

un lugar justo para el empleo de hogar y sus trabajadoras

**Pliego de propuestas coordinado
por UN-INSTRAW**



pliego de propuestas

Elaborado por asociaciones de empleadas de hogar, asociaciones de migrantes y organizaciones del movimiento feminista, en el que se recogen las conclusiones del seminario “La reforma del Régimen Especial de Empleo de Hogar: cruces con la migración y un debate de fondo ¿cómo reorganizar los cuidados?”

Índice

Prefacio	3
El trabajo de ACSUR-LAS SEGOVIAS	4
El trabajo de UN-INSTRAW	5
1. Qué es este documento que tienes entre las manos	7
2. A qué responde este pliego de propuestas	8
2.A. ¿Por qué hablar de empleo del hogar?	8
2.B. ¿Por qué hablar de migración?	11
2.C. ¿Por qué hablar de los cuidados en un sentido amplio?	14
3. Qué buscamos con este documento	17
Síntesis propuesta de contenidos	
Dimensiones de incidencia	18
Coyuntura, responsabilidades y mesa de trabajo	20
Desarrollo propuesta de contenidos	
Dimensión de incidencia 1: situación de las empleadas de hogar migrantes	22
Dimensión de incidencia 2: el empleo de hogar	25
Dimensión de incidencia 3: el régimen de cuidados	29

Prefacio

Los cuidados son la base invisible del sistema social y económico. Los cuidados hoy, aquí, están en una crisis que se conecta con las crisis de reproducción social vividas en tantos lugares del mundo. Cada vez más mujeres salen de sus países buscando nuevas estrategias de vida y encuentran trabajo cuidando a otras personas y hogares. La división sexual del trabajo adquiere dimensiones globales y la reorganización social de los cuidados se vuelve cada día más urgente.

Estamos ante un complejo proceso de globalización de los cuidados que nos hace plantearnos muchas dudas. ¿Estamos exportando la crisis de los cuidados desde los países del norte? ¿Hasta qué punto es globalmente sostenible el modelo de desarrollo económico y social imperante? ¿Están siendo respetados los derechos de las mujeres migrantes? ¿Cómo luchar por mejorar los derechos de las empleadas de hogar de aquí y de allí?

Estos interrogantes nos han llevado a ACSUR-LAS SEGOVIAS y UN-INSTRAW a trabajar de forma conjunta en anteriores ocasiones. En diciembre de 2008 organizamos el curso “Mujeres que migran, mujeres que cuidan: la nueva división sexual del trabajo” y, posteriormente, editamos un vídeo introductorio al fenómeno de las cadenas globales de cuidados. Y estos mismos interrogantes están en el origen del documento que tienes entre tus manos.

ACSUR-LAS SEGOVIAS y UN-INSTRAW

El trabajo de ACSUR-LAS SEGOVIAS

Para ACSUR-LAS SEGOVIAS la creación de espacios donde se promueva el intercambio de ideas y experiencias para alcanzar metas comunes es una prioridad. Por ello nos resulta tan importante establecer espacios de coordinación con aquellas entidades que nos permitan amplificar los resultados de nuestros objetivos.

Con la participación en la celebración de estas jornadas en otoño, cuyas conclusiones se recogen en este documento, hemos contribuido, en un espacio de debate, reflexión y formación al objetivo de visibilizar y sensibilizar acerca de la importancia social de los cuidados en general y de las “cadenas globales de cuidados” en particular, contribuyendo a introducir el tema de la reorganización social de los cuidados en la agenda política global. La crisis de los cuidados presenta claras conexiones con las relaciones de género, el desarrollo, la precariedad laboral, la clase, la etnia y la feminización de la pobreza. Al tiempo, los cuidados son la base de cualquier sistema social y económico y en el norte lo ejercen, en su mayoría, las mujeres migrantes.

Un aspecto innovador de la temática recogida en los encuentros es el hecho de enlazar dos grandes áreas de estudio que son género y migraciones, debido a que las principales protagonistas de estas cadenas de cuidado son mujeres migrantes que dejan sus países de origen para dedicarse a estas tareas.

Por otro lado el interés de trabajar en pro de los derechos de las mujeres, sensibilizando y formando a agentes sociales que trabajan con y para este colectivo, permitirá incorporar la perspectiva de género en su labor diaria, promoviendo así el asociacionismo y la participación social de las mujeres en ámbitos políticos, sociales y económicos así como su empoderamiento personal y social.

Consideramos igualmente que el hecho de haber participado en este proyecto con UN-INSTRAW y que en los encuentros se haya contado con una amplia participación de organizaciones y redes, nos permite poder contar con un documento de alto valor teórico-analítico y de propuesta que será una herramienta fundamental para continuar trabajando y reivindicando los derechos de las mujeres.

El trabajo de UN-INSTRAW

Este documento surge de la labor del Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de las Mujeres (UN-INSTRAW) en el área de migración, género y desarrollo, y más concretamente de su trabajo en el eje estratégico de cadenas globales de cuidados. En septiembre de 2008 UN-INSTRAW inició el proyecto “Construyendo redes: mujeres latinoamericanas en las cadenas globales de cuidados”, que abarca migraciones desde Bolivia, Ecuador y Perú a España y de Perú a Chile, y que está financiado por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo.

La investigación que realiza UN-INSTRAW se caracteriza por ser aplicada; el conocimiento generado está orientado a promover transformaciones. Dicha aplicabilidad se refleja en este proyecto concreto de dos maneras: En primer lugar, a través de la dinamización de procesos reivindicativos en torno a la organización social de los cuidados, fortaleciendo la capacidad de los titulares de derechos para reivindicar estos y la de los titulares de deberes para cumplir sus obligaciones. Y, en segundo lugar, a través de la elaboración, como resultado final de la investigación, de recomendaciones de política pública, tanto para los contextos de origen como para los de destino.

Y esto ha sido lo que se ha perseguido, en la parte del proyecto referente a España, con la organización del seminario “La reforma del Régimen Especial de Empleo de Hogar: cruces con la migración y un debate de fondo ¿cómo reorganizar los cuidados?” y con la coordinación del pliego de propuestas que estás leyendo. Este documento está centrado en el empleo de hogar, porque la realidad de este sector representa el fenómeno de la globalización de los cuidados que queremos comprender y sobre el que buscamos intervenir.

Para mayor información sobre todas las actividades y sobre los productos derivados de las mismas, puede consultarse: www.un-instraw.org.

1. Qué es este documento que tienes entre las manos

Este documento que estás leyendo es el pliego de propuestas elaborado por diversas organizaciones de trabajadoras del hogar, asociaciones de migrantes, grupos del movimiento feminista y mujeres con diversidad funcional. Es el resultado de las discusiones sostenidas en los dos primeros encuentros del seminario mantenido a lo largo del otoño de 2009: “La reforma del Régimen Especial de Empleo de Hogar: cruces con la migración y un debate de fondo ¿cómo reorganizar los cuidados?”. En el tercer encuentro, se presentaron estas propuestas a gobierno y sindicatos, y se debatió con ellos qué pensaban sobre las mismas y cuáles eran sus puntos de vista. Este seminario fue organizado por UN-INSTRAW (Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de las Mujeres), y contó con la participación de UNIFEM (Fondo de las Naciones Unidas para la Mujer) para la organización del tercer encuentro.

“La reforma del Régimen Especial de Empleo de Hogar: cruces con la migración y un debate de fondo ¿cómo reorganizar los cuidados?” Un diálogo entre empleadas de hogar, asociaciones de migrantes, movimiento feminista, gobierno y sindicatos
Primer encuentro, 26 de septiembre de 2009 La reforma del Régimen Especial de Empleo de Hogar: derecho al cuidado, migraciones, empresas y profesionalización
Segundo encuentro, 23 y 24 de octubre de 2009 ¿Derecho al cuidado? El estatus del empleo de hogar desde una perspectiva transnacional
Tercer encuentro, 17 de noviembre de 2009 Un lugar justo para el empleo de hogar y sus trabajadoras: diálogo entre trabajadoras, sindicatos y gobierno
Puedes encontrar toda la información relativa a los tres encuentros en http://www.un-instraw.org

El punto de partida común a todas las personas que participamos era la convicción de que es urgente reformar el Régimen Especial de Empleo de Hogar, regulado por el Real Decreto 1424/85. Es doblemente urgente: porque hay que acabar inmediatamente con una normativa que de facto constituye una forma inadmisibles de discriminación indirecta por razón de sexo y un vector de desigualdad por clase social, y porque esta situación de injusticia no puede prolongarse más en el tiempo. Ya hace 17 años que la Plataforma Estatal de Asociaciones de Trabajadoras del Hogar afirmó “ya es hora”. Y esa hora lleva demasiado tiempo esperando.

Había otra convicción colectiva que sustentó los encuentros: sabemos que esta urgente reforma es un paso imprescindible para lograr un lugar justo para el empleo de hogar y sus trabajadoras, pero que no es suficiente. Son necesarios más cambios: la legislación, además de ser discriminatoria, muy a menudo se incumple; lo cual está directamente vinculado a la desvalorización e invisibilidad históricas del trabajo doméstico y de cuidados, del que se paga y del que no se paga. Además, hoy día las mujeres migrantes son ya en torno al 60% de las trabajadoras del sector. ¿Cómo hablar entonces de empleo de hogar sin hablar de migración? Y, por último, el empleo de hogar es una pieza clave en el complejo engranaje que permite garantizar los cuidados que la sociedad necesita. El lugar injusto que actualmente ocupa el empleo de hogar es parte de un régimen de cuidados injusto. No podemos actuar en una pieza del engranaje aislada, sino pensar en cómo transformar el funcionamiento de conjunto.

2. A qué responde este pliego de propuestas

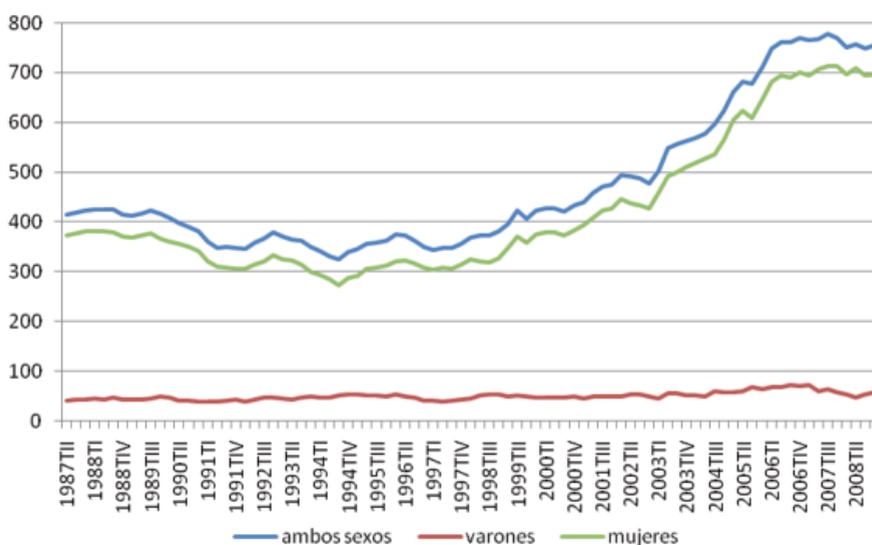
En este documento, se proponen objetivos y medidas concretas para provocar transformaciones en tres ámbitos de incidencia: el empleo de hogar propiamente dicho, la situación específica de las empleadas de hogar migrantes, y el régimen de cuidados (u organización social de los cuidados) más en general.

2.A. ¿Por qué hablar de empleo de hogar?

El empleo de hogar es uno de los sectores laborales más importantes para las mujeres en España. En el cuarto trimestre de 2008, había 754.500 personas trabajando en el empleo de hogar, según los datos de la Encuesta de Población Activa (cifras que, probablemente, no capten toda la extensión de un fenómeno que se caracteriza por su opacidad). Hablamos, por tanto, de un volumen muy importante de la fuerza laboral. Al menos el 8,2% de todas las mujeres ocupadas en el mercado está en este sector. A lo largo de este documento hablamos en femenino al referirnos al colectivo de personas ocupadas en el sector, dada su feminización.

El siguiente gráfico muestra la feminización del sector y su fuerte crecimiento en los últimos años. Este crecimiento está directamente vinculado a la llegada de mujeres migrantes.

Gráfico I: empleo de hogar según la EPA: por sexo, 1987-2008



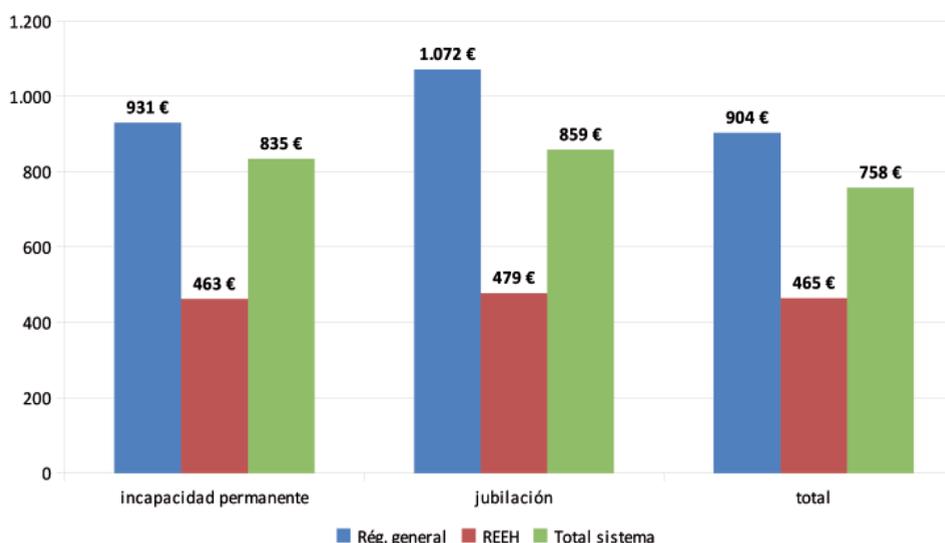
Fuente: elaboración propia con datos de INE, varios años

El empleo de hogar está regulado por el Régimen Especial de Empleados del Hogar (REEH), recogido en el Real Decreto 1424/85, e instaura una regulación distinta a la del resto de sectores laborales. Este Régimen Especial puede, sin lugar a dudas, definirse como una forma de discriminación indirecta por razón de sexo. A continuación se detallan algunas de las principales diferencias con el Régimen General de Seguridad Social.

	REEH (según modalidad de internas o externas)	Régimen General
Contrato	Escrito u oral	Escrito
Jornada diaria máxima	9 horas (unido a un tiempo de presencia indeterminado en el caso de las internas, se convierten en 16 horas)	9 horas
Descanso en- tre jornadas	8 horas internas / 10 horas externas	12 horas
Descanso semanal	36 horas a la semana continuadas o no	36 horas a la semana continuadas
Salario	• Mínimo legal • Posibilidad de descuento del 45% en especie	• Mínimo legal • Posibilidad de descuento del 30% en especie.
Pagas extra	2 pagas extra anuales de 15 días	2 pagas extra anuales de 30 días
Protección de la maternidad	No existe despido nulo (por cómo tiende a interpretar la jurisprudencia el conflicto de derechos entre la no discriminación por razón de sexo y la privacidad del domicilio)	Nulidad del despido durante el embarazo
Enfermedad	Baja retribuida desde día 29	Baja retribuida desde día 3
Desempleo y prejubilación	No hay prestación por desempleo ni prejubilación	Sí hay prestación por desempleo y prejubilación
Cotizaciones a la seguridad social	• Cotización fija y por cuenta de la em- pleada si se trabaja menos de 20 horas semanales para el mismo empleador • No se cotiza si se trabaja menos de 72 horas al mes	• Cotización variable y por empleador • Obligación de cotizar desde la primera hora
Despido, preaviso	• Preaviso de 7 días (en caso de tener una antigüedad menor a un año) • Preaviso de 20 días (si más de un año de antigüedad)	Preaviso de 30 días
Despido, indemnización	• Indemnización cuando es justificado de 7 días (límite de 6 mensualidades) • Indemnización cuando es improce- dente de 20 días (límite de 12 men- sualidades)	• Indemnización cuando es justificado de 20 días (límite de 12 mensualidades) • Indemnización cuando es improcedente de 45 días (límite de 42 mensualidades)

Este régimen se traduce en un acceso muy distinto a derechos sociales y prestaciones. Esto puede verse, por ejemplo, en la cuantía media de las pensiones contributivas. En el siguiente gráfico aparecen las cuantías medias de las pensiones totales, de jubilación e invalidez para tres casos: el de quienes se incluyen en el Régimen General, el de quienes están en el Régimen Especial de Empleados del Hogar, y el del conjunto de trabajadoras/es en todos los distintos regímenes. Puede verse que el empleo de hogar es, con diferencia, el más desfavorecido.

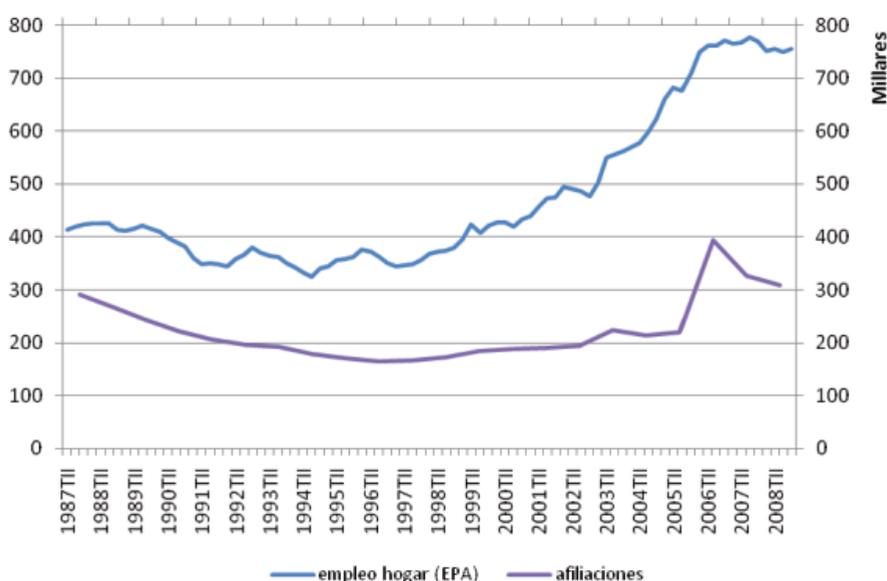
Gráfico 2: Cuantía pensión media, por regímenes, a 1-oct-2009



Fuente: elaboración propia con datos de la Seguridad Social, 2009.

Además, hay muchas personas trabajadoras en el sector que no tienen acceso a protección social, bien porque el REEH permite que trabajen sin cotizar (este es el caso si trabajan menos de 72 horas al mes), bien porque trabajan en la irregularidad propiamente dicha (por varios motivos, por ejemplo, porque son las propias trabajadoras las que deben pagar su propia cotización, o porque se trata de migrantes en situación de irregularidad administrativa). Es decir, es un sector con muy altas tasas de informalidad, que dejan a las empleadas sin acceso a prestaciones y derechos sociales. La informalidad, además, está aumentando, como muestra el siguiente gráfico, debiéndose el pico de afiliación de 2005 al proceso extraordinario de regularización de migrantes que se llevó a cabo.

Gráfico 3: evolución del empleo de hogar y afiliaciones, 1987-2008



Fuente: elaboración propia con datos de EPA y Seguridad Social, varios años

En conjunto, se trata de un sector regulado por un régimen discriminatorio y a menudo incumplido; y que carece de mecanismos básicos de protección, por ejemplo, rara vez actúa la inspección laboral, no existe negociación colectiva, no hay una actividad sindical regular, etc. Esto sitúa las negociaciones sobre las condiciones laborales en el terreno de lo doméstico. De donde surge la expresión tan extendida de que “la empleada de hogar es (como de) la familia”. Todo lo anterior deriva en condiciones laborales de peculiar vulnerabilidad y precariedad. El 49,7% de las personas trabajadoras en el sector están a tiempo parcial, frente al 11,4% en el conjunto de ocupaciones. Están proliferando también agencias de colocación que actúan al margen de la legalidad y la alta permisividad que existe ante esta situación es muestra del escaso compromiso de las autoridades públicas por el respeto de los derechos de las personas trabajadoras en el sector.

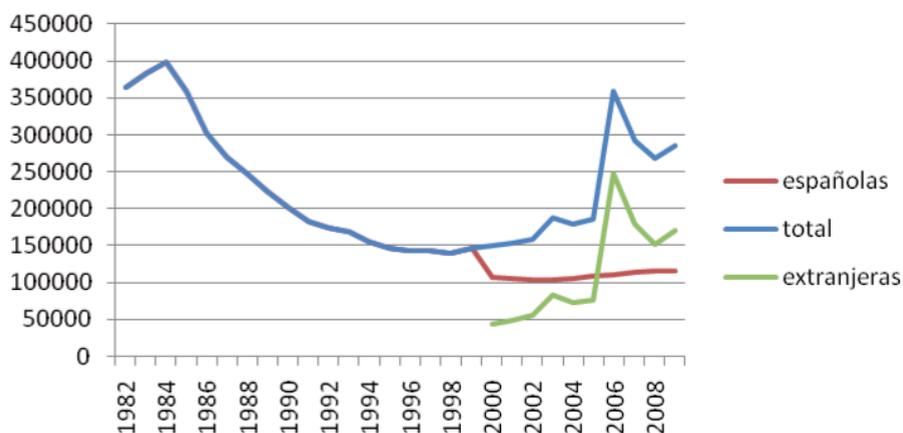
Más grave aún, esta vulneración de derechos laborales no se agota en sí misma, sino que tiene un impacto negativo en el resto de derechos a los que acceden las personas empleadas en el sector, y, más en general, en su calidad de vida y la de sus familias. Puede afirmarse sin lugar a dudas que el empleo de hogar es un nodo de vulneración de derechos. Las condiciones laborales del sector implican una clara colisión con:

- ✓ El derecho a recibir cuidados: por ejemplo, no existen los conceptos de accidente laboral y de enfermedad profesional; la prestación por enfermedad no se hace efectiva hasta el día 29 de baja.
- ✓ El derecho a compaginar trabajo remunerado y trabajo de cuidados no remunerado: en la medida en que el empleo de hogar se utiliza habitualmente como una fórmula de conciliación para otros hogares, se imponen jornadas y horarios incompatibles con los cuidados propios.
- ✓ El derecho a la no discriminación por razón de sexo especificada en el caso de la nulidad del despido en caso de maternidad.

2.B. ¿Por qué hablar de migración?

Hablar de empleo de hogar en España hoy exige ineludiblemente hablar de migración por dos motivos. El primero de ellos es que las personas extranjeras son ya más de la mitad del total de personas empleadas en el sector. Así, por ejemplo, lo muestran los siguientes datos referidos a la afiliación al REEH. Este gráfico muestra, como veíamos, que el crecimiento del empleo de hogar se debe a la llegada de mujeres migrantes. A partir de 2005, las personas extranjeras superan ya a las españolas en número de afiliadas al REEH.

Gráfico 4: Afiliaciones al REHH, personas extranjeras y españolas, varios años (eneros)



Fuente: elaboración propia con datos de la Seguridad Social, varios años

La alta presencia de migrantes en el empleo de hogar forma parte de un proceso más amplio de globalización de los cuidados. Se trata de una migración netamente laboral. Prácticamente todas las personas que se insertan en el sector provienen de países que se encuentran en posiciones de desventaja en términos de hegemonía mundial. Es decir, el sector refleja las desigualdades entre países en el contexto de la globalización. A continuación puede verse cómo América Latina y Europa del Este copan casi la totalidad del sector. Aparecen también las principales nacionalidades que tienen las trabajadoras (y trabajadores) domésticas.

ORIGEN DEL TRABAJADOR/A INMIGRANTE EN EMPLEO DE HOGAR	
EUROPA DEL ESTE	29,6%
ÁFRICA	5,0%
AMÉRICA LATINA	60,3%
ASIA Y OCEANÍA	2,2%
PRINCIPALES NACIONALIDADES	
Rumanía	19%
Bolivia	13,6%
Ecuador	12,7%
Colombia	10,5%

Fuente: Elaboración propia con datos de Encuesta Nacional de Inmigrantes, 2007

En total, el 14,6% de las mujeres migrantes trabaja en este sector. La feminización de este tipo de trabajo se produce entre las extranjeras igual que entre las españolas; las mujeres migrantes son el 95,6% de las personas migrantes ocupadas en el empleo de hogar (salvo que se indique lo contrario, todos los datos de este apartado provienen de la Encuesta Nacional de Inmigrantes, INE, 2007).

Aunque para todas las mujeres es un sector muy prioritario de inserción, varía según nacionalidades. Así, por ejemplo, para el caso de América Latina y los colectivos más relevantes, varía entre un porcentaje relativamente bajo

(por ejemplo, el 8% de las argentinas trabajan como empleadas de hogar), a porcentajes medios (18,9% de las colombianas y 21,7% de las ecuatorianas), y un predominio total de esta modalidad laboral (como es el caso del 51,8% de las bolivianas o el 56,2% de las paraguayas).

La inserción tan abrumadora en este sector no guarda relación con los niveles de cualificación de las migrantes. Sólo el 22,1% de las empleadas de hogar migrantes tiene educación primaria o inferior, mientras que el 53,1% tiene educación secundaria o superior. Su nivel de cualificación no explica por qué estas personas están ocupadas en los empleos con peores condiciones laborales. Puede hablarse de una subutilización de las cualificaciones de las mujeres migrantes; si hubiera una correlación entre el nivel de estudios y la ocupación, muchas de las trabajadoras migrantes tendrían acceso a puestos de trabajo mejor valorados. Hay otros factores explicativos del porqué de la inserción en el sector, entre los que destaca la regulación en materia de extranjería, que ha promovido de manera muy activa esta modalidad de inserción. De hecho, la necesidad de conseguir un contrato de trabajo para obtener la autorización de residencia las obliga a aceptar las condiciones de trabajo impuestas por el REEH.

El segundo motivo que hace que sea ineludible hablar de migración al hablar de empleo de hogar es que la vulneración de derechos que, tal como decíamos antes, se concentra en el sector, se agudiza en el caso de las trabajadoras migrantes. La confluencia del REEH con la regulación en materia de extranjería crea formas de vulnerabilidad específicas que se explican más adelante en el documento. Por ejemplo, en este sector se violenta la noción básica de la legislación de extranjería que vincula la estancia en el país al hecho de disponer de un empleo: fácilmente puede darse el caso de que una empleada de hogar tenga trabajo, pero que, al no disponer de contrato, no le sirva para obtener ningún tipo de permiso.

Las empleadas de hogar migrantes viven a menudo situaciones de vulneración de derechos específicas e intensificadas. Entre ellas, la negación de facto del derecho a la maternidad que experimentan las internas a quienes no se les permite reagrupar a sus hijos, por ejemplo, porque se considera que no tienen espacio para atenderlos (no tienen casa, iporque su casa es su lugar de trabajo!). También ha de hablarse de situaciones de acoso sexual y violencia (cuyo grado de extensión no se conoce por la falta de datos), con el agravante añadido de que a menudo se viven en silencio por miedo a que una denuncia suponga la apertura de un expediente de expulsión. Las empleadas de hogar migrantes son eje clave para permitir la conciliación del empleo con las responsabilidades de cuidados, pero son, al mismo tiempo, quienes mayores dificultades tienen para conciliar ellas mismas. El 73,7% tiene hijos, pero el 54,5% de ellas no conviven con al menos uno de sus hijos o hijas. Podemos dar otros datos: en 2007 el 21,1% trabajaba más de 50 horas a la semana; el 23,8% cobraba menos de 500€ al mes, el 11,1% tenía más de un empleo para poder asegurar un nivel mínimo de ingresos.

Además, hay una clara segregación ocupacional por origen nacional dentro del propio sector, y las migrantes son la práctica total de las que trabajan de internas. En 2007, casi 65.000 personas migrantes (casi todas ellas mujeres) trabajaban como internas. Esta es sin lugar a dudas la modalidad más dura en términos de condiciones laborales y, más allá de lo laboral, de calidad de vida.

2.C. ¿Por qué hablar de los cuidados en sentido amplio?

La tercera apuesta del seminario y del pliego que aquí os presentamos era situar el debate sobre cómo lograr un lugar justo para el empleo de hogar y sus trabajadoras en el marco de un debate más amplio: ¿qué hacemos con los cuidados?

El empleo de hogar forma parte de un complejo engranaje a través del cual los hogares y, en ellos, las mujeres, se organizan a fin de garantizar las necesidades de cuidados de las personas. Esto implica conjugar una cantidad ingente de trabajo de cuidados no remunerado con recursos que provienen de fuera del hogar: prestaciones públicas, servicios comprados en el mercado, recurso a la familia extensa... y contratación de empleo de hogar. La forma en que se combinan estos distintos recursos y el papel concreto que juega el empleo de hogar dependen de la estructura y redes familiares, del acceso a servicios públicos y del poder adquisitivo del hogar.

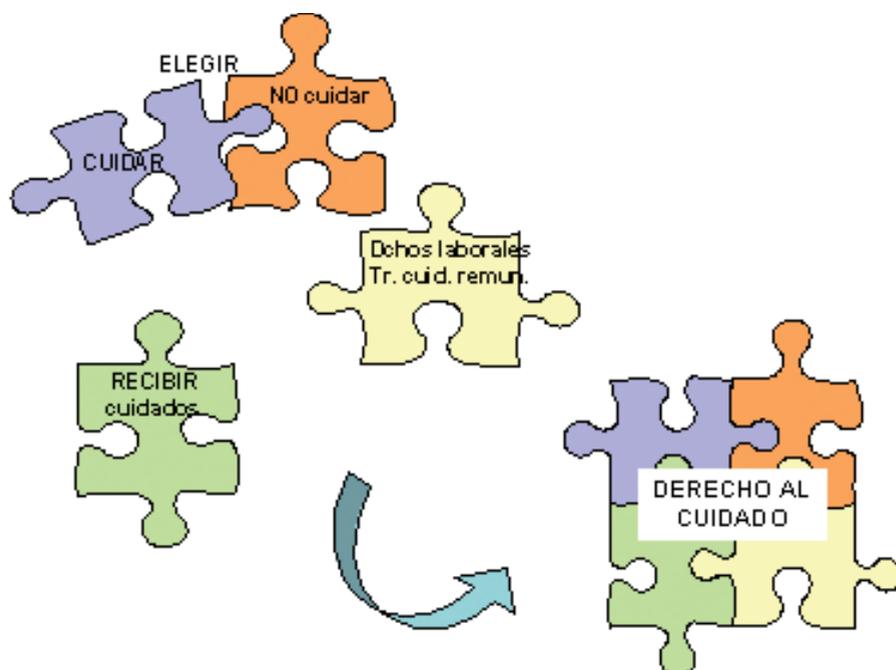
El empleo de hogar, además, refleja la minusvaloración e invisibilización propia del conjunto del trabajo de cuidados, también del no pagado, que más bien suele verse como un no-trabajo (y, en tanto que no-trabajo, no genera derechos sociales, carece de mecanismos de negociación colectiva, etc.). Refleja, igualmente, el orden de género que subyace a su distribución. Es decir, quién y cómo se encarga de cuidar (de forma gratuita o mal pagada) responde a la división sexual del trabajo, un viejo fenómeno que hoy día adquiere una nueva dimensión internacional.

El empleo de hogar forma parte del actual régimen de cuidados injusto, que tiene dos características básicas. Por un lado, la existencia de un nexo sistemático entre desigualdad-cuidados-precariedad: los cuidados que se dan y se reciben se distribuyen de manera muy desigual, a lo largo de ejes de jerarquización como son el sexo, la etnia, la clase social, el estatus migratorio, la edad y la discapacidad. Y, por otro, por la carencia de una responsabilidad social en la garantía de cuidados; esta responsabilidad se delega a las mujeres en los hogares. El empleo de hogar es parte de este complejo mecanismo.

Para avanzar hacia un régimen de cuidados justo, debería reconocerse a la ciudadanía un derecho al cuidado multidimensional y universal, que comprendiera las siguientes facetas:

- ✓ el derecho a recibir los cuidados precisados en distintas circunstancias y momentos del ciclo vital (incluyendo las situaciones que actualmente se conocen como de “dependencia”, pero sin limitarse a esos casos: todos y todas necesitamos cuidados a lo largo de todo el ciclo vital)
- ✓ el derecho a elegir si se desea o no cuidar, combinando un derecho a cuidar en condiciones dignas con un derecho a no cuidar (esto implica poner en marcha mecanismos para compaginar el trabajo remunerado con el trabajo de cuidados no remunerado, pero no se limita a estas denominadas medidas de “conciliación”)
- ✓ el derecho a condiciones laborales dignas en el sector de cuidados (mejorar la situación del empleo de hogar es una parte crucial del derecho al cuidado)

La violación de los derechos laborales en el empleo de hogar es así una de las dimensiones de un problema social y económico muy profundo: la inexistencia de un derecho al cuidado.



Muy a menudo, cuando se habla de pasar el empleo de hogar del Régimen Especial al Régimen General, se enfatiza la dificultad que tendrían las familias para pagar la cotización y el sueldo por convenio que implicaría (máximo de 8 horas al día, horas extras, vacaciones, pagas, etc.). Esta dificultad supondría que el cambio tuviera distintos efectos contraproducentes: aumento de la bolsa de economía sumergida en algunos casos, vuelta de las mujeres al hogar en otros, etc. Estos efectos, que efectivamente son posibles, se relacionan con dos motivos:

- ✓ Con la propia concepción que existe de los cuidados: es un trabajo desvalorizado que no tiene por qué pagarse bien, su condición de trabajo gratuito o mal pagado hace que sea uno de los lugares recurrentes de recorte de gastos en los hogares, condición que no se agota con la inclusión en el Régimen General.
- ✓ Con la imposibilidad de los hogares de hacer frente a un gasto así. Si no se dan otras medidas en relación a los cuidados (guarderías, ayuda a domicilio, plazas en residencias, comedores, etc.) seguirá siendo más rentable una cuidadora en régimen interno por 600 euros que alguien en el Régimen General.

Esto significa que el estatus del empleo de hogar no puede resolverse si lo dejamos fijado en el marco de lo existente, sino que implica transformar el tipo de concepción que existe de los cuidados y el tipo de medidas y cambios que se está dispuesto a abordar para que los cuidados formen parte de una prioridad y no de algo considerado siempre en último lugar.

Es necesario preguntarse qué distintas necesidades está cubriendo el empleo de hogar. En ocasiones, se trata de cuidados imprescindibles para la supervivencia (como cuando se atiende a niños y niñas, o a personas ancianas

en situación de dependencia). Para estos casos quizá pueda pensarse en minimizar la contratación de empleo de hogar mediante un aumento de servicios públicos (por ejemplo, guarderías) y/o en que el estado subvencionara la contratación de este trabajo. A veces se contrata empleo de hogar para cubrir las necesidades cotidianas de los hogares, la limpieza y gestión doméstica diarias. Quizá en estos casos la solución esté más vinculada con cambios en los horarios laborales que permitan que la vida de las personas no gire por completo en torno a las necesidades de las empresas. Por último, a veces se compran cuidados de lujo, y contratar empleo de hogar se convierte en una cuestión de estatus y/o de compra de tiempo libre. Para estos últimos casos, quizá las modificaciones vayan más bien en la línea de exigir que la contratación se dé en condiciones dignas, que se pague un precio justo por el bien de lujo que se compra.

Es decir, si pensamos el paso al Régimen General sin pensar los cuidados en un marco más amplio de transformación de la sociedad, daremos un paso importante en el reconocimiento del empleo de hogar pero, además de encontrarnos en este atolladero de la poca capacidad (por múltiples y complejos motivos) de los hogares para cumplir la ley, nos quedaremos en una concepción muy pobre de qué significa realmente hacer de los cuidados un problema central. En un marco más amplio de transformación social, habría que abordar retos como los siguientes: el modelo de vida hegemónico de la sociedad de consumo, el mercado de trabajo y las relaciones laborales, el ideal de autosuficiencia, la identificación que existe entre cuidados y mujeres, el papel del estado, etc. Y esto requiere un debate en el que se involucren muy diversos agentes: organizaciones de empleadas de hogar, de (mujeres) migrantes, de personas con diversidad funcional, de personas mayores, del movimiento feminista, etc. Es decir, la ciudadanía en general y las distintas organizaciones que la articulan; y los agentes del diálogo social que finalmente tienen en sus manos provocar un cambio de estatus normativo (de forma clave, los sindicatos y el gobierno).

Además de debate, se requiere acción. Si el empleo de hogar a menudo cubre necesidades de atención de ancianos en situación de dependencia, ¿cómo pensarlo al margen de la “ley de dependencia”? Si el empleo de hogar es un caso de discriminación indirecta por razón de sexo, ¿cómo pensarlo sin conexión con la ley de igualdad? Si más de la mitad de las trabajadoras en el sector son migrantes, ¿cómo pensarlo sin referencia al reglamento que vaya a desarrollar la nueva ley de extranjería? El Ministerio de Trabajo e Inmigración, el Ministerio de Igualdad y el Ministerio de Sanidad y Política Social han de coordinarse necesariamente. ¿Y por qué no el Ministerio de Economía, que tiene en sus manos dirigir la inversión pública que hace frente a la crisis hacia la construcción de infraestructuras de cuidados? La idea clave es que se precisa coordinación de distintos agentes e instituciones, y coordinar las intervenciones.

El paso del Régimen Especial de Empleo de Hogar al Régimen General de los Trabajadores es una oportunidad para sacar a la luz tanto la importancia del empleo de hogar como otras cuestiones más generales sobre la organización de los cuidados, el modelo socioeconómico y cuáles son sus interrelaciones con las políticas de extranjería y la desigualdad mundial. Es decir, se trata de hablar del empleo de hogar y de su estatus pero siendo capaces de remitir a otras cuestiones de índole general y global. Planteamos este pliego de propuestas desde este afán de ir más allá: “desde el empleo de hogar hacia un Derecho al Cuidado”.

3. Qué buscamos con este documento

Al lanzar este pliego de propuestas al debate público buscamos, ante todo, contribuir a un proceso de cambio; queremos que suponga un acicate para una transformación urgente: el logro de un lugar justo para el empleo de hogar y sus trabajadoras.

Para ello, el pliego quiere funcionar como una herramienta de trabajo y un motivo de discusión para los distintos agentes sociales. En ese sentido, propone líneas de reflexión, pero también proporciona ideas prácticas a poner en marcha; es un documento ideado para incidir en las agendas de trabajo de diversos agentes clave.

Entre dichos agentes clave se encuentran: organizaciones de empleadas de hogar, asociaciones de migrantes (y de mujeres migrantes), grupos del movimiento feminista, entidades sin ánimo de lucro que realizan intermediación en el sector, sindicatos e instituciones públicas. Sobre estos dos últimos, es necesario resaltar que se dirige a una pluralidad de organismos en su interior. Es decir, a las estructuras que se encargan de cuestiones de seguridad social, de migración y de igualdad en los sindicatos. Y a las instancias con competencias en materia de trabajo, inmigración, política social e igualdad de la Administración, tanto a nivel estatal, como regional y municipal. El debate y la reflexión que el documento busca fomentar entre estos agentes se sitúa a un doble nivel: en el seno de cada organismo o institución, y a nivel interinstitucional.

Por último, el documento pretende posicionar el tema del empleo de hogar, en su cruce con la migración y los cuidados, en la agenda del debate público, por lo que quiere constituirse en una herramienta de reflexión para toda la ciudadanía.





síntesis

propuesta de compromisos

Un lugar justo para el empleo de hogar y sus trabajadoras

dimensión de incidencia 1

Situación de las empleadas de hogar migrantes

Objetivos 1 y 2:

Fin de la vulnerabilidad derivada del cruce del REEH y la normativa de extranjería

Garantía de que la expansión de derechos laborales llegue a todas las trabajadoras del hogar al margen de su condición migratoria

Medidas:

1. Urgencia del paso al régimen general
2. Revisión de la normativa de extranjería desde una perspectiva de género y de cuidados
 - 2.1. Facilitación de la regularización por arraigo laboral y social
 - 2.2. Agilización de los trámites para los visados de búsqueda de empleo
 - 2.3. Revisión de los criterios de reagrupación
 - 2.4. Protección ante la violencia y acoso
3. Atención a las familias transnacionales en los derechos de conciliación

El empleo de hogar

Objetivo 3:

Equiparación de las condiciones laborales y de protección social al resto de sectores

Medidas:

4. Equiparación al Estatuto de los Trabajadores
5. Inclusión en el Régimen General

Objetivo 4:

Garantía del cumplimiento de condiciones laborales justas

Medidas:

6. Incidencia en los mecanismos de intermediación
 - 6.1. Actuación de las agencias de colocación bajo los parámetros legales
 - 6.2. Intermediación mediante servicios públicos de empleo
 - 6.3. Fomento de acuerdos de unificación de condiciones
7. Actuación de la inspección laboral
8. Protección efectiva de la maternidad
9. Fomento de las denuncias por incumplimiento de condiciones

Objetivo 5:

Constituir a las trabajadoras en interlocutoras directas

Medidas:

10. Establecimiento de canales para la participación de las trabajadoras

Objetivo 6:

Ruptura con el carácter individualizado, invisible y desvalorizado del trabajo

Medidas:

11. Apoyo a la formación de cooperativas
12. Medidas de sensibilización
13. Apoyo a la asociatividad de las trabajadoras

El régimen de cuidados

Objetivo 7:

Garantía efectiva del derecho al cuidado sin colisión con el derecho a no cuidar y los derechos laborales:

Medidas:

14. Revisión de la Ley 39/2006 (Ley de dependencia)
 - 14.1. Derogación del Artículo 18
 - 14.2. Clarificación del papel del empleo de hogar
 - 14.3. Desarrollo de servicios públicos de calidad y gestión directa

Objetivo 8:

Constitución de los cuidados en eje de un nuevo modelo (re)productivo sostenible

Medidas:

15. Revisión de las medidas anti-crisis
 - 15.1. Redireccionamiento de la inversión hacia la generación de servicios públicos de cuidados de calidad y gestión directa
 - 15.2. Aplicación a la población migrante
16. Situar los cuidados como eje central de la ley de economía sostenible
17. Análisis del impacto de género

En el contexto de la revisión de la ley 39/2006 y de la reforma del REEH, se propone la constitución de una MESA DE TRABAJO INTERMINISTERIAL

Cometido:

Garantía de paso del REEH al Régimen General

Garantía de coordinación entre ambos procesos de reforma, específicamente: el papel asignado por la ley 39/2006 al empleo de hogar; y el proceso de profesionalización del sector de cuidados y del empleo de hogar, garantizando la existencia de puentes entre ambos

Garantía de que ambos procesos contribuyen al logro de los objetivos de este pliego

Actores:

Ministerios de Trabajo e Inmigración, de Sanidad y Política Social, y de Igualdad

Personal experto en la situación de las empleadas de hogar

Personal experto en la interacción del REEH y la normativa de extranjería

Personal experto en el impacto de género de la ley 39/2006

Cuestiones de coyuntura

Presidencia española de la UE (Ier semestre de 2010):

Introducción de los cuidados como un eje central del cambio de modelo productivo

Atención a la situación específica de las empleadas de hogar al abordar los temas de migración

Instrumento internacional de protección del empleo de hogar (a debatir en la Conferencia Internacional del Trabajo en 2010):

Implicación activa en el proceso y compromiso para que contribuya a la efectiva dignificación del empleo de hogar por parte de gobierno y sindicatos

Apertura de mecanismos de participación efectiva de las asociaciones de trabajadoras del hogar

Papeles específicos

De los sindicatos

- Coordinación con y apoyo a las asociaciones de trabajadoras de hogar
- Fomento de la afiliación y defensa de los derechos de las empleadas de hogar, incluidas las migrantes en situación de irregularidad administrativa
- Apoyo y presión para la equiparación de las condiciones laborales del empleo de hogar al resto de sectores
- Garantizar el logro del objetivo 5, presionar y actuar para la consecución del resto de objetivos

Del Ministerio de Trabajo e Inmigración

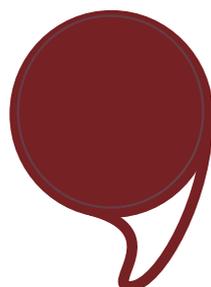
- Garantizar el logro de los objetivos 1, 2, 3, 4 y 5 con la aplicación de las medidas asociadas
- Coordinación con el resto de actores en el logro de los objetivos 6, 7 y 8
- Involucrar en el proceso a otros actores pertinentes

Del Ministerio de Igualdad:

- Papel preferente en el logro de los objetivos 6 y 8
- Supervisión del proceso de logro de un lugar justo para el empleo de hogar y sus trabajadoras en los tres ámbitos de incidencia en tanto que asunto prioritario de igualdad de género
- Garantía de coordinación de actores en el logro de los objetivos 1 a 8
- Involucrar en el proceso a otros actores pertinentes

Del Ministerio de Sanidad y Política Social

- Garantía del logro del objetivo 7 con la aplicación de las medidas asociadas
- Coordinación con el resto de actores en el logro de los objetivos
- Involucrar en el proceso a otros actores pertinentes



desarrollo

propuesta de compromisos

Un lugar justo para el empleo de hogar y sus trabajadoras

dimensión de incidencia 1:

Situación de las empleadas de hogar migrantes

Objetivo 1: Fin de la vulnerabilidad derivada del cruce del REEH y la normativa de extranjería

La intersección del Régimen Especial de Empleados del Hogar (REEH) y la actual legislación en materia de extranjería sitúa a las empleadas de hogar migrantes en una situación de vulnerabilidad intensificada y específica.

Los siguientes son ejemplos de dicha vulnerabilidad: El REEH dificulta la demostración de la existencia misma del empleo (permite el contrato oral, no obliga a cotizar hasta las 72 horas al mes), lo cual, dado el vínculo entre disponibilidad de empleo y autorización de residencia, expone a situaciones de alta vulnerabilidad a la pérdida o no obtención del permiso de trabajo. La inexistencia de prestación de desempleo obliga a las trabajadoras a seguir cotizando por su cuenta y de manera irregular en caso de extinguirse la relación laboral a fin de poder renovar el permiso de residencia por razones de trabajo. El temor ante la posibilidad de apertura de expedientes de expulsión desincentiva la denuncia ante las violaciones de derechos laborales, en un contexto donde la Inspección de Trabajo no suele actuar de motu propio. La posibilidad de descontar hasta un 45% del salario en concepto de alojamiento y manutención impide alcanzar los ingresos requeridos para solicitar la reagrupación.

Objetivo 2: Garantía de que la expansión de derechos laborales llegue a todas las trabajadoras del hogar al margen de su condición migratoria

El actual REEH ha fomentado la proliferación del empleo informal (a fines de 2007 la informalidad alcanzaba el 53,7% para el caso de las migrantes). Esos mismos índices de informalidad del sector lo constituyen en un nicho laboral fundamental para las mujeres en situación de irregularidad administrativa. Al mismo tiempo, el empleo en el sector abre pocas posibilidades de regularizar dicha situación administrativa, por esa tendencia a la informalidad y por los requisitos especialmente duros que suelen ponerse para regularizar por arraigo. En conjunto, la informalidad del trabajo y la irregularidad de la situación administrativa se retroalimentan, dando como resultado una situación

en la que una potencial expansión de derechos laborales en el sector podría no afectar a un gran volumen de empleadas de hogar migrantes en situación de irregularidad administrativa.

Medidas:

1. Urgencia del paso al Régimen General

Los anteriores constituyen motivos adicionales para argüir que el empleo de hogar debe ser tratado como el resto de sectores.

2. Revisión de la normativa de extranjería desde una perspectiva de género y de cuidados

La revisión de la normativa en materia de extranjería desde una perspectiva de género es necesaria para dar respuesta a la situación diferencial y a las necesidades específicas de las mujeres migrantes. Su revisión desde una perspectiva de cuidados es necesaria para otorgar un tratamiento a las personas migrantes que las reconozca como sujetos de derecho en materia de cuidados, esto es, que reconozca sus necesidades y responsabilidades de cuidados. Esto ha de llevarse a cabo mediante la introducción de cambios normativos y/o en la interpretación y aplicación de la normativa existente.

2.1. Facilitación de la regularización por arraigo laboral y social

Los requisitos que se exigen a la hora de poder regularizar la situación de una persona migrante resultan excesivos para las empleadas del hogar, suponiendo su caso un parámetro específico a estudiar por parte de la Administración y potencialmente susceptible de articular medidas de acción positiva. Es preciso debatir sobre las medidas más pertinentes y viables, entre las cuales debería evaluarse la pertinencia de las siguientes:

- ✓ Reducción de la renta mínima exigida a las personas empleadoras para poder solicitar el arraigo.
- ✓ Eliminación del requisito de renta mínima de la persona empleadora en caso de que se demuestre la situación de dependencia de quien recibe los cuidados de la empleada de hogar.
- ✓ Posibilidad de solicitar regularización demostrando el trabajo para varios empleadores (situación de pluriempleo).
- ✓ Introducción de una cláusula específica para el arraigo de las empleadas de hogar que puedan demostrar una relación laboral de tres meses.
- ✓ Posibilidad de arraigo por denuncia al empleador por condiciones laborales abusivas.

2.2. Agilización de los trámites para los visados de búsqueda de empleo

La normativa de extranjería no está adecuada a las características del mercado laboral del empleo de hogar ni a la realidad de esta relación laboral especial. Es preciso agilizar los trámites y procedimientos para los visados de búsqueda de empleo, contemplando la posibilidad de implementar las siguientes modificaciones:

- ✓ Uso de otras fuentes de información en la elaboración del Catálogo de Puestos de Dificil Cobertura.
- ✓ Extensión a este sector de actividad del régimen específico previsto para los y las deportistas profesionales.

- ✓ Sobre la movilidad geográfica y el ámbito geográfico y de sector de actividad de las autorizaciones de residencia y trabajo: si es temporal sería suficiente con la comunicación y de ser permanente se le debe reconocer validez provisional al resguardo de solicitud de modificación del ámbito de la autorización.
- ✓ Sobre la acreditación de recursos económicos: eliminación del requisito de renta mínima de la persona empleadora en caso de que se demuestre la situación de dependencia de quien recibe los cuidados; a tener en cuenta la existencia de responsables solidarios o subsidiarios ante el impago del salario.
- ✓ Fallecimiento del empleador: flexibilidad en las exigencias de tiempo de cotización de cara a la renovación.

2.3. Revisión de los criterios de reagrupación

Es necesario revisar los criterios en dos sentidos:

- ✓ Las disposiciones introducidas por la reforma de la Ley Orgánica de Extranjería 4/2000 tornan sumamente dificultoso que las mujeres migrantes recurran al apoyo de familiares como estrategia de conciliación de la vida laboral y familiar (estrategia derivada de “la inexistencia de mecanismos adecuados que faciliten la conciliación de su vida personal, laboral y familiar” Plan Estratégico Ciudadanía e Integración 2007-2010), dificultando aún más las reagrupaciones de las y los ascendientes.
- ✓ Los criterios exigidos para reagrupar son virtualmente inalcanzables para las empleadas de hogar migrantes (por ejemplo, los requisitos sobre ingresos y de vivienda adecuada resultan fuera del alcance de las migrantes que trabajan como empleadas internas).

2.4. Protección ante la violencia y acoso

La invisibilidad del espacio en el que tiene lugar la relación laboral, unida a la peculiar vulnerabilidad de las mujeres migrantes, especialmente en el caso de irregularidad administrativa, implican situaciones de alta exposición al abuso sexual y a la violencia por la parte empleadora. Se precisan medidas que garanticen una protección especial y el apoyo a las trabajadoras. En el caso de las trabajadoras en situación de irregularidad administrativa es preciso establecer medidas que garanticen que en ningún caso se cursarán órdenes de expulsión en caso de que denuncien.

3. Atención a las familias transnacionales en los derechos de conciliación

La normativa laboral enfoca una nueva realidad (en la que tanto las formas de garantizar los cuidados como los mercados laborales están internacionalizados) con enfoques antiguos restringidos a la territorialidad del estado nación. En ese sentido, al reconocer derechos a las y los trabajadores migrantes no se atiende al hecho de que sus familias son familias transnacionales. En aras de corregir estas deficiencias, podrían introducirse modificaciones como las siguientes:

- ✓ Introducir modificaciones en los permisos por cuidados (aumentar los tiempos de permiso retribuido por enfermedad de un familiar, excedencias por cuidados, paternidad, etc.).
- ✓ Potencial inclusión de tiempos de visita al país de origen financiados a través de un fondo de cotizaciones.
- ✓ Posibilidad de acumular bianualmente las vacaciones a fin de que la visita al país de origen sea más asequible.

dimensión de incidencia 2: El empleo de hogar

Objetivo 3: Equiparación de las condiciones laborales y de protección social al resto de sectores

El actual REEH constituye un régimen discriminatorio que, dada la feminización del sector (93,1% en las afiliaciones al REEH, noviembre de 2009) se constituye en un caso de discriminación indirecta por razón de sexo.

Es preciso derogar el REEH regulado por el Real Decreto 1424/85 e incluir al empleo de hogar en el Régimen General, así como establecer como condiciones laborales mínimas las recogidas en el Estatuto de los Trabajadores. Todo ello sin perjuicio de que pudieran establecerse mecanismos que, respondiendo a la peculiaridad del sector, mejorasen la protección de derechos. La peculiaridad nunca puede ser la base que sustente la discriminación legal de un sector laboral, sino que ha de dar lugar al desarrollo de mecanismos específicos de protección de derechos. A este respecto, se debe atender a las propuestas de la Plataforma Estatal de Asociaciones de Trabajadoras del Hogar recogidas a continuación.

Medidas:

4. Equiparación al Estatuto de los Trabajadores

El Régimen Laboral ha de reformarse atendiendo a los siguientes criterios:

- ✓ Contrato escrito de trabajo obligatorio en todos los casos.
- ✓ Jornada: en el trabajo externo e interno, una jornada máxima de 40 horas semanales. Desaparición del tiempo de presencia, excepto en situaciones muy concretas y bien reguladas, como en trabajos de cuidado nocturno. En este último caso, jornada máxima entre las 21 y las 8 horas, no más de cinco días semanales.
- ✓ Salarios: que el salario en metálico nunca pueda ser inferior al mínimo anual interprofesional en relación con la jornada trabajada. Obligación de abono de todas las horas a disposición de la parte empleadora. Pagas extra de 30 días.
- ✓ Descuentos por manutención y alojamiento: Prohibición de hacer descuentos a las internas. Para las externas, acuerdo por escrito de los descuentos, distinguiendo cuánto se descuenta por cada concepto y prohibiendo pactar un porcentaje del salario.
- ✓ Descansos: de día y medio seguido a la semana. Descanso mínimo de 10 horas entre jornadas.
- ✓ Indemnización por cese igual que en el resto de los sectores. Desaparición de la figura del desestimamiento.
- ✓ Inclusión del empleo de hogar en las diferentes normativas que regulan la Prevención de Riesgos Laborales.

5. Inclusión en el Régimen General

Son precisos los siguientes cambios en materia de Seguridad Social:

- ✓ Alta en el Régimen General de la Seguridad Social desde la primera hora de trabajo.

- ✓ Obligación de cotizar siempre repartida entre parte empleadora y trabajadora.
- ✓ Reconocimiento del accidente de trabajo y concreción de las obligaciones de la parte empleadora en relación con la salud laboral, incluyendo las condiciones de alojamiento y manutención.
- ✓ Equiparación de la prestación de incapacidad temporal por enfermedad común con la del Régimen General.
- ✓ Prestación por desempleo.

Objetivo 4: Garantía del cumplimiento de condiciones laborales justas

Además de ser discriminatoria, la regulación existente a menudo se incumple. Esto se debe a la informalidad en la que trabajan más de la mitad de las personas empleadas en el sector, así como al mal uso del argumento del derecho a la inviolabilidad del domicilio que frena las necesarias inspecciones laborales y da como resultado la proliferación de situaciones en las que las condiciones laborales mínimas se incumplen impunemente. La actuación de los servicios de intermediación resulta esencial para determinar las condiciones en las que se establece la relación laboral. Para garantizar que las condiciones de empleo respetan o mejoran los mínimos legales son precisas las siguientes medidas.

Medidas:

6. Incidencia en los mecanismos de intermediación

6.1. Actuación de las agencias de colocación bajo los parámetros legales

Las agencias de colocación deben funcionar con permiso del INEM. Las que tienen ánimo de lucro están legalmente prohibidas. Las que se sitúan al margen de la legalidad (por actuar falsamente bajo la figura de agencias de selección de personal y carecer de permiso; por tener ánimo de lucro; por negociar condiciones laborales que incumplen la normativa...) han de ser perseguidas por las autoridades laborales, sancionadas y, en su caso, inmediatamente cerradas.

6.2. Intermediación mediante servicios públicos de empleo

El empleo de hogar ha de ser ofertado por los servicios públicos de colocación. Han de ponerse los medios para hacer una intermediación ágil.

6.3. Fomento de acuerdos de unificación de condiciones

Existen experiencias exitosas en las que organizaciones varias que intermedian en el empleo de hogar han unificado criterios para establecer condiciones laborales que mejoran la normativa vigente. Deben impulsarse estas iniciativas allí donde no existan y fortalecer las ya existentes, así como denunciar públicamente a los colectivos, organizaciones, etc. que no respetan los acuerdos de mínimos.

7. Actuación de la inspección laboral

Han de realizarse inspecciones laborales especiales que respeten el principio de inviolabilidad del domicilio particular pero que al mismo tiempo permitan conocer lo que está ocurriendo en el lugar de trabajo (a través de la propia trabajadora, de un reconocimiento externo del hogar, de los vecinos, etc.).

8. Protección efectiva de la maternidad

En el empleo de hogar, el embarazo es a menudo causa de despido, sin que actúen los mecanismos de protección existentes en otros sectores, lo cual implica una penalización indirecta de la maternidad. Por un lado, la inexistencia de prestación por desempleo implica que las trabajadoras, al ser despedidas, continúen cotizando por su cuenta a fin de acceder al cobro de la prestación por maternidad. Igualmente, en el caso de las trabajadoras migrantes la continuación de la cotización obedece también a la necesidad de renovación del permiso de trabajo. El fin de esta forma de desprotección pasa por el reconocimiento de la prestación de desempleo.

Por otro lado, en el caso del empleo de hogar se dificulta el reconocimiento de la nulidad del despido en situación de embarazo. Esta desprotección legal está causada por el modo en que tiende a resolverse la colisión entre el derecho a la intimidad personal y familiar, y a la no discriminación por razón de sexo. La prevalencia que históricamente se ha dado al primero queda anulada a raíz de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 24 de noviembre de 2008. Todo despido de una empleada de hogar embarazada ha de ser entendido como despido nulo con derecho a indemnización cualificada.

9. Fomento de las denuncias por incumplimiento de condiciones

A menudo, las empleadas de hogar trabajan en condiciones que no cumplen con la legislación vigente. Es preciso animar a denunciar estas situaciones, especialmente en el caso de las migrantes en situación de irregularidad administrativa. Para lo cual han de crearse mecanismos especiales de protección de estas mujeres, entre ellas, medidas de protección ante eventuales órdenes de expulsión o multas administrativas por la situación irregular.

Objetivo 5: Constituir a las trabajadoras en interlocutoras directas

Debido a una variedad de factores, actualmente los sindicatos no cuentan con una afiliación representativa de las empleadas de hogar y la forma en que éstas han articulado la defensa de sus derechos ha sido la constitución de organizaciones propias.

Medidas:

10. Establecimiento de canales para la participación de las trabajadoras

Todo proceso de diálogo para definir el estatus y condiciones del empleo de hogar debe hacerse con la participación de las trabajadoras del hogar como interlocutoras legitimadas.

Objetivo 6: Ruptura con el carácter individualizado, invisible y desvalorizado del trabajo

Un problema esencial del empleo de hogar es el carácter individualizado de la relación laboral que se establece entre un hogar particular y una persona, sin que existan mecanismos colectivos de negociación, de establecimiento de condiciones laborales, de resolución de conflictos, etc. Esta relación es dañi-

na para ambas partes, y posiciona en una situación especialmente vulnerable a las trabajadoras. Además, el empleo de hogar es considerado un trabajo sin valor y que no requiere ninguna cualificación, lo cual contrasta con el despliegue de conocimientos que, a menudo, se exige a las empleadas, sin que esto se traduzca en una mejora de las condiciones salariales. Todos estos aspectos se vinculan entre sí, al derivarse del sesgo androcéntrico que considera que lo que ocurre en los hogares es no-económico.

Medidas:

11. Apoyo a la formación de cooperativas

La formación de empresas cooperativas de trabajo asociado de empleadas de hogar puede resolver múltiples problemas tanto para la parte empleada (p. ej. salida del REEH, capacidad de negociación conjunta, ventajas fiscales sobre otras sociedades mercantiles, exención de IVA si se trata de cooperativas de Iniciativa Social, cobertura asociativa y potencial inter-cooperación con redes de economía social, etc.) como para la parte empleadora (p. ej. sustitución de la trabajadora en caso de baja, vacaciones, descansos, etc.). Igualmente, ha de fomentarse la creación de empresas cooperativas de trabajo asociado de servicios de ayuda a domicilio.

12. Medidas de sensibilización

Asignación de presupuestos específicos para la realización de campañas de sensibilización con los siguientes objetivos:

- 1) Revalorizar el papel del empleo de hogar como un elemento fundamental del sistema socioeconómico, al colaborar en el sostenimiento cotidiano de los hogares, en la conciliación de la vida laboral y familiar, y en la atención a las situaciones de dependencia.
- 2) Informar a las partes empleadora y trabajadora de sus mutuos derechos y deberes.

13. Apoyo a la asociatividad de las trabajadoras

Apoyar la afiliación y participación activa en sindicatos existentes, así como la conformación y consolidación de organizaciones o sindicatos propios, estableciendo canales para que puedan participar en toda negociación de las condiciones laborales del sector.



dimensión de incidencia 3: El régimen de cuidados

El empleo de hogar forma parte de una red compleja de recursos (domésticos, públicos, mercantiles, comunitarios) a los que los hogares acceden para garantizar sus necesidades de cuidados. Estas redes presentan, además, una dimensión transnacional. Por ello, no puede incidirse en una única pieza del engranaje. Debe encuadrarse la incidencia en el empleo de hogar con el replanteamiento de conjunto del régimen de cuidados actual, caracterizado por ser injusto, retroalimentar la desigualdad (por sexo, clase social, condición migratoria, diversidad funcional, etc.) y no asumir una responsabilidad colectiva en los cuidados (sino entenderlos como responsabilidad de las mujeres en los hogares).

Objetivo 7: Garantía efectiva del derecho al cuidado sin colisión con el derecho a elegir sobre los cuidados y los derechos laborales

La Ley 39/2006 de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia reconoce el derecho a recibir cuidados en situación de dependencia. El desarrollo posterior de la ley y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD) se ha producido de tal modo que ha hecho colisionar este derecho con otros dos: el derecho a elegir sobre los cuidados en el ámbito familiar (la garantía de un grado suficiente de desfamilización) y el derecho a condiciones laborales dignas en el sector de cuidados (tanto en los cuidados profesionales, como en los no profesionales, el empleo de hogar y la asistencia personal). Debe aprovecharse el proceso de revisión de esta ley para solventar estos graves problemas.

Medidas:

14. Revisión de la Ley 39/2006 (Ley de dependencia) que garantice

La evaluación de la Ley 39/2006 (conocida como “Ley de dependencia”) que se está produciendo debe desembocar en reformas que garanticen:

14.1. Derogación del Artículo 18

Este artículo establece el carácter excepcional de la prestación económica por cuidados no profesionales en el entorno familiar. Sin embargo, el 51,2% de las prestaciones concedidas a 1 de diciembre de 2009 son de este tipo, por lo que los cuidados en el entorno familiar se convierten en el pilar fundamental del SAAD (el 57,5% de las personas beneficiarias reciben esta prestación y muy pocas de ellas reciben alguna otra complementaria).

Esta prestación no supone un salario para la persona trabajadora (sino una prestación para la beneficiaria, por lo cual la cuantía está en función del nivel de dependencia), no garantiza ingresos suficientes para vivir (se sitúa por debajo del umbral de la pobreza), ni da acceso a protección social suficiente (no da acceso a prestación por maternidad o desempleo; no se garantiza que todas las cuidadoras estén cotizando, los niveles de cotización son mínimos, etc.). Tampoco se establecen mecanismos de apoyo que eviten que esta fórmula se convierta en la forma de cubrir los cuidados continuados que

las personas necesitan, al no combinarse con la asistencia a centros de día, residencias temporales, ayuda a domicilio, etc.

Por todo ello, ha de derogarse el Artículo 18. Mientras se procede a ello y de forma inmediata, debe garantizarse la excepcionalidad de esta prestación, fijarse niveles de la prestación que supongan ingresos dignos, garantizar el pleno acceso a la protección social, establecerse puentes para su profesionalización y mejorar la disponibilidad de datos que permitan realizar un efectivo seguimiento de la aplicación de la prestación (desagregados por sexo, por afiliación a regímenes, por estatus migratorio...).

14.2. Clarificación del papel del empleo de hogar

Si bien el Libro Blanco de atención a las personas en situación de dependencia sí contemplaba el empleo de hogar, la ley omite determinar cuál es el papel que este ha de jugar. No se incluye entre los cuidados profesionales, ni entre los no profesionales. De facto, actúa como otro pilar esencial de la atención a la dependencia; la forma de operar de la ley 39/2006 fomenta de hecho la contratación irregular de empleo de hogar. Debe clarificarse el papel del empleo de hogar, delimitar sus funciones y las cualificaciones exigidas. Lo anterior ha de armonizarse con el proceso de profesionalización de los diversos trabajos de cuidados.

14.3. Desarrollo de servicios públicos de calidad y gestión directa

Han de potenciarse las prestaciones vinculadas al servicio, desarrollando servicios públicos adecuados (ayuda a domicilio, centros de día y noche y atención residencial). Estos han de ser de calidad y gestión directa por parte de la Administración, revirtiendo la actual tendencia privatizadora del desarrollo del SAAD. Igualmente deben desarrollarse las prestaciones destinadas a promover la autonomía personal.

Objetivo 8: Constitución de los cuidados en eje de un nuevo modelo (re)productivo sostenible

La situación de crisis obliga a buscar un nuevo modelo productivo sostenible. Entre las cualidades que determinan la insostenibilidad del modelo actual está la delegación de la responsabilidad de garantizar los cuidados a las mujeres en los hogares y la desvalorización social y económica de los cuidados.

Medidas:

15. Revisión de las medidas anti-crisis

Las medidas actualmente en marcha han de revisarse acorde a los siguientes lineamientos:

15.1. Redireccionamiento de la inversión hacia la generación de servicios públicos de cuidados de calidad y gestión directa

La inversión pública contenida en planes tales como PlanE ha de redirigirse hacia la construcción y puesta en marcha de nuevos servicios públicos de cuidados y hacia la mejora de los existentes. Esto es un mecanismo de creación de empleo inmediata y sostenida en el tiempo (al tratarse de sectores intensivos en mano de obra que responden a necesidades perentorias y en auge). Han de tratarse de servicios públicos, de calidad y gestión directa. Incluyen los servicios de atención a la dependencia, los cuidados infantiles, así como el mantenimiento y/o recuperación de los estándares de universalidad y calidad de los sistemas educativo y sanitario.

15.2. Aplicación a la población migrante

Las medidas adoptadas para sostener el nivel de ingresos de los hogares y, por ende, el consumo, no resultan de aplicabilidad a la población migrante, ya que ésta, al perder la prestación por desempleo, pierde su autorización de residencia y trabajo. Ha de garantizarse la aplicabilidad de las medidas a la población migrante, así como contemplarse medidas específicas para garantizar sus derechos y condiciones de vida adecuadas. Por ejemplo, no rechazar renovaciones a quienes no han podido cotizar el mínimo requerido por haber perdido el empleo.

16. Situar los cuidados como eje central de la ley de economía sostenible

La asunción de una responsabilidad pública en los cuidados ha de ser parte constitutiva de un nuevo modelo de desarrollo sostenible.

Esto exige, cuando menos, el desarrollo de servicios públicos de cuidados de calidad y gestión directa; la revisión del sistema de prestaciones para garantizar efectivamente el derecho a compaginar trabajo remunerado y trabajo de cuidados no remunerado; la reformulación del modo de funcionamiento del mercado laboral, rompiendo con la idea de que el trabajador estándar es aquel que no tiene necesidades de cuidados propias ni responsabilidad sobre los cuidados ajenos (lo cual exige contemplar medidas como la reducción de la jornada laboral sin pérdida de salario); la exigencia de responsabilidades a las empresas en la medida en que se benefician de los cuidados gratuitos que garantizan la reproducción cotidiana y generacional de la mano de obra; y la revisión del sistema impositivo desde una óptica de equidad de género y de priorización de los cuidados.

17. Análisis de impacto de género

Tras la aprobación de la Ley 30/2003, las disposiciones normativas que elabora el Gobierno han de ir acompañadas de un preceptivo informe de impacto de género, lo cual ha sido incumplido en la aprobación de varias de las medidas anti-crisis. Esto impide asegurar que las disposiciones aprobadas no refuerzan el rol de las mujeres como cuidadoras no pagadas o mal pagadas.

Toda medida anti-crisis, así como la Ley de Economía Sostenible y la propia propuesta de reforma del REEH, ha de ir acompañada de un riguroso informe de impacto de género, que atienda de forma diferencial a la situación de las mujeres migrantes.





© ACSUR-LAS SEGOVIAS

© UN-INSTRAW

Autoría colectiva:

Este texto es el resultado del diálogo entre los grupos participantes en el seminario “La reforma del Régimen Especial de Empleo del Hogar: cruces con la inmigración y un debate de fondo ¿cómo reorganizamos los cuidados?”.

Coordinación del proceso:

Silvia López Gil

Organizaciones promotoras de la iniciativa:

AC SUR-LAS SEGOVIAS y UN-INSTRAW

Financiación:

Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo y Dirección General de Igualdad de Oportunidades del Área de Gobierno de Familia y Servicios Sociales del Ayuntamiento de Madrid

Diseño y maquetación:

Taller de diseño [taller@traficantes.net]

Impresión:

Queimada Gráficas

info@queimada.net

Este pliego de propuestas es el resultado del proceso de diálogo político en el que han participado los siguientes grupos y asociaciones:



ACSUR - LAS SEGOVIAS
Forum de Política Feminista
Asamblea Feminista de Madrid
Asociación Rumiñahui

Centro de Día para Mujeres Iberoamericanas Pachamama

Asociación Candelita

Xarxa de Dones Inmigradas de Catalunya

Por Derecho Propio

Grupo Cita de Mujeres de Lavapiés

SEDOAC (Servicio Doméstico Activo)

Territorio Doméstico

Agencia de Asuntos Precarios

Oficina de Derechos Sociales de Sevilla (ODS)

Subforo de mujer del Foro de Vida Independiente

SISMA MUJER

S. Coop. Madrid de Iniciativa Social Abierto Hasta el Amanecer

Asociación de Trabajadoras de Hogar de Valladolid

Asociación de Trabajadoras de Hogar de Bizkaia

Asociación de Emplegadas de Fogar Xiara

Asociación de Trabajadoras de Hogar de Granada

Plataforma Estatal de Trabajadoras de Hogar

CÁRITAS Albacete

CÁRITAS España

Cruz Roja Española

Coordinadora de Minusválidos de Madrid

Plataforma por la Igualdad de Derechos

de las Empleadas de Hogar

Centro de Investigación para la Inmigración,

el Desarrollo y la Cooperación (CIIDYC)

Proyecto Abriendo Mundos

ARI - PERU

