



**LAS MUJERES INMIGRANTES INTERNAS EN EL SERVICIO DOMÉSTICO EN LA BAHÍA DE CÁDIZ:
ENTRE LA PRECARIEDAD Y LA NEGACIÓN DE LOS DERECHOS**



LAS MUJERES INMIGRANTES INTERNAS EN EL SERVICIO DOMESTICO EN LA BAHÍA DE CÁDIZ: ENTRE LA PRECARIEDAD Y LA NEGACIÓN DE LOS DERECHOS

INTRODUCCION

La APDHA e interés de este estudio

EL SERVICIO DOMÉSTICO EN ESPAÑA

Algunos datos sobre el servicio doméstico

El servicio doméstico en la provincia de Cádiz

ECONOMÍA SUMERGIDA Y TRABAJO DOMÉSTICO

CARACTERÍSTICAS DEL SECTOR DEL EMPLEO DE HOGAR

Diferencias entre empleadas de hogar

Características de las empleadas

Un sector laboral fuertemente feminizado

Un sector laboral con una importante presencia de inmigrantes

PERFIL MEDIO DE LAS PERSONAS ENTREVISTADAS

Cuadro resumen del perfil de las mujeres entrevistadas

SENTIMIENTOS DE LAS MUJERES INMIGRANTES INTERNAS EN EL SERVICIO DOMESTICO EN LA BAHIA DE CADIZ.

PERSPECTIVAS ANTE LA CRISIS

RÉGIMEN LEGAL, LEY DISCRIMINATORIA, CARÁCTER ESPECIAL DEL SERVICIO DE HOGAR, NUEVO DECRETO 2011

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE INTERVENCIÓN

Cuatro conclusiones fundamentales alrededor del servicio doméstico

Propuestas de intervención



Asociación Pro Derechos Humanos de Andalucía

Delegación de Cádiz

c. Buenos Aires nº 18, bajo

11003 Cádiz

956228511

cadiz@apdha.org

www.facebook.com/Apdha.Cadiz

<http://apdhacadiz.wordpress.com/>

www.apdha.org

INTRODUCCIÓN: LA APDHA E INTERÉS DE ESTE ESTUDIO

La APDHA (Asociación Pro Derechos Humanos de Andalucía) es una asociación de carácter privado, sin ánimo de lucro, cuyo fundamento lo constituye la Declaración Universal de los Derechos Humanos, proclamada por la ONU en 1948. Aunque el ámbito de afiliación de la APDHA y su área directa de actuación sea el territorio andaluz, su actividad puede alcanzar ámbito universal porque los Derechos Humanos son patrimonio de toda la Humanidad; por esto pretende reivindicar la plena vigencia de los Derechos Humanos como instrumento de transformación de conciencias y de la propia sociedad, denunciando sus incumplimientos con todos los instrumentos a su alcance y apoyando las víctimas de las violaciones y sensibilizar sobre sus principios en toda la sociedad andaluza.

Para llevar a cabo estos objetivos, la APDHA se organiza en delegaciones territoriales. En total son once delegaciones repartidas a lo ancho de toda Andalucía: Sevilla, Sierra Sur, Huelva, Algeciras, Jerez de la Frontera, Córdoba, Málaga, Granada, Almería, Ronda y Bahía de Cádiz. Esta última dispone de seis sedes diferentes repartidas en todo el territorio de la bahía gaditana y Janda.

En la labor que se realiza de atención a inmigrantes, la APDHA de Cádiz se enfrenta diariamente a la realidad del fenómeno de la inmigración y muchas de las personas que vienen a la asociación son mujeres que trabajan en el servicio doméstico, y que exponen a veces las dificultades laborales, sociales, económicas vinculadas a la actividad que ejercen. Ante la falta de conocimiento sobre esta realidad de las trabajadoras domésticas en la Bahía de Cádiz, la APDHA decidió realizar un trabajo de investigación sobre este tema, para recoger testimonios, historias personales e intentar dar una cara más humana a una faceta de la inmigración siempre presentada como un fenómeno de masas.

EL SERVICIO DOMESTICO EN ESPAÑA

En la sociedad medieval europea el concepto de familia difería considerablemente de la noción actual. Ésta estaba basada esencialmente en la co-residencia y el parentesco cercano. Los nobles vivían rodeados de sirvientes y de pobres, quienes se hallaban hacinados en una o dos habitaciones: el concepto de intimidad, no se concebía. Al finalizar la época medieval fue cuando se desarrolló el modelo de "familia cristiana" basado en una vida familiar inserta en un ámbito privado y la figura materna se encargó de las tareas domésticas y de la crianza de los hijos. Así, el modelo de familia de la burguesía y del capitalismo, se caracteriza por la privacidad y el aislamiento. El sector del trabajo doméstico fue el mecanismo principal mediante el cual la población campesina podía ingresar al mercado de trabajo urbano, antes de que éste se industrializase.

Ya en el siglo XX y durante las cuatro décadas de la dictadura, hasta 1975, España estuvo sometida a una fuerte cultura católica que hace que sean las mujeres quienes se responsabilicen del cuidado familiar. Posteriormente, con la conquista de la democracia el Estado de Bienestar sufrió un desarrollo considerable, pero se seguían manteniendo situaciones y costumbres heredadas del anterior periodo.

Hoy si la pareja debe trabajar fuera de casa, los cónyuges se ven obligados a acudir al apoyo que les brindan los abuelos para el cuidado de los hijos. También participan de manera activa otros miembros de la familia o algún miembro externo. Esta red informal es una respuesta ante la falta de servicios a las familias por parte del Estado¹. Actualmente muchas mujeres se han incorporado al mercado de trabajo y las familias tienen una forma más nuclear, por ello necesitan de una empleada de hogar que no pertenece a la red familiar y que tienen que pagar. Esta empleada de hogar realiza las funciones que venía asumiendo la mujer dentro del seno del hogar porque ésta no está y sigue dándose un reparto no equitativo entre hombres y mujeres.

Estamos frente a una expansión de la prestación de servicios que se generan alrededor de las necesidades de las familias. Estos servicios de proximidad tienen la característica de que colaboran con las familias en su funcionamiento y son suministrados ya sea por el Estado, a través de la Administración o por el mercado. Tales servicios constituyen verdaderos nichos de empleo, sobre todo para la mujer. A pesar de los esfuerzos generados anteriormente por parte del Estado español, hasta el inicio de la crisis económica y la actual política de recortes, aún queda mucho por hacer frente al aumento de la población y el cuidado a los miembros más vulnerables. Este cuidado sigue estando en manos de las familias y recae sobre todo en la mujer autóctona y, en ausencia de esta, sobre la mujer inmigrante. Ante situaciones como la participación de la mujer española en la economía, su evidente doble carga laboral y el insuficiente apoyo del Estado, en cuanto a la promoción de servicios de atención a las personas, hace que la mujer inmigrante encuentre un nicho laboral en el trabajo doméstico.

¹ Artazcoz, L., et al 2004, Deven, F. S., Inglis, P., Moss y P., Petrie, 1998

ALGUNOS DATOS SOBRE EL SERVICIO DOMÉSTICO

Todos los datos se refieren al mes de marzo de 2012²

Tabla nº 1. Datos de afiliación

Total Afiliados ocupados a la Seguridad Social	16.902.530
Afiliados en el Régimen General S.E. Hogar (desde 1.1.2012)	90.634
Afiliados en el Régimen Especial Hogar (en extinción)	216.802
Afiliados en el Régimen Especial Hogar, continuos	150.753
Afiliados en el Régimen Especial Hogar, discontinuos	66.049
Afiliación de Trabajadores Extranjeros	1.346.081
Afiliación de Trabajadores Extranjeros (Hogar)	129.925
Afiliación de Trabajadores Extranjeros (Hogar) de la UE	18.207
Afiliación de Trabajadores Extranjeros (Hogar) no de la UE	111.718

Debemos señalar que desde el 1 de enero de 2012, con la aprobación del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar; el Régimen Especial de Empleados del Hogar en la Seguridad Social debe extinguirse, e incorporarse todos dentro del Régimen General, con el apartado de Sistema Especial Empleados Hogar.

Son 307.436 personas las que, en un régimen o en otro, están dadas de alta como trabajadoras del servicio doméstico, o empleadas de hogar; esto supone el 1'818 % del total de afiliaciones.

Los trabajadores extranjeros suponen el 7'963 % del conjunto de afiliados, esto es 1.346.081 personas. Sin embargo, relacionando la afiliación de trabajadores extranjeros con las personas trabajadoras del servicio doméstico, es decir 129.925 sobre 216.802, descubrimos que suponen el 59'927 %. Esto nos pone de manifiesto que más de la mitad de las personas afiliadas como empleadas de hogar son extranjeras.

Además el peso importante en este tipo de empleo, recae en ciudadanos que no provienen de la Unión Europea, concretamente el 85'986 %.

Tabla nº 2. Evolución de la afiliación en el R.E. Hogar, desde 2001 a 2011

2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
156.019	175.361	185.250	181.214	279.066	338.668	277.369	280.018	288.677	293.793	296.293

Tabla nº 3. Afiliación en Andalucía en ambos Regímenes de Hogar

Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla	Andalucía
1.939	2.955	2.249	4.039	1.080	1.479	8.782	9.716	32.240

Tabla nº 4. Afiliación de Extranjeros en Andalucía en ambos Regímenes de Hogar

Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla	Andalucía
1.012	1.714	1.025	2.084	615	745	6.070	5.360	18.627

En Andalucía, el porcentaje de extranjeros en relación al total de trabajadores del servicio doméstico, es algo más bajo que la media nacional, concretamente un 57'776 %. Siendo Málaga con un 69'118 % el más alto y Córdoba con el 45'575 el más bajo.

² http://www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/Est/aaa/Afiliaciones_en_alta_laboral/AplicacionesPub

Tabla nº 5. Países de Origen y Porcentaje de los Extranjeros Afiliados en España y Andalucía en ambos Regímenes de Hogar

ESPAÑA			ANDALUCÍA		
UNIÓN EUROPEA			UNIÓN EUROPEA		
Alemania	252	0'13 %	Alemania	26	0'13 %
Austria	13	0'00 %	Austria	0	0'00 %
Bélgica	22	0'01 %	Bélgica	5	0'02 %
Bulgaria	4.392	2'37 %	Bulgaria	238	1'27 %
Chipre	0	0'00 %	Chipre	0	0'00 %
Dinamarca	4	0'00 %	Dinamarca	2	0'01 %
Eslovaquia	31	0'01 %	Eslovaquia	3	0'01 %
Eslovenia	3	0'00 %	Eslovenia	1	0'00 %
Estonia	7	0'00 %	Estonia	5	0'02 %
Finlandia	9	0'00 %	Finlandia	2	0'01 %
Francia	106	0'05 %	Francia	15	0'08 %
Grecia	5	0'00 %	Grecia	1	0'00 %
Hungría	26	0'01 %	Hungría	2	0'01 %
Irlanda	9	0,00 %	Irlanda	3	0'01 %
Italia	260	0'14 %	Italia	28	0'15 %
Letonia	23	0'01 %	Letonia	1	0'00 %
Lituania	88	0'04 %	Lituania	20	0'10 %
Luxemburgo	1	0'00 %	Luxemburgo	0	0'00 %
Malta	1	0'00 %	Malta	0	0'00 %
Países Bajos	55	0'02 %	Países Bajos	4	0'02 %
Polonia	1.446	0'78 %	Polonia	56	0'30 %
Portugal	1.096	0'59 %	Portugal	31	0'16 %
Reino Unido	150	0'08 %	Reino Unido	42	0'22 %
Republica Checa	27	0'01 %	Republica Checa	5	0'02 %
Rumanía	18.084	9,76 %	Rumanía	1.016	5'45 %
Suecia	8	0'00 %	Suecia	3	0'01 %
NO UNIÓN EUROPEA			NO UNIÓN EUROPEA		
Marruecos	12.842	6'99 %	Marruecos	2.231	11'97 %
Ecuador	14.376	7'76 %	Ecuador	852	4'57 %
Colombia	12.366	6'68 %	Colombia	1.166	6'25 %
China	1.029	0'55 %	China	103	0'55 %
Bolivia	35.600	19'23 %	Bolivia	3.839	20'60 %
Perú	9.708	5'24 %			
Argentina	2.633	1'42 %	Argentina	442	2'37 %
Ucrania	7.234	3'90 %	Ucrania	1.587	8'51 %
Dominicana (República)	6.536	3'53 %	Dominicana (República)		
Paraguay	14.948	8'07 %	Paraguay	2.029	10'89 %
			Senegal	97	0'52 %
			Malí	6	0'03 %
Resto de Países	41.448	22'39 %	Resto de Países	4.765	22'58 %
TOTAL UE	26.119	14'10 %	TOTAL UE	1.509	8'10 %
TOTAL NO UE	158.991	85'89 %	TOTAL NO UE	17.118	91'89 %
TOTAL EXTRANJEROS	185.110		TOTAL EXTRANJEROS	18.627	

EL SERVICIO DOMÉSTICO EN LA PROVINCIA DE CÁDIZ

Cádiz tiene, en marzo de 2012, 2.955 personas afiliadas en ambos regímenes de hogar en la Seguridad Social; de ellas 1.714 son extranjeras, lo que supone un 58'003 %, esto es, igual que la media nacional y algo más que la media andaluza.

Por género, nos encontramos con que 2.680 son mujeres, es decir un 90'693 %, frente a los 275 hombres que suponen el 9'306 % del total.

Del total de extranjeros 1.714, nos encontramos con que 1.499 son mujeres frente a 215 hombres, esto significa un 87'456 % con respecto a los hombres.

Abundando en los países de origen de estos trabajadores, en la provincia de Cádiz, 78 son de países de la UE y 1.636 son de países fuera de la UE.

Al igual, que hemos hecho referencia en párrafos anteriores, no disponemos de datos y estudios fiables, sobre las personas que están trabajando en este sector sin estar de alta en la seguridad, al igual que es extremadamente complicado conocer el número de inmigrantes, con papeles o sin ellos, que trabajan en el servicio doméstico.

Con lo que, resumiendo, podemos decir que en Cádiz hay casi tres mil personas afiliadas a la seguridad social como trabajadoras del hogar y que mayoritariamente son mujeres, un 90%. Algo más de la mitad, un 58%, son extranjeros de los cuales también mayoritariamente son mujeres, en este caso un 87% y fundamentalmente un 95%, provienen de países que no forman parte del la Unión Europea.

Se hace necesario aclarar las diferencias y los matices de cada uno de los términos:

Economía Sumergida

Podríamos definir economía sumergida, como: “el conjunto de actividades de producción de bienes y prestación de servicios para el mercado que eluden normas, tanto fiscales como de cualquier otro tipo con contenido económico, entre las que se encuentran las regulaciones laborales, las referidas al medio ambiente, las normas técnicas, las de seguridad, etc.” No estaríamos hablando de actividades como el contrabando, el tráfico de drogas y otros tipos de “delincuencia” o actividades consideradas socialmente “ilícitas”, sino sólo de actividades económicas que son en sí mismas lícitas y legales, pero que se desarrollan incumpliendo la legislación laboral, fiscal, etc. En este sentido, es importante resaltar que un componente fundamental es la voluntad de ocultar la actividad o las condiciones en las que se realiza, precisamente para eludir los costes.

Tampoco estaríamos hablando de otras actividades económicas que se suelen calificar de informales, como es el caso de actividades de producción de bienes o servicios no ligadas al mercado, realizadas por familias para su propio consumo o para transacciones que no entran en los circuitos del mercado. En estos casos se trataría más bien de una economía familiar tradicional.

También sería importante distinguir entre el “trabajo clandestino”, refiriéndose a actividades legales que se practican de forma oculta para escapar de los costes, pero hechas por trabajadores/as que pueden trabajar según la ley; y “trabajo negro”, refiriéndose a actividades en las que se explota el trabajo de niños o inmigrantes sin papeles, es decir, hecho por personas que no pueden trabajar legalmente. Existe una diferencia sustancial: la total indefensión de los segundos y la especial degradación de sus condiciones de trabajo.

Según el CES, “se trata de un fenómeno cuyos perfiles son difícilmente aprehensibles, porque lo habitual no son las situaciones de total ocultación de una actividad, sino las formas parciales de irregularidad”. La diversidad y multiplicidad de situaciones en relación con la irregularidad, viene marcada en gran medida por los procesos de deslocalización y descentralización productivas que conllevan dinámicas de subcontratación.

Podemos considerar que la economía sumergida es una característica del empleo doméstico, ya que así lo confirman los datos de los que disponemos: unas 440.000³ trabajadoras del servicio doméstico sin cotizar a la seguridad social, frente a poco más de 300.000 que están afiliadas en la actualidad.

Trabajo Doméstico

Gracias a la OIT (Organización Internacional del Trabajo) y tras el Convenio Sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos⁴ se ha logrado

³ CC.OO y “Diez minutos bien empleados” RNE-R5 Servicio doméstico. Programa del 14/06/2012

⁴ OIT. AP núm. 15A

tener por primera vez una definición del trabajo doméstico reconocida universalmente. El artículo 1 del documento 4 da la definición siguiente:

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

En efecto es una terminología básica pero que define los grandes rasgos el trabajo doméstico tal como se concibe en el mundo. Es una definición de consenso para una realidad que comporta varias facetas. La manera de considerarlo en cada país varía mucho y depende de la heterogeneidad de las tareas a cumplir, de las situaciones de empleo y de las nacionalidades de las personas empleadas.

La Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones de la OIT⁵ da una lista detallada de las varias tareas que los trabajadores domésticos pueden tener que realizar. Entre todas estas actividades hay unas que se ejercen más a menudo que otras. Las tareas de limpieza y de cuidado son las más desarrolladas, y son comúnmente realizadas por las mujeres. Por contra, las tareas de vigilancia, de jardinería o de conducir vehículos son mucho menos desarrolladas, y son ocupaciones generalmente cubiertas por los hombres y, de hecho, el empleo de hogar es una cuestión de género en gran medida y es un sector considerablemente feminizado.

Las trabajadoras del servicio doméstico ejercen como empleadas por cuenta ajena en hogares particulares, cubriendo (en todo o en parte) tareas que contribuyen a la producción de bienes y servicios para los miembros del grupo familiar que las emplea. Realizan, pues, una parte del trabajo doméstico (no destinado al mercado y, por tanto, sin valor de cambio) pero recibiendo a cambio una remuneración monetaria. Por sus funciones se encuadran dentro del ámbito de la privacidad (del hogar que las emplea) pero por su condición sociolaboral se mueven en un ámbito público (asalariadas dentro de un mercado de trabajo).

La normativa que ha avalado esta actividad no ha sido clara en la consideración de la misma como un trabajo sino como una prestación de servicios, además se primaba la relación de confianza y privacidad de cada domicilio a los derechos laborales, la terminología “servicio doméstico” en vez de “empleo doméstico” o “empleo en el hogar” así lo corrobora.

También hay que diferenciar entre el trabajo a domicilio que es el que se realiza dentro del domicilio del empleador pero no hace referencia a las tareas del hogar (por ejemplo labores de fontanería, limpieza de fosa séptica, etc.) y el trabajo doméstico que es el que hemos definido antes.

⁵ OIT. Clasificación internacional Uniforme de Ocupaciones. La clasificación actualizada fue adoptada en diciembre del 2007 y es conocida como la CIUO-08.

El 16 de junio de 2012 en la Declaración por el Día Internacional del Trabajo doméstico con el título "Trabajo Decente para los trabajadores domésticos ahora", la OIT hace referencia que en su 100 sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo (16 de junio de 2011) se adoptó la Convención 189 sobre el trabajo decente para los trabajadores domésticos, y se pide un compromiso global y la ratificación por parte de los estados. Hasta ahora tan solo lo ha ratificado Uruguay. Entre las consideraciones recogidas en la C189, se establece que se reconozca la contribución de los trabajadores domésticos en el desarrollo de las sociedades, tanto de las que proceden como en las que están desarrollando su trabajo; se pide que sean tratados con respeto y dignidad y que sea efectivo su derecho de asociación y sindicación.

Estas medidas contribuirían a la dignificación de esta actividad, pero como se puede observar queda mucho por hacer.

CARACTERÍSTICAS DEL SECTOR DEL EMPLEO DE HOGAR

Diferencias entre Empleadas de Hogar

El colectivo de los trabajadores domésticos se caracteriza por una gran heterogeneidad: el propio carácter artesanal de este trabajo hace que sean muy variadas las tareas a realizar. De ahí la necesidad de estructurar el sector de servicios domésticos según criterios que ayuden a captar sus diferencias internas y por eso no parece oportuno clasificarlo en base al tipo de actividad desempeñada. Parece más pertinente aplicar el criterio basado sobre el tiempo, es decir en el tiempo de presencia en el hogar contratante, lo que permite distinguir tres figuras básicas: interna, externa fija y asistenta por horas:

Incluimos testimonios recogidos de las entrevistas realizadas por la APDHA entre trabajadoras, que ilustran el panorama del servicio doméstico en la Bahía de Cádiz, en la voz de sus protagonistas:

- La "interna", prototipo tradicional de la empleada de hogar, tiene su residencia en el hogar contratante y representa el modelo más atrasado, prácticamente carente de vida autónoma y subordinada plenamente (en lo afectivo y lo laboral) a los empleadores.

Así nos lo ha contado A.S., mujer colombiana, trabajadora interna en San Fernando:

"La primera vez que trabajé era por un señor, era con su mama. Me echó de su casa. Al morir su madre, me echó a la calle."

"Me impedía a veces de salir durante mi día de descanso para quedarme en casa a cuidar a su mama."

- La "externa fija" crea también lazos de dependencia personal, pero al residir fuera tiene la posibilidad de generar una vida autónoma y una relación más cercana a lo laboral-formal.

Así nos lo ha contado V., mujer dominicana, trabajadora externa en El Puerto de Santa María:

"Se lo hago todo para el mismo dinero, no estoy sacando cuenta de lo que hago."

"Estoy aquí por obligación, por necesidad y nunca he fallado, desde que tengo una habitación y salgo de la casa aunque sea para dormir me siento libre soy más tranquila, trabajo lo mismo pero estoy mas contenta".

- La "asistenta por horas" tiene, en principio, menor implicación personal y la posibilidad de combinar el trabajo en varios hogares o con el mantenimiento de una presencia más constante en su propia familia.

En nuestro caso, hemos decidido concentrarnos e investigar la primera figura (trabajadora de hogar interna) en la Bahía de Cádiz.

Características de las Empleadas

En general las mujeres son uno de los grupos más afectados por el trabajo irregular en el servicio doméstico. En este sector es casi exclusiva la presencia de mujeres. Por ello, se puede hablar de la importante feminización de la economía sumergida en el servicio doméstico.

Algo más del 97 % son mujeres mientras los hombres apenas supera al 3 % y por tanto, parece legítimo referirse al conjunto del sector utilizando el género femenino.

Las mujeres que trabajan en este sector sufren una discriminación por género, porque vienen a realizar una ocupación que se cree que está dentro de las capacidades femeninas. La falta de valor social de la actividad genera precariedad e informalidad, aun más para las mujeres inmigrantes, más debilitadas por sus condiciones de no ciudadanas.

Además se nota la creciente presencia de inmigrantes (regulares e irregulares), que acceden a un trabajo con escasas necesidades de cualificación y en el que las posibilidades de control por parte de la administración son reducidas.

Atendiendo al nivel de instrucción académica tenemos que casi la totalidad de trabajadoras del sector no supera el nivel de estudios primarios completos y algo más de la mitad es analfabeta o sólo sabe leer. En cuanto a la situación familiar casi la mitad está casada.

Un sector laboral fuertemente feminizado

El trabajo doméstico ha sido históricamente un conjunto de tareas realizadas dentro del hogar familiar por uno o más miembros del grupo familiar para contribuir al bienestar del hogar. Originalmente, el trabajo doméstico no es reconocido como un empleo. Es más parte de la esfera privada y es recogido por los miembros de la familia como parte de las obligaciones a realizar para la prosperidad familiar, o también como una contribución, de forma indirecta, a su éxito económico. Por lo tanto, está desprovisto de cualquier compensación económica.

Una de las características del trabajo doméstico es que es un sector altamente feminizado. Los estudios sociológicos han demostrado que en todas las formas de cultura y desde siempre, los hombres y las mujeres son asignados, por género, a diferentes tareas y actividades.⁶ El empleo del hogar es uno de los ejemplos más notables de la existencia de la división sexual del trabajo. De hecho, en las sociedades occidentales, el trabajo doméstico, en que se incluyen las tareas del hogar, alimentación, crianza de los hijos, el cuidado de los enfermos y ancianos, es realizado por mujeres. El trabajo doméstico se ve como una cosa natural, que no merece salario y tiene un valor social bajo. Por lo tanto, estas actividades están directamente asociadas con la "naturaleza" de las mujeres, en general se considera que no requiere ninguna cualificación específica, ser mujer es suficiente. Además, la mujer que trabaja principalmente en la esfera privada, ve como su inversión y su trabajo es a menudo invisible.

Así nos lo ha contado V., mujer dominicana, trabajadora externa en El Puerto de Santa María:

"No estoy a gusto porque no me valoran lo que yo hago."

"Trabajo pero es como si no estuviera trabajando. Para el gobierno, no estoy trabajando."

Los cambios en la adquisición de independencia y la profesionalización de las mujeres desde los años sesenta nos llevan a creer que la división sexual del trabajo estaba desapareciendo y que los hombres y las mujeres ahora tenían un acceso relativamente

⁶ Recomendamos la ponencia: "División Sexual del Trabajo y Políticas Públicas" de María Pazos Morán. Instituto De Estudios Fiscales, España. Empresas Sabias I Congreso Internacional por la Igualdad. Valencia, 10 de noviembre de 2008.

igual a la esfera pública y el reconocimiento social por su trabajo. Sin embargo, observamos que la segregación de género se refleja en el mundo profesional. De hecho, hay sectores profesionales significativamente feminizados. El sector doméstico es el ejemplo más obvio.

Desde los años sesenta, las mujeres occidentales han comenzado su empoderamiento económico. Hoy, las mujeres que trabajan han llegado a un nivel comparable al de los hombres. Las mujeres que trabajan fuera del hogar se han descargado de las tareas domésticas y han tenido que buscar personas fuera de la casa para encargarse de estas obligaciones. Por lo tanto, el trabajo doméstico (no remunerado), históricamente dedicado a la anfitriona, se ha convertido en un sector de empleo.

Así nos lo ha contado V.C., mujer rumana, trabajadora interna en El Puerto de Santa María:
“Cuando he trabajado, he trabajado como interna pero era mucho trabajo: niños y tareas de casa y cocina y plancha. Imagínate por la mañana hasta por la noche. Mi jefa quería trabajar fuera de casa, era abogada tenía tres niños, el marido no quería que trabajase fuera, el pequeño tenía sólo un año, por fin ella lo organizó todo, convenció al marido dijo que todo estará igual en la casa, necesitaba trabajar fuera, eso me decía, así estaba más feliz.”

Sin embargo, este sector de empleo ha recibido los valores simbólicos que tenía el trabajo doméstico original. En otras palabras, se da una reproducción del orden social en el contexto laboral. De hecho, el trabajo doméstico todavía es una ocupación casi exclusivamente femenina. A pesar del paso del trabajo doméstico a la situación de la actividad profesional propia, todavía no es portador de reconocimiento social, todavía es una actividad invisible y es a menudo sinónimo de inseguridad. Conserva su función simbólica y no se percibe realmente como "trabajo". A pesar de su entrada en el sector laboral, siempre es asociado con la esfera privada, la distinción entre el lugar de trabajo y lugar de vida esta poco claro y la falta de reconocimiento del trabajo doméstico como "trabajo" le encasilla en un estado de baja consideración económica y social.

Por ello las organizaciones que trabajamos con empleadas domésticas reivindicamos que la actividad sea considerada un empleo no una prestación de servicios ni un régimen de servidumbre y vemos primordial un cambio de denominación: utilizar el término empleo doméstico o empleo de hogar y no servicio doméstico.

Un sector laboral con una importante presencia de inmigrantes.

El incremento de la inmigración a los países europeos es una característica de los patrones contemporáneos de la movilidad global. Desde los años 90, al proceso de migración se ha añadido una nueva categoría: las mujeres inmigrantes, que se han incluido en gran parte en el proyecto migratorio transnacional con fines económicos o de reunificación familiar. En los últimos años, los estudios han demostrado que, cada vez más, las mujeres buscan la aventura de la inmigración, en condiciones tan difíciles o más que los hombres y con el objetivo de realización económica y profesional. En el caso español, la población inmigrante femenina se concentraba en el área laboral del empleo doméstico. Ocupan una posición importante, en función de su situación jurídica y de oportunidades en el sector del empleo, tanto dentro del sistema legal como en la economía sumergida. En el sistema legal (Sistema Especial del Régimen de la Seguridad Social) los trabajadores inmigrantes representan el 60 %⁷ del ámbito doméstico y los servicios de proximidad. Sin embargo, aceptan con mayor facilidad por su situación, el

⁷ http://www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/Est/aaa/Afiliaciones_en_alta_laboral/AplicacionesPub

trabajo en la economía informal, sin seguridad social o cualquier tipo de contrato (por desgracia, es difícil definir con precisión el número de personas que trabajan en el sector informal).

La población inmigrante que trabaja en el sector doméstico se define también por su origen. Hay tres grupos prioritarios: la comunidad latinoamericana es la más activa en este sector laboral, con un predominio de nacionalidad boliviana, le sigue Ecuador, Colombia, Perú, Argentina, Paraguay. También hay una importante presencia de trabajadores en Europa del Este (Rumania, Bulgaria, Ucrania, Polonia). Por último, hay unos miles de inmigrantes marroquíes⁸.

Por lo tanto podemos concluir que el sector del trabajo doméstico es un área en particular caracterizado por la feminización y la etnización de la mano de obra. Pero, ¿por qué este sector está mucho más ocupado por mujeres inmigrantes? Las causas son varias y hay diferentes teorías. Todo parece indicar que la mejora del nivel educativo de los "trabajadores nacionales", combinado con la precariedad, la dificultad y el bajo prestigio social del trabajo doméstico hace que se encuentren menos trabajadores españoles en este sector de empleo. Además, las áreas fuertemente favorables a la economía informal son más propensas a ser ocupadas por la población inmigrante, que sufre la discriminación en el empleo en el sector formal por la falta de ciudadanía y residencia legal. Por último, el trabajo doméstico se ha convertido gradualmente en un nicho laboral, no hay concurrencia con la mano de obra española y por tanto es más fácil de integrar a la población inmigrante.

Sin embargo actualmente se observa que la situación de crisis por la que atraviesa nuestro país ha propiciado un progresivo retorno de las mujeres españolas al trabajo doméstico. No se refleja en los datos de la Seguridad Social, prueba de que el empleo doméstico sigue siendo una actividad mayoritariamente desarrollada en la economía sumergida a pesar de las últimas modificaciones legislativas.

Con la vuelta a casa de muchas mujeres españolas, se produce una mayor competencia entre nacionales y extranjeras. Mayoritariamente los empleadores prefieren personas nacionales, incluso se observan situaciones de diferencia jerárquica dentro del desarrollo del trabajo (empleadas españolas que "mandan" sobre las inmigrantes) y en el caso de preferir extranjeras se hace por considerar que una empleada extranjera en el imaginario popular se quejará menos y cumplirá más con sus obligaciones.

Así nos lo ha contado M.C., mujer rumana, trabajadora interna en Cádiz:

"Como vienes de fuera se aprovechan porque tienes que aguantar lo que encuentras. En Rumanía no hacen diferencia entre rumanas y extranjeras, aquí sí".

"En un día bueno en mi trabajo estaba muy tranquila, pero había otra mujer que se quedaba con la señora mayor dos horitas para que pudiera salir yo, pero a veces llegaba más tarde o quería salir antes y me mandaba de volver o esperarla, yo me quejaba y me decía- si te va mal vete a tu país ¿a quien crees que van a preferir a mi que soy española o a tí?, y se reía."

Si el aspecto discriminatorio del sector afecta a las mujeres locales, el impacto suele ser más problemático para las trabajadoras extranjeras más debilitadas por su condición de no ciudadanas y sus dificultades para conseguir su residencia legal en España. Algunos estudios sugieren que las mujeres inmigrantes son sometidas a tres niveles de discriminación.

⁸ R.S. Parreña, *The Global Servants: Migrant Filipinas Domestic Workers in Rome and Los Angeles*, Stanford University Press Palo Alto (California), 2001, pág 62. Tomado de Solé, C. y Parella Rubio, S., (2006).

En primer lugar, conocen la desventaja de ser una mujer. Mientras que en Europa, se han producido avances importantes en la igualdad de género, la discriminación femenina en el lugar de trabajo sigue siendo una realidad.

En segundo lugar, sufren al igual que las trabajadoras autóctonas, el régimen jurídico discriminatorio del sector doméstico. Por otra parte, si trabajan en la economía informal, la inseguridad, la miseria y el abuso que encuentran en esta área en particular representa el tipo de discriminación más violento.

Por último, su extrañeza es la tercera fuente de discriminación. Ya que vienen de países "en desarrollo", estas mujeres serían más proclives a aceptar un trabajo precario, mal remunerado y con bajo valor social. Su condición de inmigrantes las coloca en una posición de aislamiento y, por tanto, la vulnerabilidad conduce al servilismo y docilidad, las características "ideales" para el sector doméstico informal.

PERFIL MEDIO DE LAS PERSONAS ENTREVISTADAS

Como venimos insistiendo, actualmente en España, y en nuestra provincia la tendencia es la misma, el grueso de las personas que suelen ser contratadas pertenece a un contingente de mujeres inmigrantes, mayoritariamente de procedencia latinoamericana, que buscan un trabajo que les permita mantener una vida digna.

Atendiendo a diferentes estudios⁹ en los que se asocian los proyectos migratorios de las mujeres con sus orígenes, se pueden distinguir varias situaciones: en primer lugar, se encuentran las mujeres desplazadas de las zonas rurales de Latinoamérica que migran hacia las grandes urbes y desde allí toman la decisión de llegar más lejos y vienen con la responsabilidad de solucionar una carga económica familiar. Son mujeres con bajos niveles educativos y, que muchas veces en sus países, han sido empleadas domésticas.

Así nos lo ha contado B.S., mujer venezolana, trabajadora interna en Chiclana de la Frontera:
"Mi madre como es analfabeta me puso muy tarde en la escuela, con 10 años (...). Luego fui al instituto de adultos en mi pueblo y allí empecé con casi 17 años pero llegué hasta segundo (...), en el pueblo vivíamos con mi madre y mi padrastro. A mi verdadero padre lo conocí a los 11 años. Deje el instituto porque conocí un muchacho y me fui con él a la ciudad, allí trabajaba en una casa sirviendo (...), tuve un hijo y ya después de separarme volví a casa de mis padres con mi hijo. Mi padrastro me echo de casa, sólo aceptaba a mi hijo pequeño pero a mi no me quería ni ver, en la ciudad tampoco encontraba trabajo. Por esa situación más que todo pensé venir a España."

En segundo lugar, están las mujeres, también latinoamericanas, pero esta vez de origen urbano, con mayor nivel de estudios que pertenecen a una clase media que se ha venido empobreciendo por razones de tipo político, social y económico que atraviesan sus países.

Así nos lo ha contado A.S., mujer colombiana, trabajadora interna en San Fernando:
"Tenía un negocio con mi esposo en mi país pero no nos iba bien, decidimos emigrar para mejorar nuestra situación económica y la de nuestra hija."

Las siguientes, son aquellas mujeres que por las escasas oportunidades que les ofrecen sus países, buscan en el continente europeo, un bienestar y una tranquilidad. Son mujeres solteras, a veces madres solteras, con niveles educativos altos.

Así nos lo ha contado M.R., mujer boliviana, trabajadora interna en Cádiz:
"Empecé a estudiar en mi país trabajo social (...), me faltan dos asignaturas (...), tengo un hijo y estoy divorciada, ganaba muy poco en mi país, tenía que buscar otra manera para vivir. Llevo 5 años en España, llegué directamente a Cádiz. Me planteo volver a Bolivia, ya que las cosas en España no andan bien. No pude reagrupar al niño (por el divorcio, ya que es el padre que se encarga de él), mando dinero para mi niño (150 dólares al mes) y guardo el resto para vivir (gana de interna 800 euros). Cuando no estoy trabajando me reúno con otras mujeres en talleres, de apoyo, de superación, autoestima, conozco muy bien mis derechos, procuro no dejarme avasallar aunque es a veces es difícil."

Están las que tratan de escapar, por así decirlo, de presiones familiares y sociales que las confinan a espacios discriminados, y la migración se convierte en una fórmula de liberación.

Las mujeres jóvenes marroquíes, educadas y con estudios, se han convertido en las

⁹ Solé, C. y Parella, S. (2006)

últimas décadas en protagonistas de proyectos migratorios hacia Europa, con el fin de mejorar sus condiciones de trabajo y de vida, a sabiendas de disminuir su prestigio social. Emprenden de manera solitaria el proyecto migratorio, muy al contrario de sus antecesoras que vinieron acompañando a sus maridos.

Así nos lo ha contado S.B., mujer marroquí, trabajadora externa en Chiclana de la Frontera:
“Llegué a la universidad pero no seguí estudiando porque mis padres no querían que me fuera sola a vivir ya que la universidad de derecho estaba en otra ciudad. No confiaban en que fuera capaz de vivir sola. Tenía amistades y colaboraba con la asociación del barrio para realizar actividades con los niños, hacíamos manifestaciones y tenía buenas relaciones. Empecé a trabajar aunque mis padres no querían. En realidad lo que quería era estudiar. Trabajaba para una empresa alemana de calzados como jefa de sección de calidad (fabrica zapatos en Marruecos para toda Europa). Yo era soltera y tenía buen sueldo para mí. Ya por último estaba planteándome entrar en el ayuntamiento ya que con el bachillerato podía. Un encuentro entre el norte de Marruecos con el sur de Andalucía en unas actividades de medio ambiente me hizo pensar en la idea de venir a vivir aquí.”

Se encuentran también aquellas que han incursionado en la militancia política en sus países de origen y vienen a Europa en condiciones de asilo y refugio. Generalmente se trata de mujeres educadas, que han participado activamente en la lucha política y social del país, trayendo consigo un gran bagaje académico y profesional.

Podemos concluir que el **país de origen** está establecido por tres áreas geográficas de donde provienen la mayoría de las mujeres inmigrantes que trabajan en el servicio doméstico en la provincia de Cádiz. Latinoamérica es el subcontinente más representativo (con países como Ecuador, Colombia o Bolivia); le sigue la región de Europa del Este (Rumania y Bulgaria fundamentalmente); y por último la mujer del norte de África, especialmente Marruecos.

La **lengua materna** está determinada por el castellano y otra lengua distinta. Esta variable viene asociada al país de origen y representa por sí sola cierta facilidad o no, para insertarse al mercado de trabajo. Determina en cierta forma, el grado de dificultad a la hora de acordar los términos del contrato, de entender y cumplir con las actividades domésticas y de cuidado y de mantener las relaciones contractuales durante el desarrollo del trabajo.

La **cultura**, como la variable anterior, está relacionada con el país de origen. Se aprecian los aspectos culturales parecidos a los de la sociedad de acogida y otras manifestaciones culturales distintas a la española. Es importante tenerlo en cuenta a la hora de acceder a un puesto de trabajo que se desarrolla en el ámbito doméstico y donde los valores y hábitos y costumbres asociados a la cultura, juegan un papel importante. “Entrar” en el seno de una familia que no comparta sus mismos valores y sus mismas costumbres puede ser, o no, valorado a la hora de la contratación, o en el momento de aceptar el puesto.

Así nos lo ha contado S.B., mujer marroquí, trabajadora externa en Chiclana de la Frontera:
“No tenía ni idea del cuidado de mayores ni del idioma. Encontré trabajo en Cádiz gracias a una amiga marroquí que estaba trabajando en servicio doméstico y ella fue la que me acompañó a la entrevista. Me dijo que hablase poco y nada de hablar de religión. No me dieron de alta en la seguridad social y yo me negué, entonces me dijeron que me bajaban el sueldo y me la pagaban.”

El **nivel de estudios y la cualificación profesional** están estrechamente relacionados con el estatus social de las personas. La educación en una empleada doméstica es una determinante a la hora de seguir en el puesto, o por el contrario, de situarse en itinerario laboral acorde a su preparación y experiencia. En las mujeres educadas y

preparadas se desprenden muy seguramente sentimientos de frustración y de fracaso a la hora de verse discriminada como empleada doméstica. Si por el contrario, la mujer posee tan sólo una educación básica y además viene con experiencias laborales básicas desde su país de origen, muy probablemente no tendrá muchos problemas a la hora de integrarse en el trabajo doméstico, y muy seguramente, aceptará con más facilidad la sumisión, característica propia de este empleo.

CUADRO RESUMEN DEL PERFIL DE LAS MUJERES ENTREVISTADAS

Edad media:	33 a 50 años
Situación familiar:	Casadas y con hijos, por lo general con la familia aquí, agrupada después de unos años.
Estudios:	Un perfil amplio, ya que hay desde mujeres analfabetas a universitarias.
Condiciones económicas antes de llegar a España:	Generalmente una situación económica precaria.
Razones de la migración:	Fundamentalmente motivos económicos.
Experiencia laboral:	La mayoría no había trabajado antes de empleada de hogar. Muchas han realizado cursos de cuidado de mayores ya en España.
Contrato y seguridad social	Sólo 40% de las entrevistadas han tenido contrato y alta en la Seguridad Social.
Salario	En un margen entre 450 y 1000 €, dependiendo de las tareas y horas de trabajo.
Situaciones "anormales"	Algunas de las entrevistadas han sido maltratadas, incluso físicamente. Coincidiendo con bajo nivel social y cultural.
Vida familiar	Muchas veces hay un impacto negativo en la vida conyugal.

SENTIMIENTOS DE LAS MUJERES INMIGRANTES INTERNAS EN EL EMPLEO DOMESTICO EN LA BAHIA DE CADIZ

El trabajo realizado con las mujeres con las que hemos dialogado, a las que hemos entrevistado e interactuamos continuamente en el desarrollo de nuestra labor, nos demuestra que el trabajo doméstico interno es un sector precario e informal que se vuelve para estas mujeres en una actividad que aumenta su sensación de indefensión, de inseguridad e invisibilidad y es un caldo de cultivo de actitudes racistas y de violación de sus derechos.

Los accidentes laborales, las incidencias psicológicas del desarrollo de su trabajo, las dificultades de integración social que tienen debido a su actividad, son referidas en un 90% de las mujeres con las que hemos hablado.

Así nos lo ha contado M.C., mujer rumana, trabajadora interna en El Puerto de Santa María:
"Estuve trabajando en Vista Hermosa por dos meses, aquí me levantaba a las ocho hasta las once; no tenía tiempo tampoco para respirar. Me sentía enjaulada sentía que me iba a poner mala de los nervios. Allí me ponían el uniforme: como fuera hacía 40 grados, durante el verano, le pregunté de darme algo más fresquito porque no podía con todo el calor estar con el uniforme (me moría de calor). Ella me ha contestado que estas son las reglas. Pero las reglas las ha puesta ella. Ella cree que me ha comprado. Ella no me puede comprar por 700 €."

Todas refieren sus múltiples funciones y la falta de establecimiento acordado de las tareas a realizar: limpiadoras; hacer las "cosas" de la casa: lavar, planchar, guisar; cuidadora de los niños; ayuda a mayores; la interna es más fácil que haga de todo.

Así nos lo ha contado V., mujer dominicana, trabajadora de interna en San Fernando:
"He cuidado en mi primer trabajo a 4 niños (de un año y medio a 15 años). Era de día y de noche y dormía con el pequeño: limpiaba la casa, lavaba la ropa, cocinaba, planchaba, llevaba/buscaba los niños a la escuela. Sin contrato. Siempre me dolía la cabeza, siempre lloraba, el médico me dio unas pastillas para la depresión. Lo hice 2 meses, no podía más y lo deje."

Superar las diferencias de la lengua, la cultura y los valores distintos. Desde el desconocimiento por completo de las costumbres y hábitos de las familias españolas, a aprender a llevar una casa que no es la suya no es una tarea fácil y a veces se sienten denigradas y heridas en su dignidad."

Así nos lo ha contado A.V., mujer boliviana, trabajadora interna en San Fernando:
"Estuve trabajando en una casa en la que la señora, cuando llamaba una telefonista de Sudamérica y lo atendía su hijo, cuando colgaba siempre decía: -sudaca de mierda porque no se van a su país-, yo soy boliviana imagina como me sentía yo, solo me quedaba tragar, me tragaba las lágrimas."

Así nos lo ha contado V.C., mujer rumana trabajadora interna en El Puerto de Santa María:
"Cuando he encontrado un puesto de trabajo, están contentos, te entrevistan y después te dicen "te voy a llamar" cuando escuchan que soy rumana ya no llaman. Por culpa de otros caímos todos. Como en todos países hay personas buenas y malas."

Preguntada por si tenía intimidad en su dormitorio: *"Tenía mi baño solo, mi cuarto, una cama, un armario, una tele, pero no estaba cerrado con llave, estaba separado de la casa. No entraba nadie. A veces me traía el niño pequeñito, lo ponía allí en la cama, para ver la tele, y después planchaba u otra cosa que faltaba. Le dije de poner un pestillo me dijo- si dices que los rumanos no roban los españoles tampoco-, no me puso el pestillo."*

Para muchas, con un alto nivel de formación, supone una frustración este tipo de trabajo. Sumado esto a que en sus sociedades de origen, este trabajo, esta profundamente desvalorizado.

Sumisión y alta predisposición a aceptar cualquier tarea de la "empresa". A veces las convierten en sujetos de maltrato físico y verbal, violaciones de sus derechos y lo que hemos denominado maltrato dulce y lento.

Así nos lo ha contado A.S., mujer colombiana, trabajadora interna en San Fernando:

"Hay roces con las personas mayores (...) son muy dominantes. Ahora estoy con una mujer que siempre ha manejado su vida, pero con las enfermedades que tiene, ya no puede tener la misma vida. Esta muy pendiente de la comida, de sus medicamentos. Dice que nadie la quiere, que es un diablo. Mucha veces me ha pegado. Tiene 89 años, pero con la cabeza muy bien puesta (...) sabía muy bien lo que hacía y porque lo hacía. Avise y me queje a su hija, que me pidió de aguantar la situación. Me había pasado igual en otros dos trabajos (Granada y Cádiz). Una vez la señora que cuidaba me pegó contra la pared, porque no quería que estuviera en su casa."

Lo que hemos denominado maltrato dulce y lento queda reflejado fielmente en los siguientes testimonios:

A.S., mujer colombiana, trabajadora interna en San Fernando:

"Tuve ataques de ansiedad durante este trabajo. Me llamaba durante la noche para que me sentara a lado suyo sin hacer nada, la señora estaba senil. Tuve también problemas de espaldas (las caderas) por llevar a la persona. No me cuidaba bien de mi diabetes, es la primera cosa que dije cuando entre en el trabajo, para la cocina digo que se comerá lo que yo tengo que comer, la señora no me creía y me tachaba de floja..."

V., mujer dominicana, trabadora interna en San Fernando:

"Me encargaba de la limpieza de la casa, lavar ropa, cocinar, cuidar de una señora mayor y ciega de 69 años: la vigilaba, me tenía que levantar durante la noche, la lavaba, la peinaba, le hacía la manicura, tenía el papel de enfermera: cuatro veces al día le tengo que hacer el test del azúcar y si hace falta, una inyección de insulina. Aguanté las quejas de la señora y es normal porque es vieja y sufre. No me dijeron que el trabajo sería tan difícil pero la quería, mucho no quería dejarla solita".

M.C., mujer rumana, trabajadora interna en San Fernando y El Puerto de Santa María:

"Una vez tenía hambre y vi una magdalena en la cocina. La he comido y luego he seguido a planchar. Ella sale y me ve comer la magdalena y no me dice nada.

Por la noche no podía dormir, me dolía todo el cuerpo, llorando, llorando y llorando; dos noches. Luego he hablado con ella diciendo que no podía seguir así: no soy un robot; si el robot se rompe se puede reparar, yo no. Ella me contestó que yo había comido una magdalena sin su permiso y eso no era lo acordado".

"La señora me contaba también los cigarrillos: puedes fumar un cigarrillo por la mañana, uno por la tarde y uno por la noche. Se aprovechan: más trabajas y más te piden."

L.M., mujer peruana, trabajadora externa en San Fernando:

"En mi primer trabajo, la mujer me maltrataba, me pagaba una miseria. Trabajaba desde las 9 de la mañana hasta las 23 horas. Mi hermano fue quién me sacó de esta situación, porque yo le decía que podía aguantar pero el me dijo: - hazlo por tu dignidad."

M., mujer marroquí, trabajadora interna en Chiclana y Conil:

"Estaba de interna cuidando a la mujer que tenía Alzheimer. Ella iba a un centro por la mañana a San Fernando y a las 18:00 h la recogía del autobús y la llevaba otra vez para casa. El problema fue que el hijo de ella cuando me contrató me dijo que sólo tenía que cuidar de ella, aunque el padre también vivía e iba a tener tiempo para, por lo menos ir a la escuela a aprender español, o lo que quisiera hasta la hora que volviese la señora y al final no podía hacer nada porque tenía que cuidar también al marido. El hombre se sentía celoso de que solo cuidaba a la mujer y el me pedía que le hiciese la comida a el, le diera la medicina, etc. Al final acabe cuidando de los dos por un sueldo y también del hijo que me dijo que vivía solo y resultó que vivía allí también con ellos."

La trabajadora, para la cual ésta es la única posibilidad, acepta la situación, aún cuando sabe que está en permanente riesgo de ser despedida. La seguridad de lo inmediato, el poder trabajar, es la referencia prioritaria. En su situación la única vía de adquirir seguridad es provocar la buena voluntad de la "empresa".

La convivencia, cotidiana en el hogar de los empleadores, la dependencia afectiva hacia estos y la escasez de garantías laborales hacen que la situación de la trabajadora dependa estrechamente del hogar que la contrata. Prácticamente carecen de vida autónoma y subordinada plenamente (en lo afectivo y lo laboral) a los empleadores.

PERSPECTIVAS ANTE LA CRISIS

La actual crisis económica configura una nueva realidad social con un amplio sector en paro y con una gran franja de pobreza, con dinámicas de desestructuración social, exclusión y marginación para una gran porción de la sociedad, especialmente para el colectivo que estudiamos.

En las entrevistas realizadas pueden percibirse una alta preocupación y una tendencia a aceptar condiciones que supone un retroceso en los derechos laborales.

Las percepciones de las trabajadoras se podrían resumir en las siguientes ideas:

1) Con la crisis hay menos trabajo:

- Se percibe menos oportunidades de un empleo, nadie llama para limpiar casas.
- Los españoles están cogiendo los empleos que antes eran para los inmigrantes.
- Por lo tanto debo aceptar lo que hay.
- Con la crisis hay que aguantar los trabajos, hay que cuidarlos.
- Hay miedo a quedarse en paro.

Así nos lo ha contado A.S., mujer colombiana, trabajadora interna en San Fernando:

"Ahora nadie quiere darte un contrato, antes trabajaba 6 meses en una casa, desde las diez hasta las nueve y media de la noche; a partir de 2008 solamente ha llegado hacer horitas en cinco casas."

Cuando hemos preguntado sobre si a unos amigos les ocurre lo mismo que le ocurre a ella. Responde:

"Aguantar el trabajo. Si lo necesitas y si te falta el dinero, debes aguantar. Porque no puede quedarse por mucho tiempo sin trabajo."

2) Estar en desempleo y las alternativas

Las situaciones de paro se viven de forma muy angustiada, y las perspectivas en general son muy pesimistas.

Así nos lo ha contado A.V., mujer boliviana, trabajadora interna en San Fernando:

"A todos nos afecta la crisis. Si mi marido se encuentra en paro que hago? Porque mi marido dice que si ya no tiene trabajo él se quiere volver. A veces le pido a Dios que no lo pare."

Así nos lo ha contado L.M. de San Fernando:

"Me siento impotente de no tener trabajo. Hay que pagar casa todos los meses. Eso me desesperaba. Tenemos muchas dificultades."

Y las salidas posibles son:

Emigrar a otro país.

Así nos lo ha contado A.V., mujer boliviana, trabajadora interna en San Fernando:

"La vida se ha complicado mucho acá, si hubiera recursos volverían a emigrar a Alemania o regresar a su país para posteriormente ir a Estados Unidos."

Así nos lo ha contado M.C., mujer rumana, trabajadora en El Puerto de Santa María:

"¿Qué si pienso volver algún día a Rumanía? Ahora mismo no. Depende de la crisis. Quizás a otro país. No sé."

Volver a su país de origen.

Así nos lo ha contado M.R., mujer boliviana, trabajadora en San Fernando:

"Me planteo volver a Bolivia ya que las cosas en España no andan bien, estoy decepcionada."

Quedarse, en España. Las personas que deciden quedarse, argumentan que a pesar de la crisis, las condiciones de trabajo son mejores aquí que en el país de origen.

Así nos lo ha contado M., mujer marroquí, trabajadora en Chiclana:

"La crisis es para todos, allí en Marruecos también la hay. Mi pensamiento es quedarme aquí e intentar buscar algo de lo que sea, me da igual de interna que de otra cosa. Estudiar no se puede porque entonces no tengo tiempo para trabajar y necesito trabajar para poderme mantener aquí."

Muchas de ellas tienen la familia viviendo aquí y temen el desarraigo que implicaría el regreso.

También hemos detectado algunos casos en los que el argumento para quedarse en España se apoya en que el retorno implicaría un componente social y psicológico que no están dispuestos a afrontar: asumir el fracaso ante sus familiares y además empezar de cero.

Así nos lo ha contado L.M., mujer peruana, trabajadora en San Fernando:

"Nunca pensé a volver a mi país. Estoy casada, y la situación allí es peor que acá. Mis hermanos allá no me mandan dinero. No les quiero molestar."

3) Respecto a la posibilidad de emigrar a otro país o volver al país de origen hay dos posturas: el miedo o la esperanza de que allí podrá sobrevivir.

Los miedos.

- Los hijos están adaptados aquí y no será fácil para ellos el cambio.
- Hay más inseguridad en su país.
- El menosprecio de sus vecinos, el vivir el retorno como un fracaso.
- El empezar de cero.

Las esperanzas.

- Allí cuenta con una red de apoyo que le permitirá sobrevivir.
- Cuenta con experiencias vividas y superadas. Sabe lo que es emigrar
- No va a ser peor de lo que está viviendo aquí.

RÉGIMEN LEGAL, LEY DISCRIMINATORIA, CARÁCTER ESPECIAL DEL SERVICIO DE HOGAR, NUEVO DECRETO 2011

El proceso de reconocimiento del carácter laboral del servicio doméstico encuentra en la historia de España dos puntos de inflexión:

- a) la prohibición del arrendamiento de servicios para toda la vida (Código Civil de 1889, art. 1583), que viene a proscribir el vínculo de servidumbre.
- b) el reconocimiento expreso del carácter laboral de esta actividad (Ley de Contrato de Trabajo, 1931).

Pese al avance que supuso la supresión del contrato de servidumbre, el Código de 1889 mantuvo el servicio doméstico en el ámbito del Derecho Civil; por ello numerosas iniciativas (entre ellas la del Instituto de Reformas Sociales en 1904) pretendieron su inclusión en el Código de Trabajo pero no se logró hasta 1931. Una Real Orden de ese mismo año define como servidor doméstico «al que presta mediante jornal, sueldo, salario o remuneración de otro género, o sin ello, y que sea contratado, no por un patrono sino por un amo de casa, que no persiga fin de lucro; para trabajar en una casa o morada particular al servicio exclusivo del contratante, de su familia o de sus dependientes, bien se albergue en el domicilio o fuera de él». Esta definición se ha mantenido en su esencia, a través del Código de Trabajo (1931) y de la Ley de Contratos de Trabajo (1944) hasta la actualidad.

De hecho, el actual Real Decreto 1620/2011 define esta relación laboral como *“la que conciertan el titular del mismo, como empleador, y el empleado que, dependientemente y por cuenta de aquél, presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar”*. El apartado 4 del artículo 1 amplía esta definición señalando que el objeto de esta relación laboral serán *“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 o 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”*.

Hasta el año 1985 las actividades de los trabajadores de servicio doméstico estuvieron sometidas a las disposiciones de la jurisdicción civil. Ello no fue óbice para que el sector fuera incorporado progresivamente al sistema de la Seguridad Social. Mientras el Estado no aseguró la cobertura de estos derechos se crearon diversas entidades de previsión para cubrir la desprotección del sector. Más tarde se creó un Montepío Nacional (1959); sus prestaciones dependían del Instituto Nacional de Previsión en tanto que su orientación social se adjudicó a la Sección Femenina del Movimiento. Las prestaciones de este Montepío eran inferiores a las del Régimen General del Seguro de Enfermedad. En 1969 se creó el Régimen Especial de la Seguridad Social para el servicio doméstico, gestionado por el Ministerio de Trabajo a través de una Mutuality Nacional. De esta manera el sector quedó integrado en el sistema de seguridad social, pero con condiciones diferenciales y discriminatorias. Con la reforma de la Ley 27/2011 en el sistema de Seguridad Social, el Régimen Especial de la Seguridad Social para el servicio doméstico ha desaparecido pasando estos trabajadores al Régimen General, si bien, integrando el Sistema Especial de Empleados de Hogar.

Tras la dictadura se registra una época "constituyente" en cuanto a la regulación laboral y a la cobertura social de los trabajadores de servicio doméstico. Este proceso, culminó con la promulgación del Real Decreto 1424/85 regulador de la relación laboral de carácter especial del Servicio del hogar familiar, en el que se incluyen los trabajos de guardería, jardinería, conducción de servicios y otros semejantes, además de los de limpieza y "labores del hogar", planteamiento que, como hemos visto, se ha corroborado en el Real Decreto 1620/2011.

El Real Decreto 1424/85 dejó a medias el desarrollo de la cobertura social de este tipo de relaciones porque se hizo a través de una relación laboral especial que conserva buena parte de los rasgos civilistas "privados" originarios, que suponían la ausencia de una verdadera regulación equiparable a la del resto de los trabajadores y ha imposibilitado una mayor socialización de la actividad al impedir la negociación colectiva. El reciente RD 1620/2011, tiene como objetivo declarado la mayor integración de las relaciones laborales de los empleados de hogar con el resto de relaciones laborales si bien, como su antecesor, no completa la tarea manteniendo a estos trabajadores en una segunda categoría laboral en muchos aspectos.

La nueva regulación mantiene la consideración de relación laboral especial del art.2 del Estatuto de Trabajadores. En este sentido, es novedosa la incorporación del Estatuto de los Trabajadores como fuente de derechos y obligaciones de la relación laboral del servicio doméstico complementando el contenido del Real Decreto, si bien sólo en lo que resulte compatible con las peculiaridades derivadas del carácter especial de esta relación. También se hace referencia a los convenios colectivos aunque esta referencia no resulta clara porque no se especifica, dentro de la gran cantidad de convenios colectivos existentes, cuales son los que resultan aplicables.

En consecuencia, la voluntad de las partes recogida en el contrato de trabajo ha de respetar tanto el contenido del Real Decreto, las normas laborales y los convenios colectivos. La nueva regulación pretende, por tanto, reforzar la transparencia de los contratos de los empleados de hogar, para ello, prohíbe la discriminación para acceder al empleo y desarrolla las obligaciones del empleador en materia de información con respecto a las condiciones de trabajo.

El Real Decreto 1620/2011 también equipara la retribución mínima en metálico a estos empleados al SMI haciendo desaparecer la posibilidad de reducción del 30% por retribución en especie obrante en la regulación anterior. Así mismo, se establece la libertad del empleado para decidir quince días de sus vacaciones y dónde pasarlas, la exigencia de dos pagas extraordinarias completas o la limitación del tiempo de trabajo con la creación de la figura jurídica del tiempo de presencia.

Esa figura del tiempo de presencia es una de las grandes lagunas predisuestas para la arbitrariedad del empleador, aunque se ha tratado de establecer exigencias legales para un mayor descanso de los empleados de hogar en régimen interno.

Otro de los grandes defectos de la nueva norma es que se mantiene la posibilidad de contrato oral que, aunque aparece limitada a duraciones inferiores a las cuatro semanas, admite prueba en contrario en aquellos casos en los que tenga una duración superior y un carácter a tiempo parcial. Sin embargo, el gran punto en el que falla el sistema que trata de crear el nuevo RD es en el mantenimiento del desistimiento como causa de extinción del contrato y con una indemnización tan sólo de doce días por año

trabajado. La amenaza de ese desistimiento pesa sobre aquellos trabajadores que pretendan hacer valer los demás derechos establecidos en la norma reglamentaria habida cuenta, además que estos trabajadores no acceden a prestaciones por desempleo.

A eso hay que unir que la nueva regulación de la Seguridad Social hace que desaparezca el régimen discontinuo, todos los empleadores/as están obligados a dar de alta a sus empleadas independientemente de las horas semanales que trabajen, es obligado al pago de la seguridad social el empleador/as y no la trabajadora. De esta forma se impide al trabajador el alta unilateral dejando al empleador como único sujeto capaz de tramitar el alta y señalar el inicio de la relación laboral regular. En este sentido, se está produciendo un incremento de las relaciones laborales de empleados de hogar de índole irregular o sumergida entre las que los derechos establecidos en el Reglamento no tienen ningún valor.

Las modificaciones introducidas siguen sin incluir la prestación por desempleo, derecho básico de cualquier persona trabajadora. Además, para la población inmigrante la reforma resulta peligrosa puesto que imposibilita el régimen discontinuo como forma de conseguir cotizar.

Marca los ingresos recibidos de forma legal con lo que tendrán mayores dificultades para reagrupar y renovar sus permisos de trabajo y residencia, aumenta los requisitos para que el empleador /a de de alta y contrate de forma legal lo que puede hacer que aumente la economía sumergida.

CUATRO CONCLUSIONES FUNDAMENTALES ALREDEDOR DEL SERVICIO DOMÉSTICO

Primera conclusión: El concepto de trabajo que subyace.

La concepción paternalista del trabajo. El abuso dulce y lento. Paternalismo en un sentido amplio, es un sistema de relaciones sociales y laborales, sostenido por un conjunto de valores, doctrinas, políticas y normas fundadas en una valoración positiva del patriarcado. En un sentido más concreto, el paternalismo es una modalidad del autoritarismo, en la que una persona ejerce el poder sobre otra combinando decisiones arbitrarias e inapelables, con elementos sentimentales y concesiones graciosas.¹⁰

De los testimonios recogidos en la investigación se observa una tendencia por parte de los empleadores a abusar de los derechos de la empleada, poco a poco, imponiéndole tareas, normas y restricciones que no se han acordado desde el principio, apoyada en la sumisión y alta predisposición de la empleada a aceptar cualquier tarea de la "empresa". La trabajadora, para la que ésta es la única posibilidad, acepta la situación, aun cuando sabe que está en permanente riesgo de ser despedida. La seguridad de lo inmediato, el poder trabajar, es la referencia prioritaria. En su situación la única vía de adquirir seguridad es provocar la buena voluntad de la "empresa".

La convivencia, cotidiana en el hogar de los empleadores, la dependencia afectiva hacia estos y la escasez de garantías laborales hacen que la situación de la trabajadora dependa estrechamente del hogar que la contrata.

El trabajo doméstico se considera una actividad privada, puesto que se desarrolla dentro de un ámbito privado, la casa familiar. No se concibe la intervención del Estado o de alguien fuera de esa relación contractual informal, y eso explica la dejadez a la hora de formalizar esta actividad laboral y de someterla a las normas y a su necesaria inspección y sanción en caso de incumplimiento. Ni las tareas de casa ni los cuidados se consideran un trabajo, sobre todo cuando se trabaja de interna. El término servicio doméstico en vez de empleo doméstico o empleo en el hogar da un carácter de prestación de servicios y no de actividad laboral.

Otro problema fundamental dentro del Servicio doméstico es la indefinición de tareas y funciones. Esa indefinición está basada en la dificultad de homogeneizar la diversidad de realidades que se vive en cada hogar, con sus necesidades, costumbres y formas de vida propias de cada familia.

Si bien la OIT tiene definido claramente las tareas, los empleadores y empleados no conocen las definiciones, tareas, derechos y obligaciones que comportan este trabajo.

Segunda conclusión: La feminización del servicio doméstico.

El empleo del hogar es uno de los ejemplos más notables de la existencia de la división sexual del trabajo. En general las mujeres son uno de los grupos más afectados por el

¹⁰ Alemany García, Macario (2005). El concepto y la justificación del paternalismo. Alicante: Biblioteca Virtual Miguel de Cervantes.

trabajo irregular en el servicio doméstico. Se puede hablar de la importante feminización en esta actividad y esta se acentúa aún más en la economía sumergida en el servicio doméstico.

Tercera conclusión: La condición de inmigrantes de la mayoría de las trabajadoras.

El sector del servicio doméstico es un área en particular caracterizado por la etnización de la mano de obra. Se destaca la presencia de inmigrantes (en situación regular o irregular), que acceden a un trabajo con escasas necesidades de cualificación y en el que las posibilidades de control por parte de la administración son reducidas. Su condición de inmigrantes las coloca en una posición de aislamiento y vulnerabilidad que conduce al servilismo y docilidad, las características "ideales" para el sector doméstico informal.

Actualmente se observa también un progresivo retorno de las mujeres españolas al servicio doméstico. Aunque el servicio doméstico sigue siendo actividad de economía sumergida a pesar de las últimas modificaciones legislativas.

Con la vuelta de las mujeres españolas se produce una mayor competencia entre nacionales y extranjeras y en ella son las segundas las que salen perjudicadas. Mayoritariamente los empleadores prefieren personas nacionales, e incluso se observan situaciones de diferencia jerárquica dentro del desarrollo del trabajo y en el caso de preferir extranjeras, se hace por lo expuesto anteriormente: una empleada extranjera en el imaginario popular se quejará menos y cumplirá más con sus obligaciones.

Cuarta conclusión: La precariedad y vulnerabilidad y violación de los derechos de estas personas.

Inexistencia de un contrato de trabajo legal que se traduce en una elevada inseguridad respecto del futuro: la continuidad del empleo depende absolutamente de la voluntad del empleador/empleadora.

Insuficiencia de los ingresos salariales, ya que la retribución del trabajo determina en buena medida el nivel de vida, la autonomía, el control sobre el futuro y la posición social del trabajador o trabajadora. La condición de inmigrante de las mujeres que realizan este tipo de trabajo acentúa esta dimensión de la precariedad: con la crisis y el hecho de que tienen que mantener una familia enviando remesas a sus países de origen hacen que estén dispuestas a aceptar un sueldo bajo. Saben que no lo pueden negociar, porque el empleador/empleadora siempre encontrará alguien con una situación más frágil dispuesto a realizar el trabajo a un coste menor.

Degradación de las condiciones de trabajo, inferiores a normas y estándares. Un mayor control de los empleadores en la fijación de las condiciones de trabajo y un menor (o casi inexistente) control legal y sindical al respecto es un indicador de vulnerabilidad y precariedad.

Reducción de la protección social; tanto a la acción del empleador (que decide si va a pagar o no la seguridad social) como a la insuficiencia de cobertura de los organismos públicos.

La intervención estatal es esencial. Es fundamental generar estructuras que generen información y formación. Es necesario contar con entidades intermedias que representen y pongan el foco en las empleadas y sus derechos, y articulen, brinden información, recursos y educación necesaria para lograr un estado de opinión que dignifique esta actividad. También es fundamental y así lo recoge el convenio 198 de la OIT, la posibilidad de que estos trabajadores se asocien y sindicalicen para lograr su visibilización y la defensa de sus intereses. Es importante que las medidas que se tomen formen parte de una política de estado y no de gobierno, que no estén sujetas a los cambios de signos políticos de los gobiernos.

La ley de dependencia podía ser un avance en el sentido de formalizar el trabajo doméstico, darle un carácter de más profesionalidad y transparencia en este sentido, pero con la actual situación (crisis-recortes), se han obstruido esos avances. Esa ley se dirigía a las personas que ya realizaban esas tareas e intentaba formalizarlas como trabajo. El problema era que equiparaba el cuidado familiar al trabajo doméstico. Se corre el riesgo de confundir los términos prestación familiar- trabajador doméstico. En la ley de dependencia se intenta que sea un familiar el que desarrolle ese trabajo y eso ahonda en no darle un carácter profesional a las tareas. Definitivamente aunque había riesgos, todos los avances que esta ley implicaba han desaparecido con la supresión de las ayudas.

En relación a la normativa, aunque los cambios normativos reconocen amplias mejoras laborales y de seguridad social antes negada consideramos que la nueva normativa no resuelve el problema. Existe una cultura arraigada de que el servicio doméstico es informal. Para que cambien las costumbres no es suficiente con que cambie la ley. Si no hay conciencia social, no hay legislación que cambie la realidad. La ley no puede ir por delante de las costumbres. Existe una despreocupación política que se expresó en el cambio de normativa. La publicidad del cambio de la ley se hizo a través de una carta dirigida a los empleadores, sin más explicaciones. Consideramos que a la administración no le interesa solucionar estos temas. Consideramos que se necesita que el gobierno realice un seguimiento serio y en profundidad del cumplimiento de los derechos que recoge la ley.

También en relación a la normativa, creemos que la nueva regulación va a provocar un aumento de la economía sumergida. El objetivo pretendido con los cambios legales de "sacar a flote" esta economía, pensamos que está teniendo un efecto contrario. En la actualidad en toda España hay en torno a 66.000 mujeres, que trabajan en varias casas y son ellas mismas las que gestionan su cotización a la Seguridad Social. A partir del 1 de julio de 2012 estas personas no podrán tramitar su alta en Seguridad Social y pagar sus cotizaciones. Dependerán de que los empleadores formalicen esta alta y asuman este gasto. No obstante, en estos casos se trata de trabajo doméstico con un número de horas semanales reducido que provoca en los empleadores la creencia de que no existen para ellos más obligaciones que las del pago del salario. Se trata de un elemento prácticamente cultural y la mayoría de los empleadores que dan trabajo por horas a una empleada doméstica no están realizando las altas en Seguridad Social de estas por lo que quedan en una situación de desprotección, sin cotización y sin los derechos a la misma vinculados.

La actual crisis económica configura una nueva realidad social con un amplio sector en paro y con una gran franja de pobreza, con dinámicas de desestructuración social, exclusión y marginación para una gran porción de la sociedad, especialmente para el colectivo que estudiamos.

En la provincia de Cádiz se hacen particularmente dramáticos los efectos de la crisis en general. Consideramos urgente visibilizar y dar voz a estas mujeres para la construcción de una sociedad que respeta los Derechos Humanos.



**Asociación Pro Derechos
Humanos de Andalucía**

Delegación de Cádiz
c. Buenos Aires nº 18, bajo
11003 Cádiz
Tfno.: 956228511
Mail: cadiz@apdha.org
www.facebook.com/Apdha.Cadiz
<http://apdhacadiz.wordpress.com/>
www.apdha.org