

Universidad Miguel Hernández
Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche



UNIVERSITAS
Miguel Hernández

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos
Trabajo Fin de Grado

**VULNERABILIDAD DE LA MUJER MIGRANTE, DERECHO AL
TRABAJO E INVISIBILIDAD DEL EMPLEO DOMÉSTICO**
CURSO ACADÉMICO: 2017/2018

Isabelle Anusha Wilde Sanz
Tutora: Rosario Carmona Paredes



**VULNERABILIDAD DE LA MUJER MIGRANTE, DERECHO AL TRABAJO E
INVISIBILIDAD DEL EMPLEO DOMÉSTICO**

ÍNDICE

ABREVIATURAS

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

1. CAPÍTULO I

TRABAJO DOMÉSTICO EN ESPAÑA

- 1.1. Definición de trabajo doméstico.....9
- 1.2. Sector doméstico como sector feminizado, invisibilizado y con condiciones precarias.....11
- 1.3. El trabajo doméstico desde el punto de vista de la emigración: Análisis del origen del empleo doméstico de las mujeres migrantes en España.....14

2. CAPÍTULO II

IGUALDAD REAL DE LA MUJER

- 2.1. División sexual del trabajo: Ámbito productivo y reproductivo.....18
- 2.2. Segregación vertical y horizontal.....20
- 2.3. Trabajo no es sinónimo de empleo.....22



2.4. Ocupación femenina por sectores.....	24
---	----

3. CAPÍTULO III

MUJERES MIGRANTES

3.1. Mujeres migrantes en España.....	25
3.2 Datos de mujeres migrantes.....	26
3.3. Problemática de las mujeres migrantes.....	26
3.4. Acceso de la mujer migrante al mercado de trabajo por sectores...	27
3.5 Mujer migrante y trabajo doméstico en España.....	28

4. CAPÍTULO IV

INSERCIÓN LABORAL DE LA MUJER MIGRANTE

4.1. Medidas para mejorar la inserción laboral de la mujer migrante.....	29
4.1.1. Legislación protectora.....	29
4.1.2. Visibilización y reconocimiento del valor social de los cuidados.....	40
4.1.3. Fomento de la conciliación de la vida laboral y familiar y el papel de la mujer en las actividades del hogar.....	42
4.1.4 Información sobre los derechos laborales.....	43
4.2. Acciones informativas en centros de emigrantes.....	43
4.2.1. Guía informativa sobre los derechos del régimen especial del hogar familiar.....	43
4.2.2. Curso presencial del servicio hogar familiar.....	49
4.2.3. Mis reflexiones sobre el curso impartido.....	50
4.3. Nuevos proyectos: Cooperativas de servicios para el hogar.....	51



5. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

BIBLIOGRAFIA Y WEBGRAFIA

- Bibliografía
- Revistas e informes
- Webgrafía

ANEXOS

- Convenio 189 OIT
- Presentación Power Point del curso formativo impartido en la sede ELCHE ACOGE “SERVICIOS DEL HOGAR FAMILIAR”





ABREVIATURAS

INE	Instituto Nacional de Estadística
OIM	Organización Internacional para las Migraciones
OIT	Organización Internacional del Trabajo
REEH	Régimen especial de empleo de hogar
SEHF	Servicio Empleo del Hogar Familiar
TFG	Trabajo fin de grado
UE	Unión Europea





RESUMEN

La realidad de la emigración y en concreto de la mujer que migra, en la mayoría de los casos por motivos económicos, y la múltiple discriminación que sufre por razón de sexo, etnia, lenguaje y acceso al mercado laboral, ha evidenciado la necesidad del estudio de este colectivo precarizado y el interés de este trabajo.

Según la OIT 9 de cada 10 personas que se ocupan del trabajo doméstico son mujeres, un trabajo poco valorado y precario, con jornadas interminables y salarios bajos. Situación que se agrava en el caso de no tener su situación regularizada.

Se parte de la situación de desigualdad efectiva que no normativa de la mujer en el ámbito laboral con doble discriminación en el caso de la mujer migrante. Se han utilizado para este TFG datos sobre emigración, igualdad de oportunidades y empleo doméstico del Ministerio de Igualdad. Habiéndose realizado un estudio sobre la realidad de la mujer migrante en España y detectándose una necesidad de información sobre sus posibilidades y sensibilización de sus derechos laborales.

La Universidad Miguel Hernández de Elche y más concretamente la Clínica Jurídica está llevando a cabo un proyecto socioeducativo conformado por jornadas y guías formativas con la finalidad de asesorar y promover la asistencia jurídica, dando a conocer a este colectivo sus derechos, sus deberes y sobre todo que sepan que están protegidos por una legislación.

El resultado ha sido muy gratificante a la vez que preocupante ya que se puso de manifiesto la explotación que estaban sufriendo las personas que habían “conseguido” trabajo, con jornadas maratónicas y sin respetar sus derechos básicos como trabajadoras. De ahí la importancia de la formación como forma de tomar conciencia.

Quiero destacar que ha sido un proyecto en el que me ha sido muy grato participar como voluntaria y agradecer especialmente a mi tutora Dña. Rosario Carmona Paredes, ya que sin su ayuda, gran apoyo y dedicación no hubiese tenido la gran satisfacción y oportunidad de realizar.

PALABRAS CLAVE: Trabajo domestico, mujer emigrante, doble discriminación.



ABSTRACT

The reality of emigration, and in particular of women who migrate, in most cases for economic reasons, and the multiple discrimination caused by gender, ethnicity, language and access to the labour market, has evidenced the need of the study of precarious group and the interest of this work.

According to the ILO, 9 out of 10 people who are responsible from domestic work are women, a poorly valued with precarious work, with endless working days and low wages. The life conditions become worse in the case of not having the situation of residence legally regulated.

It is a situation of effective inequality that is not normative for women in the workplace with double discrimination in the case of migrant women. For this TFG, data on emigration, equal opportunities and domestic employment have been used by the Ministry of Equality. Having carried out a study on the reality of migrant women in Spain and detecting a need for information about their possibilities and awareness of their labour rights.

The Miguel Hernandez University of Elche and more specifically the “Clínica Jurídica” is conducting a socio-educational project conformed of seminars and training guides in order to advise and promote legal assistance, making known to this group their rights, their duties and above all that they know they are protected by legislation.

The result has been very rewarding as well as worrisome since it showed the exploitation that people who has “got” work were suffering, with an exhausting and endless work days and without respecting their basic rights as workers. Therefore the importance of training a way of becoming aware.

I would like to point out that it has been a project in which I have been very pleased to participate as a volunteer and I especially thank my tutor Mrs. Rosario Carmona Paredes, without whose great support and dedication I would not have had the great satisfaction and opportunity to participate.

KEY WORDS: Domestic Work, migrant women, double discrimination.



INTRODUCCIÓN

El presente estudio sobre la realidad laboral, familiar y social de las mujeres migrantes en España responde a una necesidad imperante en la sociedad española actual: entender y dar solución a las situaciones de discriminación y desigualdad que sufren muchas mujeres inmigrantes por razón de género y por razón de etnia. Una discriminación múltiple que obstaculiza su integración socio-laboral y las coloca en una determinada posición social, desde donde parten en desigualdad de condiciones, especialmente de cara a la movilidad laboral y social.

Si bien hace una década el rol de la mujer migrante se vinculaba a una imagen tradicional de migración pasiva, asociada en la mayoría de los casos a la reagrupación familiar, este papel está lejos de representar a las mujeres inmigrantes actuales. Mujeres que desempeñan, como se verá a lo largo de este TFG, un papel crucial en el funcionamiento social y económico de nuestra sociedad.

La participación laboral de las mujeres es menor que la de los hombres y se desarrolla en peores condiciones. Esta situación se agrava en el caso de las mujeres que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad (caso de la mujer migrante) o en situación de exclusión social, con bajos niveles formativos y, en general, acceso a empleos de baja calidad y con mayor precariedad laboral. Así, suelen tener salarios bajos, inestabilidad y temporalidad en el empleo, trabajos estacionales, malas condiciones ambientales, trabajos de baja cualificación, horarios poco compatibles con las responsabilidades familiares, etc. Es frecuente que, además, se concentren en empleos tradicionalmente feminizados, como por ejemplo, de cuidados personales o servicio doméstico, generalmente poco valorados y, por tanto, mal pagados. En el caso del empleo doméstico es una actividad deprimida, precaria en lo laboral, altamente feminizada y con regulación desfavorable en el ámbito de la Seguridad Social si se compara con otros sectores.

Se ha detectado la necesidad de formación, sensibilización e información de este colectivo en particular y de la ciudadanía en general, al tratarse de un empleo en el que su



mayoría son mujeres, tal y como se verá a lo largo de este trabajo (fundamentado con datos oficiales del Ministerio de Igualdad, INE, del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y de Naciones Unidas departamento de Emigración), motivo por el cual se le ha dado un enfoque de género. En el caso de los derechos que avalan la igualdad de oportunidades y el trabajo decente se ha tomado la referencia de la igualdad que se proclama desde los organismos internacionales que luchan contra la desigualdad y la precariedad, como la OIT, Naciones Unidas y la normativa protectora de esos derechos tanto en la UE como en nuestra legislación. Si bien todavía queda el gran reto de la adhesión de España al Convenio 189 de la OIT.

El objetivo fundamental ha sido el de sensibilizar e informar a las personas trabajadoras de este sector de la normativa y de los derechos que les corresponden, al tratarse de un colectivo eminentemente femenino he querido darle un enfoque de género. Para obtener este objetivo se ha realizado una jornada formativa en la fundación Elche Acoge y una guía informativa “Servicio de Hogar Familiar”.

La contribución de estas mujeres a las economías y sociedades de destino y de origen es fundamental, su contribución a ambas pasa desapercibido, cómo la mayoría del esfuerzo de las mujeres en las sociedades patriarcales y con este trabajo quiero rendir un pequeño homenaje que visibilice y reconozca el valor del trabajo de estas mujeres.



1. CAPITULO I

TRABAJO DOMÉSTICO

1.1 DEFINICIÓN DE TRABAJO DOMÉSTICO

Según el informe “Estrategia de la OIT sobre el trabajo doméstico” las personas que trabajan en este sector constituyen una parte considerable de la fuerza de trabajo en empleo informal, sin declarar y se encuentran entre los grupos de trabajadores más vulnerables.¹

El servicio doméstico es de difícil definición. Incluye la realización de tareas que van desde los procesos esenciales de mantenimiento de la reproducción –como el cuidado de niños recién nacidos y niños pequeños– hasta el mantenimiento de los hogares en los cuales se presta el servicio. En cualquier caso es importante reconocer el rol crucial que ha desarrollado este sector a pesar de ser un ámbito que ha pasado muy desapercibido por haberse realizado cómo actividad no declarada en muchos casos. El servicio doméstico en los hogares es crucial en la vida familiar y es un evidente soporte social al sistema, todavía permanece devaluado e invisibilizado. Las trabajadoras dedicadas laboralmente al servicio doméstico son y han sido históricamente una parte de la fábrica de la sociedad europea, cuya dignidad e integridad, así como sus derechos como trabajadoras han sido, y son, permanentemente vulnerados y violados.

El servicio doméstico es un ámbito por lo general poco estudiado: al que pertenecen grupos de trabajadoras de difícil recuento. Estamos ante un tipo de trabajo distinto del fijo a tiempo completo, ignorado como regla general por considerarse que se trata de una producción fuera del mercado.

Según la OIT 9 de cada 10 personas que trabajan en el servicio doméstico son mujeres.

¹ OIT: <http://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/strategy/lang--es/index.htm>
(Consultado: 5-6-18)



El empleo doméstico no declarado supera el 30%, diez puntos porcentuales por encima de otros sectores, según denunció mes de septiembre del 2016 la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En un informe del año 2007 las estimaciones eran aproximadas para España de la (OIT), ya se manejaban unas cifras aproximadas.¹

Para hacer esta estimación, la OIT compara el número de personas que se declara ocupada en empleo del hogar en la Encuesta de Población Activa del INE -tengan o no contrato- con el número de afiliaciones a la Seguridad Social.²

Las empleadas de hogar presentaron al gobierno 100.000 firmas exigiendo la ratificación por parte de España el Convenio 189 de la OIT y que se equiparen sus derechos al del resto de las personas trabajadoras, con su adscripción al régimen general de la seguridad social³ y no al que actualmente pertenecen, régimen especial del personal del hogar familiar, que no les da derecho a percibir la prestación por desempleo. Lamentablemente, según este artículo estas reivindicaciones no se vieron tomadas en cuenta por el gobierno y la situación sigue siendo de discriminación y vulnerabilidad hacia ese colectivo.⁴

² RTVE: <http://www.rtve.es/noticias/20170713/empleadas-del-hogar-entregan-100000-firmas-gobierno-para-exigir-igualdad-derechos-laborales/1581103.shtml> 13.07.2017 | actualización 18h54 – (Consultado: 5-6-18)

El Periódico <https://www.elperiodico.com/es/economia/20160914/empleo-domestico-hogar-negro-economia-sumergida-hogar-5379088> (Consultado: 5-6-18)

³SOLÉ PUIG, CARLOTA “Las trayectorias sociales de las mujere inmigrantes no comunitarias en España” Factores explicativo de la diversificación de la movilidad laboral inergeneracional” <http://www.inmujer.es/areasTematicas/estudios/estudioslinea2009/docs/lasTrayectoriaSociales.pdf> (Consultado 12.6.18)

Cuadro 1: Protestas del día 13.07.2017 protestas trabajadoras domésticas.



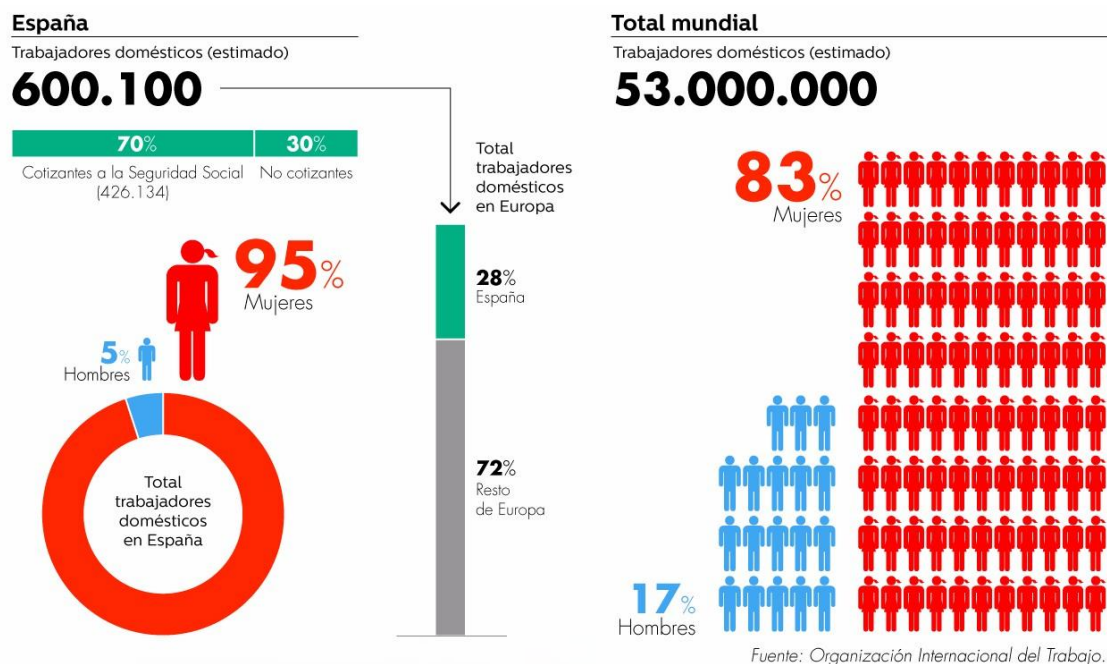
Fuente: RTVE

1.2 SECTOR DOMÉSTICO COMO SECTOR FEMINIZADO, INVISIBILIZADO Y CON CONDICIONES PRECARIAS

El Primer Congreso sobre Empleo del Hogar y Cuidados, celebrado en octubre del 2016, visibiliza un sector feminizado y desprotegido, las empleadas de hogar son parte de uno de los sectores más precarios de la clase trabajadora, formado principalmente por mujeres, en un 95% en su mayoría inmigrantes⁵.

⁵Bez: <https://www.bez.es/521355749/Primer-congreso-empleo-hogar-cuidados-visibiliza-sector-feminizado-desprotegido.html> (Consultado: 5-6-18)

Cuadro 2: Comparativa de personas trabajadoras domésticos España, UE y mundial



Fuente: Organización Internacional del trabajo.

El nuevo informe de la OIT señala que el 90% de las empleadas domésticas de todo el mundo no tiene ningún tipo de cobertura a la seguridad social. En el Estado Español esta cifra es del 30%.⁶

Solo el 69% de los trabajadores domésticos están dados de alta en la Seguridad Social, dato que evidencia las prácticas fraudulentas que se producen en este sector.⁷

La mano de obra inmigrante tiene mucho protagonismo entre el empleo doméstico. La OIT no da una cifra ni un porcentaje concreto, pero sí apunta alguno de los problemas que encuentra la población extranjera que trabaja en este sector. En

⁶ Izquierda diario: <http://www.izquierdadiario.es/La-mayoria-de-las-empleadas-domesticas-siguen-trabajando-sin-proteccion-social> (Consultado: 5-6-18)

⁷ Público: <http://www.publico.es/economia/empleadas-hogar-tercio-empleadas-hogar-no-dadas-alta-seguridad-social.html/> (Consultado: 5-6-18)



países como España o Italia supera a las personas trabajadoras nacionales. Señala el organismo internacional que en Europa Occidental los salarios son un 24% más bajos.

No obstante, la OIT destaca otro problema. En bastantes países la regulación de la protección social cambia según la persona sea inmigrante o no. Para empezar hay países que no contemplan la cobertura en este sector para la mano de obra extranjera. Y luego hay otro grupo en que los niveles de protección son diferentes. Son los casos de Singapur, donde si el empleado es nacional tiene cobertura obligatoria y si no, es voluntaria, o Israel, donde el extranjero solo disfruta de protección sanitaria y no del resto de prestaciones.⁸

En numerosas ocasiones se viene denunciando en los medios de comunicación la vulnerabilidad, precariedad y trato discriminatorio de este colectivo, como muestra este artículo “Trabajar siete días a la semana por 600€ “⁹

Las personas que trabajan en el servicio doméstico suelen carecer de información completa y exacta sobre los empleos en el país de destino y los requisitos que entrañan, y no es frecuente que no hayan sido suficientemente formados ni antes de su partida ni en los países de destino. Además, en muchos casos los empleadores no son plenamente conscientes de los muy diferentes conocimientos prácticos y

⁸ El país: https://elpais.com/economia/2016/03/14/actualidad/1457956775_062268.html - (Consultado: 5-6-18)

⁹ Trabajar siete días a la semana por 600€ https://elpais.com/ccaa/2017/12/18/catalunya/1513608573_060519.html (Consultado: 5-6-18)

Empleadas del hogar, trabajadoras invisibilizadas bajo la extrema precariedad: <https://www.izquierdadiario.es/Empleadas-del-hogar-trabajadoras-invisibilizadas-bajo-la-extrema-precariadad> (Consultado: 5-6-18)

Empleadas de hogar tercio empleadas hogar no dadas alta seguridad social <http://www.publico.es/economia/empleadas-hogar-tercio-empleadas-hogar-no-dadas-alta-seguridad-social.html> (Consultado: 5-6-18)



competencias que requieren los empleos, por lo cual en muchos casos no reconocen o valoran esas aptitudes.¹⁰

1.3 EL TRABAJO DOMÉSTICO DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LA EMIGRACIÓN: ANALISIS DEL ORIGEN DEL EMPLEO DOMÉSTICO DE LAS MUJERES MIGRANTES EN ESPAÑA

En muchas partes del mundo el trabajo doméstico nos muestra un rostro de mujer. Para muchas de ellas la migración puede ser una experiencia positiva con efectos de emancipación y empoderamiento significativos. La contribución de estas mujeres a las economías y sociedades de destino y de origen es fundamental, ya que sostienen y renuevan la vida humana y los hogares, y promueven la productividad, el crecimiento económico y el desarrollo humano.

La masiva ocupación de trabajadoras extranjeras en el servicio doméstico no puede deberse a sus "bondades", sino que necesariamente obedece a razones de otra índole:

- Se trata de un sector que la mujer española ha ido abandonando al mejorar su nivel de vida, incluso su formación académica y profesional, aspirando, en este caso, a otras ocupaciones más relevantes socialmente, probablemente con mejores condiciones laborales y superior nivel de protección social.
- El fenómeno de la incorporación de la mujer española al mercado de trabajo en las últimas décadas ha supuesto, entre otros efectos, el incremento de la oferta de empleos domésticos para atender aquellas tareas que ahora ella no realiza o que lo hace parcialmente, revitalizándose en especial el servicio doméstico interno.
- La migración laboral femenina hacia España se ha visto favorecida por la existencia de un espacio laboral vacío que la mano de obra autóctona no ha logrado cubrir, facilitando en consecuencia el acceso al mercado laboral español de las mujeres inmigrantes y posibilitando, incluso, su pronta regularización.

¹⁰ OIT: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_437211.pdf (Consultado: 5-6-18)



En suma, lo que únicamente ha cambiado es el perfil de la empleada de hogar en España, ahora predominantemente extranjera. Las características del trabajo al servicio del hogar familiar permanecen invariables. Continúa siendo una actividad deprimida y muy precaria en lo laboral, altamente feminizada, con una regulación desfavorable en el ámbito de la Seguridad Social en diversos aspectos y, como tal, cuestionable desde el punto de vista de la prohibición de discriminación por razón de sexo y el principio de igualdad de trato. Probablemente la “etnización” del servicio doméstico está favoreciendo la perpetuación y el agravamiento de esas características que ahora, y estrictamente desde la óptica de la protección social, afectan de manera especial a las trabajadoras inmigrantes, ya que van a padecer las discriminaciones por razón de sexo (mayoritariamente indirectas) que tradicionalmente venían sufriendo las empleadas de hogar españolas y que no se han eliminado de la normativa de Seguridad Social, a las que habrá que adicionar otras discriminaciones fundadas en su origen étnico o racial, incluso en su posición social, que en diversos ámbitos —principalmente el laboral— las perjudican por su propia condición de inmigrantes.

“La mujer inmigrante trabajadora es recibida en la sociedad receptora con el prejuicio de que sólo está capacitada para realizar las tareas vinculadas a la reproducción social, en base a que su condición de mujer le confiere este tipo de cualificaciones tácitas o informales, independientemente de su nivel de estudios y de su experiencia profesional previa. Por su doble condición de inmigrante procedente de países pobres y, además, mujer, se le supone un bagaje cultural similar, profundamente desvalorizado, que contrapone su carácter “tradicional” y “subdesarrollado”, definido a partir de estereotipos como la “docilidad”, la “paciencia” y la “subordinación”, al de la mujer occidental, más moderna y emancipada”.¹¹

¹¹ Universidad Pontificia de Comillas

<https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/16934/Estudio%20Sobre%20la%20Situaci%C3%B3n%20Laboral%20de%20la%20Mujer%20Inmigrante.%20OIM%202015.pdf?sequence=1>

12/06/2018 (Consultado: 12-6-18)



2. CAPITULO II

IGUALDAD REAL DE LA MUJER.

Si bien formalmente a través de las leyes y de la Constitución las mujeres hemos alcanzado la igualdad, todavía queda un largo camino por recorrer para alcanzar la igualdad real.

A medida que existe un mayor desarrollo económico y social, el patriarcado se mantiene por medio de formas más sutiles. Por ejemplo, los medios de comunicación proporcionan imágenes estereotipadas de las mujeres (feminidad vinculada a la juventud, estrictos canales de belleza, superwoman, que no se agotan con la doble jornada laboral, encargándose además de los trabajos de cuidado y del hogar).

“La igualdad entre mujeres y hombres, por mucho que sea una exigencia de la razón humana, no es un hecho, ni siquiera en las sociedades que proclaman ideales democráticos”. (Consejo de Europa: “I Informe del Consejo de Europa: La Igualdad entre mujeres y hombres”. Estrasburgo, 1982).

En el Informe de la Comisión Europea, presentado con ocasión del Día Internacional de la Mujer del pasado año, El presidente de la Comisión Europea, Jean-Claude Juncker, ha declarado¹²: «Europa es pionera de la igualdad de género y deberíamos estar orgullosos de ello. Tanto en lo que respecta al empleo y la ocupación como a la formación profesional, la seguridad social, o el acceso a los bienes y servicios, los hombres y las mujeres deben ser tratados de manera equitativa. Así lo dicen las leyes. Por desgracia, el camino hacia la igualdad efectiva es todavía algo accidentado. Por eso no podemos cejar en nuestro empeño. Hice de la igualdad una piedra angular de la administración que dirijo, y estoy orgulloso de que dos años después hayamos conseguido enormes avances hacia la consecución

¹² Estudio sobre la situación laboral de la mujer inmigrante:

<http://www.spain.iom.int/sites/default/files/Estudio%20Sobre%20la%20Situaci%C3%B3n%20Laboral%20de%20la%20Mujer%20Inmigrante.%20OIM%202015.pdf> (Consultado: 5-6-18)

del objetivo de un 40 % de mujeres en puestos directivos. Sin embargo, dados la intolerancia y el chovinismo que empiezan a proliferar dentro o fuera de nuestras fronteras, tenemos que hacer retroceder al adversario con el doble de fuerza mediante un simple mensaje europeo: la igualdad de género no es un objetivo programático. Es un derecho fundamental»¹³

En nuestro país la ley prohíbe la discriminación salarial por igual trabajo, sin embargo la realidad es que según el INE, los hombres ganan un 24% que las mujeres. En el siguiente gráfico se puede ver la comparativa de hombres y mujeres desde el 2008.¹⁴

Cuadro 3: Comparativa salario medio anual hombres y mujeres en España.



Fuente: INE – Javier Sevillano

¹³ European Commission: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-17-489_es.htm (Consultado: 5-6-18)

¹⁴ SERRANO, JAVIER. “Brecha Salarial en España. Diferencia entre los salarios de hombres y mujeres” Fuentes: Seguridad Social, INE, (actualizado el 5/7/2017) <https://javiersevillano.es/brecha-salarial.htm> (Consultado: 5-6-18)



Según UGT (Unión General de Trabajadores) una mujer tiene que trabajar 79 días más al año para percibir el mismo sueldo que un hombre.¹⁵

2.1 DIVISION SEXUAL DEL TRABAJO: AMBITO PRODUCTIVO Y REPRODUCTIVO

La división sexual del trabajo se ha dado en todas las sociedades, adjudicando determinadas tareas como propias para un sexo o para otro. En las sociedades primitivas, en el caso de las mujeres, se le ha adjudicado la responsabilidad básica del cuidado y a los hombres, por ejemplo, la caza. Ahora bien, esta división del trabajo no implicó automáticamente que dichas tareas tuviesen distinto valor.

La antropóloga Peggy Reeves Sanday que estudió ciento ochenta y seis culturas, planteó como hipótesis que en las sociedades más antiguas las mujeres y los hombres habrían vivido de modo relativamente igualitario, pero cuando se produjeron presiones y tensiones sociales (incremento de los miembros del grupo social, hambre, migración forzada o la guerra), hubo una tendencia progresiva de someter a las mujeres y dicha subordinación se llevó a cabo a través de la transmisión de la diferenciación de roles y estereotipos de género entre las niñas y los niños, considerándolos innatos y naturales a ambos sexos.¹⁶

La brecha salarial sigue siendo una asignatura pendiente en el camino hacia la igualdad real, según los últimos datos del INE, actualizados en el 2017 y correspondientes al 2015: “El salario medio anual de las mujeres fue de 20.051,58 euros, mientras que el de los hombres fue de 25.992,76 euros. El salario medio anual femenino representó el 77,1% del masculino. Esta diferencia entre la remuneración de hombres y mujeres se

¹⁵UGT: Las mujeres tienen que trabajar 79 días más al año para percibir el mismo sueldo, 17.2.2015
<http://www.ugt.es/SitePages/NoticiaDetalle.aspx?idElemento=908> (Consultado: 5-6-18)

¹⁶ Anderson Bonnie S. y Zinsser Judith P. “Historia de Mujeres. Una historia propia” (2009) Edita Crítica
Para consultar: un extracto del libro: NODO 50
<https://www.nodo50.org/mujerescreativas/historia%20de%20las%20mujeres.htm> (Consultado: 5-6-18)



reduce si se consideran situaciones similares respecto a variables como ocupación, tipo de jornada o contrato, entre otras.”

Actualmente las políticas e intervenciones relativas al empleo en España se enmarcan en el contexto de la Unión Europea a través de la Estrategia 2020, donde se manifiesta explícitamente: “se precisarán políticas que promuevan la igualdad entre sexos con el fin de incrementar la participación de la población laboral, contribuyendo así al crecimiento y a la cohesión social”.

España registra las tasas de paro más elevadas de la Unión Europea, doblando la tasa femenina registrada como media europea. De acuerdo con los últimos datos publicados por Eurostat, la tasa de desempleo de los países de la Unión Europea (UE28) del mes de junio de 2017 se situó en un 7,7% (en España, fue del 17,1%). Así mismo, la tasa de paro masculina fue del 7,4% (en España: 15,5%) y el paro femenino fue el 7,9% (en España: 19,0%).

Según el Fondo Social Europeo, las principales situaciones de discriminación y de desigualdad de las que son objeto las mujeres en el ámbito laboral en España, tienen que ver con:

- Menor acceso al mercado de trabajo por cuenta ajena
- Mayores dificultades para la creación y fortalecimiento del empleo por cuenta propia.
- Mayor índice de contratación temporal y empleos a tiempo parcial.
- Inferior acceso a los puestos de decisión y menores oportunidades de promoción profesional.
- Concentración en determinadas profesiones y oficios con peores condiciones laborales y menos valoradas socialmente.
- Menor remuneración.



2.2 SEGREGACIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL

La tradicional división sexual del trabajo ha desembocado en una división sexual del empleo del actual mercado laboral, generando dos dinámicas, conocidas como segregación horizontal y segregación vertical.

La segregación horizontal se refleja en la concentración de mujeres en ciertos tipos de profesiones, áreas o sectores. Actualmente, las mujeres se concentran en el sector servicios y en ramas relacionadas con actividades consideradas tradicionalmente femeninas: empleo de hogar, cuidados, educación, sanidad, servicios a la comunidad, gestión administrativa, etc... Y se puede decir que las profesiones y sectores que están feminizados son los que cuentan con salarios más bajos y con menores posibilidades de promoción, así como con un menor reconocimiento social que otras profesiones masculinizadas.

Por el contrario, los hombres se concentran en las profesiones y sectores de mejores salarios, mayor empleabilidad y que cuentan con una buena valoración social.

La segregación vertical hace referencia a la concentración de mujeres en determinadas categorías profesionales y niveles de responsabilidad. Independiente de su formación, las mujeres se concentran en los niveles más bajos de las organizaciones, lo que conlleva menores salarios y menor capacidad para influir en la organización de las empresas o instituciones.

Incluso en aquellos sectores en los que las mujeres son mayoría, éstas tienen muchas dificultades para el desarrollo adecuado de una carrera profesional y se encuentran con numerosas dificultades para ocupar los puestos de mayor responsabilidad.

Pavan-Woolfe, Luisela, Comisaria de igualdad en 2006: Men and Gender Equality Conference (discurso de inauguración. Helsinki, octubre 2006. Comisión Europea), subrayaba cómo, “(...) durante años, se ha estado animando a las mujeres para que sus



elecciones educativas y de carrera se ampliaran a aquellos campos considerados masculinos y, en estos momentos, el trabajo se centra en convencer a los hombres para seguir carreras y profesiones feminizadas. La gran dificultad no estriba únicamente en los estereotipos, sino en la menor retribución de los empleos típicamente femenino y su escasa valoración social”.¹⁷

La subordinación de las mujeres se considera una variable y no una condición humana universal y, por tanto, los planteamientos para conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres implican la participación plena de las mujeres en el mercado laboral y en igualdad de condiciones a los hombres.



¹⁷Proyecto Ester: <https://proyectoester.files.wordpress.com/2013/08/temario-iniciacion-ester.pdf>
(Consultado: 12-6-18)



2.3 TRABAJO NO ES SINÓNIMO DE EMPLEO

El cuidado del hogar y de las personas es una actividad económica primordial en todas las sociedades para garantizar su bienestar, pero precisamente se da la circunstancia de que aquellas personas que necesitan de esos cuidados son aquellas que no pueden pagarlos, como es el caso de personas ancianas, niños, dependientes..etc.

"Trabajo no es sinónimo de empleo." Esta es la primera conclusión de la investigación de DURÁN, M.A., Catedrática de Sociología "El trabajo no remunerado en la economía global" (2012) en la que muestra que la mayor parte del tiempo de trabajo producido en el mundo no es trabajo formal regido por normas laborales, En las conclusiones de este estudio la Profesora Durán estima que el trabajo doméstico y el trabajo reproductivo, ese "trabajo escondido" supondría un 53% del PIB, si se contabilizase. ¹⁸

En una entrevista¹⁹ la Profesora Durán comenta la gran importancia del trabajo no remunerado que en su mayoría realizan las mujeres y ella estima entre un 60% y 95%. España es un país que está envejeciendo y tradicionalmente se han ocupado las mujeres del cuidado tanto de niños como de las personas mayores, con la incorporación de la mujer española al mercado laboral hay que buscar una solución para que se realicen estos cuidados por el estado y no sea la mujer la que tenga que abandonar su vida profesional, se hace fundamental valorar este trabajo y buscar medidas y avanzar en el sistema de atención a la dependencia.

¹⁸ "El trabajo no remunerado en la economía global"

http://digital.csic.es/bitstream/10261/76517/3/Duran_Trabajo_No_Remunerado.pdf (Consultado: 12-6-18)

¹⁹El trabajo no remunerado de la Mujer y su importancia en la economía

<https://www.youtube.com/watch?v=EomvIhA3WsU> (Consultado: 5-6-18)



Un informe del Mckinsey Global Institute (MGI) datado en septiembre del año 2015,²⁰ “The power of parity: how advancing women’s equality can add 12 trillion dollars to global growth”, pone de manifiesto que las mujeres dedican entre dos y cinco veces más de tiempo al trabajo que no es remunerado (cuidado del hogar, de personas mayores, niños o negocios familiares) que los hombres. Sin embargo si este trabajo fuera reconocido y se avanzara en la igualdad de la mujer se aportaría un 12% del PIB a la economía mundial, unos 10 millones dólares. Según este informe no se trata solamente de un problema ético la brecha de género y la participación equitativa de la mujer en la economía, sino que en términos económicos la participación de la mujer en igualdad, aportaría 12 trillones de dólares en el 2025 al PIB mundial.

2.4 OCUPACIÓN FEMENINA POR SECTORES

Además, el gran reto social actual es cómo gestionar la atención a la población que siempre, en cualquier tipo de sociedad, va a necesitar cuidados y atención: infancia, personas mayores, personas con discapacidad y personas enfermas y que, esta atención sea compatible con el desarrollo de otros aspectos de la vida, tanto de mujeres como de hombres, y en igualdad de condiciones.

Para ello, es necesario un reparto equitativo de responsabilidades entre mujeres y hombres con el fin de eliminar la discriminación y desigualdad que se producen como consecuencia del desequilibrio en los usos del tiempo por parte de unas y otros.

²⁰ Informe “How advancing women’s equality can add \$12 trillion to global growth” , sept 2015, 06/06/1018

https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Featured%20Insights/Employment%20and%20Growth/How%20advancing%20womens%20equality%20can%20add%2012%20trillion%20to%20global%20growth/MGI%20Power%20of%20parity_Full%20report_September%202015.ashx

Cuadro 4: Ocupación femenina por sectores del 2007-2017.

	Total	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
2007	41,04%	26,55%	24,97%	5,66%	53,02%
2008	42,33%	26,89%	24,58%	7,22%	53,56%
2009	43,83%	26,04%	24,79%	7,86%	53,77%
2010	44,33%	25,82%	24,65%	8,54%	53,56%
2011	44,89%	26,19%	24,23%	7,6%	53,69%
2012	45,51%	26,07%	25,33%	8,52%	53,63%
2013	45,65%	23,81%	24,53%	8,45%	53,64%
2014	45,56%	24,11%	24,57%	8,38%	53,31%
2015	45,37%	23,21%	25,07%	7,64%	53,27%
2016	45,48%	23,07%	24,59%	7,89%	53,38%
2017	45,48%	24,32%	24,89%	8,51%	53,49%

Fuente Instituto Nacional de Estadística²¹

De acuerdo con la Encuesta de Población Activa del segundo trimestre de 2017, el 88,84 % de las mujeres han encontrado empleo en el sector servicios. Es decir, de cada 100 mujeres 89 trabajan en el sector servicios. Además, dentro de este sector, las mujeres se concentran en las siguientes ramas de actividad: educación (el 66,78% de las personas que trabajan en esta rama son mujeres), sanidad y servicios sociales (77,18%), hostelería (52,23%) y, por supuesto, servicio doméstico (88,51%). Es decir, en actividades en las que se reproducen los roles tradicionalmente atribuidos a las mujeres

²¹ Instituto Nacional de Estadística <http://www.ine.es/> (Consultado: 5-6-18)



y que, como hemos visto, están relacionados con el desarrollo del trabajo reproductivo y de cuidados y del trabajo doméstico.

3. CAPÍTULO III

3.1 MUJERES MIGRANTES

Las razones que llevan a iniciar un proceso migratorio son básicamente económicas. En este sentido, la idea de mejora de la situación económica viene determinada por una diferencia de parámetros a la hora de acceder al mercado laboral y de considerar los salarios que les son ofrecidos. Las diferencias salariales entre lo que perciben en el país de destino y lo que podrían percibir por el mismo empleo en su país de origen pueden ser sustanciales. En el caso de las mujeres, su inserción en el mercado de trabajo, deriva en la adquisición, dentro de los roles familiares en el país de origen, de un papel relevante ya que es quien genera ingresos y, finalmente, se responsabiliza del bienestar de la familia en el país de origen.

A su vez, el ser las responsables del bienestar familiar, representa para algunas mujeres inmigrantes implicaciones importantes, pudiendo modificarse el mantenimiento de situaciones de explotación y discriminación de índole diversa. La adquisición de esta responsabilidad ha derivado en la caracterización, por parte de algunos sectores, del papel de las mujeres inmigrantes como el de cuidadoras transfronterizas (sostenibilidad de la familia que se encuentra en su lugar de origen). Este hecho a su vez implica que necesiten mayores cantidades de dinero respecto al salario que perciben, pues no sólo han de hacerse cargo de su propia supervivencia sino también, del mantenimiento de su familia. Un número importante de mujeres inmigrantes llevan la carga emocional de administrar su precariedad y la pobreza familiar, siendo las que hacen los mayores sacrificios personales para poder afrontar estas situaciones.



3.2 DATOS MUJERES MIGRANTES EN ESPAÑA

Según los datos recogidos en “*Cifras de Población a 1 de enero de 2017*”, el número total de personas extranjeras asciende a 4.424.409, lo que representa un 9,51% (en el año 2012 representaba un 12% y en el 2002 un 4,7%) de la población total. El 50,05% de la población inmigrante son mujeres.²²

3.3 PROBLEMÁTICA DE LAS MUJERES MIGRANTES ²³

Respecto a la vulnerabilidad social a la que se ven expuestas las mujeres inmigrantes, suele venir dada por importantes carencias económicas, formativas y de habilidades sociales, aspectos que dificultan su inserción social. Los principales obstáculos con los que se encuentran son los siguientes:

- Las barreras lingüísticas debido al desconocimiento del idioma para aquellas inmigrantes que desconocen el castellano pero también para quienes, viniendo de países hispanoparlantes, pueden desconocer los códigos locales.
- Discriminación por los estereotipos y prejuicios sociales hacia unas culturas de origen, a sus costumbres, hábitos, religión...
- La regularización legal y administrativa.
- El acceso a un empleo no precario o precarizado.
- El acceso a una vivienda, considerado como uno de los aspectos más importantes, después del trabajo, para lograr la integración deseable.
- La falta de redes familiares y sociales.

²² Observatorio Permanente de la Inmigración (Ministerio de Empleo y Seguridad Social) (2017): “Extranjeros residentes en España a 30 de junio de 2017” Página 20 Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (Consultado: 5-6-18)

²³ Fuente OIT (2008) “Trabajadoras y trabajadores migrantes: Hacia una igualdad de derechos y oportunidades”. http://www.ilo.org/gender/Events/Campaign2008-2009/WCMS_101098/lang--es/index.htm (Consultado: 5-6-18)



- Baja formación y cualificación profesional, dificultades para la homologación de los títulos de sus países de origen, lo que limita el acceso a puestos de trabajo especializados.
- La falta de cobertura de las necesidades básicas como el acceso a la educación y a los servicios públicos de salud.
- Otras dificultades con las que se encuentran algunas mujeres inmigrantes, debido a su cultura de origen, son situaciones de aislamiento dentro de su propio grupo cultural. Por ejemplo, en aquellos grupos en los que la cultura es claramente patriarcal, se corre el peligro de que las mujeres se vean relegadas al espacio privado al igual que en sus países de procedencia.
- Además, suelen ser jóvenes y pobres, viven con el temor de perder su trabajo y han tenido que dejar a su familia en el país de donde partieron.

3.4 ACCESO DE LA MUJER MIGRANTE AL MERCADO DE TRABAJO POR SECTORES

Los sectores laborales a los que tienen acceso gran parte de las mujeres en el mercado de trabajo son, por este orden, los siguientes:

- Servicios: cubriendo algunas de sus ramas como los cuidados, la limpieza, el aseo personal y el apoyo a personas mayores y menores.
- La hostelería.
- La agricultura: como recolectoras.
- La industria: manufacturera y textil, aunque éste en menor medida.

Tanto las mujeres migrantes que llegaron a España en la etapa expansiva de la economía como las que están llegando en la actualidad por una emigración económica, pueden encontrarse en situaciones de vulnerabilidad social, ya que se enfrentan a una participación precaria en el mercado laboral y son, en numerosas ocasiones, objeto de discriminación múltiple. La situación se agrava



cuando su situación administrativa no está regularizada, y sólo pueden encontrar ingresos en el mercado laboral informal.

3.5 MUJER MIGRANTE Y TRABAJO DOMÉSTICO EN ESPAÑA

Según el sindicato UGT destaca que en 2017 trabajó en España en la búsqueda activa de empleo de 1.332 personas, de las que un 70 % eran mujeres. Según sus datos, el sector doméstico acaparó el 61 % de los contratos.²⁴

En los últimos años, las mujeres extranjeras han ido asumiendo un innegable protagonismo en el fenómeno inmigratorio en nuestro país, aumentando progresivamente su participación porcentual en el total de extranjeros que se incorporan al mercado laboral español. Las estadísticas oficiales no alcanzan a mostrar en toda su dimensión este fenómeno; no podemos olvidar la presencia de extranjeras en la economía sumergida, realizando comúnmente actividades relacionadas con el servicio doméstico y la atención de personas dependientes de la unidad familiar. Aunque parcialmente, esos datos oficiales revelan cuál es el comportamiento de las mujeres inmigrantes al acceder al mercado laboral español y la forma de permanecer en él.

Según datos del Ministerio de Empleo de marzo de 2018 las cifras de altas en seguridad Social de trabajadores ascienden a 420.200 en total.²⁵

Autoras como BETTIO, FRANCESCA (2006)²⁶ utilizan el término “fuga de cuidados” (care drain) -en irónico paralelismo con la expresión “fuga de

²⁴El diario: https://www.eldiario.es/sociedad/UGT-domestico-Regimen-General-SS_0_755224698.html (Consultado: 5-6-18)

²⁵ Ministerio de empleo y Seguridad Social: <http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/resumenweb/RUD.pdf> (Consultado: 5-6-18)

²⁶ BETTIO, FRANCESCA “Change in care regimes and female migration: “the care drain” in the Mediterranean (2006) https://www.researchgate.net/publication/249629390_Change_in_care_regimes_and_female_migration_The_'care_drain'_in_the_Mediterranean (Consultado: 5-6-18)



cerebros” (brain drain)- con el fin de describir un nuevo modelo de cuidado basado en la fuerza de trabajo barata y flexible de las mujeres de origen inmigrante, como progresiva alternativa al cuidado familiar que habían estado proporcionando hasta el momento principalmente las mujeres de forma no remunerada y como alternativa también a la negociación del reparto de tareas domésticas y familiares dentro de la pareja. El trabajo de cuidado simplemente se externaliza y se traspa a “otras” mujeres -cuando las familias tienen poder adquisitivo-, evitando así tener que revisar el patriarcado y evitando también conflictos dentro de la pareja en torno a los roles de género. Se trata de un modelo de cuidado que “importa” el cuidado de los países pobres, a través de la migración de mujeres con responsabilidades familiares, que dejan de proporcionar cuidados a sus familias desde la presencia cotidiana y lo delegan en otras mujeres. ²⁷

4. CAPÍTULO IV

INSERCIÓN LABORAL DE LA MUJER MIGRANTE

4.1 Medidas para mejorar la inserción laboral de la mujer migrante

Factores que debemos tener en cuenta para la mejorar la inserción laboral de la mujer migrante.

4.1.1 Legislación protectora

En cuanto a la legislación que regula los derechos y deberes y en la cual vemos reconocido el derecho de las personas emigrantes y la igualdad de género, voy a hacer

²⁷ Fuente Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades : Solé Puig, Carlota (coord.) (2009) “ Las trayectorias sociales de las mujeres inmigrantes no comunitarias en España. Factores explicativos de la diversificación de la movilidad laboral intrageneracional”. <http://www.inmujer.es/areasTematicas/estudios/estudioslinea2009/docs/lasTrayectoriaSociales.pdf>



una distinción entre la normativa sobre igualdad, que afecta tanto como emigrantes y mujeres de este colectivo y luego a la legislación propia sobre el empleo del hogar familiar:

- ***Normativa sobre igualdad de trato***

Si bien tanto la **Constitución Española**, la normativa internacional, la normativa de la unión europea, reconocen el tema de la igualdad de género e igualdad de oportunidades, estamos lejos de alcanzarla en la realidad. En el caso de la mujer migrante por su condición de mujer y en el caso concreto que estamos tratando del empleo doméstico vemos como sufre una múltiple discriminación.

A continuación voy a hacer referencia a la normativa vigente que a nivel formal protege los derechos del colectivo al que dedico este trabajo.

La principal norma a nivel nacional que recoge el principio de igualdad entre mujeres y hombres es la **Constitución Española**²⁸ ya en su artículo 1.1, art. 14, habla de los valores que propugna como el de la igualdad y la justicia, la no discriminación por razón de raza, género, religión, procedencia, ideología... y en su art. 9.2 hace hincapié en que corresponde a los poderes públicos la responsabilidad de hacer efectivo este principio. Podemos por lo tanto señalar que la **Constitución Española** recoge el principio de igualdad desde la perspectiva de la igualdad formal en su art. 14 y de la igualdad real en su art. 9.2., ya que no basta con la simple promulgación de la norma, los poderes públicos tienen la obligación de hacer efectiva esa igualdad, detectando la discriminación y eliminando todo obstáculo que se interpone en el camino de la igualdad de la ciudadanía.

²⁸ La Constitución Española: http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/constitucion.html
(Consultado: 5-6-18)



Como venimos viendo la igualdad legal no basta si lo que realmente queremos es cambiar la sociedad y las estructuras de la desigualdad, es necesario visualizar poner en marcha programas educativos y acciones para contrarrestar las desigualdades de partida para que la igualdad de oportunidades se convierta en una realidad.

La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de Conciliación de la Vida familiar y laboral responde a la trasposición de las Directivas 92/85/CEE del Consejo de 19 de octubre de 1992, (relativa a la protección de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia) y la 96/34/CEE del Consejo de 3 de junio de 1996, (relativa al Permiso Parental).

Esta Ley intenta responder a los cambios sociales en el ámbito del mercado laboral a través de la puesta marcha de un sistema que contemple la repercusión que dichos cambios en el ámbito familiar, empezando por el establecimiento de medidas que permitan un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares entre los miembros de la pareja. Se trataría de evitar que dichas responsabilidades recaigan exclusivamente sobre las mujeres, teniendo en cuenta, además, que este reparto desequilibrado constituye un obstáculo para su permanencia en el mercado de trabajo o promoción dentro de las empresas.

Entre las características y avances que se introdujeron en nuestro ordenamiento jurídico a través de esta Ley, se puede señalar los siguientes:

- Se llevan a cabo modificaciones en lo relativo a permisos (permiso de dos días ampliable a cuatro en el caso de desplazamiento para los supuestos de accidente y hospitalización de familiares cercanos) y excedencias relacionadas con la maternidad, paternidad y el cuidado de familiares dependientes.



- Se amplía la posibilidad de solicitar la excedencia a los casos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo (3 años). Se crea un nuevo supuesto de excedencia por el cuidado directo de familiares cercanos, que no pueden valerse por sí mismos por razones de edad, accidente o enfermedad, y que no desempeñen actividad retribuida (1 año).
- Amplía el derecho a la reducción de jornada y excedencia de trabajadoras y trabajadores que tengan que ocuparse de personas mayores y enfermas.
- Facilita a los hombres el acceso al cuidado del hijo o la hija desde el momento de su nacimiento, acogimiento o adopción. El padre podrá disfrutar de una parte del período de la licencia por maternidad, adopción o acogimiento (como máximo 10 semanas), de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.
- Se amplía el permiso de maternidad en dos semanas más por cada hija o hijo en el caso de partos múltiples.
- Declara expresamente nula la decisión extintiva del despido motivado, entre otros, por el embarazo, la solicitud o disfrute de permisos por maternidad, paternidad o cuidado de familiares.
- Amplía los supuestos que no pueden computarse como faltas de asistencia a efectos de extinción del contrato de trabajo por absentismo laboral. Entre ellos, se incluye el riesgo durante el embarazo, las enfermedades causadas por el mismo, el parto y la lactancia.



- Prevé reducciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, siempre que, por parte de la empresa, se lleve a cabo un contrato de interinidad a personas desempleadas para sustituir a la trabajadora o trabajador que se encuentre disfrutando el permiso de maternidad o paternidad.

A partir de iniciativas legislativas posteriores la anterior ley de modificó por la **Ley 12/2001, de 9 julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad**, que recogía medidas específicas para los casos de nacimiento de neonatos.

También cabe destacar la aprobación del **Real Decreto 1251/2001, de 16 noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo, que desarrolla reglamentariamente ciertos aspectos de Seguridad Social y dota de regulación y eficacia a la suspensión a tiempo parcial por maternidad**.

La **Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración de impacto de género** supone la modificación de los artículos 22 y 24 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno. Esta Ley establece que los proyectos de ley y las disposiciones reglamentarias irán acompañados de un informe de impacto de género.

Directiva 2000/78/CE Del Consejo de 27 de noviembre de 2000 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

Estrategia del Consejo de Europa de igualdad de género 2014-2017



Estrategia de la Comisión Europea para la igualdad entre Hombres y Mujeres 2016-2019 (UE)²⁹

Convenio 111 de 1958 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, que establece que a los efectos del mismo, “el término discriminación comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”-

El mayor impulso a la igualdad de género se produjo con la entrada en vigor de la **Ley Orgánica, de 22 de marzo de 2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, dónde en su **Artículo 1.1** se recoge: “Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria”.

Según esta ley la actuación de los Poderes Públicos debe dirigirse a:

- a) Comprometerse con la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el conjunto de políticas económicas, laborales, sociales y culturales, dando valor a todo el trabajo femenino incluido el doméstico, promoviendo la corresponsabilidad y el reparto del trabajo y del tiempo en el ámbito doméstico.

²⁹Folleto estratégico igualdad:

<https://pagina.jccm.es/europa/pdf/PUBLICACIONES/Folleto%20compromiso%20estrategico%20para%20Igualdad%20entre%20mujeres%20y%20hombres.pdf> (Consultado: 5-6-18)



- b) Visibilizar la desigualdad para poder actuar sobre ella, estableciendo medidas de acción positiva si fuera necesario, protegiendo la maternidad, adopción, parto y la lactancia, adoptando medidas contra la violencia de género y todas las formas de acoso sexual y la conciliación del trabajo con la vida personal y familiar.
- c) La participación equilibrada de hombres y mujeres en los órganos decisorios, en las listas electorales, promover la iniciativa empresarial de las mujeres.
- d) La implantación del lenguaje no sexista en la Administración pública y el fomento del mismo en la sociedad.

- ***Normativa sobre empleo de hogar***

En este punto analizaremos la normativa que regula el régimen especial para empleados de hogar.

En el año 2012 se produjo un gran avance con la entrada en vigor el 1 de enero del 2012 de la **Ley 27/2011, de 1 de agosto (BOE del 2 de agosto)**, según la disposición adicional trigésima novena el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar queda integrado en el Régimen General de la Seguridad Social, mediante el establecimiento de un Sistema Especial para Empleados de Hogar³⁰. debiendo cotizar todas las personas que reciben una remuneración por hacer tareas domésticas: limpieza, cocina, plancha, jardinería, cuidado de ancianos, niños o enfermos...etc., siendo obligación de la persona empleadora dar de alta en la Tesorería General de la Seguridad Social.

Otra opción, introducida a través del **artículo 2 del RD Ley 29/2012, con efectos desde el 1 de abril de 2013**, da la posibilidad, cuando la persona empleada de hogar trabaja menos de 60 horas, de acordar con la empleadora

³⁰Seguridad Social: http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/CotizacionRecaudaci10777/Regimenes/RegimenGeneraldeLaS10957/REA/REH/index.htm (Consultado: 5-6-18)



ocuparse personalmente de los trámites de afiliación a la Seguridad Social, las altas, las bajas y las variaciones de datos, así como de ingresar las cuotas. En este caso si se rompiera la relación laboral, la empleadora puede presentar la solicitud de baja. De no hacerlo así, la persona empleadora sigue siendo responsable del abono de las cuotas a la Seguridad Social, que se las puede exigir en caso de impago, a menos que acredite documentalmente que le está dando el dinero al trabajador y que es inocente del impago.

Este RD de 2012 obligó a las personas empleadoras, independientemente de las horas que tuvieran contratada a la persona a darse de alta como empleadores en la Seguridad Social. Antes era la propia persona trabajadora la que podía darse de alta cuando trabajaba para varias personas empleadoras, lo que se llamaba “darse de alta como discontinuo/a”.

La entrada en vigor de esta ley ha aumentado la afiliación de este sector de un 43% a un 69,1%. Entre el año 2011 y 2012 la afiliación se incrementó de 296.949 personas a 414.453. El proceso implicó aflorar empleo sumergido. sin embargo, según la OIT todavía sigue habiendo un 30% continúan en la economía sumergida y sin estar dadas de alta en la seguridad social.³¹

Si bien, este aumento no se ha visto reflejado en una mayor recaudación, según FERNÁNDEZ ORRICO, Fco. Javier, (Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Miguel Hernández): Se ha producido un incremento del número de empleados de hogar afiliados al sistema de la Seguridad Social (el 28,31%) sin que ello suponga una mayor recaudación para el Sistema³².

La disminución recaudatoria entre enero-julio 2012 (periodo en el que ya está funcionando el nuevo Sistema Especial de Empleados de Hogar en el Régimen

³¹ El 31% de las empleadas de hogar en España siguen sin estar de alta en la Seguridad Social <https://www.20minutos.es/noticia/2696989/0/empleadas-hogar/espana/oit/> (Consultado: 5-6-18)

³² “Primer intento de mejora en la gestión del Sistema Especial para Empleados de Hogar por RDL 29/2012, de 28 de diciembre”. FERNÁNDEZ ORRICO, FCO JAVIER (Consultado: 12-6-18)



General) respecto a enero-julio 2011 (aún existía el extinto modelo) es de 12,59 millones de euros, es decir, un -3,95%.”

Es muy importante señalar que a pesar de la mejora de las condiciones laborales de este colectivo con derecho a cobrar la incapacidad temporal por contingencias comunes a partir del cuarto día y la incapacidad temporal por contingencias profesionales desde el primer día, pero todavía no tiene derecho al paro.³³

Cuadro 5: Comparativa REEH con el nuevo sistema integrado en régimen general.

2011 RÉGIMEN ESPECIAL DE EMPLEADOS DEL HOGAR	2012 SISTEMA ESPECIAL DE LOS EMPLEADOS DE HOGAR EN RÉGIMEN GENERAL
Se distinguía entre trabajadores/as fijos que prestaban servicios para un solo empleado/a, y trabajadores/as discontinuos que prestaban servicios para más de un empleado/a	No hay distinción entre trabajadores/as fijos y discontinuos
Base de cotización mensual era única 748,18€	Base de cotización está en función de la retribución percibida por el empleado/a de hogar.
El tipo de cotización para las contingencias comunes 22% (18,30 a cargo del empleado/a y a 3,70% a cargo del empleado/a)	El tipo de cotización para las contingencias comunes será el 22% (18,30 a cargo del empleador/a y 3,70% a cargo del empleado/a), estos tipos se incrementarán un 0,90% hasta el año 2018, a fin de equiparse al tipo del Régimen General.
No existía cotización para las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional.	Se incorpora la cotización de las contingencias de Accidente de Trabajo y se aplica el tipo correspondiente al código CNAE 09, número 97 (actividades de los hogares como empleadores/as de personal doméstico) a cargo exclusivo del empleador/ra.
El subsidio por Incapacidad Temporal se concede con la misma extensión y en los mismos términos y condiciones que en el Régimen General de la Seguridad Social, pero se comienza a percibir desde el vigésimo noveno día, contado desde la fecha del inicio de la enfermedad o desde que se produce el accidente.	El subsidio por Incapacidad Temporal en caso de enfermedad común o accidente no laboral se abonará a partir del noveno día, y será a cargo del empleador/ra el abono de la prestación del trabajador/a desde los días cuarto al octavo de la baja. El pago del subsidio se efectuará directamente por la entidad a la que corresponda su gestión.

Fuente: El autónomo³⁴

Según FERNANDEZ ORRICO, FCO JAVIER (Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Miguel Hernández) “Las dos novedades que incorpora el **RDL 29/2012**, en lo referido al Sistema Especial para Empleados de Hogar, serán objeto de nuevos cambios en poco tiempos pues sorprendentemente, se alejan del mecanismo de cotización establecido en el Régimen General, y por otro lado, no responden a las quejas y reivindicaciones de los

³³ Periódico 20 minutos: <https://www.20minutos.es/noticia/2696989/0/empleadas-hogar/espana/oit/#xtor=AD-15&xts=467263> 07/06/2018

³⁴ El autónomo: <http://www.elautonomo.es/muestrapagina.asp?id=127#> 25/05/2018



empleadores que se han visto gravados con el pago a la Seguridad Social cuando la prestación de servicios es reducida, ofreciéndoles tan solo la posibilidad de traslado en la gestión de los actos administrativos en caso de acuerdo con el empleado de hogar”³⁵

Las cotizaciones correspondientes a los empleados del hogar correspondientes al año 2018 han cambiado con respecto a las de 2017. La cotización depende de cuánto se le pague mensualmente a la persona empleada, según la base de cotización que le corresponda de los ocho tramos existentes. Estas bases de cotización se han incrementado en este año y además, el porcentaje que se aplicaba sobre la base de cotización también ha cambiado: el correspondiente al empleador ha pasado al 22,85 %, y el correspondiente al empleado al 4,55%, añadiéndose como antes al empleador el 1,1% que se paga por contingencias profesionales.



³⁵ “Primer intento de mejora en la gestión del Sistema Especial para Empleados de Hogar por RDL 29/2012 , de 28 de diciembre”. FERNÁNDEZ ORRICO, FCO JAVIER (Consultado: 12-6-18)



NORMATIVA BÁSICA EMPLEO DE HOGAR

- ❖ Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. (BOE de 17 de noviembre de 2011).
- ❖ Real Decreto-Ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social. (BOE de 31 de diciembre de 2012).
- ❖ Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre. (BOE de 31 de octubre de 2015).
- ❖ Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017. (BOE de 28 de junio de 2017).
- ❖ Real Decreto 1077/2017, de 29 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2018. (BOE de 30 de diciembre de 2017).
- ❖ Orden ESS/55/2018, de 26 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2018. (BOE de 29 de enero de 2018).

“En junio de 2011, la OIT adoptó el Convenio No. 189, relativo al Trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, que establece la promoción y protección de los derechos humanos de todas y todos los trabajadores domésticos alcanzando a las más de 100 millones de personas que se desempeñan como trabajadores y trabajadoras domésticas en todo el mundo –la gran mayoría de los cuales son mujeres y niñas.



El **artículo 8 del Convenio de la OIT** habla íntegramente del empleo doméstico de las personas migrantes. Las estimaciones de la OIT sobre los trabajadores y las trabajadoras migrantes es de 67.100.000 personas que a nivel mundial realizan trabajos domésticos y de cuidados en hogares, 11,5 millones son migrantes, y de ellos, 8,5 millones son mujeres.

El Convenio plantea la necesidad de establecer derechos básicos para este sector, unas normas mínimas que equiparen sus condiciones laborales con los de resto de las personas trabajadoras del régimen general, en lo referente a: tipos de contratos, derecho a prestaciones, legislar el derecho a la negociación colectiva en el servicio doméstico, inspecciones de trabajo, fomento de la organización de los empleados y empleadas domésticas, etc.³⁶.

La ratificación del **Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y su Recomendación suplementaria 201** para convertir el trabajo doméstico en un trabajo decente y regulado obliga a los Estados a reconocer plenamente los derechos laborales y brindar igual protección que al resto de los trabajadores para la satisfacción de sus derechos (incluyendo horas laborables, salario mínimo, horas extras, períodos diarios y semanales de descanso, seguridad social y cobertura por maternidad).³⁷ 22 países lo han ratificado, entre ellos Italia y Alemania. España no se ha suscrito a este convenio y es un reto pendiente que se hace imprescindible para la defensa del trabajo doméstico.

4.1.2 Visibilización y reconocimiento del valor social de los cuidados

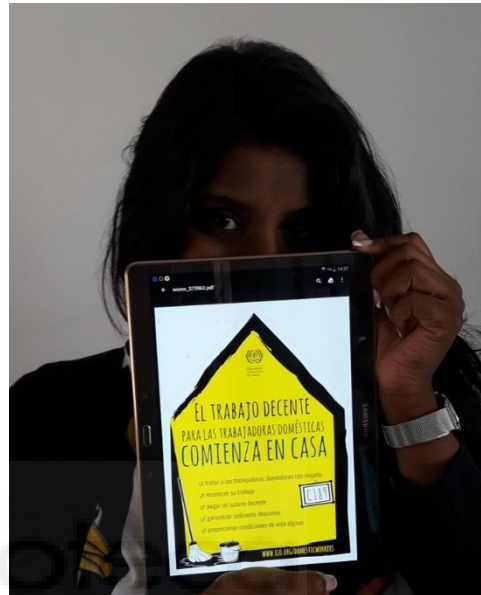
Es imprescindible educar en el reconocimiento del valor social e incluso económico de los cuidados como hemos visto en capítulos anteriores, para ello se propone realizar campañas de sensibilización que pongan de manifiesto esta realidad, impulsando su

³⁶ Convenio 189 de la OIT: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_164520.pdf (Consultado 12.5.18)
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460_ (Consultado 12.5.18)

³⁷ Manual de Derechos Humanos de personas migrantes – Naciones Unidas para la Migración
<http://www.spain.iom.int/sites/default/files/publication/document/Manual%20Derechos%20Humanos%20de%20Personas%20Migrantes.pdf> (Consultado 12.5.18)

reconocimiento y el de las competencias y capacidades necesarias para desarrollarlo, por poner un ejemplo, la campaña que llevó a cabo la OIT en el año 2015.³⁸

Cuadro 6,7,y 8: Campaña trabajo decente para las trabajadoras Domésticas.



Fuente: OIT

³⁸ OIT: <http://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/lang--es/index.htm> - ³⁸ (Consultado 12.5.18)



4.1.3 Fomento de la conciliación de la vida laboral y familiar y el papel de la mujer en las actividades del hogar

Debemos hablar de la necesidad de fomentar las diferentes opciones y alternativas de organización de los trabajos de cuidado existentes en nuestras sociedades, para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, y dar respuesta a una demanda social mediante el apoyo de políticas públicas y programas institucionales.

Es fundamental encontrar alternativas diferentes que fomenten la igualdad de género y que equilibren el peso hegemónico que tiene actualmente el empleo doméstico como solución mayoritaria de los trabajos de reproducción o de cuidados.

Específicamente se propone impulsar y reforzar los programas y medidas de “Welfare” (estado de bienestar), como: plazas de guardería, mayor cobertura de los permisos de paternidad y maternidad, desarrollo presupuestario y efectivo del sistema de dependencia etc.

Intervención y mediación socio-familiar y cultural que permita trabajar con los roles de género al interior de las familias, con el objetivo de redistribuir equitativamente las cargas de trabajo domésticas y de cuidado entre los diferentes miembros de la familia.



4.1.4 Información sobre los derechos laborales

Se observa que las inmigrantes no conocen sus derechos en relación con salarios, jornadas de trabajo, tiempos de descanso, medidas existentes para la conciliación, etc.

Se reclama una mayor implicación de las organizaciones sociales que se dedican a la integración social en esta tarea.³⁹

4.2 ACCIONES INFORMATIVAS EN LA FUNDACIÓN ELCHE ACOGE

4.2.1 Guía informativa sobre los derechos del régimen especial del hogar familiar

En el marco del proyecto de la clínica jurídica de la Universidad Miguel Hernández de Elche con Elche Acoge y como parte de mi TFG he elaborado bajo la supervisión y ayuda de mi tutora Rosario Carmona Paredes una guía informativa sobre los derechos del régimen especial del hogar familiar.

³⁹ Blog The Womans of the World <http://womansoftheworld.blogspot.com.es/2017/04/situacion-laboral-mujeres-extranjeras.html> (Consultado 12.5.18)



Cuadro 9: Guía informativa sobre los derechos del REEH.



"...Reconociendo la contribución significativa de los trabajadores domésticos a la economía mundial, que incluye el aumento de las posibilidades de empleo remunerado para las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades familiares, el incremento de la capacidad de cuidado de las personas de edad avanzada, los niños y las personas con discapacidad, y un aporte sustancial a las transferencias de ingreso en cada país y entre países..."
(Convenio 189 de la OIT, 2011)



Esta guía puede ser copiada, distribuida y comunicada públicamente, siempre que se cite la autoría y no se utilice con finalidad comercial. También puede ser utilizada para crear otras obras, pero en ese caso la nueva obra tendrá que ser distribuida con una licencia como esta.

Primera edición elaborada por:

Isabelle Wilde
Tutora: Rosario Camone

En el marco de la Clínica Jurídica de la Universidad Miguel Hernández de Elche.

2



Índice

¿Qué es?	4
¿Qué no es?	4
¿Qué tareas engloba los servicios del hogar?	4
Contratación y alta en la Seguridad Social	5
Tipos de contrato	6
¿Dónde lo tramito?	6
Cotización a la Seguridad Social	7
Tabla cuota a pagar según salario	8
Reducciones de la cuota	9
¿Qué derechos me corresponden?	10
Retribuciones	10
Jornada	10
Tabla orientativa salario/horas	11
Vacaciones	12
Descansos	12
Baja por enfermedad	13
¿Qué requisitos debo poseer para tener derecho a la prestación?	13
¿Qué es un accidente laboral?	14
Baja por maternidad/paternidad o adopción	14
Requisitos de cotización	14
Periodo de disfrute de la baja y cuantía	15
Despido disciplinario: causas	16
¿Cómo se efectúa el despido disciplinario?	16
Desistimiento	17
Derechos y obligaciones durante el preaviso por desistimiento	17
Desempleo (paro)	17
Ejemplo escrito finiquito	18
Anexo: Afiliación a la seguridad social. Alta, baja y variación en la Seguridad Social	19

3

¿Qué es?

- Es el trabajo que se realiza al servicio de un hogar familiar por cuenta o a cargo de la persona titular del mismo.

¿Qué no es?

- Personal contratado por personas jurídicas de carácter civil o mercantil.
- Personal contratado a través de empresas de trabajo temporal.
- Cuidadores personales contratados por instituciones públicas o entidades privadas.
- Relaciones de cuidadores no profesionales en atención a personas en atención de dependencia en su domicilio.
- Relaciones concertadas entre familiares.
- Trabajo a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.

¿Qué tareas engloba servicios de hogar?

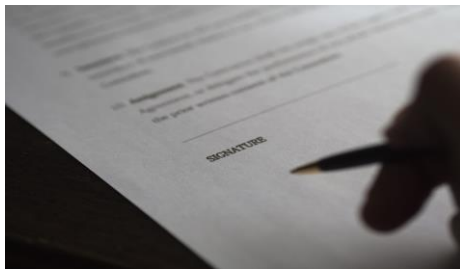
- Tareas domésticas (Limpieza, planchado, cocina...)
- El cuidado o atención de miembros de la familia.
- Dirección o cuidado del hogar.
- Guardería, Jardinería, Conducción del vehículo etc...





¿Cómo se contrata?

- Las personas empleadoras podrán contratar al personal directamente o a través de los servicios públicos de empleo o de las agencias de colocación debidamente autorizadas, con garantía plena del principio de igualdad y no discriminación
- Si la prestación de servicios es menor a 60 horas, entonces el alta, baja, afiliación, etc. lo podrá hacer el personal de servicio del hogar.
- Si la prestación de servicios es mayor o igual a 60 horas, entonces el alta, baja, afiliación, etc. lo debe hacer la persona empleadora.
- Existen también reducciones de la cuota en caso de tratarse de familias numerosas.



Tipos de contrato:

Existen 3 tipos de contrato:

- Contrato de palabra.
- Contrato indefinido
- Contrato temporal o por horas.

Siempre es recomendable realizar un contrato por escrito, ya que ahí se encuentra todo formalizado.

- Si el contrato es de palabra y supera las cuatro semanas desde el inicio del trabajo, se considera contrato por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo que la persona empleadora demuestre que se contrató a tiempo parcial o por un periodo determinado.
- Podrá concertarse un periodo de prueba que no podrá exceder de dos meses.

¿Dónde lo tramito?

En la Tesorería General de la Seguridad Social.

- Av. de Santa Pola, 1, 03203 Elche, Alicante
- Horario: Lunes a viernes: 09:00 – 14:00
- Teléfono: 965 45 48 75

TABLAS ORIENTATIVAS EMPLEADOS/AS HOGAR AÑO 2018			
HORAS SEMANA	SALARIO BRUTO X 14 PAGAS	SALARIO BRUTO 12 PAGAS (CON PAGAS PRORRATEADAS)	SALARIO POR 5,76 €/h* (incluye parte proporcional de domingos y festivos, pagas extras y vacaciones no disfrutadas)
40	735,90	858,55	921,60
39	717,51	837,10	898,56
38	699,11	815,63	875,52
37	680,71	794,17	852,48
36	662,31	772,70	829,44
35	643,92	751,24	806,40
34	625,52	729,78	783,36
33	607,12	708,31	760,32
32	588,72	686,84	737,28
31	570,33	665,39	714,24
30	551,93	643,92	691,20
29	533,53	622,46	668,16
28	515,13	600,99	645,12
27	496,74	579,53	622,08
26	478,34	558,07	599,04
25	459,94	536,60	576,00
24	441,54	515,13	552,96
23	423,15	493,68	529,92
22	404,75	472,21	506,88
21	386,35	450,75	483,84
20	367,95	429,28	460,80
19	349,56	407,82	437,76
18	331,16	386,36	414,72
17	312,76	364,90	391,68
16	294,36	343,44	368,64
15	275,97	321,98	345,60
14	257,57	300,52	322,56
13	239,17	279,06	299,52
12	220,77	257,60	276,48
11	202,38	236,14	253,44
10	183,98	214,68	230,40

* Trabajo por horas en régimen externo, cuando el número de días sea inferior a 120 días, el salario mínimo se fija en 5,76 €/hora, en el mismo se incluyen: la parte proporcional de domingos y festivos, pagas extraordinarias y vacaciones no disfrutadas. (Este salario podrá ser objeto de mejora al tener en cuenta los conceptos de nocturnidad, festivos y responsabilidad).

RD 1077/2017, de 29 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2018		
SALARIO DIARIO	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
24,53 €/bruto día	735,90 €/bruto mes	10.302,60 €/bruto año.

CONDICIONES LABORALES DE LAS INTERNAS:

- Disponer de 2 h/descanso al día
- Descanso de 36 horas/semana de forma consecutiva, comprendidas como regla general, la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo.
- El descanso entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente será como mínimo de 12 h.

Tabla cuota a pagar según salario

TRAMO	BASE COT	EMPLEADOR 22,85%	EMPLEADO 4,55%	EMPLEADOR 1,10% AT/ET	TOTAL CUOTA	REDUC 20%	TOTAL REDUC
1º	Hasta 196,15 €/mes	167,74	38,33	7,63	1,85	47,81	40,14
2º	Desde 196,15 hasta 306,40 €/mes	277,51	63,41	12,63	3,05	79,09	66,41
3º	Desde 306,41 hasta 416,80 €/mes	387,29	88,50	17,62	4,26	110,38	92,68
4º	Desde 416,81 hasta 527,10 €/mes	497,08	113,58	22,62	5,47	141,67	118,95
5º	Desde 527,11 hasta 637,40 €/mes	606,86	138,67	27,61	6,68	172,96	145,22
6º	Desde 637,41 hasta 746,90 €/mes	716,65	163,75	32,61	7,88	204,25	171,49
7º	Desde 746,91 hasta 858,60 €/mes	826,44	188,84	37,61	9,09	235,54	205,46
8º	Desde 858,61 €/mes	936,23	208,93	42,61	10,30	266,84	234,64



Cotizaciones a la seguridad Social

- El tipo de cotización por contingencias comunes será el 28,50%; siendo el 23,95% a cargo del empleador y el 4,55% a cargo del empleado. (Toda aquella situación que imposibilite a realizar la actividad laboral, justificada por un profesional)
- Para la cotización por contingencias profesionales se aplicará el 1,10%; a cargo exclusivo del empleador. (Accidente laboral que se sufra realizando la actividad laboral o que se sufra mediante el desplazamiento del domicilio al trabajo o a la inversa).



8

Reducciones:

- El personal empleador se podrá aplicar una reducción del 20% en la aportación empresarial por contingencias comunes, siempre que el personal empleado no hubiera figurado en alta en el Régimen Especial de Empleados de Hogar a tiempo completo, para el mismo, entre el 2 de agosto y el 31 de diciembre de 2011.
- Familias numerosas de más de tres hijos hasta un 45% en algunos casos.
- Hay una reducción del 45% para la contratación de personal al servicio del hogar en el caso de que ambos miembros de la unidad familiar trabajen fuera de casa y una reducción especial del 45% si en la misma son 5 o más hijos, es suficiente que trabaje un solo miembro de la unidad familiar para tener derecho a la reducción.



9

¿Qué Derechos me corresponden?

Retribuciones

- Existe el derecho a percibir, como mínimo, el Salario Mínimo Interprofesional en cómputo anual (incluyendo dos pagas extras). Dicho salario se entiende referido a la jornada de trabajo completa, percibiéndose a prorrata si se realiza una jornada inferior.
- Por debajo de esta cuantía, no es posible realizar descuento alguno por salario en especie por manutención o alojamiento.
- Cuando exista salario en especie, éste no podrá superar el 30% de las percepciones salariales.

Jornada

- La jornada máxima semanal será de 40 horas de trabajo efectivo. Asimismo, podrán establecerse a tiempos de presencia por acuerdo entre las partes.
- Los tiempos de presencia tendrán la duración que acuerden las partes, no pudiendo exceder de 20 horas semanales de promedio en un periodo de un mes. La retribución de estas horas de presencia no podrá ser inferior a la de las horas ordinarias.
- Una vez concluida la jornada de trabajo diaria y, en su caso, el tiempo de presencia pactado, la persona empleada no estará obligada a permanecer en el hogar familiar.

10

Vacaciones

- 30 días naturales, de los cuales 15 deben ser consecutivos en cualquier época del año.
- Las fechas deben ser conocidas 2 meses antes del disfrute.

Descansos

- Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente **deberá mediar un descanso mínimo de doce horas**, pudiendo reducirse a diez en el caso del personal al servicio del hogar interno compensándose el resto hasta doce horas en periodos de hasta cuatro semanas.
- El personal interno **dispondrá al menos de dos horas diarias para las comidas principales**. Este tiempo no computa como tiempo de trabajo, sino de descanso.
- El **descanso semanal será de treinta y seis horas consecutivas** que comprenderán, como regla general, la tarde del sábado o la mañana del lunes y el domingo completo.
- El personal tendrá derecho al disfrute de las fiestas y permisos previstos para el resto de los trabajadores

11



Baja por enfermedad

- Baja por enfermedad común. Que incluye la baja de maternidad

Días de la baja	Quién paga	Porcentaje a pagar
0-3	Sin subsidio	0%
4-8	Empleador	60%
9-Indefinido	Instituto de la Seguridad Social	75%

- Baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional

¿Qué requisitos debo poseer para tener derecho a la prestación?

- Para tener derecho al subsidio, el trabajador debe cumplir las siguientes condiciones:
- Estar afiliado a la Seguridad Social y en alta o asimilado al alta.
- Si la IT deriva de enfermedad común, debe tener cotizados 180 días en los 5 años anteriores.
- Si la IT deriva de accidente, sea o no de trabajo, o enfermedad profesional no es necesario periodo previo de cotización.

12

¿Qué pasa si tengo un accidente laboral?

- Es considerado accidente laboral toda lesión corporal que se produce durante la jornada laboral o durante el traslado al o desde el lugar de trabajo, en este caso se percibe el subsidio del 75% desde el primer día y se debe presentar la baja en la Mutua o en el INSS, según proceda, este subsidio se paga directamente a la persona trabajadora.

¿Qué requisitos debo de poseer para adquirir el derecho a la baja?

- Persona menor de 21 años: no se exige periodo de cotización.
- Empleadas de 21 a 26 años: 90 días cotizados a la Seguridad Social en los últimos siete años o 180 días cotizados a la Seguridad Social durante toda su vida laboral.
- Empleadas de más de 26 años: 180 días cotizados a la Seguridad Social en los últimos siete años o 360 días cotizados a la Seguridad Social durante toda su vida laboral.



13

¿Puedo solicitar la baja por maternidad/paternidad o adopción?

- 6 semanas (4 meses), ampliables a 2 semanas por parto múltiple. Se tienen los mismos derechos en caso de adopción.
- En estas 16 semanas se pueden repartir de la siguiente forma:
- 10 semanas a disfrutar antes o después del parto, según prefiera la empleada del hogar. Puede compartirlas con su pareja, cederle una parte o la totalidad.
- 6 semanas deberán disfrutarse después del nacimiento del hijo/a.
- En las 16 semanas percibirá el 100% de la BC. Si tiene varias bases de cotización porque trabaja en varias casas a media o jornadas parciales será la suma de todas.



14

- DOCUMENTO DE LIQUIDACIÓN Y FINIQUITO En _____ a ___ de ___ de 20__ El/la empleado/a de hogar, D/D^a _____ con DNI/NIE núm. _____ declara que da por terminada su relación laboral de carácter especial del servicio de hogar familiar que ha mantenido hasta la fecha con D/D^a _____ y que ha percibido las siguientes cantidades, por los conceptos que se indican:
- Salario del período ___ a ___ de _____ de 20_____
- Vacaciones devengadas del año en curso pendientes de disfrutar.....
- Parte proporcional de paga de julio
- Parte proporcional de paga de diciembre.....
- Indemnización por fin de contrato..... TOTAL....
- Declara igualmente que queda así indemnizado y liquidado por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes, que da por extinguida, manifestando expresamente que nada más tiene que reclamar, estando de acuerdo en ello con el/la empleador/a. Lo que firma en prueba de conformidad en la fecha y lugar arriba consignado.
- Fdo.: El/la empleado/a de hogar
Fdo.: El/la empleador/a

15



Despido disciplinario

- Faltas repetidas de asistencia.
- Puntualidad al trabajo.
- Indisciplina.
- Desobediencia
- Transgresión de buena fe contractual.
- La embriaguez habitual.
- Toxicomanía.
- Acoso de cualquier tipo.
 - Causas recogidas en el Art.54 ET.

¿Cómo se efectúa el despido disciplinario?

- Notificación por escrito.
- Se especifican las causas del ET.
- En el caso de considerarse por la jurisdicción competente, improcedente, la indemnización será de 20 días naturales por año de servicio con el límite de 12 mensualidades y se abonarán en metálico.

Desistimiento

- Por escrito.
- De modo claro, la voluntad de la persona empleadora de dar por finalizada la relación laboral por X causa.
- ¿Cómo se efectúa?
 - Hay que efectuar un preaviso con estas particularidades:
 - Si la relación laboral es de más de un año: 20 días antes de que finalice sus servicios.
 - Si la relación laboral es menor o igual a un año: 7 días anteriores a la finalización de sus servicios.

Derechos y obligaciones durante el preaviso por desistimiento

- Durante el preaviso la empleada tendrá 6 horas semanales de licencia (no irá a trabajar), sin pérdida de retribución, para buscar otro empleo, se puede sustituir este permiso por una indemnización equivalente a los salarios de dicho periodo, que se abonará íntegramente en metálico.
- Se deberá pagar a la empleada una indemnización por despido, que se abonará íntegramente en metálico, de 12 días naturales por año de servicio trabajado, con el límite de 6 mensualidades.

Desempleo (paro)

- El sistema especial de empleadas de hogar **NO cotiza por desempleo**, y por lo tanto, **no tiene derecho a la prestación por desempleo o paro** al finalizar el contrato con el empleador.

16

17



MODELO TA.6

MODELO TA.2/S-0138

18



Clinica Jurídica
 Universidad Miguel Hernández
 C/ Avenida de la Universidad s/n
www.clinicajuridica.umh.es
 E-mail: clinicajuridica@umh.es



Elche Acoge
 Fundación Elche Acoge de la C.V.
 C/ Travesía de San Joaquín, 2
 Tel: 985 42 61 72
 E-mail: laboral@elcheacoge.org

Fuente: Folleto elaborado por Isabelle Wilde y la tutora Rosario Carmona en el marco de la Clínica Jurídica de la UMH de Elche para Elche Acoge.

4.2.2 Curso presencial Servicio hogar familiar ⁴⁰

El 11 de mayo de 2018 impartí un curso “Servicios del Hogar Familiar” en la sede de Elche Acoge Carrús. Para informar a las personas emigrantes que trabajan en este sector de sus derechos y normativa que les es de aplicación.

Cuadro 10,11 y 12: Taller derechos y deberes sobre el servicio del hogar familiar en Elche Acoge (11 de mayo de 2018)



Una estudiante de la Clínica Jurídica imparte un taller en Elche Acoge

11
MAY 2018

publicado en: Sin categoría | 0

La estudiante Isabelle Wilde ha impartido un taller sobre “El servicio doméstico” en la sede de Elche Acoge. En el mismo se han repartido guías informativas que la propia estudiante ha elaborado junto con la Prof. Rosario Carmona. ¡Enhorabuena!

Fuente: Clínica Jurídica de la UMH de Elche

⁴⁰Curso presencial Servicio hogar familiar:

<https://clinicajuridica.edu.umh.es/2018/05/11/una-estudiante-la-clinica-juridica-imparte-taller-elche-acoge/> (Consultado: 12/06/2018)

<https://clinicajuridica.edu.umh.es/novedades/> (Consultado: 12/06/2018)



Cómo anexo a este TFG se adjunta Power Point que sirvió como guía para impartir el taller sobre el REEH.

4.2.3 *Mis reflexiones sobre el curso impartido*

MIS REFLEXIONES

Al curso asistieron 24 personas de las cuales 21 eran mujeres

Tal y como se ha visto en el desarrollo de este trabajo y a pesar del cambio normativo del 2012 la mayoría de la que trabajaban expresaron estar haciéndolo sin ser dadas de alta en la SS.

El no cobrar desempleo crea una gran inseguridad situándolo en un trabajo poco reconocido y precario.

Se puso de manifiesto la gran vulnerabilidad de este colectivo que no contaba con permiso de trabajo y residencia.

La falta de información sobre sus derechos se evidenció sobre todo en consultas sobre:

- ¿Hay que preavisar para marcharse?
- ¿Se sanciona al empleador si reciben una denuncia?
- ¿Si me voy voluntariamente no cobro nada?
- ¿Sin contrato me pueden echar cuando quieren?
- ¿Entra la comida además del sueldo? “Son muy tacaños y tienen empresas” comentaba una asistente.
- ¿Cuántos días puedo faltar sin preaviso?
- ¿Cómo se paga la cotización?

Les gustó compartir sus experiencias y salieron tod@s muy agradecid@s.

Un comentario que me llamó mucho la atención fue:

“Estas cosas suceden porque nosotras mismas lo permitimos, aceptamos las condiciones y si dejo un trabajo viene otra persona e incluso lo hace por menos dinero... Tenemos que luchar por nuestros derechos... Sobre todo el derecho a la cotización y al desempleo.

Cuadro 13,14 y 15: Fotografías tomadas durante el taller.



4.3 NUEVOS PROYECTOS: COOPERATIVAS DE SERVICIOS PARA EL HOGAR

La creación de cooperativas de servicios para el hogar es una alternativa a esta situación que ofrece ventajas para las trabajadoras. En su calidad de socias-trabajadoras, logran la equiparación total de derechos al régimen general de Seguridad Social, frente a la nueva regulación estatal, que establece unos límites como trabajadoras autónomas en las



cotizaciones sociales (hasta 761 euros mensuales)⁴¹, y no les otorga el derecho al desempleo. Unos obstáculos que si son superados por las cooperativistas.

Otros beneficios para las socias-trabajadoras de las cooperativas de servicios domésticos son el acceso a formación y cualificación; la posibilidad de incorporar negocios anexos (arreglos textiles, etc); el hecho de ser empresaria, etc.

Las ventajas para los hogares, es que la parte empleadora consigue una simplificación administrativa, ya que sólo pagan una factura mensual en vez de tener que elaborar nóminas; les transmite una mayor confianza, al contratar a una empresa en vez de a un empleado; y se les ofrece una mejor cobertura en la prestación de sus servicios ante bajas laborales, etc.

En el año 2012 se crea la primera Cooperativa Valenciana de Empleadas de Hogar del levante con sede social en Elche ⁴²

En Valladolid funciona la cooperativa “Entrevecinos”, surgida del movimiento vecinal y que actualmente tiene contratadas a 18 personas por horas para trabajo de limpieza y ayuda a domicilio.⁴³

⁴¹ El autónomo: <http://www.elautonomo.es/muestrapagina.asp?id=127#> (Consultado: 12/06/2018)

⁴² Un grupo de mujeres crea la primera cooperativa de empleadas de hogar, Diario Información del 12.6.2012 <http://www.diarioinformacion.com/elche/2012/06/14/grupo-mujeres-crea-primera-cooperativa-empleadas-hogar/1264448.html> 06/06/2018 (Consultado: 12/06/2018)

Facebook de la Cooperativa Valenciana <https://www.facebook.com/cooperativavalenciana> (Consultado: 12/06/2018)

⁴³ Cooperativa Entrevecinos <https://entrevecinosvalladolid.es/> (Consultado: 12/06/2018)



5. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

El trabajo de las mujeres de origen inmigrante en el sector de cuidados, contribuye decisivamente a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los hogares españoles, en detrimento, eso sí, de experimentar ellas mismas dificultades para conciliar su propia vida personal, familiar y laboral. En consecuencia, la situación requiere “una clara voluntad política que implique el reconocimiento de la contribución de su trabajo al Estado de Bienestar y a la calidad de vida de la sociedad española.” como así demandan las propias mujeres inmigrantes trabajadoras en este sector. Las conclusiones de la situación actual y propuestas para la mejora de las condiciones laborales y sociales de este colectivo las he resumido en diez puntos:

PRIMERO.- Se trata de un colectivo vulnerable o muy vulnerable económicamente, que además, está mayoritariamente focalizado en “sacar adelante” su proyecto migratorio y vital en España, dónde gasta e invierte la mayor parte de sus ingresos, al mismo tiempo que soporta económicamente a sus familiares en los países de procedencia.

Las mujeres migrantes viven una aguda situación de desigualdad de género basada en arraigadas concepciones sobre los roles femenino y masculino. Concepciones que condenan a las mujeres a realizar la mayor parte del trabajo doméstico y de cuidado, y a cargar con él, en su proceso de inserción en el mercado de trabajo. Concepciones que traspasan el hogar, y afectan a su proceso de inserción en el mercado de trabajo: división sexual del trabajo y concentración en ocupaciones “femeninas”, salarios complementarios, dobles jornadas, etc.

SEGUNDO.- La desigualdad de género que las mujeres migrantes comparten, y padecen, con las mujeres nativas, como hemos podido observar en los datos de reparto de las tareas familiares en la población española, o en los datos de ingresos salariales y ganancia media por sexo. En este terreno es necesario subrayar el hecho de que las mujeres migrantes están concentradas en el servicio doméstico,



principalmente cuidados, que ha permitido a las mujeres españolas afectadas tradicionalmente por la misma desigualdad de género que les empujaba a hacerse cargo de los trabajos domésticos y de cuidado, hayan podido renegociar favorablemente sus tiempos de trabajo doméstico y de ocio, y sus trayectorias profesionales. Situación que apunta a un cierto transvase de dichas desigualdades hacia las mujeres inmigrantes extracomunitarias.

TERCERO.- Una de cada dos mujeres inmigrantes afirma haber sufrido procesos de discriminación social y laboral, en razón de su origen étnico o nacional. Un porcentaje elevado que se manifiesta principalmente en el ámbito laboral, y en concreto en el incumplimiento de la legislación laboral, en la mayor informalidad, y en trabajar en peores condiciones laborales que un nativo que desempeñe el mismo trabajo y cuenta con parecida experiencia.

Estamos, pues, ante un colectivo que ha sufrido intensamente la crisis económica que ha vivido el país, y que se mantiene en posiciones de vulnerabilidad laboral y social. Algo que se refleja en el tipo de problemas que las mujeres consideran más importantes en el momento actual. Estamos pues ante una realidad social, la de la inmigración femenina, que está en España “para quedarse”. Unas mujeres inmigrantes y sus hogares que ya forman parte consustancial de la sociedad española, y especialmente de sus barrios populares. Un colectivo, sin embargo, cuya integración socio-económica en España se caracteriza por la vulnerabilidad laboral y social, hasta el punto de que se ha convertido en uno de los rostros centrales del denominado precariado en el contexto español. Ese grupo social que debe armar sus proyectos vitales y familiares, bajo condiciones económicas, salariales y laborales inestables y vulnerables.

CUARTO.- Necesidad de fomentar y dinamizar políticas de integración social y laboral que garanticen la movilidad social de este colectivo, y con ello, la superación de las brechas de género y etnia que existen en nuestra sociedad.

QUINTO.- Trabajar para mejorar el reconocimiento de la población inmigrante y en políticas de gestión de la diversidad, como una parte consustancial de la actual sociedad española. Fomentar políticas transversales de cohesión social que busquen



revertir las condiciones de vulnerabilidad y precariedad socioeconómica y laboral, invirtiendo en la propia población de origen inmigrante, y por tanto en el futuro de la propia sociedad española

SEXTO.- Reforzamiento de los dispositivos de información sobre derechos laborales a mujeres inmigrantes, ya que se observa que, en múltiples ocasiones, las migrantes no conocen de manera suficiente sus derechos en relación con salarios, jornadas de trabajo, tiempos de descanso, medidas existentes para la conciliación, etc.

SEPTIMO.- Facilitar la organización y representación de las personas trabajadoras en el sector doméstico y sus empleadores y empleadoras, informar sobre su derecho a la sindicación y el diálogo social, incluida la negociación colectiva, como medios esenciales para mejorar las condiciones de trabajo en un sector notoriamente difícil de regular.

OCTAVO.- Legalizar su situación, acabar con el empleo sumergido en este sector que se estima en un 30% , excluido de la Seguridad Social. Facilitar la inspección de trabajo haciendo imprescindible intensificar las inspecciones de trabajo para detectar y acabar con los incumplimientos de la legislación laboral.

NOVENO.- Si bien la entrada en vigor del RD Ley 29-2012 fue un paso importante para la incorporación por ley de este colectivo al régimen general de la Seguridad Social y la obligatoriedad de las personas empleadoras de dar de alta al servicio doméstico, no está justificado que al día de hoy sea el único colectivo sin derecho al desempleo.

DÉCIMO.- Valorar y dignificar el trabajo doméstico y de cuidados, dónde se encuentra la mayoría de las mujeres migrantes, apoyando la ratificación por parte de España del **Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)** sobre la equiparación del trabajo domestico, y la **recomendación (201)** que lo acompaña, cuya estrategia es hacer del trabajo decente una realidad para los trabajadores domésticos en el mundo, promoviendo un cambio social y de actitud, comprometiéndose los estados que lo ratifican a respetar derechos básicos de este



colectivo y exige a esos estados tomar medidas para que el trabajo decente se convierta en una realidad para las personas que trabajan en el servicio doméstico.

Para finalizar me gustaría citar a Ellen Johnson Sirleaf.⁴⁴



“ Ethnicity should enrich us; it should make us a unique people in our diversity and not be used to divide us”. (“La etnicidad debería enriquecernos; debería hacernos personas únicas en nuestra diversidad y no ser usado para dividirnos ”).

"El empleo es sinónimo de paz; un elemento capital en las vidas y el bienestar de mujeres y hombres".



⁴⁴ La presidenta Johnson-Sirleaf es una miembro del Consejo de Mujeres Líderes Mundiales una red internacional de actuales y ex mujeres Presidentas y Primeras Ministras, cuya misión es movilizar el mayor nivel de mujeres dirigentes a nivel mundial para la acción colectiva sobre cuestiones de importancia como un desarrollo equitativo.



BIBLIOGRAFIA Y WEBGRAFIA

BIBLIOGRAFÍA

- SOLÉ PUIG, CARLOTA “Las trayectorias sociales de las mujeres inmigrantes no comunitarias en España. Factores explicativos de la diversificación de la movilidad laboral intrageneracional”. (2009)
- BETTIO FRANCESCA “Change in care regimes and female migration: “the care drain” in the Mediterranean (2006)
- DURÁN, MARIA ÁNGELES “ El trabajo no remunerado en la economía global”
- ORRICO FERNÁNDEZ, FCO JAVIER “Primer intento de mejora en la gestión del Sistema Especial para Empleados de Hogar por RDL 29/2012 , de 28 de diciembre”.

REVISTAS E INFORMES

- Situación laboral de las mujeres en España <http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/39116>
- Carlota Solé i Puig (directora) (2014). —CIMUMER. Ciudadanía cívica e inclusión social: Estrategias de las mujeres marroquíes, ecuatorianas y rumanas - Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades
- División de Población del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas (2016) —Informe sobre Migraciones Internacionales 2015 (Está en inglés) Naciones Unidas
- División de Población del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas (2017): —Informe sobre los procesos migratorios 2010- 2015

- OCDE (2017): —Perspectivas de la Migración Internacional
- El ESTRÉS en las mujeres trabajadoras : sus causas y sus consecuencias / CIMOP. Madrid : Instituto de la Mujer,2000. P464





WEBGRAFÍA

Admolinos: 20/04/2018

<http://www.admolinos.org/wp-content/uploads/2017/07/ESTUDIO-MUJER-MIGRANTE-EN-SERVICIO-DOMESTICO.pdf>

Beneficios económicos de la igualdad de género: 24/04/2018
https://www.google.es/search?q=Beneficios+econ%C3%B3micos+de+la+igualdad+de+g%C3%A9nero&rlz=1C1SAVI_esES635ES635&oq=Beneficios+econ%C3%B3micos+de+la+igualdad+de+g%C3%A9nero&aqs=chrome..69i57.626j0j4&sourceid=chrome&ie=UTF-8#

Biblioteca Universidad de Valladolid. 24/05/2018

<https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/11331/1/RevistaUniversitariadeCienciasdelTrabajo-2006-7-Inmigracionfemeninayservicio.pdf>

Bez lo que debes saber: 02/06/2018

- <https://www.bez.es/521355749/Primer-congreso-empleo-hogar-cuidados-visibiliza-sector-feminizado-desprotegido.html>

Boletín Oficial del Estado: 01/04/2018

- <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>
- <https://www.boe.es/boe/dias/2012/12/31/pdfs/BOE-A-2012-15764.pdf>

Cooperativa Entre Vecinos 02/05/2018

<https://entrevecinosvalladolid.es/>

Clínica jurídica de la Universidad Miguel Henández
01/04/2018

- <https://clinicajuridica.edu.umh.es/2018/05/11/una-estudiante-la-clinica-juridica-imparte-taller-elche-acoge/> ; <https://clinicajuridica.edu.umh.es/novedades/>



Dialnet: 06/06/2018

- <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/1340644.pdf> 05/06/2018
- <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=264580>
- <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3823983>
- <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4331589>
- <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4033714>
- <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2549850>

El diario información 01/05/2018

- https://www.eldiario.es/norte/euskadi/Trabajadoras-Dia-internacional-hoga-esclavitud-empleadas_de_hogar_0_499750456.html
- https://www.eldiario.es/norte/euskadi/Trabajadoras-Dia-internacional-hoga-esclavitud-empleadas_de_hogar_0_499750456.html

El organismo de las naciones unidas para la migración 02/06/2018

- <http://www.spain.iom.int/sites/default/files/publication/document/Manual%20Derechos%20Humanos%20de%20Personas%20Migrantes.pdf>
- <http://www.spain.iom.int/sites/default/files/Estudio%20Sobre%20la%20Situaci%C3%B3n%20Laboral%20de%20la%20Mujer%20Inmigrante.%20OIM%202015.pdf>

El País 09/05/2018

- https://elpais.com/economia/2016/03/14/actualidad/1457956775_062268.html
- https://elpais.com/ccaa/2017/12/18/catalunya/1513608573_060519.html

European Commission 09/05/2018

- http://europa.eu/rapid/press-release_IP-17-489_es.htm

European Institute for Gender equality: 06/04/2018

- <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality>

Facebook: 02/06/2018

- <https://www.facebook.com/pg/cooperativavalenciana/about/>



FundaciónBBVA: 02/06/2018

- <http://www.fbbva.es/TLFU/tlfu/esp/publicaciones/libros/fichalibro/index.jsp?codigo=630>

Instituto Nacional de Estadística 08/06/2018

- <http://www.ine.es/>

Instituto de estudios fiscales: 05/06/2018

http://www.ief.es/documentos/investigacion/genero/c_imp_gen_mod2_ConciliacionPersTrab.pdf

Izquierda diario: 08/06/2018

<https://www.izquierdadiario.es/Empleadas-del-hogar-trabajadoras-invisibilizadas-bajo-la-extrema-precariedad>

Instituto Nacional de la Mujer: 01/06/2018

- http://www.inmujer.es/areasTematicas/estudios/estudio_slinea2009/docs/lasTrayectoriaSociales.pdf

<http://www.inmujer.es/areasTematicas/estudios/estudioslinea2009/docs/lasTrayectoriaSociales.pdf>

Junta Comunidad Castilla La Mancha: “Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres”.

Comisión Europea: 08/06/2018

- <https://pagina.jccm.es/europa/pdf/PUBLICACIONES/Folleto%20compromiso%20estrategico%20para%20igualdad%20entre%20mujeres%20y%20hombres.pdf>

Ministerio de Empleo y Seguridad Social: 08/06/2018

- <http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/resumenweb/RUD.pdf>
- <http://extranjeros.empleo.gob.es/es/Estadisticas/operaciones/con-certificado/index.html>
- http://extranjeros.empleo.gob.es/es/ObservatorioPermanenteInmigracion/Publicaciones/OtrosDocumentos/archivos/15_ExploracionBibliografica.pdf

Organización Internacional del trabajo:08/06/2018

- http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_437211.pdf



- http://www.ilo.org/gender/Events/Campaign2008-2009/WCMS_101098/lang--es/index.htm
- http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_164520.pdf
- <http://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/lang--es/index.htm>

Onu mujeres: 08/06/2018

- <http://www.unwomen.org/es/what-we-do/economic-empowerment/employment-and-migration>

Pacto mundial Red Española: 08/06/2018

- <http://www.pactomundial.org/2018/03/los-beneficios-economicos-de-la-igualdad-de-genero/>

Público: 02/06/2018

- <http://www.publico.es/economia/empleadas-hogar-tercio-empleadas-hogar-no-dadas-alta-seguridad-social.html>

Real Televisión Española: 08/06/2018

<http://www.rtve.es/noticias/20170713/empleadas-del-hogar-entregan-100000-firmas-gobierno-para-exigir-igualdad-derechos-laborales/1581103.shtml>

Researchgate:08/06/2018

https://www.researchgate.net/publication/249629390_Change_in_care_regimes_and_female_migration_The_'care_drain'_in_the_Mediterranean

Seguridad Social 08/06/2018

- http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/CotizacionRecaudaci10777/Regimenes/RegimenGeneraldeLaS10957/REA/REH/index.htm

UGT: 08/06/2018

- <http://www.ugt.es/Publicaciones/Informe%20convenio%20189%20sexto%20aniversario.pdf>



Universidad del País Vasco: 08/06/2018

- <http://www.sc.ehu.es/sfwseec/reec/reec14/reec1405.pdf>

Vlex España:08/06/2018

- <https://app-vlex-com.publicaciones.umh.es/#ES/vid/504578598>
- <https://app-vlex-com.publicaciones.umh.es/#sources/12082>

Worklan Bizkaia:08/06/2018

- <http://www.work-lan.com/2012/01/las-cooperativas-de-trabajo-asociado-de.html>
- <http://www.ugt.es/Publicaciones/Informe%20convenio%20189%0sexto%20aniversario.pdf>





ANEXOS

Convenio 189 OIT

Preámbulo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 1.º de junio de 2011 en su centésima reunión;

Consciente del compromiso de la Organización Internacional del Trabajo de promover el trabajo decente para todos mediante el logro de las metas establecidas en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa;

Reconociendo la contribución significativa de los trabajadores domésticos a la economía mundial, que incluye el aumento de las posibilidades de empleo remunerado para las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades familiares, el incremento de la capacidad de cuidado de las personas de edad avanzada, los niños y las personas con discapacidad, y un aporte sustancial a las transferencias de ingreso en cada país y entre países;

Considerando que el trabajo doméstico sigue siendo infravalorado e invisible y que lo realizan principalmente las mujeres y las niñas, muchas de las cuales son migrantes o forman parte de comunidades desfavorecidas, y son particularmente vulnerables a la discriminación con respecto a las condiciones de empleo y de trabajo, así como a otros abusos de los derechos humanos;

Considerando también que en los países en desarrollo donde históricamente ha habido escasas oportunidades de empleo formal los trabajadores domésticos constituyen una proporción importante de la fuerza de trabajo nacional y se encuentran entre los trabajadores más marginados;

Recordando que los convenios y las recomendaciones internacionales del trabajo se aplican a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores domésticos, a menos que se disponga otra cosa;

Observando la especial pertinencia que tienen para los trabajadores domésticos el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), y la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), así como el Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales: Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos (2006);



Reconociendo las condiciones particulares en que se efectúa el trabajo doméstico, habida cuenta de las cuales es conveniente complementar las normas de ámbito general con normas específicas para los trabajadores domésticos, de forma tal que éstos puedan ejercer plenamente sus derechos;

Recordando otros instrumentos internacionales pertinentes, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, y en particular su Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente Mujeres y Niños, así como su Protocolo Contra el Tráfico Ilícito de Migrantes por Tierra, Mar y Aire, la Convención sobre los Derechos del Niño y la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al trabajo decente para los trabajadores domésticos, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha dieciséis de junio de dos mil once, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011.

Artículo 1

A los fines del presente Convenio:

- (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.

Artículo 2

1. El presente Convenio se aplica a todos los trabajadores domésticos.
2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa celebración de consultas con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan, excluir total o parcialmente de su ámbito de aplicación a:
 - (a) categorías de trabajadores para las cuales esté previsto otro tipo de protección que sea por lo menos equivalente; y



- (b) categorías limitadas de trabajadores respecto de las cuales se planteen problemas especiales de carácter sustantivo.
3. 3. Todo Miembro que se acoja a la posibilidad prevista en el párrafo anterior deberá, en la primera memoria relativa a la aplicación de este Convenio que presente con arreglo al artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, indicar toda categoría particular de trabajadores que se haya excluido en virtud del citado párrafo anterior, así como las razones de tal exclusión, y en las memorias subsiguientes deberá especificar todas las medidas que hayan podido tomarse con el fin de extender la aplicación del presente Convenio a los trabajadores interesados.

Artículo 3

1. 1. Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar la promoción y la protección efectivas de los derechos humanos de todos los trabajadores domésticos, en conformidad con las disposiciones del presente Convenio.
2. 2. Todo Miembro deberá adoptar, en lo que respecta a los trabajadores domésticos, las medidas previstas en el presente Convenio para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber:
- (a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
 - (b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
 - (c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y
 - (d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.
3. 3. Al adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos y los empleadores de los trabajadores domésticos disfruten de la libertad sindical y la libertad de asociación y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, los Miembros deberán proteger el derecho de los trabajadores domésticos y de los empleadores de trabajadores domésticos a constituir las organizaciones, federaciones y confederaciones que estimen convenientes y, con la condición de observar los estatutos de estas organizaciones, a afiliarse a las mismas.

Artículo 4

1. 1. Todo Miembro deberá fijar una edad mínima para los trabajadores domésticos compatible con las disposiciones del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), edad que no podrá ser inferior a la edad mínima estipulada en la legislación nacional para los trabajadores en general.
2. 2. Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que el trabajo efectuado por los trabajadores domésticos menores de 18 años pero mayores de la edad mínima para el empleo no los prive de la escolaridad obligatoria, ni comprometa sus oportunidades para acceder a la enseñanza superior o a una formación profesional.



Artículo 5

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia.

Artículo 6

Todo Miembro deberá adoptar medidas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos, como los demás trabajadores en general, disfruten de condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente, así como, si residen en el hogar para el que trabajan, de condiciones de vida decentes que respeten su privacidad.

Artículo 7

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos sean informados sobre sus condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, de preferencia, cuando sea posible, mediante contratos escritos en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, que incluyan en particular:

- (a) el nombre y los apellidos del empleador y del trabajador y la dirección respectiva;
- (b) la dirección del lugar o los lugares de trabajo habituales;
- (c) la fecha de inicio del contrato y, cuando éste se suscriba para un período específico, su duración;
- (d) el tipo de trabajo por realizar;
- (e) la remuneración, el método de cálculo de la misma y la periodicidad de los pagos;
- (f) las horas normales de trabajo;
- (g) las vacaciones anuales pagadas y los períodos de descanso diarios y semanales;
- (h) el suministro de alimentos y alojamiento, cuando proceda;
- (i) el período de prueba, cuando proceda;
- (j) las condiciones de repatriación, cuando proceda; y
- (k) las condiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo, inclusive todo plazo de preaviso que han de respetar el trabajador doméstico o el empleador.

Artículo 8

1. 1. En la legislación nacional se deberá disponer que los trabajadores domésticos migrantes que son contratados en un país para prestar servicio doméstico en otro país reciban por escrito una oferta de empleo o un contrato de trabajo que sea ejecutorio en el país donde los trabajadores prestarán servicio, que incluyan las condiciones de empleo señaladas en el artículo 7, antes de cruzar las fronteras nacionales con el fin de incorporarse al empleo doméstico al que se refiere la oferta o el contrato.



2. 2. La disposición del párrafo que antecede no regirá para los trabajadores que tengan libertad de movimiento con fines de empleo en virtud de acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales o en el marco de organizaciones de integración económica regional.
3. 3. Los Miembros deberán adoptar medidas para cooperar entre sí a fin de asegurar la aplicación efectiva de las disposiciones del presente Convenio a los trabajadores domésticos migrantes.
4. 4. Todo Miembro deberá especificar, mediante la legislación u otras medidas, las condiciones según las cuales los trabajadores domésticos migrantes tienen derecho a la repatriación tras la expiración o terminación del contrato de trabajo en virtud del cual fueron empleados.

Artículo 9

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos:

- (a) puedan alcanzar libremente con el empleador o empleador potencial un acuerdo sobre si residirán o no en el hogar para el que trabajan;
- (b) que residen en el hogar para el que trabajan no estén obligados a permanecer en el hogar o a acompañar a miembros del hogar durante los períodos de descanso diarios y semanales o durante las vacaciones anuales; y
- (c) tengan derecho a conservar sus documentos de viaje y de identidad.

Artículo 10

1. 1. Todo Miembro deberá adoptar medidas con miras a asegurar la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general en relación a las horas normales de trabajo, la compensación de las horas extraordinarias, los períodos de descanso diarios y semanales y las vacaciones anuales pagadas, en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, teniendo en cuenta las características especiales del trabajo doméstico.
2. 2. El período de descanso semanal deberá ser al menos de 24 horas consecutivas.
3. 3. Los períodos durante los cuales los trabajadores domésticos no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición del hogar para responder a posibles requerimientos de sus servicios deberán considerarse como horas de trabajo, en la medida en que se determine en la legislación nacional o en convenios colectivos o con arreglo a cualquier otro mecanismo acorde con la práctica nacional.

Artículo 11

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos se beneficien de un régimen de salario mínimo, allí donde ese régimen exista, y que la remuneración se establezca sin discriminación por motivo de sexo.

Artículo 12



1. 1. Los salarios de los trabajadores domésticos deberán pagárseles directamente en efectivo, a intervalos regulares y como mínimo una vez al mes. A menos que la modalidad de pago esté prevista en la legislación nacional o en convenios colectivos, el pago podrá efectuarse por transferencia bancaria, cheque bancario, cheque postal o giro postal o por otro medio de pago monetario legal, con el consentimiento del trabajador interesado.
2. 2. En la legislación nacional, en convenios colectivos o en laudos arbitrales se podrá disponer que el pago de una proporción limitada de la remuneración de los trabajadores domésticos revista la forma de pagos en especie no menos favorables que los que rigen generalmente para otras categorías de trabajadores, siempre y cuando se adopten medidas para asegurar que los pagos en especie se hagan con el acuerdo del trabajador, que se destinen a su uso y beneficio personal, y que el valor monetario que se atribuya a los mismos sea justo y razonable.

Artículo 13

1. 1. Todo trabajador doméstico tiene derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable. Todo Miembro, en conformidad con la legislación y la práctica nacionales, deberá adoptar medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, a fin de asegurar la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores domésticos.
2. 2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior podrán aplicarse progresivamente en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

Artículo 14

1. 1. Todo Miembro, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico y actuando en conformidad con la legislación nacional, deberá adoptar medidas apropiadas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad.
2. 2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior podrán aplicarse progresivamente, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

Artículo 15



1. 1. Para proteger efectivamente contra las prácticas abusivas a los trabajadores domésticos contratados o colocados por agencias de empleo privadas, incluidos los trabajadores domésticos migrantes, todo Miembro deberá:
 - (a) determinar las condiciones que regirán el funcionamiento de las agencias de empleo privadas que contratan o colocan a trabajadores domésticos, en conformidad con la legislación y la práctica nacionales;
 - (b) asegurar la existencia de un mecanismo y procedimientos adecuados para la investigación de las quejas, presuntos abusos y prácticas fraudulentas por lo que se refiere a las actividades de las agencias de empleo privadas en relación a los trabajadores domésticos;
 - (c) adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas, tanto en su jurisdicción como, cuando proceda, en colaboración con otros Miembros, para proporcionar una protección adecuada y prevenir los abusos contra los trabajadores domésticos contratados o colocados en su territorio por agencias de empleo privadas. Se incluirán las leyes o reglamentos en que se especifiquen las obligaciones respectivas de la agencia de empleo privada y del hogar para con el trabajador doméstico y se preverán sanciones, incluida la prohibición de aquellas agencias de empleo privadas que incurran en prácticas fraudulentas y abusos;
 - (d) considerar, cuando se contrate a los trabajadores domésticos en un país para prestar servicio en otro país, la concertación de acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales con el fin de prevenir abusos y prácticas fraudulentas en la contratación, la colocación y el empleo; y
 - (e) adoptar medidas para asegurar que los honorarios cobrados por las agencias de empleo privadas no se descuenten de la remuneración de los trabajadores domésticos.
2. 2. Al poner en práctica cada una de las disposiciones de este artículo, todo Miembro deberá celebrar consultas con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

Artículo 16

Todo Miembro deberá adoptar medidas, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, a fin de asegurar que todos los trabajadores domésticos, ya sea en persona o por medio de un representante, tengan acceso efectivo a los tribunales o a otros mecanismos de resolución de conflictos en condiciones no menos favorables que las condiciones previstas para los trabajadores en general.

Artículo 17

1. 1. Todo Miembro deberá establecer mecanismos de queja y medios eficaces y accesibles para asegurar el cumplimiento de la legislación nacional relativa a la protección de los trabajadores domésticos.
2. 2. Todo Miembro deberá formular y poner en práctica medidas relativas a la inspección del trabajo, la aplicación de las normas y las sanciones, prestando



debida atención a las características especiales del trabajo doméstico, en conformidad con la legislación nacional.

3. 3. En la medida en que sea compatible con la legislación nacional, en dichas medidas se deberán especificar las condiciones con arreglo a las cuales se podrá autorizar el acceso al domicilio del hogar, en el debido respeto a la privacidad.

Artículo 18

Todo Miembro, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, deberá poner en práctica las disposiciones del presente Convenio por medio de la legislación y de convenios colectivos o de otras medidas adicionales acordes con la práctica nacional, extendiendo o adaptando medidas existentes a fin de aplicarlas también a los trabajadores domésticos o elaborando medidas específicas para este sector, según proceda.

Artículo 19

El presente Convenio no afecta a las disposiciones más favorables que sean aplicables a los trabajadores domésticos en virtud de otros convenios internacionales del trabajo.

Artículo 20

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 21

1. 1. El presente Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.
2. 2. El Convenio entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, el presente Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha de registro de su ratificación.

Artículo 22

1. 1. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, contado a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia surtirá efecto un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. 2. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no invoque el derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años y, en lo sucesivo, podrá



denunciar este Convenio durante el primer año de cada nuevo período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 23

1. 1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de todas las ratificaciones y denuncias que le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. 2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General señalará a la atención de los Miembros de la Organización la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 24

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, para su registro de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones y denuncias que haya registrado.

Artículo 25

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de inscribir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 26

1. 1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión del presente Convenio, y a menos que en el nuevo convenio se disponga otra cosa:
 - (a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata del presente Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 22, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
 - (b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.
2. 2. El presente Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 27: Las versiones inglesa y francesa del texto del presente Convenio son igualmente auténticas.



PowerPoint del curso informativo impartido en Elche Acoge sobre “Servicio del hogar familiar.”



¿Qué es el servicio del hogar familiar?

- Es el trabajo que se realiza al **servicio de un hogar familiar** 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.



¿Qué tareas engloba servicios de hogar?

- Tareas domésticas (Limpieza, planchado, cocina...)
- El cuidado o atención de miembros de la familia.
- Dirección o cuidado del hogar.
- Guardería, Jardinería, Conducción del vehículo etc...



¿Cómo se contrata?

Las personas empleadoras **podrán contratar al personal:**

- Directamente
- A través de los servicios públicos de empleo
- Agencias de colocación

Las dos últimas deben estar debidamente autorizadas, **con garantía plena del principio de igualdad y no discriminación**





Tipos de contrato:

- Contrato de palabra.
- Contrato indefinido
- Contrato temporal o por horas.



Siempre es recomendable realizar un contrato por escrito, ya que ahí se encuentra todo formalizado.

Presentación de documentación:

- Si la prestación de servicios es **menor a 60 horas**, entonces el alta, baja, afiliación, etc. **lo podrá hacer el personal de servicio del hogar.**
- Si la prestación de servicios es **mayor o igual a 60 horas**, entonces el alta, baja, afiliación, etc. **lo debe hacer la persona empleadora.**



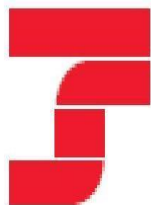


¡ATENCIÓN!

- Si el **contrato es de palabra** y supera las cuatro semanas desde el inicio del inicio del trabajo, se considera contrato por tiempo indefinido y a jornada completa.
- Periodo de prueba que **no podrá exceder de dos meses**.

¿Dónde lo tramito?

- En la Tesorería General de la Seguridad Social.
- Dirección: Av. de Santa Pola, 1, 03203 Elche, Alicante
- Horario: Lunes a viernes: 09:00 – 14:00
- Teléfono: 965 45 48 75



**TESORERÍA GENERAL DE LA
SEGURIDAD SOCIAL**



¿CUANTO VOY A COBRAR?



¿Cómo calculo el salario?

- **Trabajo por horas** = Número total de días de prestación de servicios al año para el mismo empleador no exceda de 120 días al año, el salario mínimo se fija en **5.76€/hora** incluye parte proporcional de domingos, festivos, pagas extras y vacaciones no disfrutadas.

- **Servicio laboral como empleada de hogar**: más de 120 días al año de prestación de servicios. Se aplica el SMI NETO (14 pagas)
 - Salario Diario: **24,53€/día**
 - Salario Mensual: **735,90€/mes**
 - Salario anual: **10.302,60€/año**

La jornada **máxima semanal será de 40 horas** de trabajo efectivo.



HORAS SEMANA	SALARIO BRUTO X 14 PAGAS	SALARIO BRUTO 12 PAGAS (CON PAGAS PRORRATEADAS)	SALARIO POR 5,76 €/h* (incluye parte proporcional de domingos y festivos, pagas extras y vacaciones no disfrutadas)
40	735,90	858,55	921,60
39	717,51	837,10	898,56
38	699,11	815,63	875,52
37	680,71	794,17	852,48
36	662,31	772,70	829,44
35	643,92	751,24	806,40
34	625,52	729,78	783,36
33	607,12	708,31	760,32
32	588,72	686,84	737,28
31	570,33	665,39	714,24
30	551,93	643,92	691,20
29	533,53	622,46	668,16
28	515,13	600,99	645,12
27	496,74	579,53	622,08
26	478,34	558,07	599,04
25	459,94	536,60	576,00
24	441,54	515,13	552,96
23	423,15	493,68	529,92
22	404,75	472,21	506,88
21	386,35	450,75	483,84
20	367,95	429,28	460,80
19	349,56	407,82	437,76
18	331,16	386,36	414,72
17	312,76	364,90	391,68
16	294,36	343,44	368,64
15	275,97	321,96	345,60
14	257,57	300,50	322,56
13	239,17	279,04	299,52
12	220,77	257,58	276,48
11	202,38	236,12	253,44
10	183,98	214,66	230,40

* Trabajo por horas en régimen externo, cuando el número de días sea inferior a 120 días, el salario mínimo se fija en 5,76 €/hora, en el mismo se incluyen: la parte proporcional de domingos y festivos, pagas extraordinarias y vacaciones no disfrutadas. (Este salario podrá ser objeto de mejora al tener en cuenta los conceptos de nocturnidad, festivos y responsabilidad).

RD 1077/2017, de 29 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2018		
SALARIO DIARIO	SALARIO MENSUAL	SALARIO ANUAL
24,53 €/bruto día	735,90 €/bruto mes	10.302,60 €/bruto año.

EJEMPLO

Teniendo en cuenta que cobra a 5.76€/hora porque trabaja menos de 120 días al año.

Si un emplead@ realiza unos servicios en un domicilio durante 20 horas semanales, cobraría 460,80€/ mensuales brutos (Pagas Prorrateadas)

Si un emplead@ realiza unos servicios en un domicilio durante 40 horas semanales, cobraría 921,60€/ mensuales brutos (Pagas prorrateadas)

Cotizaciones a la Seguridad Social:

TRAMO	TRAMOS DE SALARIO	BASE COT	EMPLEADOR 22,85%	EMPLEADO 4,55%	EMPLEADOR 1,10% AT/ET	TOTAL CUOTA	REDUC 20%	TOTAL REDUC
1º	Hasta 196,15 €/mes	167,74	38,33	7,63	1,85	47,81	7,67	40,14
2º	Desde 196,16 hasta 306,40 €/mes	277,51	63,41	12,63	3,05	79,09	12,68	66,41
3º	Desde 306,41 hasta 416,80 €/mes	387,29	88,50	17,62	4,26	110,38	17,70	92,68
4º	Desde 416,81 hasta 527,10 €/mes	497,08	113,58	22,62	5,47	141,67	22,72	118,95
5º	Desde 527,11 hasta 637,40 €/mes	606,86	138,67	27,61	6,68	172,96	27,73	145,22
6º	Desde 637,41 hasta 746,90 €/mes	716,65	163,75	32,61	7,88	204,25	32,75	171,49
7º	Desde 746,91 hasta 858,60 €/mes	858,60	196,19	39,07	9,44	244,70	39,24	205,46
8º	Desde 858,61 €/mes	896,94	204,95	40,81	9,87	255,63	40,99	214,64



Cotizaciones a la Seguridad Social:

- El tipo de cotización por **contingencias comunes será el 28,50%**

→23,95% a cargo del empleador

→el 4,55% a cargo del empleado.

(Toda aquella situación que imposibilite a realizar la actividad laboral, justificada por un profesional)

- Para la **cotización por contingencias profesionales** se aplicará el **1,10%**; a cargo **exclusivo del empleador**.

(Accidente laboral que se sufra realizando la actividad laboral o que se sufra mediante el desplazamiento del domicilio al trabajo o a la inversa).

EMPLEADORIA	TRABAJADORA
CIF	NIF
DOMICILIO	Nº S. SOCIAL
POBLACIÓN	CATEGORÍA
CCC	ANTIGÜEDAD

Periodo liquidación	Nº días/horas	TOTALES
I. DEVENGOS		
1. Percepciones salariales		
Salario base		
Complementos salariales		
Tiempo de presencia		
Otros		
Horas extraordinarias		
Gratificaciones extraordinarias		
Paga extra junio		
Paga extra diciembre		
Salario en especie		
Alojamiento		
Manutención		
2. Percepciones no salariales		
Indemnizaciones o o suplidos		
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social		
Prestaciones en especie (valoración económica)		
A. TOTAL DEVENGADO		- €
II. DEDUCCIONES		
1. Aportaciones del trabajador a las cotizaciones a la S.S.		
Total contingencias	0,00%	
	Porcentaje 4,10%	
2. Anticipos		
3. Valor de los productos recibidos en especie		
4. Otras deducciones		
B. TOTAL A DEDUCIR		- €
LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B)		- €
Firma del empleador	Fecha	Recibí

DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL	
1. Base de cotización Seguridad Social (todas las contingencias)	
Remuneración mensual según D.A. 39ª Ley 27/2011	

NOTA IMPORTANTE:

En el Régimen Especial de Servicios del Hogar Familiar, se le aplica un porcentaje del **4,55%** al trabajador para las aportaciones de la seguridad social



¿Qué derechos me corresponden?



Vacaciones:

- **30 días naturales**, de los cuales 15 deben ser consecutivos en cualquier época del año.
- Las fechas deben ser conocidas **2 meses antes del disfrute.**



Descansos:

- Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente **deberá mediar un descanso mínimo de doce horas.**
- El **descanso semanal será de treinta y seis horas consecutivas** que comprenderán, como regla general, la tarde del sábado o la mañana del lunes y el domingo completo.
- El personal tendrá derecho al disfrute de las fiestas y permisos previstos para el resto de los trabajadores



¿Puedo pedir una baja?





BAJA POR ENFERMEDAD COMÚN

BAJA POR ACCIDENTE LABORAL

Baja por enfermedad común / Accidente NO laboral:

Días desde la baja	Quién paga el subsidio	Porcentaje a pagar del total
0-3	Sin subsidio	0%
4-8	Empleador	60%
9 - Indefinido	Instituto Nacional de la Seguridad Social	75%



EJEMPLO (Enfermedad Común 4º- 8º día) :

- TABLA COTIZACIONES: 8º TRAMOS
- BASE DE COTIZACIÓN: $896,94 \times 60\%$ (Empleador) = 538,164€ de subsidio.



BAJA POR ACCIDENTE LABORAL

¿Qué pasa si tengo un accidente laboral?

- Es considerado accidente laboral toda lesión corporal que se produce durante la jornada laboral o durante el traslado al o desde el lugar de trabajo
- Se percibe el subsidio **del 75% desde el primer día y se debe presentar la baja en la Mutua o en el INSS**, según proceda, este subsidio se paga directamente a la persona trabajadora.





Ejemplo:

▪ Desde el día 1 : 8ª Tramo : BC 896,94

- $896,94 \times 75\%$ (Pago por SS) = **672,705€/mes** el subsidio que recibiría por la SS.



¿Qué requisitos debo de poseer para adquirir el derecho a la baja?

- Persona **menor de 21 años:**

No se exige periodo de cotización

- Empleadas **de 21 a 26 años:**

90 días cotizados a la Seguridad Social en los últimos siete años

180 días cotizados a la Seguridad Social durante toda su vida laboral

- Empleadas de **más de 26 años:**

180 días cotizados a la Seguridad Social en los últimos siete años

360 días cotizados a la Seguridad Social durante toda su vida laboral.



Estoy trabajando... ¿y ahora qué?



¿Puedo solicitar la baja por maternidad/paternidad o adopción?

- **16 semanas (4 meses)**, ampliables a 2 por parto múltiple. Se tienen los mismos derechos en caso de adopción.
- En estas 16 semanas se pueden repartir de la siguiente forma:
 - 6 semanas deberán disfrutarse después del nacimiento del hijo/a.
 - 10 semanas a disfrutar antes o después del parto, según prefiera la empleada del hogar. Puede compartirlas con su pareja, cederle una parte o la totalidad.



- En las 16 semanas **percibirá el 100% de la BC** (Dependiendo del tramo en el que se encuentre el sueldo del mes anterior) .Si tiene varias bases de cotización porque trabaja en varias casas a media o jornadas parciales será la suma de todas.



FINIQUITO, DESPIDOS Y DESESISTIMIENTO



Finiquito:

- Es el documento que formaliza el fin de la relación laboral entre el empleador y el trabajador. Con la firma de ambos queda todo formalizado.



- DOCUMENTO DE LIQUIDACIÓN Y FINIQUITO En _____, a ___ de ___ de 20__ El/la empleado/a de hogar, D/D^a _____ con DNI/NIE núm. _____ declara que da por terminada su relación laboral de carácter especial del servicio de hogar familiar que ha mantenido hasta la fecha con D/D^a _____ y que ha percibido las siguientes cantidades, por los conceptos que se indican:
 - Salario del período ___ a ___ de _____ de 20__..... _____
 - Vacaciones devengadas del año en curso pendientes de disfrutar..... _____
 - Parte proporcional de paga de julio..... _____
 - Parte proporcional de paga de diciembre..... _____
 - Indemnización por fin de contrato..... _____
 - TOTAL..... _____
- Declara igualmente que queda así indemnizado y liquidado por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes, que da por extinguida, manifestando expresamente que nada más tiene que reclamar, estando de acuerdo en ello con el/la empleador/a. Lo que firma en prueba de conformidad en la fecha y lugar arriba consignado.
- Fdo.: El/la empleado/a de hogar
empleador/a
- Fdo.: El/la
empleador/a



¿Cómo se calcula el finiquito?

- En el caso de que dicho contrato se firmará **antes del 1 de enero de 2012**, el finiquito correspondiente será de **7 días de salario por año trabajado, con un límite de 6 mensualidades.**
- En cambio si el contrato se firmó **después del 1 de enero de 2012**, a la persona trabajadora le corresponde un finiquito de **12 días de salario por año trabajado, con un límite de 6 mensualidades.**



Ejemplo:

- Empleado/a que trabaja 8 horas a la semana con salario 10€/hora con 5 años de antigüedad, contrato realizado antes del 31/12/2011 . Le corresponden 7 días de salario por año de servicio.
- 10Horas/Semanales
- H/Salario indemnizable por año trabajado. 8.82
- Máximo indemnizable: 225,7
- $8,82 \times 5 \text{ años} = 44.1\text{€}$
- (Cómo no supera el máximo)
- $44,1 \times 10 \text{ horas} = 441\text{€}$ de Finiquito

TABLA:2 indemnización equivalente a SIETE DÍAS DE SALARIO POR AÑO DE SERVICIO. Contratos celebrados hasta el 31/12/2011

COLUMNA 1	COLUMNA 2	COLUMNA 3	COLUMNA 4
HORAS/SEMANA	JORNADA ANUAL EQUIVALENTE	HORAS SALARIO INDEMNIZABLES POR AÑO DE SERVICIO	MÁXIMO DE HORAS INDEMNIZABLES (SEIS MESES)
1	46	0,88	22,57
2	92	1,76	45,14
3	138	2,65	67,71
4	184	3,53	90,28
5	230	4,41	112,85
6	276	5,29	135,42
7	322	6,17	157,99
8	368	7,05	180,56
9	414	7,94	203,13
10	460	8,82	225,7
11	506	9,70	248,27
12	552	10,58	270,84
13	598	11,46	293,41
14	644	12,34	315,98
15	690	13,23	338,55
16	736	14,11	361,12
17	782	14,99	383,69
18	828	15,87	406,26
19	874	16,75	428,83
20	920	17,63	451,4



Causas despido disciplinario:

- Faltas repetidas de asistencia.
- Puntualidad al trabajo.
- Indisciplina.
- Desobediencia
- Transgresión de buena fe contractual.
- La embriaguez habitual.
- Toxicomanía.
- Acoso de cualquier tipo.



Causas recogidas en el Art.54 ETT.

¿Cómo se efectúa el despido disciplinario?

- Notificación por escrito.
- Se especifican las causas del ETT.
- En el caso de considerarse por la jurisdicción competente, improcedente, la indemnización será de 20 días naturales por año de servicio con el límite de 12 mensualidades y se abonarán en metálico



Derechos y obligaciones durante el preaviso por desistimiento

- **Durante el preaviso** la empleada tendrá 6 horas semanales de licencia (no irá a trabajar), sin pérdida de retribución, para *buscar otro empleo*, **se puede sustituir** este permiso por una indemnización equivalente a los salarios de dicho periodo, que se abonará íntegramente en metálico.
- Se deberá pagar a la empleada una indemnización por despido, que se abonará íntegramente en metálico, de **12 días naturales por año de servicio trabajado, con el límite de 6 mensualidades**.

Desistimiento:

- Por escrito.
- De modo claro, la voluntad de la persona empleadora de dar por finalizada la relación laboral por X causa.
- **¿Cómo se efectúa?**
- Hay que efectuar un preaviso con estas particularidades:
- Si la relación laboral es de más de un año: Se deberá avisar con **20 días antes de que finalice sus servicios**.
- Si la relación laboral es menor o igual a un año: **7 días anteriores a la finalización de sus servicios**.





¿Tengo derecho a Paro?



Desempleo (Paro)

- El Sistema Especial de Empleadas de Hogar **NO cotiza por desempleo**, y por lo tanto, **no tiene derecho a la prestación por desempleo o paro** al finalizar el contrato con el empleador.





MUCHAS GRACIAS
POR SU ATENCIÓN

