilización para la población en su conjunto con objeto de subrayar el valor social al sector y que tiene este sector y construirlo simbólicamente en igualdad de condiciones al resto de sectores económicos.
 - (c) Realizando campañas de sensibilización para valorizar los trabajos de la reproducción social en términos generales, sólo transformando la visión profunda sobre esta cuestión se podrá transformar la consideración del sector.
 - (d) Estableciendo categorías profesionales y garantizando una remuneración adecuada de acuerdo con el nivel de especialización y el grado de complejidad de éstas.
 - (e) Destinando recursos, a través de asociaciones, sindicatos y centros oficiales de formación, para garantizar una formación adecuada y acreditada a las personas que trabajan en este sector.

-
- (f) Reconociendo las cualificaciones no formales y estableciendo un sistema de certificación oficial.
 - (g) Informando a las trabajadoras domésticas y a sus empleadores sobre los beneficios a largo plazo de una buena legislación laboral y de la consideración del trabajo doméstico como un sector laboral pleno.
 - (h) Luchando contra la economía informal en el sector a través de sanciones y campañas de concienciación ciudadana.
 - (i) Simplificando los trámites administrativos de inscripción a la seguridad social.
 - (j) Extendiendo la acción y de los servicios públicos de empleo al sector doméstico.
 - (k) Reflexionando sobre la existencia del régimen de interna y las posibilidades de gestión del mismo, en caso de necesidad, con medidas especiales de protección para las trabajadoras domésticas y de control de las condiciones laborales que contemplen su especificidad.
 - (l) Reflexionando sobre la particularidad del trabajo con personas mayores y enfermas y la pérdida repentina del empleo que su muerte puede ocasionar, con la consiguiente pérdida de ingresos (y en algunos casos también del alojamiento).
3. Promover la acción colectiva
- (a) Continuando con la unificación de esfuerzos y estableciendo grupos de presión para realizar campañas de sensibilización y reivindicación de derechos (por ejemplo para la ratificación del Convenio núm. 189 de la OIT).
 - (b) Fomentando o consolidando el trabajo en red entre diferentes grupos o construyendo plataformas de las trabajadoras domésticas a fin de expresarse con una sola voz.
 - (c) Reflexionando acerca de los beneficios de aunar los esfuerzos de las trabajadoras domésticas inmigrantes y nativas.
 - (d) Promoviendo la creación de organizaciones de empleadores de trabajadores domésticos que hagan realidad el diálogo social y las negociaciones laborales en este sector.
 - (e) Creando cooperativas de trabajadoras del hogar para que pueden representarse a sí mismas y gestionar sus condiciones laborales.
4. Fomentar el diálogo social
- (a) Reactivando la negociación tripartita, entre otras cosas con objeto de cumplir con lo establecido por la legislación en relación a cuestiones puntuales como la implantación de la prestación de desempleo y de subsidio de las trabajadoras del hogar así como de la desaparición de la figura del desistimiento.
 - (b) Generando figuras de mediación que permita la correcta transmisión de información entre los diferentes agentes sociales (sindicatos y asociaciones de diversa índole).

-
- (c) Organizando foros de debate o intercambio de opiniones en el que participen diversos agentes sociales y en los que se tenga en cuenta los horarios laborales de las empleadas de hogar.
 - (d) Creando canales de comunicación entre los sindicatos y las asociaciones de empleadas de hogar y/o empleadas de hogar.
5. Promover la igualdad de derechos de la población inmigrante
- (a) Adoptando acciones tendentes a atenuar los efectos negativos que se derivan del hecho vincular la cotización a la seguridad social con la obtención o renovación del permiso de residencia.
 - (b) Elaborando una política migratoria que introduzca o promueva figuras para la búsqueda de empleo.
 - (c) Estableciendo sistemas de seguridad social armonizados (para el posible cobro de pensiones de jubilación en los países de origen u otros de migración).
 - (d) Teniendo en cuenta el principio de universalidad de las prestaciones sanitarias (rectificando la modificación realizada el 1 de Abril de 2013).
 - (e) Analizando los efectos indeseables de los controles de identidad inopinados y su impacto sobre las posibilidades de actuación cotidiana de la población inmigrante.
 - (f) Promoviendo campañas de información y de sobre los derechos de los inmigrantes, en particular en caso de detención o internamiento.
 - (g) Estableciendo mecanismos de empadronamiento de las trabajadoras domésticas internas en casa de los empleadores, con objeto de poder acceder a los procesos de arraigo.
 - (h) Firmando acuerdos con los países de origen para el reconocimiento recíproco de titulaciones académicas y certificados de aptitud profesional, o con miras a la adopción de mecanismos que faciliten la homologación de los mismos.
 - (i) Promoviendo políticas de conciliación que sean sensibles a la realidad de las trabajadoras domésticas migrantes, incluyendo el carácter transnacional de su periplo migratorio.

Bibliografía

- Actis, W. (2006): “La inserción en un mercado de trabajo fuertemente precarizado. Ecuatorianos en España (IV)”, *La Insignia* (edición para internet). Disponible en www.lainsignia.org/2006/marzo/ibe_042.htm.
- Anderson, B. (1997): “Servants and slaves: Europe’s domestic workers”, *Race & Class*, Vol. 39, pp. 37-49.
- (2000): *Doing the dirty work. The global politics of domestic labour* (Reino Unido, Zed Books).
- Attias-Donfut, C. (1995): “Impact on European welfare system on family intergenerational support”, artículo presentado en el Congreso de la Asociación Europea de Sociología, Torun, Polonia.
- Cachón, L. (2009): *La ‘España inmigrante’: Marco discriminatorio, mercado de trabajo y política de integración* (Barcelona, Anthropos).
- Colectivo Ioé (2001): *Mujer, inmigración y trabajo* (Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, IMSERSO).
- Comisión de la Comunidades Europeas (2005): *Libro verde: El planteamiento de la Unión Europea sobre la gestión de la inmigración económica* (Bruselas).
- Davidoff, L. (1974): “Mastered for life: Servant and wife in Victorian and Edwardian England”, *Journal of Social History*, Vol. 7, No. 4, pp. 406-428.
- Durán, M.A. (1988): *De puertas adentro* (Madrid, Instituto de la Mujer).
- Erel, U. (2012): “Transnational care in Europe – Changing formations of citizenship, family, and generation”, *Social Politics*, Vol. 19, No. 1, pp. 1-14.
- Ezquerro, S. (2010): “Hacia un análisis interseccional de la regulación de las migraciones. La convergencia de género, raza y clase social”, en E. Santamaría (ed.) *Retos epistemológicos de las migraciones transnacionales* (Barcelona, Anthropos), pp. 237-260.
- García-Sainz, C. (ed.) (2011): *Inmigrantes en el servicio doméstico* (Madrid, Talasa).
- Gill, S. (2004): *¿De que hablan cuando hablan de integración? Propuestas para el análisis comparado de las políticas de integración de inmigrantes. Los casos de Cataluña y Madrid*, Alicante, VºII Congreso Español de Sociología.
- Henshall Momsen, J. (1999): *Gender, migration and domestic service* (Londres, Routledge).
- Hochschild, A.R. y Ehrenreich, B. (2002): *Global women. Nannies, maids and sex workers in the new economy* (Londres y Nueva York, Granta Books).
- Kostova Karaboytcheva, M. (2006): *Una evaluación del último proceso de regularización de trabajadores extranjeros en España (febrero-mayo 2005). Un año después*, Documento de Trabajo 15/2006 (Real Instituto Elcano).

-
- López Gandía, J. y Toscani Giménez, D. (2006): *Los trabajadores al servicio del hogar familiar. Aspectos laborales y de seguridad social. Propuestas de reforma* (Albacete, Bomarzo).
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2005): *Anuario Estadístico de Inmigración 2005* (Madrid). Disponible en <http://extranjeros.empleo.gob.es/es/ObservatorioPermanenteInmigracion/Anuarios>.
- Miyar, M. (2011): *La dinámica de la inmigración en España, una década de llegadas y salidas* (Tesis doctoral).
- Oso, L. y Catarino, C. (2000): “La inmigración femenina en Madrid y Lisboa: Hacia una etnización del servicio doméstico y de las empresas de limpieza”, *Papers*, Vol. 60, pp. 183-207.
- Parella, S. (2003): *Mujer, inmigración y trabajo: La triple discriminación* (Barcelona, Anthropos).
- Pedone, C. y Gil Araujo, S. (2008): “Los laberintos de la ciudadanía. Políticas migratorias e inserción de las familias emigrantes latinoamericanas en España”, *Revista Interdisciplinar da Mobilidade Humana (REMHU)*, Vol. 16, No. 31, pp. 143-164.
- Santos, L. (2011): “El trasfondo normativo en relación con el empleo inmigrante. El caso específico del empleo doméstico”, en C. García Sainz (ed.): *Inmigrantes en el servicio doméstico* (Madrid, Talasa), pp. 77-107.
- Sassen, S. (1991): *The global city* (Princeton, Princeton University Press).
- (2002): “Cartografías de la globalización: La feminización de la supervivencia”, *Contra geografías de la globalización y ciudadanía en los circuitos transfronterizos* (Madrid, Traficantes de sueños).
- Sorensen, N. (2008): “La familia transnacional de latinoamericanos/as en Europa”, en G. Herrera y J. Ramírez (eds.): *América Latina migrante: Estado, familia, identidades* (Quito, FLACSO), pp. 259-280.
- Tobío, C. (2001): “Working and mothering: Women’s strategies in Spain”, *European Societies*, Vol. 3, No.3, pp. 339-371.
- Vela Díaz, R. (2012): *El nuevo régimen de las personas empleadas de hogar. Aspectos laborales y de seguridad social* (Madrid, Laborum).
- Zaguirre, A. (2011): “La política migratoria y la normativa de extranjería desde una perspectiva de género y de cuidados. El caso de España”, UN-Instraw.
- Zlotnik, H. (2003): *The global dimension of female migration*, Women and Migration (marzo) (Migration Policy Institute). Disponible en www.migrationinformation.com.

Anexos

Anexo 1. Diferencias entre la regulación del RD 1620/2011 (a partir de 01/01/2012) y la regulación de RD 1424/1985 (hasta 31/12/2012)

Materia	Regulación RD 1424/1985	Regulación RD 1620/2011
Consideración de la relación laboral	Establecida entre el titular del hogar y la persona que presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar.	Igual regulación.
Ingreso al trabajo	No cabe la intervención de las agencias privadas de colocación.	Los empleadores pueden contratar a las trabajadoras directamente o por intermediación de los servicios públicos de empleo o de las agencias de colocación debidamente autorizadas.
Forma del contrato	Puede celebrarse por escrito o de palabra.	Puede celebrarse por escrito o de palabra. En todo caso deben constar por escrito los contratos de duración determinada cuya duración sea igual o superior a cuatro semanas. Cualquiera de las partes puede exigir la formalización por escrito del contrato, incluso durante el transcurso de la relación laboral.
Información al trabajador de las condiciones de trabajo	De no existir pacto escrito, el contrato se presume concertado por tiempo determinado de un año, prorrogable tácitamente por periodos igualmente anuales, salvo denuncia previa. No se prevé.	De no existir pacto escrito, el contrato se presume concertado por tiempo indefinido y a jornada completa cuando su duración sea superior a cuatro semanas, salvo prueba contrario. Si la relación laboral es superior a cuatro semanas, el trabajador deberá recibir información sobre los elementos y condiciones esenciales del contrato, si los mismos no figuran en el contrato formalizado por escrito.
Período de prueba	Se establece un período de prueba de quince días	Se establece un período de prueba máximo de dos meses, aunque puede concertarse por escrito otra duración. Durante ese período, puede resolverse el contrato por cualquiera de las partes, con un período de preaviso acordado entre las partes o que no exceda los siete días naturales.

Materia	Regulación RD 1424/1985	Regulación RD 1620/2011
Salarios	<p>Se aplica el SMI a jornada completa.</p> <p>El salario puede ser objeto de mejora a través de pacto individual o colectivo.</p> <p>Se puede deducir por las prestaciones en especie (alojamiento o manutención) hasta un 45% del salario.</p> <p>La persona empleada del hogar tiene derecho a un incremento del salario en metálico de un 3% del mismo por cada tres años de servicio, con un máximo de cinco trienios.</p> <p>Se tiene derecho a 2 gratificaciones al año, por un importe mínimo, en cada una de ellas, equivalente al salario de 15 días naturales.</p> <p>En el caso de personas empleadas por hora, el salario será el pactado, con el límite salarial mínimo/hora que fije la norma que aprueba el SMI.</p>	
Tiempo de trabajo	<p>La jornada máxima semanal de carácter ordinario será de 40 horas de trabajo efectivo.</p>	<p>Igual regulación.</p>
Horario	<p>El horario es fijado libremente por el titular del hogar familiar.</p> <p>Una vez concluida la jornada de trabajo diaria, y, en su caso el tiempo de presencia pactado, el empleado no está obligado a permanecer en el hogar familiar.</p> <p>No existe regulación específica.</p>	<p>El horario es fijado por acuerdo entre las partes.</p> <p>Igual regulación.</p> <p>Las horas de presencia, se retribuirán/compensarán por acuerdo las partes y, en todo caso no pueden exceder de 20 horas semanales de promedio en un periodo de referencia de un mes y se retribuirán con un salario no inferior al correspondiente a las horas ordinarias.</p>
Períodos de descanso entre jornadas	<p>Entre una y otra jornada debe mediar un mínimo de diez horas, pudiéndose reducir hasta ocho horas para los empleados de hogar interno.</p>	<p>Entre una y otra jornada debe mediar un mínimo de doce horas, pudiéndose reducir hasta diez horas para los empleados de hogar interno.</p>
Períodos de descanso semanal	<p>El empleado interno dispondrá de al menos dos horas para las comidas principales, y este tiempo no se computará como trabajo.</p>	<p>Igual regulación.</p>
Horas extraordinarias	<p>Los empleados de hogar tienen derecho a un descanso semanal de 36 horas de las que, al menos, 24 serán consecutivas y preferentemente coincidiendo con el día del domingo. El resto del descanso se acordará por las partes.</p> <p>Igual a la establecida en el Estatuto de los Trabajadores.</p>	<p>Los empleados de hogar tienen derecho a un descanso semanal de 36 horas consecutivas que comprenderán, como regla general, la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo.</p> <p>Igual regulación.</p>
Fiestas y permisos	<p>El empleado de hogar tiene derecho al disfrute de los permisos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, aunque ajustándose a las especificidades que puedan existir.</p>	<p>El trabajador tiene derecho al disfrute de las fiestas y permisos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.</p>

Materia	Regulación RD 1424/1985	Regulación RD 1620/2011
Vacaciones	El período de vacaciones anuales es de 30 días naturales; de ellos, al menos 15 días se disfrutarán de forma continuada, y el resto se fraccionarán según acuerden las partes.	El período de vacaciones anuales es de 30 días naturales, de ellos, al menos 15 días se disfrutarán de forma continuada, y el resto se fraccionarán según acuerden las partes.
Especialidades del tiempo de trabajo de menores de 18 años	No se contemplan de forma expresa.	El período de disfrute se acuerda entre las partes y si no existiese pacto, 15 días pueden fijarse por el empleador y los restantes los establece el empleado. Durante el periodo de vacaciones el empleado de hogar no está obligado a residir en el domicilio familiar o en el lugar a donde se desplace la familia o alguno de sus miembros. Se aplican los límites establecidos para los menores de dieciocho años en el Estatuto de los Trabajadores.
Extinción del contrato por despido disciplinario	Se produce mediante notificación escrita, por las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores. Si se declara la improcedencia del despido, la persona empleada tiene derecho a una indemnización en metálico equivalente al salario correspondiente a 20 días naturales por año de servicio, con el límite de 12 mensualidades.	Igual regulación. Igual regulación.
Extinción del contrato por desistimiento	Debe producirse un preaviso mínimo de 20 días (si la duración del contrato ha superado 1 año) o de 7 días (en otros casos, que puede sustituirse por una indemnización en metálico equivalente a los salarios de dicho periodo). Debe entregarse una indemnización en metálico equivalente al salario de 7 días por año de servicio, con un límite de 6 mensualidades. Durante el período de preaviso la persona empleada tiene derecho a una licencia retribuida de 6 horas a la semana, con el fin de buscar nuevo empleo. Para las empleadas internas, las extinciones no podrán llevarse a cabo entre las 17 horas y las 8 horas del día siguiente, salvo que se deba a falta muy grave a los deberes de lealtad y confianza.	Igual regulación, aunque debe comunicarse por escrito. Debe entregarse una indemnización en metálico equivalente al salario de 12 días por año de servicio, con un límite de 6 mensualidades. Igual regulación. Igual regulación.
Comprobación de infracciones	El control del cumplimiento de la legislación de esta relación laboral corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Este control solo puede realizarse salvaguardándose los derechos a la inviolabilidad del domicilio y al debido respeto a la intimidad personal y familiar.	Igual regulación. Este control solo puede realizarse dentro de los límites contemplados en la legislación correspondiente (la cual plantea limitaciones a la inspección en hogares familiares).

Anexo 2. Bases de cotización vigentes en 2013

Tramo	Retribución mensual (euros/mes)	Base de cotización (euros/mes)
1°	Hasta 172,05	147,86
2°	Desde 172,06 hasta 268,80	244,62
3°	Desde 268,81 hasta 365,60	341,40
4°	Desde 365,61 hasta 462,40	438,17
5°	Desde 462,41 hasta 559,10	534,95
6°	Desde 559,11 hasta 655,90	631,73
7°	Desde 655,91 hasta 753,00	753,00
8°	Desde 753,01	790,65

Anexo 3. Normas de Seguridad Social aplicables con la actual regulación (en vigor el 1 de abril 2013 – SEEH) y la anterior (hasta 1 de enero 2012 – REEH)

Materia o prestación	Aplicable en el RG	Aplicable en el REEH	Aplicable en el SEEH
Obligación de afiliación	Siempre	No existe para trabajadoras menos de setenta y dos horas al mes.	Siempre
Responsabilidad de afiliación	Empresario	Empleador para trabajadoras permanentes y empleadas para trabajadoras por horas.	Empleador para trabajadoras permanentes y empleada o empleador para trabajadoras por horas.
Base de cotización	En función del salario.	Cantidad fija.	Por tramos.
Tipo de cotización	28,3%: empresario, 23,6%; trabajador 4,7 %.	22%: 18,7% el empleador y 3,7% la empleada para trabajadoras permanentes; 100% la empleada para trabajadoras por horas.	22% en 2012, incrementándose hasta 28,3% en 2019: 18,7% el empleador y 3,7% la empleada en 2012 y ajustándose anualmente por ley hasta 2019.
Responsabilidad ingreso de cuotas	Empresario	Empleador para trabajadoras permanentes y empleadas para trabajadoras por horas.	Empleador para trabajadoras permanentes y empleadas o empleador para trabajadoras por horas.
Incapacidad temporal	A partir del primer día o del cuarto día según sea accidente laboral o no laboral. Prestaciones por maternidad/paternidad, riesgo durante el embarazo lactancia, muerte y supervivencia.	A partir del día veintinueve. Igual que el RG para el resto de cuestiones (adquisición progresiva).	Igual que el RG en ambas cuestiones.
Jubilación	Derecho a prestaciones.	Sólo la jubilación completa.	Igual que el RG.
Desempleo	Derecho a prestaciones.	No derecho a prestaciones.	No derecho a prestaciones.

Anexo 4. Guía de preguntas para entrevistas con informantes clave

Presentación del estudio y de los investigadores

Introducción: Descripción general de las grandes líneas y preguntas de investigación: objetivos del estudio, resultados esperados, etc.

A. Aspectos generales

1. Opinión acerca de los determinantes de la llegada de inmigrantes a España y sobre:

- La evolución de la economía y su crecimiento
- La estructura del mercado de trabajo
- La economía sumergida
- La debilidad de los controles migratorios

2. Opinión sobre la eficacia de las políticas de control de flujos de los gobiernos españoles

- Las regularizaciones
- Los controles fronterizos
- Las políticas de inmigración laboral (contingente, régimen general, visado de búsqueda de trabajo)
- Eficacia de las reformas más recientes y comparación con regulaciones pasadas

B. Los inmigrantes en el servicio doméstico

1. Opinión general sobre las razones por la presencia de inmigrantes en el sector doméstico

- Factores que fomentan su presencia
- Las condiciones de trabajo
- Los niveles salariales
- La estructura de la familia española
- Impacto de la crisis sobre el sector.

2. Condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores del hogar de origen inmigrante

- Definir el mayor obstáculo o problema al cual se enfrentan los trabajadores del hogar en general y los inmigrantes del sector en cuanto a su situación de empleo: el contrato de trabajo y horarios de trabajo, los salarios, vacaciones, maternidad, la vivienda, relación con los empleadores, salario, as vacaciones, maternidad, familia, etc., y las vulnerabilidades especiales (relacionadas con su estatus legal, condición de trabajo).

C. Papel de la organización, asociación, etc., con respecto a los trabajadores inmigrantes y, en particular, con respecto a los trabajadores del hogar

1. Características de la asociación entrevistada

- Actividades desarrolladas
- Razones para implicarse en asuntos relacionados con trabajadores del hogar de origen inmigrante
- Tipo de servicios ofertados
- Experiencias de colaboración con otras ONGS, organizaciones internacionales, otras entidades estatales y opiniones, percepción sobre las mismas

2. Información y situación de trabajo de los empleados del hogar

Información sobre las demandas de los empleados que acuden a la consulta sus características socio-demográfica y legal, tipo de trabajo y situación contractual.

3. Afiliación de los empleados del hogar en el caso de los sindicatos

- Su peso en comparación con los autóctonos del sector
- Razones de la poca afiliación de este grupo de trabajadores
- Iniciativas para aumentar la afiliación de los trabajadores del hogar

4. Demandas de los empleadas domésticas de origen inmigrante hacia los sindicatos, asociaciones

- Tipo de ayuda solicitada
- Servicios que les presta el centro
- Efecto de la presencia de trabajadores inmigrantes en el sector (condiciones laborales, salariales)
- Opinión detectada entre los trabajadores/as autóctonos del hogar sobre la presencia de los inmigrantes como compañeros de trabajo y como vecinos
- Actuaciones de la Inspección o Subinspección laboral en relación con el trabajo informal en este sector y cómo podría realizarse este tipo de inspecciones

D. Políticas y su impacto: Provisiones legales y prácticas con vista a mejorar el acceso de los trabajadores del hogar de origen inmigrante a derechos sociales y laborales

1. La situación de las trabajadoras del hogar ANTES del nuevo decreto ley

Evolución de la legislación y debilidades de la legislación precedente

4. El nuevo decreto ley

El proceso hacia su aprobación, actores que han impulsado el decreto y sus razones, actores que lo han obstaculizado y razones y problemas surgidos durante las negociaciones.

- La situación después del nuevo decreto ley: Evaluación del impacto del nuevo decreto Real (aprobado en el 2011) sobre en la situación de los trabajadores del hogar de origen inmigrante
- Principales derechos laborales y sociales cubiertos y los vacíos en cuanto a la equiparación que estos derechos con el resto de los trabajadores
- Los obstáculos reales (en la práctica) en el acceso a plenos derechos para los trabajadores del hogar
- Posibles soluciones que ayudan a mejorar las condiciones de trabajo y de protección social de los trabajadores del hogar de origen inmigrantes
- Perspectivas futuras, retos y opinión sobre la posición del gobierno sobre el nuevo decreto de ley y la ratificación de la convención de la OIT
- Opinión sobre los nuevos cambios introducidos sobre la ley del 2012: razones que justifican, si cree que son efectivas, justificación, etc.

Opiniones y actitudes sobre cuestiones generales

Futuro y papel de las agencias de empleo doméstico en la mediación entre empleadores y empleados y las medidas de control para evitar prácticas abusivas y fraudulentas de este tipo de agencias.

Opinión sobre el convenio de la OIT y su impacto su las condiciones de vida y de empleo a los empleadas domésticas de origen inmigrante.

Opiniones sobre la profesionalización, formación de este sector.

Anexo 5. Guía de preguntas para entrevistas con empeladas domésticas de origen inmigrante

Presentación del estudio y de los investigadores

Introducción: Descripción general de las grandes líneas y preguntas de investigación: objetivos del estudio, resultados esperados, etc.

Pregunta de apertura: Nos gustaría saber cómo llegaste a España, cuál fue tu proceso migratorio o háblanos poco sobre tu trabajo, tu experiencia, cómo lo encontraste u primero empleo, etc.).

Nota: al final de la entrevista se entrega el obsequio de regalo a cada entrevistado como muestra de agradecimiento por contribuir al proyecto al haber dedicado su tiempo libre para contarnos sus experiencias.

TRAYECTORIA MIGRATORIA

Proceso migratorio

Circunstancias de la emigración

Circunstancias de inmigración (asentamiento)

Cambios migratorios (circular, ida y vuelta)

Dificultades

Situación administrativa

Historial de permisos y obtención de nacionalidad

Empadronamiento

Relación con controles policiales/seguridad

Relaciones cotidianas

Utilización servicios públicos

Condiciones vitales actuales (materiales y de identificación)

Razones para estancia

Futuro

Expectativas migratorias

Expectativas administrativas

EMPLEO DOMÉSTICO

Empleo doméstico actual y condiciones de trabajo

Tareas que realiza en actualidad

Tipo de T (limpieza)

Interna, externa, jornada ...

Formas de entrada
Condiciones de T
Contrato, horas, relaciones
Derechos sociales
Conocimiento, cumplimiento ...
Cambios en Ley
Cambios en los últimos 4 años
Trayectoria en el empleo doméstico
Entrada, razones y expectativas
Movilidad
Experiencia origen
Formación
Períodos de inactividad
Participación en otros sectores
Entrada y motivaciones para participación (entrada y salida)
Condiciones laborales
Derechos sociales
Formación/educación/adecuación
Períodos de inactividad

Futuro

Expectativas de cambio de sector
Expectativas de cambio de situación (formal/informal)
Expectativas educativas

REDES SOCIALES

En origen

Antes de marcharse (relaciones familiares allí y aquí)

Relaciones transnacionales (relaciones familiares)

En destino

Redes familiares (trayectoria)

Cambios familiares (reagrupaciones, defunciones, separaciones ...)

Redes sociales (trayectoria)

Participación asociaciones y similar (trayectoria)

Anexo 6. Matriz trayectorias vitales

Trayectoria	Migratoria	Social (familia y redes)	Educación y empleo fuera del ED	Educación y empleo dentro del ED
<p style="text-align: center;">“ALLI” Preparación del viaje</p>	<p>Circunstancias de la emigración</p> <ul style="list-style-type: none"> → administrativas: permisos/visado → canales/formas → autoridades → con quién ▪ Lugar(s) de destino ▪ Razones y expectativas ▪ Situaciones problemáticas 	<p>Situación familiar antes de la emigración</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Miembros de la familia ahí (hijos/as, padres, cónyuge, etc.) → cuantos → edad → situación de cuidado → razones quedar origen ▪ Redes en España 	<p>Educación</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ estudios, formación y diplomas <p>Empleo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ experiencia profesional 	<p>Educación</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ estudios, formación y diplomas ▪ formación profesional <p>Empleo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ED en sector profesional
<p style="text-align: center;">De “ALLI” a “AQUI” Llegada y asentamiento</p>	<p>Circunstancias de la inmigración</p> <ul style="list-style-type: none"> → cómo → con quién → administrativas: permisos/visado → contacto con las autoridades: control fronterizo, interrogatorio, expulsión ▪ Condiciones de vida: vivienda, salud, asistencia social ▪ Seguridad y control ▪ Situaciones problemáticas 	<p>Apoyo de las redes sociales/familiares aquí:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ en trámites, vivienda ... <p>División de tareas hogar y cuidados</p> <p>Participación en el tejido asociativo: religioso, social, escuela, trabajo, inmigrante, etc.</p>	<p>Educación</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ estudios, formación y diplomas; reconocimiento de diplomas <p>Empleo</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ entrada en el mercado de trabajo: → sector → formas de acceso – adecuación a la formación ▪ condiciones de trabajo → formal/informal → contenido, horario, descansos, salario 	

Trayectoria	Migratoria	Social (familia y redes)	Educación y empleo fuera del ED	Educación y empleo dentro del ED
<p>“AQUÍ y “ALLÍ” Situación actual</p>	<p>Cambios de estatus administrativo → obtención y renovación permiso de residencia/visado → obtención de nacionalidad → irregular ↔ regular</p> <p>Razones de permanencia ↔ familia ↔ amistades ↔ trabajo ↔ estudios ↔ otros</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Cambios identidad y auto-posicionamiento socio-espacial ▪ Migración circular ▪ Cambio de condiciones de vida ▪ Seguridad y controles, detenciones ▪ Uso de servicios públicos <p>→ sistema de salud → prestaciones sociales</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dificultades encontradas 	<p>Cambios de estatus familiar → Estado civil → Hijos/as → Reagrupación familiar, defunción AHÍ y AQUÍ</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Desarrollo redes sociales AQUÍ ▪ Manteniendo lazos transnacionales ▪ División del trabajo reproductivo AHÍ y AQUÍ 	<p>→ contrato y seguridad social: razones → relaciones con empleador → permisos y vacaciones → protección del empleo y despido?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ motivación para la entrada (y salida) de los empleos y expectativas <p>Períodos de inactividad</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ desempleo, permisos parentales, estudio/formación, migración, enfermedad <p>→ prestaciones sociales → protección del empleo? → re-incorporación al empleo</p> <p>Derechos laborales y sociales</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ afiliación a sindicatos: → función y actividades → beneficios → defensa de intereses ▪ derechos sociales y laborales: → conocimiento → respeto de derechos/ reacciones: acciones legales, denuncias, negociación, nada 	
<p>“AQUÍ” O “ALLÍ” Futuro</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aspiraciones → migrar a otras destinaciones → retorno → permanencia ▪ Solicitar nacionalidad 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Expectativas/ representaciones de futuro 	<p>Deseo de permanecer en el ED o en otro sector → motivación</p> <p>Deseo de pertenecer al sector formal o informal → motivación</p> <p>Aspiraciones educativas y laborales</p>	

Anexo 7. Grilla de eventos (INED 2012)

CÓDICO |__|__||__|__|

Apellidos:

Duración/ edad	Años	Migración: movilidad, estatus, etc.	Empleo-formación ED; áreas del hogar/cuidado de personas	Empleo-formación fuera ED (inclusive desempleo o inactividad)	Familia	Eventos
13	1999					
12	2000					Regularización Empadronamiento Sucesos de El Ejido
11	2001					Regularización
10	2002					Atentados Madrid 11 de marzo
9	2003					Regularización a través del arraigo social
8	2004					Nuevo reglamento extranjería
7	2005					Regularización Normalización
6	2006					
5	2007					Crisis económica
4	2008					Rechazo empadronamiento Torrejón de Ardoz Nueva ley de extranjería
3	2009					
2	2010					Manifestación de empleadas del hogar
1	2011					Debate nueva legislación empleo
0	2012					Entrada en vigor nueva legislación empleadas del hogar

Anexo 8. Ficha socio-demográfica de la entrevista

Fecha de la entrevista: Entrevistador:

Nombre del entrevistado:

Posición profesional (entrevistado):

Empleo principal

Tipología

Interna	Jornada completa	Jornada parcial	Por horas

Número de horas trabajadas (aproximado):

Tipo de empleo (puede ser múltiple respuesta)

Hogar (limpieza, cocina, etc.)	Cuidado niños	Cuidado ancianos

Situación contractual

Contrato indefinido (desde ...)	Contrato temporal (duración)	Sin contrato escrito	Otros

Empleador

Privado/individual	Asociación/ONG (tipo y tamaño)	Agencia de colocación (tamaño)	Parroquias	Empresa

Salario

Otros empleos:

Empleo 1 (sector, tipo de empleo):

Empleo 2 (sector, tipo de empleo):

Empleo 3 (sector, tipo de empleo):

Horas trabajadas totales (todos los empleos, aproximado):

Salario total (todos los empleos):

Perfil socio-demográfico

Edad:

Lugar de residencia:

Nacionalidad y lugar de nacimiento:

Fecha de la primera entrada en España:

Familiares en España o Europa: ¿Quiénes?

Pareja

No	Casados	Otra relación (cuál)	Situación profesional de pareja	Lugar de residencia

Hijos

Fecha de nacimiento	Escolarización/situación laboral	Lugar de residencia
1.	1.	1.
2.	2.	2.
3.	3.	3.
4.	4.	4.

Padres

Madre	Padre
Situación laboral:	Situación laboral:
Lugar de residencia:	Lugar de residencia:

Anexo 9. Guía de codificaciones para el análisis

1. Trayectoria educativa (y temas relacionados, incluyendo reconocimiento de diplomas y formación vocacional y cursos de lengua)

1.1 Antes de la migración

1.2 Primer asentamiento

1.3. Eventos sucesivos

1.4 Actualmente

1.5 Futuro

2. Trayectoria profesional (y temas relacionados, incluyendo periodos de inactividad y derechos sociales y laborales) dentro del sector doméstico

2.1 Antes de la migración

2.2 Primer asentamiento

2.3. Eventos sucesivos

2.4 Actualmente

2.5 Futuro

3. Trayectoria profesional (y temas relacionados) fuera del sector doméstico

3.1 Antes de la migración

3.2 Primer asentamiento

3.3. Eventos sucesivos

3.4 Actualmente

2.5 Futuro

4. Trayectoria migratoria (y temas relacionados, incluyendo las condiciones de vida, el acceso a los servicios públicos y los cambios en la situación administrativa de residencia)

4.1 Preparación de la salida

4.2 Primer asentamiento

4.3. Eventos sucesivos

4.4 Actualmente

4.5 Otras movilidades (circular, segunda migración hacia el país de destino, a otros países)

4.6 Planes futuros

5. Familia y redes sociales

5.1 Familia en el país de origen

5.2 Familia en España

5.3 Redes sociales en el país de origen (individuales, organizaciones, asociaciones, sindicatos)

5.4 Redes sociales en España (individuales, organizaciones, asociaciones, sindicatos)

6. Condiciones de vida

6.1 Antes de la migración

6.2 Primer asentamiento

6.3. Eventos sucesivos

6.4 Actualmente

7. Acceso a los servicios públicos

7.1 Antes de la migración

7.2 Primer asentamiento

7.3. Eventos sucesivos

7.4 Actualmente

8. Derechos sociales y derechos laborales (incluyendo su conocimiento y uso)

8.1 Antes de la migración

8.2 Primer asentamiento

8.3. Eventos sucesivos

8.4 Actualmente