


Observatorio
Navarro de
Empleo



Servicios domésticos y servicios personales en el hogar



comisiones obreras de Navarra
nafarroako langile komizioak

**“SERVICIOS DOMÉSTICOS Y SERVICIOS
PERSONALES EN EL HOGAR”**

OBSERVATORIO NAVARRO DE EMPLEO (SNE)

AÑO 2009.

GABINETE DE ESTUDIOS DE CC.OO. NAVARRA
Mari Cruz Bona Fuensanta, Responsable del Proyecto

COLABORACIONES:
Vidal Díaz de Rada (UPNA)
Centro de Investigación y Estudios Sociales, CIES, S.L.
Taller de Sociología, S.L.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	4
1.1. Justificación del estudio.....	4
1.2. Objetivos.....	7
1.3. Metodología	8
2. RECORRIDO HISTÓRICO EN TORNO AL SECTOR DE LOS SERVICIOS DOMÉSTICOS Y PERSONALES EN EL HOGAR.	16
2.1. Antecedentes	16
2.2. Causas de su desarrollo en la época actual	18
3. APROXIMACIÓN CONCEPTUAL Y MARCO REGULADOR.....	30
3.1. Conceptos	30
3.2. Contexto internacional	34
3.3. Marco legal en España.....	43
4. DESCRIPCIÓN DEL SECTOR Y DE LAS ACTIVIDADES QUE INCLUYE	52
5. HOGARES QUE EMPLEAN PERSONAL DOMÉSTICO.....	61
5.1. Aproximación cuantitativa.....	61
5.2. Características	61
6. TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DEL SECTOR	64
6.1. Aproximación cuantitativa y evolución.....	64
6.2. Perfil sociodemográfico.....	69
7. CARACTERÍSTICAS DE LOS EMPLEOS	85
7.1. La irregularidad en el empleo de hogar.....	85
7.2. Tipo de empleo	88
7.3. Situación previa, vías de acceso y antigüedad	92
7.4. Condiciones de trabajo objetivas	99
7.5. Condiciones de trabajo subjetivas.....	133
8. A MODO DE SÍNTESIS.....	137
9. PROPUESTAS DE ACTUACIÓN	140
10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	151
ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS.....	158
ANEXOS.....	161

1. Introducción

1.1. Justificación del estudio

El estudio sobre sectores o actividades económicas específicas ha sido una de las principales líneas de investigación del OBNE y sus entidades colaboradoras desde el inicio de su trayectoria. El volumen de empleo que implica, la emergencia del mismo, su relevancia en nuestra Comunidad Autónoma, el perfil de los trabajadores y trabajadoras que ocupa, etc..., son algunas de las fundamentaciones que justifican la inversión de recursos y esfuerzos técnicos en la investigación sobre un determinado sector productivo-económico.

En este sentido, la principal justificación del interés que mostramos en el análisis sobre el Sector de los Servicios Domésticos y Personales en el Hogar, procede de la **falta de regulación** que afecta a este tipo de actividades y que genera un espacio proclive a la realización de las mismas al margen de toda normativa laboral y de cotización a la Seguridad Social, independientemente de que ésta sea obligatoria o no (economía informal-empleo irregular-trabajo no declarado), provocando un **desconocimiento oficial sobre el volumen de personas que desarrollan este tipo de competencias** y con consecuencias más significativas, como la **precarización de sus condiciones de trabajo**, la **desprofesionalización** de estas ocupaciones, la **reducida valoración social**, la falta de seguimiento sobre la calidad de los servicios prestados en el hogar, etc...

Por tanto, estamos hablando de:

- Un **sector desconocido...**

El sector de los servicios en el hogar se encuentra fuera de cualquier registro estadístico por lo que no existe información precisa sobre el volumen de empleo que genera. Además, las actividades laborales que comprende, resultan prácticamente invisibles.

- Un **sector precario...**

La precariedad es una de las características que mejor define a este sector junto con la irregularidad y la desprotección social. Este colectivo trabaja sin una red de protección de sus condiciones laborales. Como resultado, nos encontramos con un sector con bajos salarios, jornadas excesivamente amplias y variables, sin derecho a desempleo, y que se está desarrollando en gran parte dentro de la economía sumergida.

- Un **sector poco valorado socialmente...**

Precisamente la precariedad que afecta al sector lo coloca en uno de los estratos más bajos de la jerarquía social por lo que es considerado socialmente como un "empleo de segunda categoría".

Sin embargo, no podemos iniciar un análisis sectorial centrándonos exclusivamente en las debilidades y sin tener en cuenta las fortalezas que también caracterizan a este tipo de actividad laboral.

- Una **actividad emergente...**

Este sector se encuentra en pleno crecimiento por lo que está adquiriendo un importante papel como proveedor de servicios y se está constituyendo como un importante nicho de empleo, sobre todo para aquellos colectivos con mayores dificultades de acceso al mercado laboral: mujeres y población inmigrante. Por tanto, puede considerarse como uno de los sectores básicos para el mantenimiento de nuestra sociedad.

Sobre esta última idea es sobre la que partimos en nuestro análisis del sector. Si nos estamos refiriendo a un sector que, como veremos más adelante, **ha surgido para cubrir las demandas de la sociedad**, y que además **está generando empleo**, entonces **es preciso que se conozcan cuáles son sus condiciones** así como los derechos y deberes que tienen las personas que trabajan en él. Sólo de esta forma podremos establecer medidas para mejorar su situación.

El proceso de investigación se ha iniciado con una **aproximación al volumen de trabajadores y trabajadoras** que se ocupan en el sector, para posteriormente entrar más en detalle en cuestiones como:

- **Las características concretas de estas actividades:** dentro del sector de los servicios domésticos y personales en el hogar se recogen indistintamente, de manera confusa y equivocadamente, una amplia variedad de actividades que en algunos casos sólo tienen en común el lugar en el que se realizan: el hogar. Por eso es necesario profundizar y diferenciar entre las actividades específicas de los llamados servicios domésticos (limpieza, plancha, preparación de comidas, etc...), y aquellas que forman parte de los servicios a personas (atención a personas dependientes: cuidado de niños, ancianos, etc...).

De la misma forma es preciso diferenciar entre las personas que se ocupan de manera regular en este tipo de actividades, de las que las desarrollan al margen de

la legislación vigente; las que trabajan a través de empresas privadas-públicas-concertadas y las que lo hacen por cuenta propia; aquellas que trabajan en el hogar de manera interna o por horas, etc...

- **El perfil de los/as ocupados/as en el sector:** aunque mayoritaria y casi exclusivamente el empleo en estos sectores es femenino, buscaremos mayor información sobre otras características del perfil de ocupación tales como la cualificación, trayectorias laborales, formas de búsqueda de empleo, expectativas laborales, etc...

- **Las condiciones de trabajo:** condiciones objetivas (horarios, jornadas, remuneración, conciliación, salud laboral...) y condiciones subjetivas (motivaciones, necesidades, expectativas de futuro...).

El primer paso en el recorrido del análisis ha consistido en delimitar el objeto de estudio, señalar y describir las actividades sobre las que vamos a trabajar y el marco legal (situación actual, previsibles modificaciones) en el que se establecen, así como analizar y contrastar toda la información existente de **fuentes secundarias**, estadísticas oficiales, otras investigaciones, etc...

Posteriormente el análisis se ha centrado en la información obtenida a partir de la realización de una **encuesta** a una muestra representativa de trabajadores/as del sector, a través de la que se ha obtenido información directa sobre, entre otras, las cuestiones que hemos señalado anteriormente.

Finalmente, este análisis nos ha permitido la **elaboración de propuestas** para la mejora del marco regulador, fundamentalmente de las condiciones de trabajo y de la situación de estos trabajadores y trabajadoras. Propuestas que han sido consensuadas para su inclusión dentro de las políticas públicas a desarrollar en nuestra Comunidad. Por este motivo se ha facilitado la participación de todos los agentes implicados en este sector (Administración, Seguridad Social, Servicios Sociales, Agentes sociales, sindicatos, trabajadores/as, etc...) a través de la realización de **grupos de contraste**.

1.2. Objetivos

Objetivo General

Conocer y profundizar sobre la situación del sector doméstico y de atención a personas en el hogar en Navarra, para poder fundamentar el diseño de políticas públicas que mejoren la profesionalización, cualificación y condiciones de trabajo de las personas que trabajan en él.

Objetivos Específicos

1. Situar el sector a través de fuentes secundarias
2. Determinar el marco regulador de estas actividades
3. Identificar las diferentes actividades que engloba el sector
4. Identificar las distintas funciones y competencias desarrolladas en el ámbito de estas actividades
5. Cuantificar aproximadamente el volumen de trabajadores y trabajadoras ocupadas en el sector
6. Identificar los perfiles de trabajadores/as que se ocupan en el sector
7. Identificar las condiciones de trabajo en las que se desarrollan estas ocupaciones
8. Fundamentar propuestas de actuación para la mejora del sector en nuestra Comunidad Autónoma (profesionalización, regularización, condiciones de trabajo, etc...).

1.3. Metodología

Análisis de Fuentes Secundarias

Como primer paso en la profundización sobre el objeto de estudio, se ha realizado un importante trabajo de búsqueda y recopilación de información de diversa naturaleza a través de **fuentes secundarias**. Varias han sido las fuentes consultadas al respecto:

- Estadísticas oficiales: han sido utilizadas para la aproximación cuantitativa al empleo de hogar en Navarra (EPA¹, Seguridad Social, Censo de Población y Viviendas 2001).

- Normativa laboral, documentación sobre cotización a la SS, información sobre Negociación Colectiva: para conocer la regulación laboral que afecta al colectivo de trabajadores/as de los servicios domésticos y personales en el hogar.

- Investigaciones sobre el empleo de hogar:

- numerosos estudios realizados tanto a nivel estatal como de la Comunidad Foral sobre este sector, así como algunos artículos y documentación a nivel europeo. Todos ellos se encuentran especificados en el apartado de Referencias Bibliográficas. La información recogida de estas investigaciones ha sido utilizada en los primeros apartados del informe para llevar a cabo la aproximación conceptual y el recorrido histórico así como para la presentación de algunas de las propuestas recogidas en los últimos apartados de este documento.

- estudios y artículos con temáticas no directamente centradas en el empleo de hogar pero que se ha considerado conveniente consultar. Así por ejemplo, se han utilizado datos correspondientes al estudio *Trabajo No Declarado en Navarra* (OBNE, 2008) que nos han permitido cuantificar aproximadamente el volumen de empleo de hogar irregular en Navarra, así como investigaciones sobre determinados colectivos que a priori podrían tener un mayor protagonismo dentro del sector objeto de nuestro análisis, como por ejemplo la población inmigrante. Este es el caso del estudio *Inmigración y empleo* (OBNE 2008).

¹ Encuesta de Población Activa; datos sobre personas ocupadas según CNAE (II Trimestre 2009). Esta información resulta poco representativa al desagregar por CC.AA. por lo que los datos que se van a presentar en el caso de Navarra hay que considerarlos con cierta cautela.

Metodología Cuantitativa: Encuesta

Con la finalidad de conocer de forma precisa la realidad del empleo de hogar en nuestra Comunidad, y teniendo en cuenta que no existen fuentes estadísticas ni documentales que puedan aportarnos información sobre el volumen ni las características del empleo en este sector, se ha considerado necesario la realización de una **ENCUESTA TELEFÓNICA** a una muestra representativa de trabajadores y trabajadoras.

El cuestionario está formado por un total de **56 preguntas** distribuidas en torno a varios temas principales: tipo de empleo, condiciones laborales, características sociodemográficas... (disponible en su totalidad en el Anexo 1).

Se inicia con una **pregunta filtro** cuyo cometido es centrar los perfiles y actividades concretas de interés para la investigación; es decir, aquellas personas que trabajan en el sector de los servicios domésticos o que se ocupan de la atención a personas en el hogar. Una segunda pretensión ha sido diferenciar entre aquellos hogares que emplean personal doméstico y aquellos en los que vive alguna persona dedicada a estas actividades.

Las preguntas del cuestionario se refieren al trabajo realizado en un hogar concreto, de ahí que las personas que trabajan en varias viviendas hayan tenido que seleccionar una de ellas (aquella en la que trabajan más horas o aquella en la que llevan más tiempo trabajando).

A partir de esa primera pregunta filtro, el cuestionario se divide en **4 grandes bloques**:

- **Descripción del empleo en este sector:** características de los hogares en los que se trabaja, delimitación de las actividades y tareas que se realizan...
- **Condiciones laborales:** antigüedad, jornada, horario, calendario, cotización a la Seguridad Social, remuneración, riesgos laborales, formación, conciliación...
- **Satisfacción con el empleo, valoración y expectativas de futuro.**
- **Características sociodemográficas:** sexo, edad, nivel de estudios, nacionalidad...

Puesto que el objetivo de este estudio es conocer la situación del sector de los Servicios Domésticos y Servicios Personales en el Hogar, el **UNIVERSO** a tener en cuenta estaría compuesto por el **total de personas que trabajan en este sector en Navarra**.

Dado que, como ya se ha explicado anteriormente, no existen registros oficiales sobre el volumen total de trabajadores/as que ocupa este sector, ha sido necesario realizar

una **aproximación cuantitativa** al tamaño del universo a considerar. Para ello se han tenido en cuenta tanto los trabajos *declarados* (personas afiliadas al Régimen Especial de Empleados/as de Hogar de la Seguridad Social) como los *no declarados* (empleo irregular):

- **Trabajo Declarado:** Según los datos que ofrece la Seguridad Social (con fecha 30 de Abril de 2009), en Navarra existen un total de 4.316 personas afiliadas al Régimen Especial de Empleados/as del Hogar (continuas y discontinuas).

- **Trabajo No Declarado:** Para calcular el número de personas que trabajan en este sector de manera irregular se ha utilizado la información obtenida de la investigación *Trabajo No Declarado en Navarra* (OBNE, 2008). Este estudio estimaba que el 51,3% del Trabajo No Declarado en Navarra se concentraba en el sector de los Servicios Domésticos, y un 30,4% en el sector de los Servicios Personales en el hogar.

Si, tal y como se calculó en el mencionado estudio, el Trabajo No Declarado supone el 5,3% de la población trabajadora, estaríamos hablando de aproximadamente 14.766 personas trabajando en empleos no declarados (considerando población trabajadora la cifra de población ocupada correspondiente al I Trimestre de 2009 que ofrece la Encuesta de Población Activa).

Por lo tanto, teniendo en cuenta estos porcentajes, se estimaría:

- que el número aproximado de personas con trabajos no declarados dentro del sector de los Servicios Domésticos alcanzaría los/as 7.575 trabajadores/as.
- que el número aproximado de quienes lo hacen dentro del sector de los Servicios Personales sería de 4.489 trabajadores/as.

Sumando estas dos cifras, obtendríamos un total de 12.064 personas que se emplean en este sector bajo una situación de trabajo no declarado.

- **Total:** La suma de trabajadores/as declarados/as y no declarados/as conformarían el total de personas que en Navarra estarían trabajando en el sector objeto de este estudio. Por tanto, **el universo a tener en cuenta es de 16.380 trabajadores/as.**

Siguiendo la fórmula para el cálculo de muestras con poblaciones finitas, la **MUESTRA** final ha sido de **603 encuestas** elegidas a través de **muestreo aleatorio por zonas** tomando como referencia números de teléfono de personas particulares seleccionados a partir del listín telefónico de Navarra.

FICHA TÉCNICA	
Universo	Aproximadamente 16.400 empleados/as en servicios domésticos y personales en el hogar
Muestra	603 entrevistas
Tipo de muestreo	Aleatorio a partir del listado telefónico por zonas de Navarra
Margen de error	± 4%
Probabilidad	95% de nivel de confianza para p=q
Trabajo de campo	Realizado del 11 al 25 de Junio de 2009
Ámbito	Navarra

Dado que el Universo ha sido estimado, desconocíamos su distribución “real” según zonas. Por este motivo se tomó como referencia la distribución obtenida en el estudio Trabajo No Declarado en Navarra (OBNE 2008) en relación con las personas que están empleadas tanto en los servicios domésticos como en la atención a personas dependientes, y teniendo en cuenta tanto los empleos *declarados* como los *no declarados*.

En este sentido, los porcentajes y valores absolutos para la asignación de las encuestas han sido los siguientes:

	% sobre la muestra estimada	% de entrevistas realizadas
Zona Norte	7	7
Pamplona	41	37
Comarca de Pamplona	23	23
Zona Media	10	11
Tudela/ Ribera	19	22
TOTAL	100	100

Dentro de esta zonificación y manteniendo los porcentajes, los puntos de muestreo han sido elegidos siguiendo principalmente dos criterios: su elevada edad media (zonas en las que se intuye existe un mayor porcentaje de población con edad avanzada que pueda precisar de estos servicios en el hogar) o su composición social (zonas en las que se

concentra una mayor proporción de hogares con alto nivel social que suelen contratar personas para el servicio doméstico).

	Puntos de muestreo elegidos
Zona Norte	Baztán, Ulzama, Santesteban, Leiza, Aoiz, Irurzun, Larraun, Bera, Lesaka
Pamplona	Ensanche (002, 003, 004), Casco Viejo (001), San Juan (011) y Milagrosa (005)
Comarca de Pamplona	Zizur Mayor, Zizur Menor, Mutilva Alta, Mutilva Baja, Egüés, Villva, Huarte
Zona Media	Estella, Puente La Reina, Tafalla, Olite, Sangüesa, Larraga, Artajona
Ribera Alta	Peralta, San Adrián, Azagra, Lerín, Lodosa, Andosilla, Marcilla
Tudela	Tudela (centro: 501, 502), Corella, Cintruénigo, Cascante, Castejón

El **TRABAJO DE CAMPO** ha sido desarrollado por la empresa CIES, S.L. durante el mes de Junio de 2009, utilizando como técnica de trabajo la **entrevista telefónica** a través del **sistema CATI** (Computer Assistant Telephone Interview).

Dado el alto volumen de llamadas que a priori se precisaban para cumplir con el total de encuestas a realizar, se sistematizó un procedimiento a seguir consistente en la elección de una letra al azar en cada localidad a partir de la cual realizar las entrevistas hasta alcanzar el total de llamadas establecidas para cada distrito postal elegido. Las llamadas fueron efectuadas en distintos días de la semana, realizándose en horario de 10 a 18 horas para facilitar el contacto con las personas empleadas, hasta completar 3 llamadas por número. De esta manera se ha intentado reducir al mínimo posible la tasa de no respuesta.

Asimismo y durante todo el proceso, se han establecido **medidas de control** para asegurar el cumplimiento de los objetivos marcados:

REVISIÓN	CONTROL	PREGUNTAS DE CONTROL	GRABACIÓN
Revisión del 100% de los cuestionarios Control de variables Control de respuestas Corrección de errores	Control de calidad: supervisión de al menos un 20% de las entrevistas realizadas	Control de la veracidad de las respuestas: - imprescindibles → sexo, edad y localidad - aleatorias → cualesquiera de las preguntas del cuestionario	Una vez superados todos los controles establecidos, se procede a la grabación del cuestionario.

El siguiente cuadro recoge de forma resumida los **resultados obtenidos**:

	Total	% (sobre los que responden)
Cuelgan	1.574	9,4
No hogar candidato	13.467	80,4
Hogar candidato	1.239	7,4
- Hogar candidato, pero se niegan	536	3,2
- Hogar candidato, pero no acaban la encuesta	100	0,6
- Hogar candidato y se efectúa la encuesta	603	3,6
Otros casos (no hogares, no entienden castellano, sólo había niños/as...)	469	2,8
TOTAL	16.750	100

(*) "Hogar candidato": se refiere a aquellos hogares que conforman el objeto de estudio, es decir, hogares que contratan personal doméstico o aquellos en los que vive alguna persona que trabaja en este sector.

Estos datos son reflejo de algunas de las **dificultades encontradas a lo largo del trabajo de campo:**

- bajo porcentaje de hogares candidatos (7,4%)
- muy bajo ratio de llamada efectiva (entrevistas realizadas) por llamada respondida (3,6%)
- alta proporción de no respuesta en hogares candidatos (3,2%) (la mayoría se corresponde con personas que una vez conocido el tema de la entrevista, se niegan a responderla)
- bajo ratio de encuesta sin finalizar (0,6%) (en muchos casos abandonan la encuesta en el momento de responder a preguntas relacionadas con su salario o su situación legal).

Tras la realización de las encuestas, los datos obtenidos han sido explotados y analizados para su introducción final en el presente informe.

Metodología Cualitativa

La última fase de investigación ha consistido en la realización de **3 grupos de contraste** (2 grupos con trabajadoras del sector y 1 grupo con informantes clave). Puesto que los datos obtenidos habían marcado algunas diferencias significativas entre la población autóctona y la población de nacionalidad extranjera, se consideró conveniente la realización de un grupo de trabajo con cada uno de estos perfiles, con el objetivo de llegar a profundizar todavía más sobre estas diferencias detectadas. Además, para cada uno de los grupos, se tuvieron en cuenta los perfiles obtenidos en cuanto a edad, nivel de estudios y actividad desempeñada. El tercer grupo estuvo compuesto por informantes clave del sector, es decir, representantes de distintas organizaciones e instituciones de Navarra relacionadas en mayor o menor medida con el sector objeto de estudio.

La finalidad ha sido de doble naturaleza; por un lado, **contrastar la información recogida** a lo largo del proceso de investigación y por otro **definir propuestas de actuación específicas para el sector**, cumpliendo de esta forma con el último de los objetivos marcados para esta investigación. Para cumplir con estos dos objetivos, cada una de las reuniones fue dividida en tres partes: una primera parte de reflexión y recogida de opiniones sobre la situación actual de este sector en Navarra, una segunda parte en la que se presentaron los resultados de la encuesta realizada para su contraste y valoración, y una última fase en la que se presentaron varias propuestas dirigidas al sector para su valoración por parte de las personas participantes. Estas últimas valoraciones se realizaron teniendo en cuenta su prioridad, eficacia y viabilidad de cara a conseguir una mejora en las condiciones del sector.

Para la puesta en marcha de estos grupos se contó con la participación de la empresa *Taller de Sociología, S.L.*, encargada de la captación, realización, grabación y transcripción de los grupos bajo la supervisión del equipo investigador del Gabinete de Estudios de CC.OO. de Navarra, quien finalmente se ha ocupado del análisis de la información obtenida.

Los 3 grupos se contraste tuvieron lugar durante la última semana de Octubre y la primera de Noviembre de 2009; su tamaño y composición aparecen plasmados en la siguiente tabla:

GRUPO 1: TRABAJADORAS Y TRABAJADORES INMIGRANTES	
Nº de participantes	6 personas (4 mujeres y 2 hombres)
Composición	Personas inmigrantes de diferentes nacionalidades, menores de 40 años, con y sin cargas familiares, con contrato laboral y trabajando sin contrato.
GRUPO 2: TRABAJADORAS AUTÓCTONAS	
Nº de participantes	6 personas
Composición	Mujeres autóctonas mayores de 40 años, con y sin cargas familiares, con contrato laboral y trabajando sin contrato.
GRUPO 3: INFORMANTES CLAVE	
Nº de participantes	6 personas
Composición	<p>Instituto de la Seguridad Social de Navarra</p> <p>CC.OO.- Federación de Servicios-Actividades Diversas</p> <p>UGT- Departamento de Inmigración</p> <p>Cáritas- Bolsa de empleo</p> <p>Centro Social M^ª Inmaculada</p> <p>INAI- Instituto Navarro para la Igualdad</p>

2. Recorrido histórico en torno al sector de los servicios domésticos y personales en el hogar.

2.1. Antecedentes

Resulta realmente oportuno realizar un recorrido por los diferentes conceptos y actividades que han englobado el sector de los Servicios Domésticos y Personales en el hogar a lo largo de la Historia. Sin duda, conocer estas cuestiones permite entender la concepción de este fenómeno en nuestra sociedad actual².

El trabajo doméstico asalariado ha estado siempre presente en la sociedad. **Tras la época medieval**, el incremento de la producción agrícola y los avances sanitarios provocaron importantes cambios a nivel económico que favorecieron que las mujeres pudieran dedicarse al ámbito familiar de manera más exclusiva, lo que conllevó un descenso de la demanda de personal doméstico externo. Así, la mujer era la encargada de las tareas domésticas y de la crianza de los/as hijos/as (aunque siempre bajo la autoridad del padre).

Durante los **siglos XV y XVI** la mayoría de las trabajadoras de este sector eran jóvenes solteras del ámbito campesino que trabajaban en el servicio doméstico con el objetivo de conseguir una dote suficiente de cara a un futuro matrimonio. También se convirtió en un refugio para personas pobres, como forma de evitar la marginación. En esta época era frecuente realizar contratos entre las personas empleadoras (los amos) y los representantes de las criadas (los padres o tutores). El contrato como criadas solía finalizar cuando las niñas se casaban, por lo que en ningún caso podían abandonar el hogar en el que trabajaban antes de esa fecha. Al finalizar el contrato, el amo otorgaba a la criada una cantidad económica por los servicios prestados.

En el **s. XVII**, se crearon las llamadas "Casas de Madres y Padres de Mozas"³. Su finalidad era llevar un registro actualizado de las personas que trabajaban en hogares con el objetivo de favorecer su colocación. Fue por tanto en este periodo cuando empezó a ponerse de manifiesto la preocupación de las autoridades por controlar y regular este tipo

² Este apartado ha sido realizado utilizando como fuente principal el estudio del Colectivo IOE, "*Mujer, Inmigración y Trabajo: el servicio doméstico y otras ocupaciones*", IMSERSO, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2001.

³ Las ordenanzas de las Casas de Madres y Padres de Mozas fueron aprobadas por el Consejo de los Alcaldes de Casa y Corte con fecha 19 de Agosto de 1614.

de actividades ya que empezaron a ser frecuentes las denuncias sobre las condiciones de trabajo de estas personas.

En el **s.XIX** el sector doméstico se convirtió en un mecanismo a través del cual la población campesina podía acceder al mercado de trabajo urbano. Las actividades en este sector constituyeron un verdadero nicho de empleo para mujeres. Así por ejemplo, en el año 1860, el 30% de la población activa de la ciudad de Madrid estaba ocupada en este sector (SARASÚA, C; 1994). En esta época era obligatorio empadronar a los y las sirvientes como medida de control sobre este tipo de actividades. Asimismo, empezaron a aparecer los primeros reglamentos; un ejemplo de ello es la Real Orden de 1889 que regulaba, entre otras cuestiones, las cartillas para empleadas domésticas.

Con la abolición de la servidumbre a **finales del s.XIX** se produjo un incremento del número de mujeres ocupadas en el sector doméstico. En el año 1900 las mujeres que trabajaban en este tipo de actividades suponían en España el 20,1% del total de ocupadas (unas 264.000 personas) y 30 años después alcanzaban las 341.550 personas (CAPEL, R.M; 1992: 51-52).

En pleno s.XX y **tras la Guerra Civil**, las dificultades económicas incrementaron el volumen de mano de obra femenina barata dispuesta a trabajar en este sector. A partir de 1959 tuvo lugar un importante proceso migratorio del campo a la ciudad de modo que la inmigración femenina encontró en el servicio doméstico una vía de acceso al empleo que dio paso a un importante incremento del sector. Este incremento se vio favorecido a su vez por el crecimiento en el nivel de renta de las familias de las nuevas clases medias. Sin embargo, este sector seguía situado en uno de los lugares más bajos de la estructura ocupacional. *"Entre 1960 y 1970 algunas fuentes estiman el total de empleados domésticos en España en 600.000 (Banco de Bilbao), en tanto que otras lo cifran en torno al millón de trabajadores (Informe FOESSA) (...) Según estudios realizados por la Juventud Obrera Cristiana, en torno a 1970 más del 80% de las trabajadoras del sector eran mujeres procedentes del ámbito rural"* (COLECTIVO IOÉ, 2001).

Durante la **dictadura franquista**, España contaba con una profunda cultura católica en la que las mujeres seguían siendo las responsables de las tareas del hogar y los cuidados familiares. El desarrollo del sector venía favorecido además por 3 motivos: el Estado de Bienestar era todavía muy débil, la tasa de ocupación femenina era casi nula y no existían servicios de apoyo para las familias.

Fue con la llegada de la **Democracia** cuando el Estado de Bienestar sufrió un desarrollo importante, aunque todavía permanecía presente una división sexual del trabajo que situaba a las mujeres en el ámbito de la vida doméstica y a los hombres en el ámbito del mercado de trabajo remunerado.

2.2. Causas de su desarrollo en la época actual

Tras este breve recorrido histórico vamos a tratar de profundizar sobre el **contexto que ha favorecido tanto la oferta como la demanda de empleo doméstico en la época actual**. El propio proceso de evolución de la sociedad y del mercado de trabajo ha propiciado un incremento de las necesidades de este tipo de servicios y paralelamente un aumento del número de personas dispuestas a cubrirlos.

¿Por qué hoy en día se hace necesario contar con este tipo de servicios en el hogar?

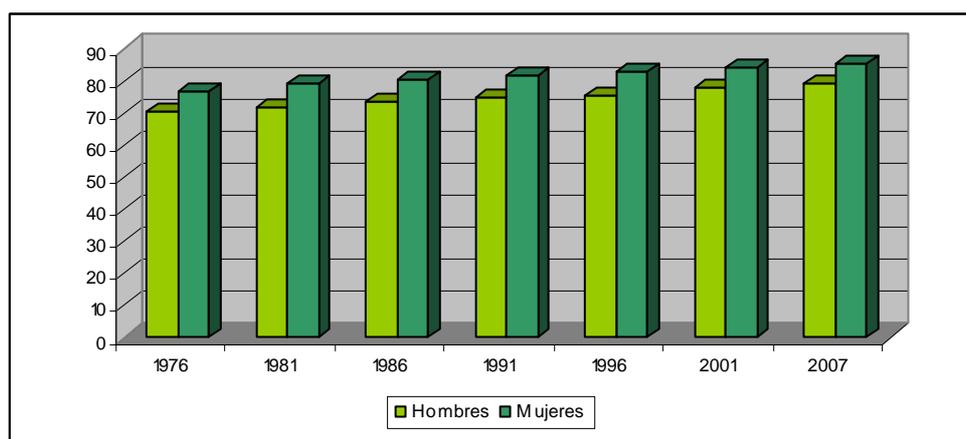
El incremento de la demanda laboral de personas empleadas de hogar puede encontrar una explicación en los profundos cambios sociales acaecidos en los últimos años. Estas transformaciones han dejado al descubierto toda una serie de necesidades sociales y de atención a la familia que tradicionalmente cubrían las "amas de casa" (trabajo reproductivo no remunerado).

Por tanto, nos interesa conocer más al detalle **cuáles han sido algunas de las principales transformaciones que han propiciado que el servicio doméstico se haya consolidado en la actualidad como un sector laboral más**.

1. Aumento de la esperanza de vida → envejecimiento de la población → incremento del número de personas mayores en situación de dependencia.

En los últimos 30 años se ha producido un **aumento de la esperanza de vida al nacer** que en el caso de Navarra ha sido de 8,8 años. El siguiente gráfico muestra su evolución creciente, pasando de los 73,4 años en 1976, a los 82,2 en 2007. Estas cifras son todavía más elevadas en el caso de las mujeres cuya esperanza de vida se encuentra 6-7 años por encima de la de los hombres.

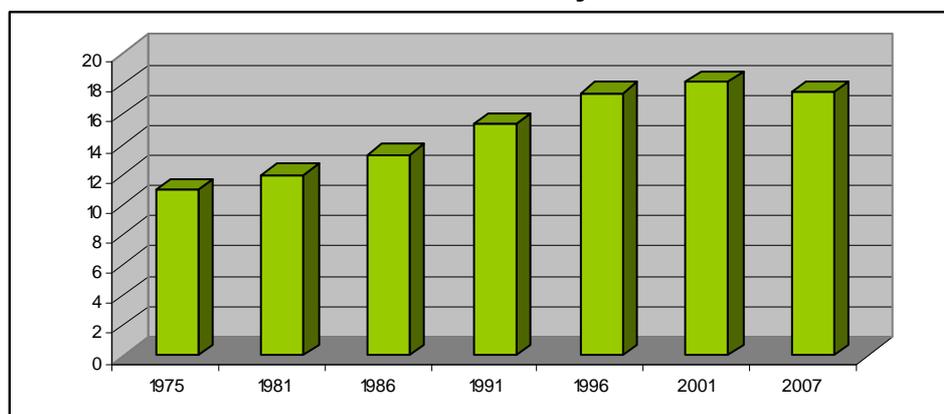
Gráfico 1: Esperanza de vida al nacer para la población de Navarra



Fuente: Instituto de Estadística de Navarra (IEN), *Indicadores de mortalidad 1976-2007*.

Por su parte, el incremento en la esperanza de vida ha traído consigo un envejecimiento de la población, algo que queda patente en los datos que a continuación se muestran sobre la proporción de personas mayores de 65 años que hay en Navarra. Podemos comprobar cómo **el índice de envejecimiento se ha incrementado** a lo largo de los últimos años (a excepción del año 2007 en el que existe un pequeño descenso). Las cifras más altas se corresponden al año 2001 con una proporción de personas mayores de 65 años del 18,10%, mientras que en el año 1975 este porcentaje era 7 puntos inferior (el 11%).

Gráfico 2: Índice de envejecimiento⁴



Fuente: Instituto de Estadística de Navarra (IEN), *Indicadores demográficos básicos*.

La proporción de personas con edad superior a los 65 años continuará en el futuro tal y como lo reflejan las diferentes **proyecciones de población** realizadas tanto a nivel nacional como en el caso de Navarra:

⁴ Proporción de personas de 65 o más años sobre el conjunto de la población de Navarra.

"España será el país de la UE con mayor proporción de personas mayores de 45 años (35,6%) y menos personas menores de 65 años (52,9%) sobre el total de la población en el año 2050, según una proyección de población realizada por la oficina estadística Eurostat". "En el año 2020, una de cada cinco personas de nuestro país tendrá más de 65 años, cuando en el año 1900 era una de cada veinte y en el año 1970 era todavía una de cada diez" (MARAVALL, H; 2003)

En el caso de Navarra⁵, en el año 2022 la población de la Comunidad Foral se incrementará hasta alcanzar los 645.000 habitantes. La proporción de personas mayores de 64 años crecerá desde el 18% registrado en 2002 hasta el 20% que se registrará en el año 2022.

El aumento de la esperanza de vida y el consiguiente envejecimiento de la población han provocado a su vez un **incremento del número de personas que precisan de ayuda doméstica y cuidados personales**. *"Según el Libro Blanco de la Dependencia, se estima que hay 1.125.000 personas dependientes en España. Se prevé que en un futuro este número se incremente. El 80% de estas personas tienen más de 65 años" (...) "La tasa de dependencia de los jóvenes pasará del 21,2% en 2004 al 21,7% en 2050 y la de los jubilados se incrementará del 24,6% en 2004 al 67,5% en 2050, lo cual empujará al alza la tasa de dependencia total, desde el 45,8% en 2004 al 89,2% en 2050. Esta es la proporción más alta del conjunto de la Unión Europea, seguida de Italia, con el 86,9%"(ANDALUCÍA ACOGE, 2004).*

En el caso de Navarra, y según la información que aporta el Instituto de Estadística sobre Indicadores Demográficos Básicos, el Índice de Dependencia⁶ se situaba en el año 2001 en el 46,67% y ha aumentado hasta alcanzar el 47,02% en el año 2007.

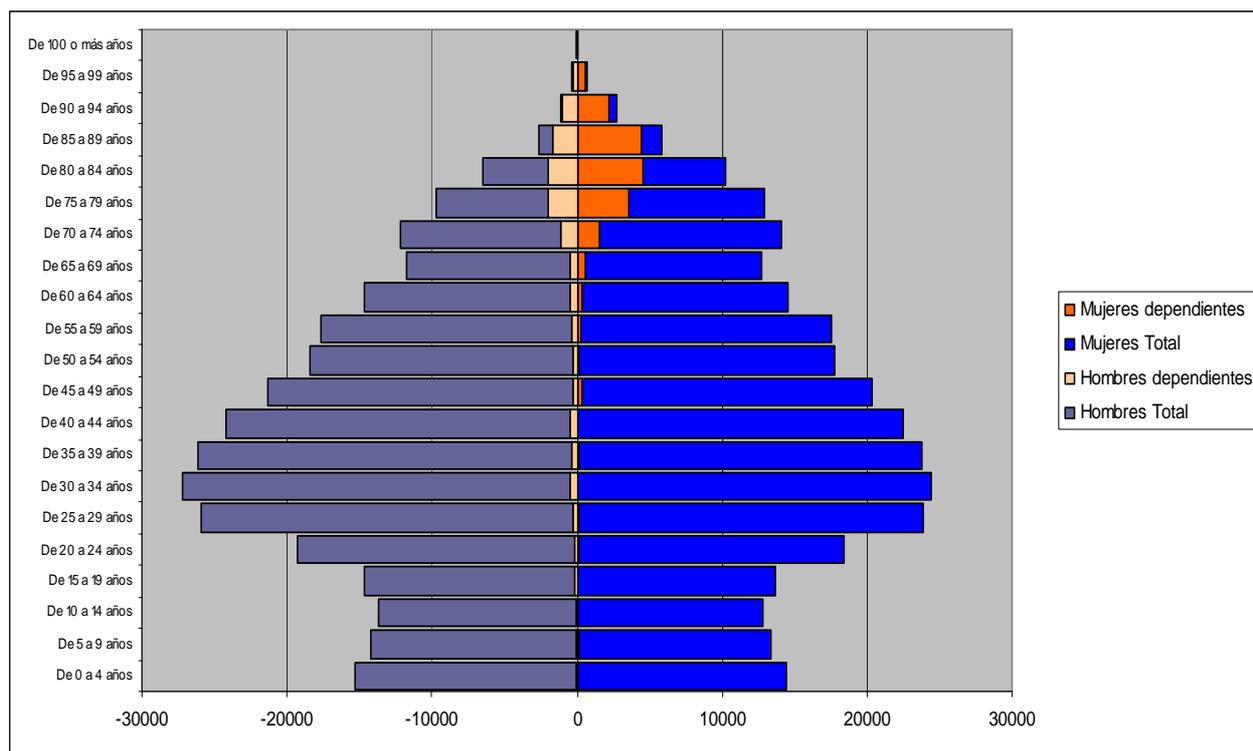
Además, según los resultados de la encuesta llevada a cabo en el marco del estudio *"Dependencia y Empleo en Navarra" (2006)*, contamos con alrededor de 37.279 personas dependientes de las cuales 31.492 residen en domicilios familiares (hogares)⁷. Estas últimas representan el 5,3% del total de la población de Navarra. El Gráfico 3, muestra el volumen y situación en la que se encuentra la población dependiente respecto a la población total de Navarra, según tramos de edad.

⁵ IEN, *Proyecciones de población 2002-2022*, Boletín informativo, datos según sexo y edad. http://www.cfnavarra.es/estadistica/boletines/boletin_29.pdf

⁶ Proporción de personas dependientes (menores de 15 años y mayores de 64 años) por cada 100 personas no dependientes (entre 15 y 64 años).

⁷ Este sería el colectivo cuyas necesidades de atención serían susceptibles de ser cubiertas por personal de los servicios domésticos y personales en el hogar, objeto de esta investigación.

Gráfico 3: Pirámide de población dependiente

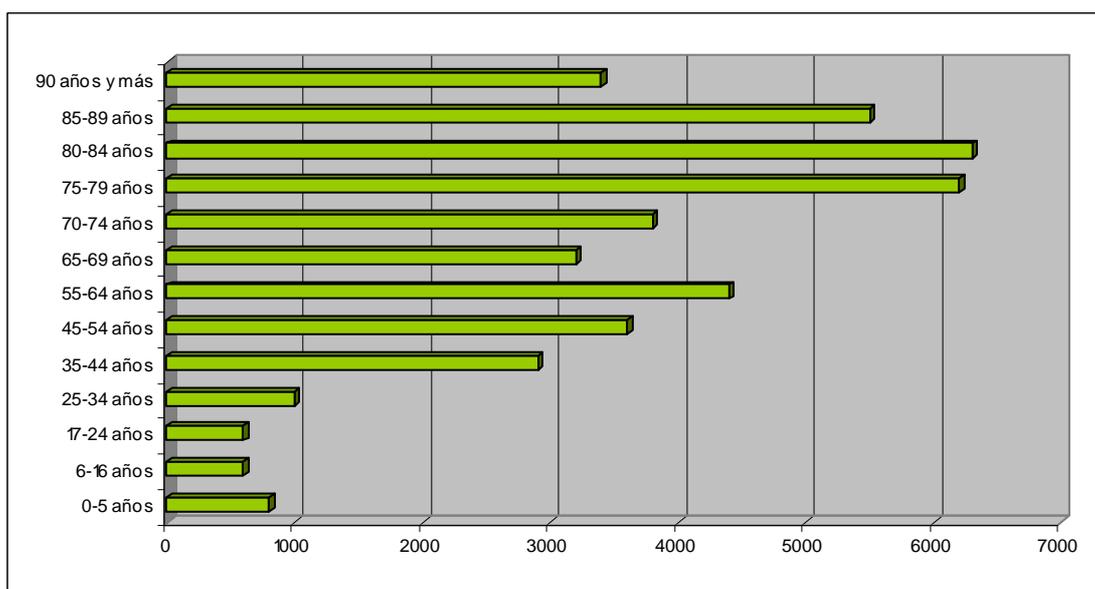


Fuente: Estudio "Dependencia y Empleo en Navarra", OBNE, Servicio Navarro de Empleo, 2006.

Atendiendo a datos más recientes que aporta la Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia, elaborada en 2008 por el Instituto de Estadística de Navarra, existen unas 42.300 personas con alguna discapacidad o limitación, siendo prácticamente el 60% de ellas mujeres. Es decir, de una población que según el Padrón alcanzaba a 1 de Enero de 2008 las 620.377 personas⁸, el 6,8% serían potencialmente dependientes.

⁸ Cifras de población resultantes de la revisión del Padrón Municipal a 1 de Enero de 2008.

Gráfico 4: Nº de personas con alguna discapacidad o limitación, según tramos de edad



Fuente: Elaboración propia según datos del Instituto de Estadística de Navarra, *Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia*, 2008.

El mayor volumen de personas dependientes se concentra en los tramos de edad de los 75 a los 89 años (el 43% del total), siendo el tramo más numeroso el de los 80 a los 84 años con 6.300 personas dependientes (casi el 15% del total).

2. Cambios en la estructura de los hogares → incremento de las familias monoparentales y unipersonales.

El incremento en la demanda de servicios domésticos y personales también se ha visto favorecido por los **cambios producidos en la estructura de las familias**. Han aparecido **nuevos modelos** como los hogares monoparentales, cuyo volumen se ha incrementado debido al aumento de divorcios y separaciones. Estas familias precisan de ayuda externa para las tareas domésticas y de atención a la familia.

Por otro lado, se ha reducido el tamaño de los hogares debido al descenso de la natalidad y a la progresiva tendencia hacia la dispersión geográfica provocada por los nuevos modelos de vida y trabajo. Las familias se han reducido de tal forma que no existen redes de apoyo entre generaciones.

Por tanto, **existe una menor disponibilidad para cubrir las necesidades del hogar**. Tanto las familias monoparentales como los hogares unipersonales conforman el tipo de hogar con mayores dificultades para poder cubrir estas necesidades con trabajo familiar no remunerado y, por consiguiente, las que en mayor medida precisan contar con servicios externos.

En el caso de Navarra los hogares formados por un padre o madre con hijos/as suponen el 5,1% del total. En el 76,1% de estos hogares es la madre la que vive con los/as hijos/as. Con respecto al nº de hogares en los que reside una persona sola, suponen el 18,2% de los hogares navarros y en la mayoría de los casos se trata de personas viudas que se encuentran en el tramo de edad de 65 y más años.

Tabla 1: Estructura de los hogares en Navarra. Años 2003-2007 (% vertical).

Tipo de hogares	2003	2005	2007
Hogares con familia	78,3	79,3	80,8
- Pareja con hijos/as	43,7	41,5	41,7
- Pareja sin hijos/as	18,0	17,6	20,4
- Otros tipos de hogar con familia	6,9	10,5	9,0
- Monoparental	4,9	4,4	5,1
- Pareja con hijos/as y algún padre/madre	2,8	3,1	2,5
- Pareja con hijos/as y otros parientes	2,0	2,2	2,1
Hogares sin familia	21,7	20,7	19,2
- Persona sola	20,0	19,6	18,2
- Personas no emparentadas	1,7	1,1	1,0

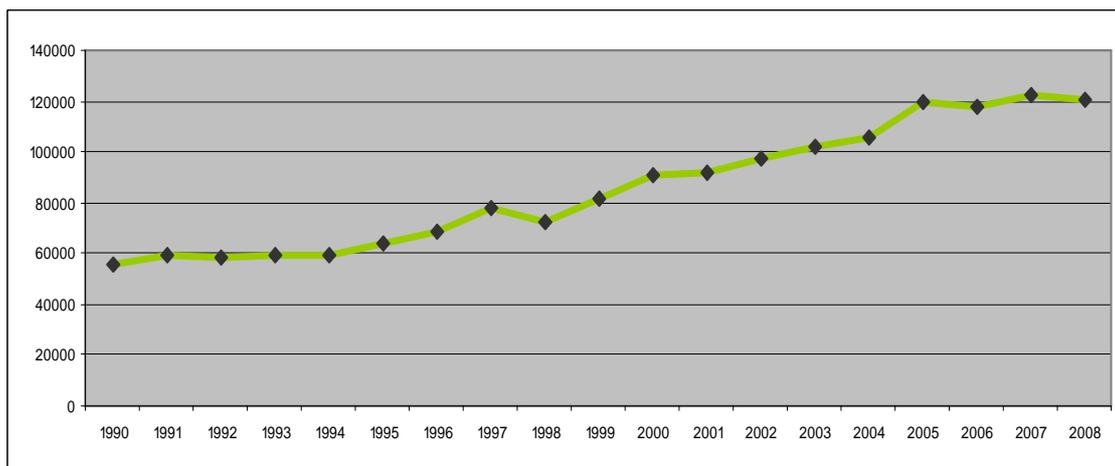
Fuente: Encuesta de Condiciones de Vida de la Población de Navarra 2007. Informe Hogares.

3. Incorporación de la mujer al mercado laboral → incremento de los hogares en los que trabajan padre y madre.

Otro de los motivos del incremento de la demanda de este tipo de servicios es la **creciente participación de la mujer en el mercado de trabajo**, lo que ha provocado que ésta no pueda asumir, como antaño y en exclusiva, el trabajo reproductivo del hogar. Así se ha producido un aumento del número de hogares en los que padre y madre trabajan a tiempo completo.

Si atendemos al número de mujeres ocupadas en Navarra, podemos comprobar que su evolución ha sido ascendente en los últimos 20 años, a excepción de los años 1992, 1998 y 2008 que coinciden con épocas de recesión económica en las que los niveles de empleo descendieron para la totalidad de la población activa.

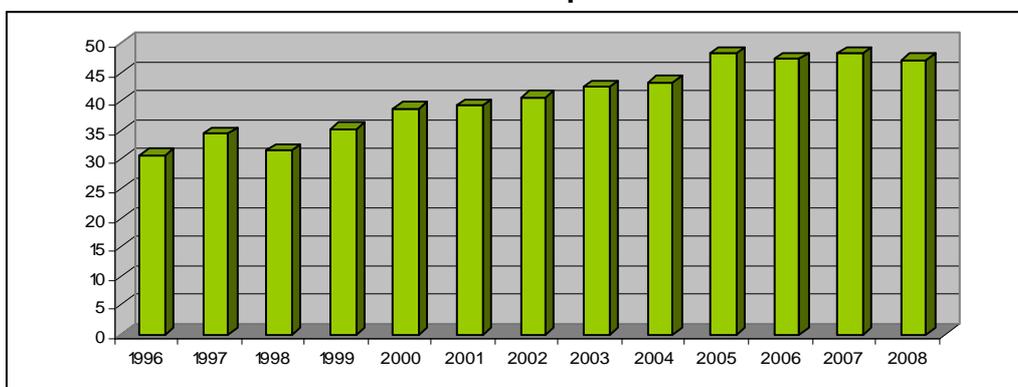
Gráfico 5: Evolución del nº de mujeres ocupadas en Navarra. Años 1990-2008.



Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA). Datos referidos al IV Trimestre de cada año.

En aproximadamente 30 años, hemos pasado de 55.600 mujeres ocupadas a las 120.900 que según la EPA había en el último trimestre de 2008. Es decir, se ha producido un incremento del 54% y por consiguiente las tasas de empleo femenino también han aumentado. Mientras que en el año 1996 la tasa de empleo para las mujeres de Navarra se situaba en el 30,78%, en el último trimestre de 2008 alcanzaba el 47,17%.

Gráfico 6: Evolución Tasas de Empleo Femenino 1996-2008



Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA). Datos referidos al IV Trimestre de cada año.

4. Nuevas concepciones en la gestión del tiempo → mayor valoración del ocio y tiempo libre en detrimento de las tareas del hogar

En los últimos años, **la sociedad ha reorientado su tiempo libre hacia el consumo y el ocio, dejando de lado las tareas del hogar** y contratando personal asalariado para cubrir las. Esto queda demostrado atendiendo a la propia evolución ascendente del gasto en bienes y servicios de ocio dentro del presupuesto familiar de los

hogares. La Encuesta Continua de Presupuestos Familiares (ECPF) del INE así lo refleja. El porcentaje del presupuesto familiar dedicado al ocio se ha incrementado en más del doble en los últimos 20 años. En el año 2001, el gasto anual medio en ocio fue de 1.158,80€, es decir, el 6% del presupuesto familiar medio, mientras que en 1980 era del 2,94%.

En Navarra, según datos del año 2007 (último dato disponible) el gasto medio en ocio suponía ya el 7,54% del total.

Tabla 2: Distribución del gasto medio familiar en Navarra

	% del presupuesto familiar
Vivienda, agua, electricidad, gas y otros combustibles	25,67
Alimentos y bebidas no alcohólicas	14,22
Transportes	13,39
Hoteles, cafés y restaurantes	10,57
Ocio, espectáculos y cultura	7,54
Otros bienes y servicios	7,12
Artículos de vestir y calzado	6,76
Mobiliario, equipamiento del hogar y gastos corrientes de conservación de la vivienda	6,20
Salud	3,06
Comunicaciones	2,89
Bebidas alcohólicas, tabaco y narcóticos	1,64
Enseñanza	0,91
TOTAL	100

Fuente: Encuesta Continua de Presupuestos Familiares (ECPF), datos para Navarra, año 2007.

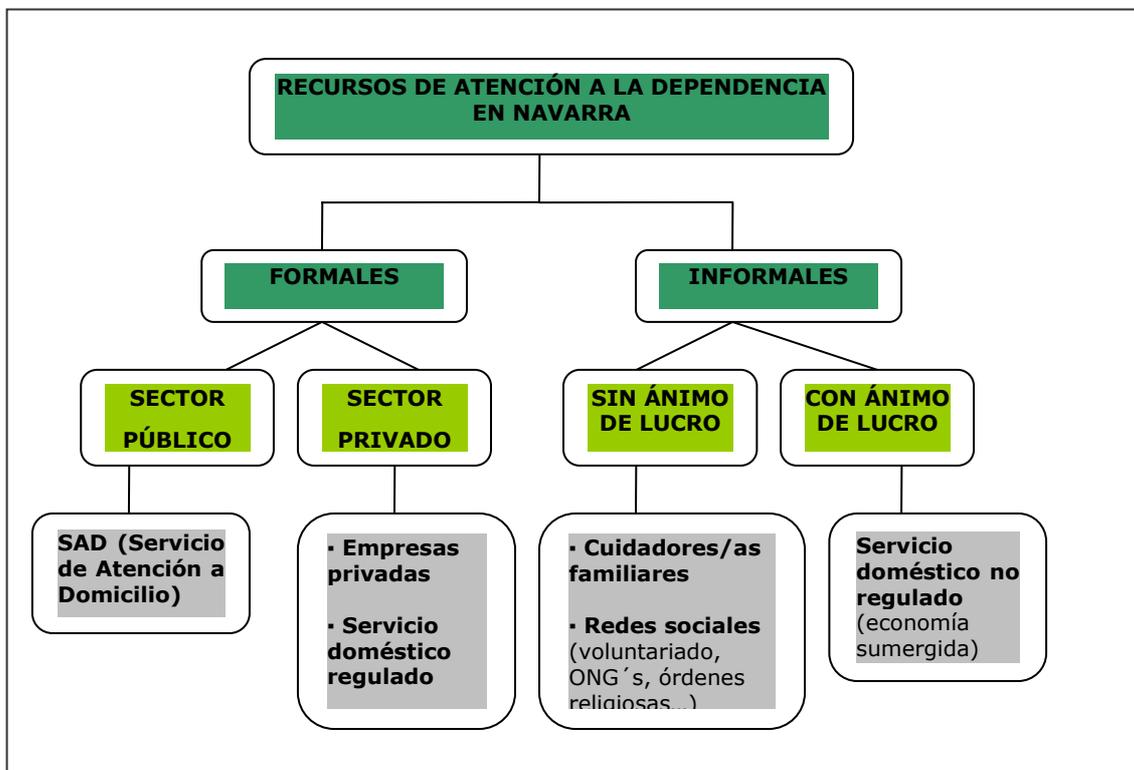
5. Falta de políticas públicas de conciliación → insuficientes servicios de atención a personas dependientes

Según Isabel Plá Julián (PLÁ, I; 2003-2004), "*en España **las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar han sido deficientes** como también lo ha sido la cobertura pública de servicios de atención a la infancia y cuidado de personas dependientes*". Todos estos servicios de atención se están cubriendo bien a través de la red familiar o bien contratando los servicios de una persona empleada de hogar. El número de plazas en residencias y centros de día es insuficiente, y el sistema educativo por su parte no se adapta al sistema laboral actual, lo que deja al descubierto importantes dificultades para la conciliación de la vida laboral y familiar.

El estudio "*Dependencia y Empleo en Navarra*" (OBNE 2005-2006) ya hacía referencia a la **insuficiente red de servicios y recursos destinados a la atención a la dependencia**. Es precisamente esta falta de recursos lo que ha propiciado el desarrollo de un tipo de empleo de baja calidad (desprofesionalizado e irregular).

Tal y como se recoge en el siguiente gráfico, el sistema de atención a la dependencia se divide entre dos tipos de recursos (formales e informales).

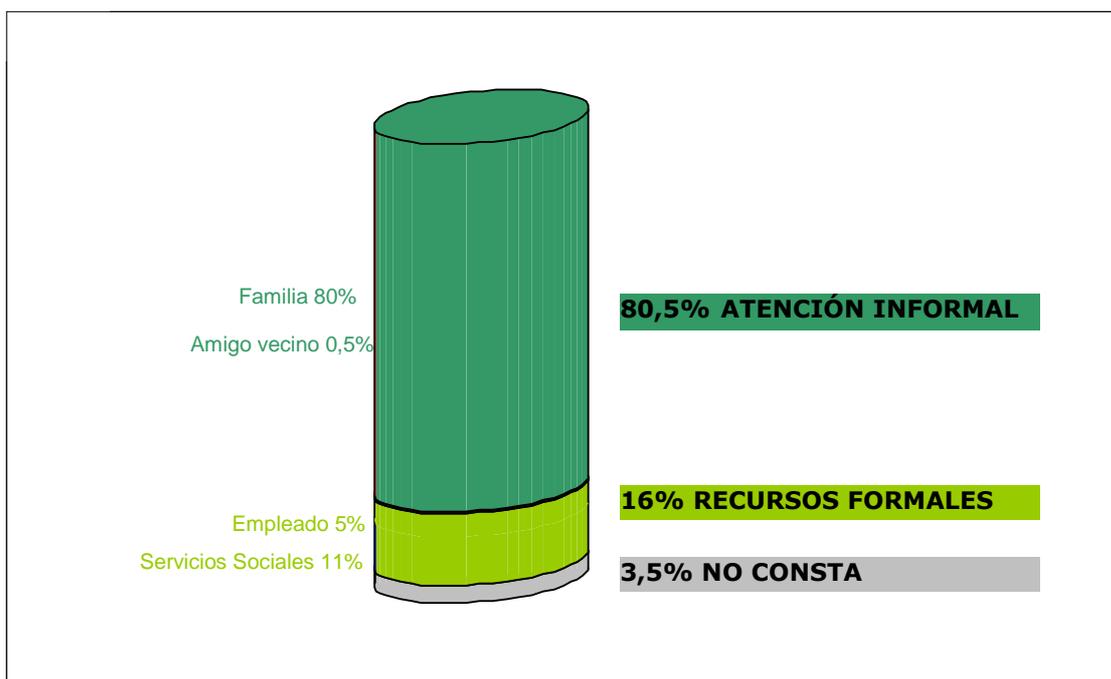
Gráfico 7: Recursos de atención a la dependencia en Navarra



Fuente: Elaboración propia a partir del estudio "Formación y Dependencia en Navarra", OBNE 2007, y del estudio "Dependencia y Empleo en Navarra", OBNE 2005 y 2006.

Así, el mapa de cobertura actual de la dependencia (Gráfico 8) refleja el enorme peso que tiene el apoyo informal (familia y redes sociales) y la escasa cobertura de los recursos formales; los Servicios Sociales tan solo representan el 11% de la cobertura a la dependencia en Navarra.

Gráfico 8: Cobertura de la dependencia en Navarra



Fuente: Estudio "Dependencia y Empleo en Navarra", OBNE 2005-2006.

Todos estos cambios analizados han favorecido el llamado "**proceso de externalización y mercantilización del trabajo reproductivo**" (MARÍN, J.; 2007). Por ello, tanto los nuevos estilos de vida como el aumento de los niveles de renta, han dado lugar a un incremento del "consumo" de servicio doméstico. Las nuevas necesidades de las familias han generado la oferta de nuevas ocupaciones domésticas. De esta forma, **el trabajo doméstico se sitúa como un ámbito de creación de empleo** y se conforma por tanto dentro de los nuevos yacimientos de empleo. *"Pero estos nuevos empleos, al estar caracterizados por la precariedad, el desprestigio social, los bajos salarios, la falta de regulación y la invisibilidad, no van a ser trabajos apetecidos por las trabajadoras autóctonas. Las principales candidatas a ocuparlos serían mujeres de escaso nivel educativo o procedentes de zonas rurales subdesarrolladas, o en situación de riesgo de exclusión social y, cada vez más, mujeres inmigrantes extracomunitarias que no encuentran otra salida laboral"* (MARÍN, J.; 2007).

¿Cuáles son los motivos por los cuales ha aumentado la oferta de trabajadores y trabajadoras domésticas?

Además de los cambios demográficos, socioculturales y económicos que han tenido como consecuencia el incremento de la demanda de este tipo de empleo, es importante colocarse en el otro lado y tratar de analizar las causas de la oferta de este tipo de mano de obra. En este sentido, podrían ser dos las motivaciones de acceso al empleo de hogar, según si nos referimos a personas inmigrantes o autóctonas (en ambos casos nos vamos a referir a mujeres como colectivo mayoritario en el sector):

- Mujeres inmigrantes → mecanismo de acceso al mercado laboral

Las personas inmigrantes, en busca de una situación que les permita la integración en nuestra sociedad, **han ocupado aquellos puestos de trabajo tradicionalmente rechazados por la población autóctona**. *"Los españoles se resisten a aceptar trabajos de baja remuneración, sucios, arriesgados y de bajo prestigio social lo que conduce y destina a las mujeres inmigrantes a ocupar estas actividades"* (SERRA, I.; 2007).

El primer motivo que lleva a las mujeres inmigrantes a trabajar en este sector es el económico, es decir, la necesidad de contar lo más pronto posible con un empleo cuyos ingresos les permitan ayudar a sus familias y hacer frente a las propias deudas generadas por el viaje desde su país de origen. Aunque el elemento que ha propiciado el cada vez mayor volumen de inmigrantes en el sector⁹ ha sido la facilidad de encontrar un empleo en este tipo de actividades en comparación con otras ocupaciones y sectores donde la población inmigrante encuentra más dificultades de acceso. Sus oportunidades para trabajar en otras actividades están muy limitadas ya que *"la sociedad española no reconoce sus capacidades y cualificación, relegándolas a un nicho laboral prácticamente cerrado"* (COLECTIVO IOÉ, 2001: 35-60).

Por tanto, se podría deducir, (aunque es algo que se tratará más detenidamente en posteriores apartados de este informe), que la mayoría de las personas inmigrantes que trabajan en este sector *"no lo hacen por vocación o a partir de una preparación profesional específica sino forzadas por las circunstancias personales o familiares"* (IMSERSO, 2005). En la mayor parte de los casos estas inmigrantes trabajan como internas ya que esta modalidad presenta varias ventajas para ellas como por ejemplo, disponer de inmediato de una vivienda (la casa de la familia para la que trabajan) y una mayor posibilidad de ahorro.

⁹ La proporción de extranjeros para el total de la población ocupada es del 4,7% mientras que en el caso del sector doméstico, esta proporción alcanza el 37,2% (según datos del estudio sobre el Servicio Doméstico en Navarra elaborado por el Instituto de Estadística de Navarra en el año 2003).

Asimismo, la mayoría se encuentra dentro del empleo sumergido y por tanto no cotizan a la Seguridad Social. Esto es debido a la falta de inspección laboral en el interior de los hogares (ya que supuestamente atentaría contra el derecho a la intimidad de las familias empleadoras), y al propio carácter especial de la relación laboral en este sector, que no exige un contrato escrito y que no incluye muchos de los derechos generales que sí recoge el Estatuto de los Trabajadores. Todo ello hace que no resulte muy atractiva la cotización a la Seguridad Social.

- Mujeres autóctonas → única vía de participación en el mercado laboral

Dentro del colectivo de mujeres autóctonas, se podrían diferenciar dos grupos:

- mujeres de mediana edad (con más de 40 años) que trabajaron anteriormente como empleadas de hogar y que en la actualidad se han vuelto a incorporar a él una vez pasada la etapa de cuidado de sus hijos/as.

- mujeres jóvenes (entre 20 y 35 años) que abandonaron prontamente sus estudios y que encuentran en el empleo doméstico la única opción laboral dada su falta de formación y preparación para otro tipo de empleos. Dentro de este grupo también se incluirían aquellas mujeres jóvenes que compaginan sus estudios medios o superiores con un empleo en el sector doméstico, fundamentalmente realizando actividades relacionadas con el cuidado de menores.

Y es que para muchas mujeres, este es un empleo accesible aunque poco valorado socialmente. Su propia naturaleza favorece una flexibilidad de horarios (en el caso de las externas o que trabajan por horas) que lo hace perfectamente compatible con sus obligaciones familiares como ama de casa y/o madre.

Sin embargo, todas estas cuestiones que hemos destacado como favorecedoras de la oferta de mano de obra en el sector doméstico, son el resultado de una auténtica discriminación tanto hacia las mujeres inmigrantes como a las autóctonas. Y es que este sector es un claro ejemplo de la **“división sexual del trabajo”** en la que las mujeres, siguen llevando a cabo su función social reproductiva en el mercado laboral. Además, dicha división sexual del trabajo tiene sus **efectos directos sobre las condiciones de trabajo**, cuestión que comprobaremos en los siguientes apartados.

3. Aproximación conceptual y marco regulador.

3.1. Conceptos

El término "trabajo doméstico" se asocia habitualmente con el trabajo que se realiza en casa para cuidar de la familia. Por eso, algunas opiniones consideran poco conveniente utilizar este término para referirse al trabajo realizado en casa de otras personas, y se decantan más por el concepto de "servicio doméstico". Incluso, según el idioma utilizado, se podría confundir el término "doméstico" con el de "domesticado"; por eso en algunos países se están dedicando esfuerzos para dejar de utilizar el término "doméstico" y sustituirlo por el de "hogar". En este estudio se han utilizado indistintamente ambos términos: "**servicio doméstico**" y "**servicio en el hogar**".

Y es que definir el empleo de hogar no es una cuestión sencilla, ya que existen varios términos para identificar las distintas formas de trabajo que se pueden dar en el ámbito del hogar: trabajo doméstico, empleo doméstico, trabajo a domicilio, servicios de ayuda a domicilio, servicios de atención a personas en el hogar...

Por eso es importante diferenciar cada uno de ellos para poder determinar qué son los Servicios Domésticos y Personales en el hogar, objeto de este estudio. La investigación del Colectivo IOE, "*Mujer, inmigración y trabajo: el servicio doméstico y otras ocupaciones*", trata de delimitar cada uno de estos conceptos.

Tabla 3: Conceptos relacionados con el trabajo remunerado en el hogar

Trabajo Doméstico	Empleo Doméstico
"Todo tipo de tareas que los miembros de los hogares desarrollan dentro de ellos o en su contexto inmediato para satisfacer sus propias necesidades (...): la convivencia afectiva-sexual entre los adultos, la crianza de los hijos, el mantenimiento del hogar, el cuidado de personas y los trabajos de autoabastecimiento". ¹⁰	"El empleo doméstico desarrolla las mismas tareas, o una parte de éstas, que el trabajo doméstico pero desde una relación mercantil establecida entre la familia y asalariados externos ajenos al grupo de convivencia".
Trabajo a Domicilio	Servicios de Ayuda a Domicilio
Es "el realizado por miembros del hogar cubriendo tareas orientadas a la venta o al servicio de la economía monetaria".	Es el trabajo doméstico "realizado por asalariados a través de la mediación de entidades" que pueden ser tanto de iniciativa privada como pública o semipública (Administración, empresas u organizaciones no gubernamentales).

Fuente: Elaboración propia en base a la información obtenida del estudio "*Mujer, inmigración y trabajo: el servicio doméstico y otras ocupaciones*", Colectivo IOE, IMSERSO, 2001.

¹⁰ ANDERSON, B; "*Doing the Dirty Work? The Global Politics of Domestic Labour*", London, Zed Books, 1999, pp 28-29.

Dejando de lado el concepto en sí, el empleo en este sector ha sido definido desde diferentes ámbitos, tanto a nivel internacional como estatal:

• La **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** ha definido en varias ocasiones este concepto:

- En el año 1951 utilizaba la siguiente definición de Trabajador Doméstico:

"Un trabajador asalariado que trabaja en un hogar (privado), bajo cualquier método y plazo de remuneración, que puede estar empleado por uno o varios empleadores que no reciben ganancia pecuniaria por este trabajo"¹¹.

- La Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-88) de la OIT recoge en el subgrupo 913 al *Personal Doméstico y afines, limpiadores, lavaderos y planchadores*. Por tanto, se incluyen las actividades de limpieza del hogar y la alimentación de sus miembros, pero se dejan fuera las actividades relacionadas con los cuidados personales.

"El personal doméstico barre o limpia con aspiradora; saca lustre; lava, plancha y cuida ropa de cama y similar; compra provisiones y otros artículos para el hogar; prepara y cocina alimentos; sirve las comidas, y efectúa otras tareas domésticas"¹²

- Teniendo en cuenta específicamente el trabajo doméstico infantil, la OIT elaboró un informe en el año 2004 en el que se utilizaba la siguiente definición:

"Tareas domésticas realizadas por niños que no han cumplido la edad mínima legal de admisión al empleo, así como niños que sí superan esa edad pero que son menores de 18 años, en condiciones similares a la esclavitud, peligrosas o de explotación"¹³.

• **A nivel nacional** también existen varias definiciones para la descripción y delimitación del sector:

- 1.- El Decreto 2346/1969 de 25 de Septiembre por el que se regula el Régimen Especial de Empleados del Hogar de la Seguridad Social establece que:

"quedarán incluidos en este Régimen Especial de la Seguridad Social, en calidad de empleados del hogar, todos los españoles mayores de 14 años, cualquiera que sea su sexo y estado civil, que reúnan los requisitos siguientes:

¹¹ Traducción de la definición en inglés recogida del documento: *"Domestic Work: Better jobs, better care. A review of ILO policies and programmes"*, Consejo de Administración de la OIT, 301ª reunión, 1951.

¹² Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones, Grupo 913, CIUO-88, OIT, Ginebra.

¹³ *"¿Ayudantes o esclavos? Comprender el trabajo infantil doméstico y cómo intervenir"*, Organización Internacional del Trabajo, 2004.

- a) *que se dediquen en territorio nacional a servicios exclusivamente domésticos para uno o varios cabezas de familia*
- b) *que estos servicios sean prestados en la casa que habite el cabeza de familia y demás personas que componen el hogar*
- c) *que perciba por este servicio un sueldo o remuneración de cualquier clase que sea*¹⁴

Este Régimen Especial distingue entre dos tipos de personas empleadas de hogar:

- Fijas: *"son los que prestan servicios para un solo titular del hogar familiar durante un tiempo igual o superior a 80 horas de trabajo efectivo al mes"*¹⁵
- Discontinuas: *"son los que prestan sus servicios para uno o varios titulares del hogar familiar, con carácter parcial o discontinuo, durante un mínimo de 72 horas de trabajo efectivo al mes, que han de realizarse, al menos, durante 12 días en dicho mes"*¹⁶

2.- El Real Decreto 1424/1985 de 1 de Agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar, lo define en su Artículo 1.4. como:

"cualquiera de las tareas de dirección o cuidado del hogar, en conjunto o en una de sus partes; de cuidado o atención de personas que convivan en el domicilio; de guardería de fincas, jardinería, conducción de vehículos y análogos, que se desarrollen como parte del conjunto de tareas domésticas".

3.- La Clasificación Nacional de Actividades Económicas de 2009 (CNAE-09) recoge en el subgrupo 97 las *Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico*. En este subgrupo se incluyen *"las actividades de hogares que contratan a título personal servicio doméstico: doncellas, cocineros, camareros, ayudas de cámara, mayordomos, jardineros, porteros, chóferes, conserjes, niñeras, etc... y las actividades de las comunidades de propietarios"*¹⁷.

4.- La Encuesta de Presupuestos Familiares, define al trabajador o trabajadora doméstica como:

¹⁴ Decreto 2346/1969 de 25 de Septiembre de Régimen Especial de la Seguridad Social del servicio doméstico, Capítulo II, Campo de Aplicación, Artículo 2.

¹⁵ Seguridad Social:
http://www.segsocial.es/Internet_1/Trabajadores/Afiliacion/RegimenesQuieneslos10548/RegimenEspecialdeEm32820/index.htm

¹⁶ Seguridad Social:
http://www.segsocial.es/Internet_1/Trabajadores/Afiliacion/RegimenesQuieneslos10548/RegimenEspecialdeEm32820/index.htm

¹⁷ Clasificación Nacional de Actividades Económicas, INE, 2009.

"toda persona que presta al hogar servicios de carácter doméstico a cambio de una remuneración en dinero o en especie, previamente estipulada (tales como chóferes, doncellas, niñeras o asistentes de hogar)"¹⁸

El elemento común a todas estas definiciones es el ámbito de realización del trabajo (los hogares familiares) y la condición jurídica de las personas empleadoras (personas particulares). Sin embargo, encontramos una mayor diversidad en cuanto a la delimitación de las tareas (algunas definiciones incluyen más tareas que otras). Esto es debido a que las necesidades de los hogares son cambiantes por la propia evolución de la sociedad, lo que genera cierta **dificultad a la hora de delimitar el concepto y el tipo de actividad**.

En nuestro caso, tomaremos en consideración la definición que utiliza el Colectivo IOE en su estudio *"Mujer, inmigración y trabajo: el servicio doméstico y otras ocupaciones"* ya que se acerca más a los objetivos de nuestra investigación.

"Trabajo asalariado prestado en hogares familiares para realizar tareas habituales vinculadas a la vida doméstica, siempre que el empleador sea un particular miembro de la familia empleadora".

En este sentido, consideraríamos *"tareas habituales vinculadas a la vida doméstica"* tanto las tareas del hogar como las de atención a personas dependientes.

Con esta definición quedan claramente excluidas las personas que realizan tareas domésticas o de atención a personas para empresas privadas u organismos públicos y que no formarían parte del contenido de este estudio.

¹⁸ INE, Encuesta de Presupuestos Familiares 1990-91, Metodología, Madrid 1992, pág. 17.

3.2. Contexto internacional

El aumento del número de personas empleadas en el servicio doméstico ha sido generalizado en todos los países, por lo que **este sector se encuentra en proceso de crecimiento en toda Europa**, convirtiéndose así en una actividad emergente. Según un estudio realizado por el Gabinete de Análisis del Mercado de Trabajo de la Federación de Servicios de UGT (FES-UGT, 2001), la realidad nos muestra cómo *"la mayor parte de la población europea sigue teniendo necesidades de servicios domésticos todavía insatisfechas"*. Es decir, si se consiguiera satisfacer dichas necesidades, estaríamos hablando de la creación de un importante número de empleos. *"La estimación del número de empleos potenciales que se podrían generar varía de un país a otro: se habla desde 12.000 empleos en Portugal, 15.000 en Finlandia o 20.000 en Dinamarca hasta 200.000 empleos en Alemania o 477.000 en Francia"*.

En el caso de España, el crecimiento ha sido todavía mayor que en el resto de la UE. Según datos publicados recientemente por el Consejo Económico y Social¹⁹ (primer trimestre de 2009), *"el empleo en la rama suponía en España un 3,7 por 100 del total en ese periodo, siendo las siguientes mayores proporciones las correspondientes a Francia, con un 2,3 por 100, e Italia, con un 1,9 por 100, y estando el resto de los países ya mucho más alejados, por debajo en todos los casos de 1 por 100"*.

Tabla 4: Empleados/as de hogar en varios países de la UE

Países	Rama Hogares	
	Nº de personas	%
Austria	10.700	0,3
Bélgica	35.600	0,8
Alemania	208.100	0,5
Dinamarca	4.600	0,2
España	711.600	3,7
Finlandia	8.000	0,3
Francia	592.300	2,3
Irlanda	7.400	0,4
Italia	432.400	1,9
Holanda	6.300	0,1
Reino Unido	64.400	0,2

Fuente: Consejo Económico y Social, Artículo "El empleo de la rama de hogares en la crisis: cuestionando algunos tópicos", Revista CAUCES Nº 10, según datos de Eurostat.

Sin embargo, **este colectivo se encuentra todavía desprotegido en relación con sus derechos y condiciones laborales**. Esto es debido a que **gran parte del servicio doméstico que se realiza en Europa se encuentra dentro de la economía**

¹⁹ "El empleo de la rama de hogares en la crisis: cuestionando algunos tópicos", Observatorio de Relaciones Laborales, Revista CAUCES Nº 10, Otoño 2009.

sumergida. "Se estima entre un 50 y un 80% el número de trabajadores domésticos no declarados en la Unión Europea".

A nivel internacional, no existe ningún instrumento encargado de defender los derechos del colectivo de trabajadores/as domésticos/as. A esto hay que añadir que la mayoría de normativas laborales no han tenido en cuenta las especiales condiciones de trabajo en el sector, tanto doméstico como de atención a personas dependientes. Un estudio realizado en 2003 por J.M. Ramirez Machado para la OIT ("*Domestic work, conditions of work and employment: a legal perspective*"), dio muestra de esta situación. Tras realizar un análisis comparativo sobre la legislación aplicable a las personas empleadas de hogar de 60 países miembros de la OIT, los datos revelan que tan solo 19 de ellos han promulgado alguna Ley o Reglamento específico para el empleo doméstico.

A pesar de esta falta de regulación generalizada, el sector de los servicios en el hogar ha sido una preocupación constante en el seno de la Organización Internacional del Trabajo.

- La primera consideración hacia este tipo de actividades corresponde al año **1948** cuando la **Conferencia Internacional del Trabajo** adoptó una resolución referida a las condiciones de empleo de los y las trabajadoras domésticas. En ella se solicitaba "*considerar la conveniencia de inscribir en el orden del día de una próxima reunión de la Conferencia, el punto relativo a la situación legal y a las condiciones de empleo de los trabajadores domésticos*"²⁰.
- Dieciséis años después, en **1964**, en el seno de la **II Conferencia Regional Africana de la OIT**, se redactó una resolución en la que se invitaba al Consejo de Administración a iniciar estudios e investigaciones sobre la realidad del sector de los servicios domésticos, con el objetivo de mejorar las condiciones laborales de sus trabajadores y trabajadoras.
- En **1965**, la OIT aprobó una **Resolución sobre las condiciones de empleo de los trabajadores domésticos**²¹ en la que se instaba a los Estados Miembros a trabajar para promover la introducción de medidas de protección para este colectivo. Al mismo tiempo se invitaba al Consejo de Administración a preparar un código de principios para proteger a estas personas y crear un instrumento internacional al respecto.
- Teniendo en cuenta todas estas recomendaciones, en **1970** se llevó a cabo una **encuesta sobre las condiciones de empleo en este sector**. Según la

²⁰ 31ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, 1948.

²¹ OIT, Conferencia Internacional del Trabajo, "*Resolución sobre las condiciones de empleo de los trabajadores domésticos*" adoptada el 23 de Junio de 1965.

información aportada por los propios Estados Miembros, apenas existen datos precisos y fiables sobre el trabajo doméstico y su extensión y características varían según regiones.

- En **1997** la **Oficina del Caribe de la OIT** organizó un seminario en el que se presentaron los resultados de un estudio sobre la situación de este colectivo en los países del Caribe²². En ese mismo año, la Unión Europea comienza también a preocuparse más seriamente por el servicio doméstico debido al incremento de personas inmigrantes dedicadas a este tipo de actividades, sobre todo en el caso de las personas en situación ilegal. Así, dentro de la **Iniciativa Comunitaria DAPHNE** se financió un proyecto denominado *Derecho de las empleadas de hogar inmigrantes*.
- Por su parte, la OIT realizó un importante estudio en el año **1999**, consistente en un **análisis legal en 70 países** sobre las condiciones de trabajo y de protección legal: "*Trabajo doméstico, condiciones laborales y empleo: una perspectiva legal*" (RAMIREZ MACHADO, J.M.;2000).
- Un año después, la **Comisión de Derechos de la Mujer y la Igualdad de Oportunidades** de la Unión Europea, analizó la situación del servicio doméstico en Europa con la finalidad de crear una serie de propuestas según las experiencias positivas aportadas por algunos países. El objetivo final era lograr que este sector pudiera contar con una normativa específica a nivel europeo.
- En el año **2001** la OIT finalizó otro estudio, en este caso específico sobre la situación de las personas inmigrantes en los Emiratos Árabes Unidos²³, y realizó una **Guía informativa para prevenir la explotación y el abuso de las trabajadoras domésticas migrantes** en la que se incluyeron ejemplos de buenas prácticas de 11 países miembros de la OIT. Además, el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil de la OIT ha llevado a cabo en los últimos años más de 80 programas de acción para luchar contra el trabajo doméstico infantil.
- En el mes de Abril de **2005** se celebró una **Conferencia** a nivel europeo sobre las **respuestas sindicales ante el trabajo doméstico**. Su objetivo era concienciar a los sindicatos europeos sobre las necesidades de las trabajadoras domésticas.
- En **2006** se produjo la primera reunión a nivel mundial centrada específicamente en la situación de este colectivo. Tuvo lugar en Ámsterdam y de ella salió publicado el informe: "**Respeto y derechos: iProtección para las trabajadoras del**

²² OIT, Desk Review "*Domestic Workers in the Caribbean*", Oficina del Caribe, Port of Spain, Mayo 1997.

²³ OIT, "*Migrant Women in the UAE: the case of Female Domestic Workers*" (Las migrantes en los Emiratos Árabes Unidos: el caso de las trabajadoras domésticas), 2001.

hogar/domésticas!²⁴, que recoge varias iniciativas desarrolladas a nivel mundial en defensa de los derechos de las personas trabajadoras domésticas. También se firmó una declaración sobre el trabajo futuro pendiente en la que se planteó la necesidad de construir una red internacional de apoyo al sector. Así se creó la **Red Internacional de Respeto y Derechos para las Trabajadoras del Hogar** (*Domestic workers rights*), formada por organizaciones de trabajadoras del hogar de todo el mundo²⁵.

- Finalmente, en Marzo de **2008**, el Consejo de Administración de la OIT decidió incluir en el orden del día de la 99ª sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2010, un punto relacionado con la promoción del trabajo decente para las trabajadoras domésticas²⁶.
- A partir de Enero de **2009**, la OIT enviará a los Estados Miembros un **informe para evaluar la situación de este colectivo** en todo el mundo. A este informe se añadirá un cuestionario cuyas respuestas deberán entregarse a la OIT antes de finalizar el mes de Agosto de 2009. A partir de ahí, y con la información obtenida, se propondrá la elaboración de un Convenio, acompañado de una Recomendación, para ser examinados y discutidos durante la Conferencia Internacional de 2010. El Convenio y/o la Recomendación serán entonces adoptados en la siguiente Conferencia de 2011.

Por tanto, aunque el tema del empleo doméstico ha sido el centro de atención en diversas conferencias durante muchos años, y a pesar de que se han ido realizando diferentes estudios sobre su situación en el conjunto del empleo, hoy día nos encontramos con un vacío legal generalizado aunque con algunos pequeños avances.

Así, **en cuanto a la situación específica de este sector en los países de la Unión Europea, existen ejemplos muy diferentes**. En los países nórdicos, el principal prestador de servicios domésticos y de cuidados a personas dependientes es el Estado y las personas empleadas en estas actividades cuentan con un trabajo con condiciones laborales reconocidas y en iguales condiciones que el resto de trabajadores y trabajadoras. En otros gobiernos, como es el caso de Alemania, se ha tratado de impulsar el sector con el objetivo de frenar el desempleo que afecta en mayor medida a las mujeres menos cualificadas. En

²⁴ <http://es.domesticworkerrights.org/sites/es.domesticworkerrights.org/files/InformeRyDesp.pdf>

²⁵ <http://es.domesticworkerrights.org/>

²⁶ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT); "Trabajo decente para los trabajadores domésticos", 99ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo 2010, Informe IV (1), Ginebra, 2009.

Francia y Bélgica se utilizan sistemas como los “cheques-servicio”, como forma de regularizar el sector. En otros países, el sector está más regularizado gracias a la Negociación Colectiva que ha permitido la firma de Convenios Colectivos para las personas trabajadoras domésticas. Este es el caso de países como Italia, Francia y Alemania.

Por tanto, algunos países cuentan con una legislación específica para este colectivo y en otros casos existe un Convenio Colectivo al respecto; incluso en algunos países, cuentan con ambas medidas de regulación del sector. El siguiente cuadro expone de manera esquemática la situación en la que se encuentra cada país de la UE:

Tabla 5: Situación legal del Servicio Doméstico en Europa

PAÍS	CONVENIO COLECTIVO	LEGISLACIÓN
Alemania	SI	NO
Austria	(no hay datos)	SI
Bélgica	SI	SI
Dinamarca	NO	SI
España	NO	SI
Finlandia	NO	SI
Francia	SI	SI
Grecia	(no hay datos)	Seguridad Social
Hungría	(no hay datos)	SI
Irlanda	NO	SI
Islandia	SI	SI
Italia	SI	SI
Letonia	NO	NO
Lituania	NO	NO
Malta	(no hay datos)	SI
Países Bajos	Los sindicatos permiten la afiliación de trabajadoras domésticas pero muy pocas se afilian	
Portugal	NO	SI
Rep. Checa	NO	NO
Rumanía	NO	NO
Suecia	NO	SI
Suiza	SI (solo en Ginebra)	NO

Fuente: CES- Confederación Europea de Sindicatos, "Sortir de l'ombre. Organiser et protéger les travailleurs domestiques en Europe. Le rôle des syndicats", Bruselas, 2005.

Los 3 principales ejemplos de regulación jurídica del Servicio Doméstico se encuentran en Francia, Italia y Portugal. A continuación vamos a profundizar en cada uno de ellos:

FRANCIA

Este país cuenta con un Convenio Colectivo específico para el sector (**Convenio Colectivo Nacional de Empleadores Particulares de Empleados de Hogar**) firmado en 1982 por representantes sindicales y por la Federación Nacional del Colectivo de Empleadores de Empleados de Hogar (FEPEM).

El convenio colectivo francés incluye una clasificación profesional para el sector, estableciendo 6 categorías profesionales, desde aquellas que suponen una menor autonomía y cualificación hasta las de mayor autonomía y experiencia. Dichas categorías pueden además certificarse, ya que están incluidas en el sistema formativo francés, a través del Certificado de Empleado/a Familiar Polivalente o los Certificados de Cualificación Profesional en las actividades de ayuda familiar o cuidado de niños y niñas a domicilio.

En cuanto al contrato de trabajo, es de carácter obligatorio tanto si se trata de un contrato indefinido como temporal. Además, las personas trabajadoras del servicio doméstico en Francia tienen derecho al seguro por desempleo.

La jornada laboral es de 40 horas semanales, considerándose horas extras aquellas que sobrepasen esta duración. El descanso semanal se establece en 24 horas (preferentemente en Domingo) y media jornada más según el tipo de trabajo realizado. Por su parte, las vacaciones son retribuidas y tienen una duración máxima de 30 días laborables, estableciéndose en 2 días y medio por mes de trabajo.

El convenio establece un salario mínimo para cada una de las categorías profesionales, al que se le añade la antigüedad, y que debe ser abonado mensualmente a través de la entrega por escrito de una nómina a la persona trabajadora.

Además de las prestaciones incluidas en la Seguridad Social, el convenio francés incluye otras prestaciones complementarias que incluyen indemnizaciones en caso de accidente laboral, enfermedad, invalidez, etc... La cobertura de todas ellas alcanza tanto a los trabajadores y trabajadoras a tiempo completo como a quienes trabajan a tiempo parcial.

Todas estas cuestiones reguladas por el convenio favorecen la profesionalización de este sector y por tanto evitan el trabajo irregular tan característico de este tipo de actividades.

En Italia, el Servicio Doméstico forma parte del sistema general de la Seguridad Social e incluye por tanto prestaciones por enfermedad, accidente laboral, maternidad, desempleo y jubilación.

Este sector está regulado legalmente a través de un **convenio** firmado entre sindicatos y patronal que se denomina "**Contratto collettivo nazionale di lavoro domestico**" (*Contrato Colectivo Nacional de Trabajo Doméstico*). Las actividades que engloba este sector están recogidas en un contrato de trabajo que puede ser de duración indefinida o temporal.

En el convenio italiano se establecen 4 categorías laborales:

- *primera categoría super*: personas trabajadoras con experiencia práctica y que cuentan con un diploma específico reconocido por el Estado.
- *primera categoría*: personas trabajadoras que tienen plena autonomía y responsabilidad para gestionar el hogar y que cuentan con una elevada competencia profesional.
- *segunda categoría*: personas trabajadoras que desempeñan tareas con la necesaria capacidad profesional, es decir, cualquier persona con un mínimo de antigüedad en el sector.
- *tercera categoría*: personas trabajadoras que no tienen antigüedad en el sector.

La jornada de trabajo queda establecida en "10 horas diarias no consecutivas y 55 semanales para los trabajadores internos (conviventi), y de ocho y 48 horas, respectivamente, para los externos, repartidos entre cinco o seis días por semana" (COLECTIVO IOÉ, 2001: 192). La persona empleadora es la que establece el horario de trabajo.

Las horas extraordinarias son retribuidas en función del día o de la hora de prestación del trabajo por encima del horario establecido en el convenio.

Las vacaciones también son retribuidas y quedan establecidas en 26 días laborables.

En cuanto a las retribuciones, están fijadas en el convenio y se actualizan anualmente. Deben incluir un plus de antigüedad (un 4% por cada bienio de antigüedad hasta un máximo de 7 bienios). Además, se incluye una paga extraordinaria que se abona en el mes de Diciembre.

PORTUGAL

Aunque en Portugal no existe un convenio colectivo específico que cubra las condiciones laborales del sector, sí se ha considerado conveniente incluirlo dentro del grupo de países ejemplo de regulación del servicio doméstico, debido a que la Ley que afecta a este sector es más completa que la española y establece la obligatoriedad de realizar un contrato por escrito y de determinar las retribuciones a través de la entrega de una nómina a la persona trabajadora.

El sector doméstico está regulado por un **Decreto Ley** aprobado en Octubre de 1992. La regulación portuguesa incluye en este sector a quienes realizan tareas de *"elaboración de comidas, lavado y cuidado de ropa, limpieza de la casa, cuidado de niños, ancianos o enfermos; cuidado de animales domésticos, servicios de jardinería, costura, tareas externas relacionadas con las anteriores (comprar, etc.) y coordinación o supervisión de las mismas"* (COLECTIVO IOÉ, 2001: 195), tanto para familias como para personas jurídicas sin fines lucrativos y excluye tanto a quienes lo hacen de forma accidental u ocasional como a quienes lo hacen de manera voluntaria.

Los contratos deben formalizarse por escrito para que resulten válidos. Además, se permite la realización de contratos temporales aunque siempre que su duración sea inferior a 1 año.

En relación a las retribuciones, pueden ser de tipo económico o en especie (alojamiento, comidas...). La cantidad mínima a recibir es fijada por decreto por el propio Gobierno. También se incluye una paga extraordinaria al año que no debe ser inferior al 50% del salario mensual (este porcentaje alcanza el 100% en el caso de quienes lleven trabajando más de 5 años en el mismo empleo).

Una de las cuestiones más importantes de esta regulación es que se establece la obligación de un certificado en el que conste el tiempo durante el cual se ha estado empleado y las retribuciones recibidas.

La jornada semanal máxima se establece en 44 horas. Asimismo, se determina el derecho a contar con un día de descanso semanal (preferiblemente el Domingo). Las vacaciones comprenden 22 días hábiles (de Lunes a Sábado) o en el caso de llevar trabajando menos de 1 año, 2 días por cada mes trabajado. Estas vacaciones son retribuidas como mínimo de la misma forma que la retribución mensual.

Tabla 6. Regulación del servicio doméstico. Cuadro comparativo.

	FRANCIA	ITALIA	PORTUGAL	ESPAÑA
Tipo de regulación	Convenio colectivo	Convenio colectivo	Decreto-Ley	Real Decreto
Contrato	Obligatorio Modelo específico para contratos indefinidos Contratos temporales según lo establecido en el Código del Trabajo para todos los sectores	Obligatorio Puede ser sin límite de tiempo o temporal	Obligatorio y por escrito Se autorizan los contratos temporales con duración máxima de 1 año	No es obligatorio el contrato por escrito Si no se especifica lo contrario, se entiende que el contrato (verbal) es de vigencia anual
Jornada laboral	Jornada semanal máxima: 40 horas 1 día de descanso semanal: preferentemente el Domingo	Jornada semanal máxima: 48 horas De 1 a 2 días de descanso semanal	Jornada semanal máxima: 44 horas 1 día de descanso semanal: preferentemente el Domingo	Jornada semanal máxima: 40 horas 2 días y medio de descanso semanal: dos de ellos deben ser seguidos y preferentemente en Domingo y el restante ½ día puede establecerse en cualquier día de la semana)
Vacaciones	2 días y medio por mes de trabajo con un máximo de 30 días laborables	26 días laborables por cada año de servicio en un mismo hogar	2 días por mes de trabajo con un máximo de 22 días hábiles (de Lunes a Sábado)	30 días de vacaciones anuales (al menos 15 días serán continuos y el resto pueden ser establecidos por acuerdo entre las partes)
Retribuciones	Obligación de nómina por escrito Salario mínimo para cada una de las categorías laborales + plus de antigüedad (incremento del 3% por cada trienio sumando un 1% más por cada año hasta un máximo del 10%)	Obligación de nómina por escrito Salario mínimo fijado por convenio y actualizado anualmente + plus de antigüedad (incremento del 4% por cada bienio de antigüedad hasta un máximo de 7 bienios) Paga extraordinaria anual (Diciembre)	Obligación de nómina por escrito Salario mínimo fijado por Decreto por el Gobierno Paga anual superior al 50% del salario mensual (el 100% en el caso de llevar más de 5 años de antigüedad)	Obligación de un recibo de salario o nómina Salario mínimo igual al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) + plus de antigüedad (incremento del 3% por cada trienio de antigüedad hasta un máximo de 5 trienios) Paga extra dividida en 2 periodos (2 "medias-pagas").

Fuente: Elaboración propia en base a la información extraída del estudio "Mujer, Inmigración y Trabajo: el servicio doméstico y otras ocupaciones", Colectivo OIE, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2001.

3.3. Marco legal en España

EVOLUCIÓN

El primer reconocimiento sobre el carácter laboral del servicio doméstico se produjo en 1889 con la aprobación del Código Civil que incluía las actividades de este sector dentro del ámbito del Derecho Civil. Hubo que esperar hasta el año 1931 para que fuera incluido en el Código del Trabajo, gracias a la Ley de Contratos de Trabajo. Este reconocimiento del carácter laboral del servicio doméstico duró apenas unos días ya que una nueva normativa (la Ley de Jurados Mixtos) volvió a situar al servicio doméstico dentro del Derecho Civil.

Aunque hubo varios intentos de colocar al servicio doméstico dentro de la regulación laboral, **las actividades de este sector se mantuvieron dentro de la jurisdicción civil hasta el año 1985**. Así, en 1976 la Ley de Relaciones Laborales estableció la necesidad de que el servicio doméstico fuera regulado en tanto que relación de carácter laboral. Por su parte, el Estatuto de los/as Trabajadores/as de 1980 excluyó de su ámbito de aplicación a las personas trabajadoras domésticas ya que consideraba que formaban parte de una "relación laboral de carácter especial". Fue en el año 1985 cuando se aprobó finalmente el **Real Decreto 1424** que regulaba la **Relación Laboral de Carácter Especial del Servicio del Hogar Familiar**.

Sin embargo, su incorporación al sistema de la Seguridad Social se produjo mucho antes con la aprobación del **Decreto 2346 de 1969** a partir del cuál se creó el **Régimen Especial de la Seguridad Social para el Servicio Doméstico**.

A continuación, vamos a describir brevemente estas dos regulaciones que afectan al sector que nos ocupa.

DECRETO 2346/1969, DE 25 DE SEPTIEMBRE, POR EL QUE SE REGULA EL RÉGIMEN ESPECIAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL DEL SERVICIO DOMÉSTICO.²⁷

Este decreto considera empleados/as del hogar a *"todos los españoles mayores de catorce años, cualquiera que sea su sexo y estado civil, que reúnan los requisitos siguientes:*

²⁷ <http://www.boe.es/boe/dias/1969/10/15/pdfs/A16109-16115.pdf>

- a) *que se dediquen, en territorio nacional, a servicios exclusivamente domésticos para uno o varios cabezas de familia*
- b) *que estos servicios sean prestados en la casa que habite el cabeza de familia y demás personas que componen el hogar*
- c) *que perciba por este servicio un sueldo o remuneración de cualquier clase que sea*

También están incluidas aquellas personas que presten sus servicios como empleados/as del hogar a un grupo de personas que conviven en un hogar aunque no constituyan una familia.

Por otro lado, se excluye de este Régimen Especial a los familiares (hasta 3º grado de consanguinidad o afinidad) del "cabeza de familia", es decir, de la persona empleadora de servicio doméstico en su hogar así como a aquellas personas que prestan servicios de carácter amistoso o voluntario.

La **afiliación** es obligatoria²⁸; según el Artículo Noveno, Dos: "*La situación de alta del empleado de hogar en este Régimen Especial condicionará la aplicación al mismo de las normas que regulan dicho Régimen*". En cuanto a la **cotización**, "*será obligatoria para todos los cabezas de familia y empleados de hogar comprendidos en el campo de aplicación del indicado Régimen*". Dichas obligaciones serán del empleador o empleadora en el caso de que la persona trabajadora desarrolle su actividad para él o ella de forma exclusiva y permanente, y será de obligado cumplimiento para la persona trabajadora en el caso de que su dedicación sea parcial o discontinua.

En términos de **protección social**, este Régimen Especial recoge algunas de las prestaciones que establece el Régimen General de la Seguridad Social sobre asistencia sanitaria, invalidez, muerte, maternidad, etc..., aunque con algunos matices:

- En las bajas por enfermedad o accidente, las personas afiliadas al Régimen General cobran su salario a partir del tercer día de baja mientras que las afiliadas al Régimen Especial de Hogar lo hacen a partir del 29º día.
- Sólo pueden tener derecho a la incapacidad permanente aquellas personas que hayan cotizado un mínimo de 60 mensualidades en los últimos 10 años.
- En las pensiones de jubilación, el salario de referencia para el servicio doméstico es el Salario Mínimo Interprofesional. Además, no se permite la jubilación antes de los 65 años, como ocurre en otros sectores.

²⁸ Sólo para aquellas personas que trabajan más de 20 horas a la semana.

- Las personas trabajadoras discontinuas, que trabajan por cuenta propia, solo pueden acceder a prestaciones si están al corriente de pago de las cuotas a la Seguridad Social.

Pero una de las cuestiones que más caracteriza al Régimen Especial de Empleados/as de Hogar, es que **no incluye las prestaciones por desempleo y tampoco reconoce el concepto de enfermedad profesional.**

REAL DECRETO 1424/1985, DE 1 DE AGOSTO, POR EL QUE SE REGULA LA RELACIÓN LABORAL DE CARÁCTER ESPECIAL DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR.²⁹

Se considera Relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar, *"la que conciertan el titular del mismo como empleador, y la persona que, dependientemente y por cuenta de aquél, presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar"*.

El Servicio del Hogar Familiar incluye las siguientes actividades: *"servicios o actividades prestados en o para la casa (...), tareas domésticas, así como la dirección o cuidado del hogar en su conjunto o de alguna de sus partes, el cuidado o atención de los miembros de la familia o de quienes convivan en el domicilio, así como los trabajos de guardería, jardinería y conducción de vehículos"*.

Quedan excluidos de esta relación laboral los trabajos realizados por familiares, aquellos realizados para una persona jurídica (una empresa por ejemplo) y aquellos que tengan un carácter voluntario (*"los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad"*).

Contrato:

- El contrato de trabajo puede realizarse por escrito o de palabra:
 - el contrato por escrito se debe realizar siguiendo las diferentes modalidades que recoge el Estatuto de los/as Trabajadores/as.

²⁹ <http://www.boe.es/boe/dias/1985/08/13/pdfs/A25617-25618.pdf>

- el contrato verbal tiene una vigencia anual y puede ser prorrogado por periodos también anuales. El vencimiento de este contrato debe notificarse a la persona trabajadora con una antelación de al menos 7 días.
- También se incluye un periodo de prueba con una duración de 15 días.

Retribuciones:

- Se aplica el Salario Mínimo Interprofesional, aunque puede ser mejorado a través de un pacto entre empleado/a y empleador/a.
- En los casos en los que exista una retribución en especie (alojamiento o manutención), se podrá descontar el porcentaje que las partes acuerden, todo ello sin sobrepasar el 45% del total de la retribución.
- La persona empleada tiene derecho a un *"incremento del salario en metálico de un 3% del mismo por cada tres años naturales de vinculación con un empleador, con un máximo de cinco trienios"*.
- También tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, en Junio y Diciembre, cuya cuantía será como mínimo el salario correspondiente a 15 días naturales.
- La retribución de aquellas personas que trabajen por horas será el mismo que se establece para las personas eventuales y temporeras dentro de la normativa general y será proporcional al nº de horas trabajadas.

Tiempo de trabajo:

- La jornada máxima semanal se establece en 40 horas, aunque puede ampliarse si así se acuerda entre las partes.
- La jornada diaria no deberá sobrepasar las 9 horas
- El tiempo entre jornadas de trabajo debe ser de un mínimo de 10 horas si se trata de una persona con jornada interna (que pernocta en el domicilio) y de 8 horas en caso contrario.
- Las horas extraordinarias se rigen según lo estipulado en el Estatuto de los/as Trabajadores.
- Las personas empleadas de hogar tienen derecho a un descanso semanal de 36 horas; de éstas, 24 horas deben ser consecutivas y preferiblemente deben coincidir con el Domingo.

- En cuanto a las vacaciones, "el periodo de vacaciones anuales será de 30 días naturales; de ellos al menos quince días se disfrutarán de forma continuada, siendo el resto susceptible de fraccionamiento en la forma que se acuerde entre las partes".

El siguiente cuadro, recoge las diferencias existentes entre la regulación laboral del Régimen General y la del Régimen Especial de Empleados/as de Hogar que colocan a este último en una situación discriminatoria.

Tabla 7: Regulación laboral diferencial de los/as empleados/as de hogar

	RÉGIMEN GENERAL	R.E. de EMPLEADOS/AS de HOGAR
Jornada laboral diaria (máxima)	9 horas	9 horas + tiempo de presencia
Descanso entre jornadas	12 horas	8 internas/ 10 externas
Descanso semanal	36 horas continuas	36 horas (24 deben ser continuas)
Salario en especie (% del salario base)	Máximo 30%	Máximo 45%
Dos pagas extraordinarias	30 días cada una	Mínimo 15 días cada una
Seguro de desempleo	Sí	No
Baja retribuida por enfermedad	Desde el 3º día	Desde el 29º día
Jubilación anticipada	Sí	No
Antigüedad (% del salario base)	Según convenio	3% cada tres años, máximo 15 años (solo desde 1986)
Cotización a la Seguridad Social	Variable según salario	Fija
Preaviso en caso de despido:		
- relación laboral – de 1 año	30 días	7 días
- relación laboral + de 1 año	30 días	20 días
Indemnización despido justificado	20 días	7 días
- límite máximo por año trabajado	12 mensualidades	6 mensualidades
Indemnización despido improcedente	45 días	20 días
- límite máximo por año trabajado	42 mensualidades	12 mensualidades

Fuente: Colectivo IOE, "Mujer, inmigración y trabajo: el servicio doméstico y otras ocupaciones", Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2001, pág. 180.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

A pesar de que la Negociación Colectiva se ha venido utilizando en muchos sectores de actividad como mecanismo de regulación y actualización de las condiciones de trabajo, la realidad es que el sector de los servicios domésticos se ha encontrado con importantes dificultades para su puesta en marcha.

Lo más cercano a la Negociación Colectiva que se da en este sector es el llamado **“pacto colectivo”**, recogido en el Real Decreto que regula la Relación Laboral de Carácter Especial del Servicio del Hogar Familiar, cuya función es determinar algunas condiciones de trabajo como por ejemplo el salario mínimo garantizado³⁰.

Pero, ¿por qué existen estas dificultades? Varios son los motivos que se podrían destacar:

- las propias características del sector: informal y precario
- la escasa sindicación de los trabajadores y trabajadoras
- la inexistencia de una entidad corporativa de empleadores y empleadoras de hogar con representación suficiente como para tener legitimación negociadora.

Así, “tales déficits podrían suplirse, mediante una iniciativa sindical, reconociendo la legitimación negocial de los sindicatos más representativos y de las asociaciones empresariales más representativas” (MARÍN, J., FONTES, M.; 2007: 33).

³⁰ RD 1424/1985, de 1 de Agosto por el que se regula la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar, Artículo 6, 1º: “El Salario Mínimo Interprofesional (...) es aplicable en el marco de esta relación laboral especial, de acuerdo con los términos y condiciones establecidos en el ordenamiento laboral común (...). Este salario podrá ser objeto de mejora a través de pacto individual o colectivo”.

PERSPECTIVAS FUTURAS DE AVANCE EN LA LEGISLACIÓN

Varios han sido los ámbitos desde los que se ha considerado conveniente reformar el actual sistema de la Seguridad Social, intentando encuadrar a los trabajadores y trabajadoras del Régimen Especial de Empleados/as de Hogar dentro del Régimen General o del Régimen de Autónomos/as.

Así, el **Pacto de Toledo** (6 de Abril de 1995) en su Recomendación número 6, establecía la necesidad de llevar a cabo un proceso de unificación del sistema de la Seguridad Social, reduciendo de forma gradual el número de regímenes con el fin de que todas las personas trabajadoras quedaran encuadradas en el Régimen General de Trabajadores/as por Cuenta Ajena o en el Régimen Especial de Trabajadores/as por Cuenta Propia.

El **Acuerdo para la Mejora y el Desarrollo del Sistema de Protección Social** de 9 de Abril de 2001 en el apartado VII sobre Convergencia de Regímenes Especiales determina igualmente la conveniencia de simplificar e integrar todos los regímenes con la idea de cumplir con la recomendación del Pacto de Toledo. En este sentido, la Renovación del Pacto de Toledo de 2 de Octubre de 2003 también insistió de nuevo en la necesidad de seguir impulsando esa simplificación e integración.

Por su parte, el **Acuerdo de medidas en materia de Seguridad Social** de 13 de Julio de 2006, también tomaba en consideración la elaboración de un estudio y el establecimiento de medidas de aplicación paulatina que permitieran la convergencia de tipos de cotización para que el Régimen Especial de Empleados/as de Hogar confluyera en el Régimen General.

En Noviembre del año 2000, la Plataforma de Asociaciones de Trabajadoras Domésticas elaboró una **propuesta de reforma del Régimen Especial** que fue remitido a la Comisión Parlamentaria del Pacto de Toledo, al Ministerio de Trabajo y a los sindicatos CC.OO. y UGT. Este documento recogía aquellas reformas consideradas como necesarias dentro del Régimen Especial. Ante las propuestas de esta Plataforma, la Secretaría de Presidencia del Gobierno de España redactó una carta (el 19 de Septiembre de 2002) en la que se comunicaba la voluntad del Gobierno de que el Régimen Especial quedara integrado en el Régimen General. Para la integración de estos regímenes, el Gobierno fijó un periodo transitorio de unos 7 u 8 años para ir equiparando las condiciones paulatinamente.

Así, como primer paso en este proceso, se elaboró una **propuesta de Decreto para la regulación de las personas empleadas de hogar** que fue presentada en Octubre de 2007 a los agentes sociales con el objetivo de ser discutida y posteriormente aprobada para ser puesta en marcha durante el año 2008. El texto reconocía una serie de derechos que

hasta la fecha habían sido negados a este colectivo. A continuación se recogen las medidas propuestas y la situación actual previa a su entrada en vigor.

Tabla 7: Regulación del servicio doméstico: situación actual y medidas propuestas

	SITUACIÓN ACTUAL	MEDIDAS PROPUESTAS
Contrato	Puede ser verbal y no es obligatorio registrarlo en las oficinas de empleo. Su duración se entiende anual y prorrogable por acuerdo entre las partes.	Obligatoriedad de firmarlo por escrito y registrarlo en las oficinas de empleo. Su duración se entenderá de carácter indefinido.
Despido	Se permite prescindir de la empleada sin causa justificada. La indemnización por despido es de 7 días por año trabajado.	No se permite prescindir de la empleada sin causa justificada. La indemnización por despido se equipara a la del resto de trabajadores/as: entre 20 y 45 días por año.
Desempleo	No tienen derecho a percibir prestación por desempleo.	Derecho a la prestación por desempleo.
Bajas laborales	No existe cobertura por accidente de trabajo. En las bajas por enfermedad común se cobra a partir del 29º día de baja.	Se reconocen las bajas por accidente laboral que son compensadas con una remuneración. En las bajas por enfermedad cobrarán a partir del 15º día, siendo las dos primeras semanas a cargo del empleador/a (igual que el resto de trabajadores/as).
Remuneración	La persona empleadora puede restar hasta un 45% del sueldo a la empleada en concepto de alojamiento y manutención.	No se permite la remuneración en especie (alojamiento y manutención).
Jornada laboral	La jornada laboral es potestad de la persona empleadora quien impone su voluntad y puede variarla cuando lo desee, sin que ello sea considerado una modificación sustancial de las condiciones laborales. El descanso mínimo entre jornadas es de 10 horas para las externas y 8 para las internas. El periodo mínimo por descanso semanal se establece en 36 horas semanales (consecutivas o no).	No podrá ser abusiva y la persona empleadora no podrá hacer cambios injustificados en la misma. El horario será pactado entre la persona empleadora y la empleada. El descanso mínimo entre jornadas se amplía en 2 horas: 12 para las externas y 10 para las internas. El periodo mínimo por descanso semanal se mantiene en 36 horas pero se establece que sean consecutivas, preferentemente el Domingo y la tarde del sábado o la mañana del lunes.
Vacaciones	30 días naturales por año.	Se mantienen los 30 días por año, aunque la empleada podrá exigir disfrutar de 15 de ellos de forma ininterrumpida.
Seguridad Social	La persona empleadora solo está obligada a cotizar por la base mínima (665,70 € al mes), lo que hace que las pensiones de las empleadas de hogar sean muy bajas.	Se permite cotizar por encima de la base mínima. Desaparece el Régimen Especial del Hogar y se equiparan a estas trabajadoras a la categoría de subalternas (la más baja del Régimen General).

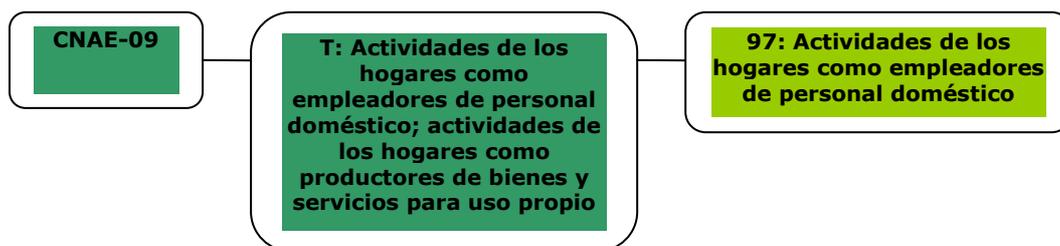
Fuente: Elaboración propia a partir de la información recogida de noticias de prensa.

En definitiva, el objetivo de la reforma propuesta por el Gobierno era acabar con la discriminación laboral que afectaba al trabajo en el hogar cuya actividad se consideraba de inferior categoría y cuyos trabajadores y trabajadoras no contaban con los mismos derechos que el resto de actividades laborales. Sin embargo, en Febrero de 2008, el Ministerio de Trabajo afirmó no poder llevar cabo toda esta reforma dentro del marco de la actual legislatura, debido a la falta de consenso con los agentes sociales. Las organizaciones patronales consideraron que la reforma planteada por el Gobierno podría provocar el fomento de la economía sumergida (por la reestructuración de las cotizaciones y la crisis económica) y la salida del ama de casa del mercado laboral (señalaron el peligro que supondría para las amas de casa reincorporadas al mercado laboral, no poder pagar a la persona empleada que atiende las necesidades de su hogar). Para CC.OO., la propuesta no había sido suficientemente trabajada en el marco del diálogo social y consideraban conveniente vincular esta reforma con la puesta en marcha de la Ley de Dependencia.

En conclusión, el proyecto de reforma enviado a la patronal CEOE y CEPYME y a los sindicatos CC.OO. y UGT, se encuentra todavía en la mesa de negociación a expensas de lograr un acuerdo sobre el texto.

4. Descripción del sector y de las actividades que incluye

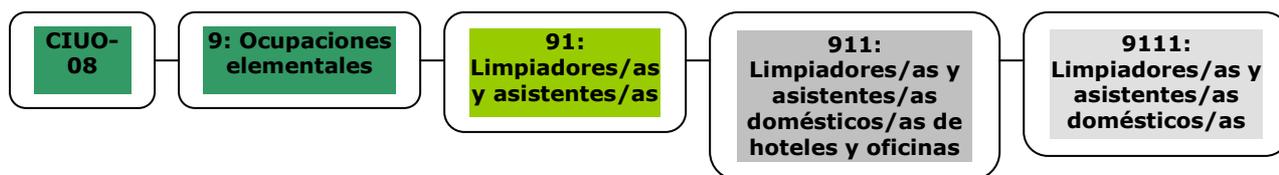
Existe una dificultad a la hora de delimitar con precisión las actividades y tareas concretas que forman parte del empleo de hogar. **El sector de los servicios domésticos y personales en el hogar no existe como tal en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE 2009).** Esta clasificación tan solo recoge, (en la división de actividad nº 97), aquellas *Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico*, es decir, sólo las actividades de los hogares y no del personal doméstico. Sin embargo, algunas de las actividades que lleva a cabo el personal doméstico sí quedan recogidas en otras categorías: por ejemplo, la división 88 tiene en cuenta las *Actividades de servicios sociales sin alojamiento para personas mayores y con discapacidad*, y dentro de ésta, la clase 8891: *Actividades de cuidado diurno de niños*.



Las actividades propias del personal doméstico se encuentran recogidas en otra clasificación: la **Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO 94)** en la división 91: *Empleados domésticos y otro personal de limpieza de interior de edificios* y más específicamente en la sección 911: *Empleados del hogar*.



La CNO recoge las tareas que forman parte de esta ocupación en correspondencia con lo establecido por la **Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones** de la OIT (CIUO-08) dentro del grupo primario 9111: *Limpiadores y asistentes domésticos*.



Las definiciones sobre el empleo doméstico mencionadas en el apartado anterior, no coinciden plenamente en determinar cuáles son las tareas concretas que forman parte de este sector. La definición que otorga la Organización Internacional del Trabajo sólo incluye las tareas relacionadas con la limpieza del hogar y la alimentación de sus miembros, excluyendo las tareas de cuidado a personas. Sin embargo, en el caso de España, la Seguridad Social sí incluye en el Régimen Especial de Empleados de Hogar a aquellas personas que realizan trabajos de *"cuidado o atención de personas que convivan en el domicilio; de guardería de fincas, jardinería, conducción de vehículos y análogos"*³¹.

En este sentido, podríamos diferenciar **3 grandes tipos de actividades**:

- **Servicio doméstico** (tareas del hogar)
- **Cuidado de menores**
- **Atención a personas dependientes** (mayores, enfermas o personas con discapacidad)

En la encuesta realizada para este estudio se tuvo en cuenta además, la posibilidad de que las personas trabajadoras de este sector pudieran compaginar unas y otras actividades. Así, para la pregunta, *"Indique cuál de las siguientes actividades realiza habitualmente en su trabajo"*, se plantearon 6 opciones de respuesta:

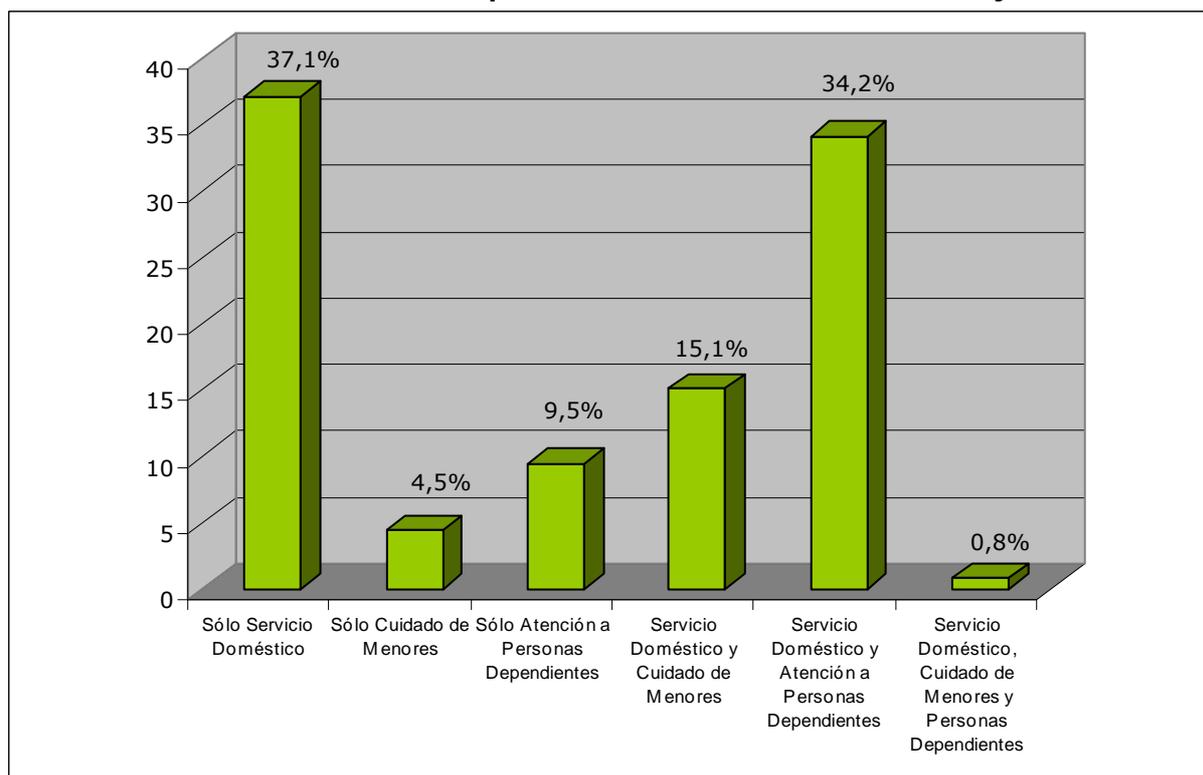
- Sólo servicio doméstico
- Sólo cuidado de menores
- Sólo atención a personas dependientes
- Servicio doméstico y cuidado de menores
- Servicio doméstico y atención a personas dependientes
- Servicio doméstico, cuidado de menores y atención a personas dependientes.

(En el Anexo 1 de este mismo informe se incluye una tabla comparativa con todos los datos recogidos de la encuesta, relativos a cada una de estas actividades).

³¹ Real Decreto 1424/1985 de 1 de Agosto por el que se regula la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar, Artículo 1.4.

En cuanto a los resultados obtenidos, éstos revelan que **una importante mayoría de las personas que trabajan en este sector** (un 86%) **realizan actividades relacionadas con el servicio doméstico**. El 37,2% se dedica exclusivamente al servicio doméstico, un 34,2% lo compagina con la atención a personas dependientes y el 15,1% restante con el cuidado de menores.

Gráfico 9: Actividad que realiza habitualmente en su trabajo



Fuente: Encuesta sobre servicios domésticos y servicios personales en el hogar. OBNE 2009.

El volumen de empleo desciende significativamente en el caso de quienes sólo se dedican al cuidado de menores (el 4,5%) o sólo al cuidado de personas dependientes (9,5%). Y es que existe una opinión generalizada que considera que son pocos los casos en los que sólo se realiza una de estas actividades. Aunque en un principio se contrate personal de hogar para un tipo de actividad en concreto, con el paso del tiempo se acaban añadiendo más funciones.

"Hay veces que sí te dicen sólo vas a cuidar a esa persona, pero llega el momento y limpia esto, limpia lo otro"

"Cuando empiezas a trabajar sólo cuidar mayores, y después ¿puedes limpiar el baño, puedes cocinar algo?"

(GRUPO CONTRASTE Inmigrantes).

"Yo creo que ese es el principal problema de los hogares, que entras para una cosa y acabas haciendo dos o tres"

(GRUPO CONTRASTE Autóctonas).

Las opiniones recogidas en el grupo de contraste con informantes clave, coinciden en considerar que la actividad de cuidado de menores, y a diferencia de lo que está ocurriendo en el conjunto del sector, ha disminuido en los últimos años debido al importante desarrollo de escuelas infantiles de 0 a 3 años, que han solventado las necesidades que tenían las familias en relación con el cuidado de sus hijos/as.

Aunque, como veremos más adelante, el empleo de hogar es casi exclusivamente femenino, resulta interesante conocer qué tareas son las que más habitualmente llevan a cabo los pocos hombres que trabajan en el sector. **Los hombres se dedican mayoritariamente a las actividades de atención a personas dependientes** (un 55% sólo realiza tareas de atención a dependientes y un 20% compagina dichas tareas con el servicio doméstico)³², **mientras que en el caso de las mujeres son las actividades de servicio doméstico** las que mayoritariamente determinan su día a día en este sector; el 88%.

Tabla 8: Actividades por grupos de edad (% vertical)

	Menos de 26 años	De 26 a 35 años	De 36 a 45 años	Más de 45 años
Sólo SD	27,3	36,7	39,0	38,4
Sólo cuidado menores	16,9	3,6	3,5	1,0
Sólo atención dependientes	5,2	7,1	9,9	12,1
SD y cuidado menores	29,9	17,2	14,5	7,4
SD y atención dependientes	20,8	34,9	32,0	40,0
SD, cuidado menores y atención dependientes	-	0,6	1,2	1,0
Total (n)	77	169	172	190

Fuente: Encuesta sobre servicios domésticos y servicios personales en el hogar. OBNE 2009.

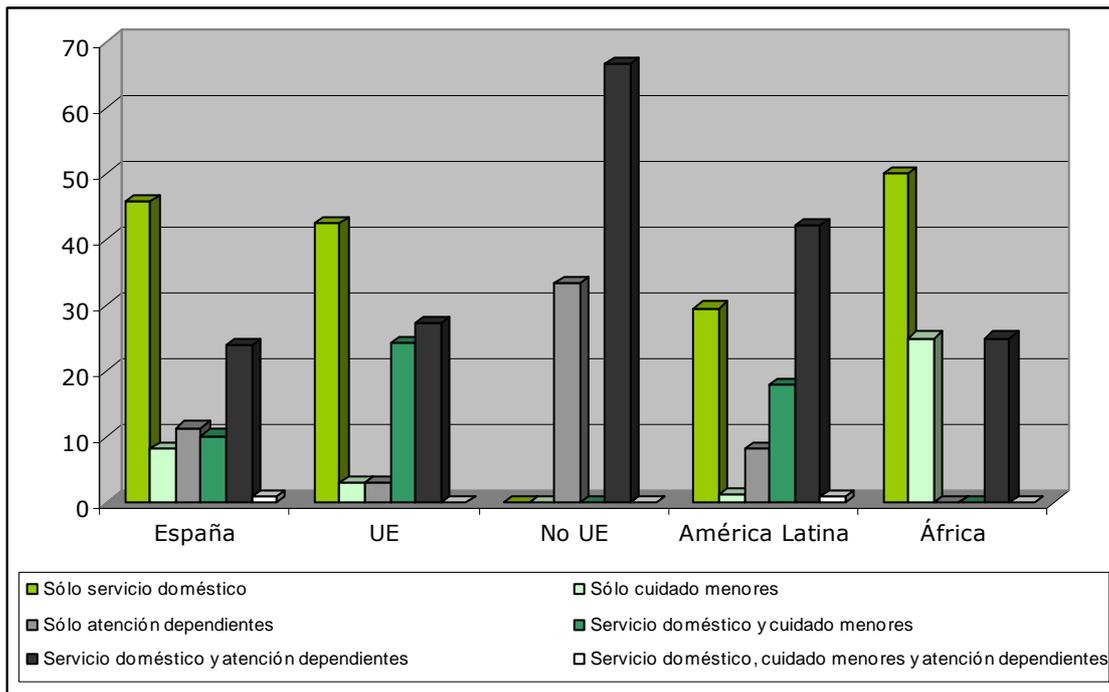
Teniendo en cuenta la edad, se pueden destacar algunas diferencias significativas. Aunque el servicio doméstico es mayoritario en todos los tramos de edad, **las personas más jóvenes** (menos de 26 años), **suelen compaginarlo con el cuidado de menores**. Para este grupo, su empleo en el sector no supone la principal vía de obtención de ingresos sino simplemente una ayuda económica para hacer frente a sus gastos personales ya que se trata en su mayoría de mujeres que están todavía estudiando o que acaban de terminar sus estudios y se encuentran en proceso de búsqueda de empleo. Así, según los datos recogidos, casi la mitad de las personas que se dedican sólo al cuidado de menores tienen menos de 26 años. Para el 85% de estas jóvenes su salario en este sector es complementario, lo que explicaría la idea anteriormente señalada. **A partir de los 26 años**

³² "La presencia destacada de hombres en el cuidado de ancianos y enfermos (...) se debe a que en ocasiones se requiere realizar importantes esfuerzos físicos (cargar o levantar personas), para los que se considera más capacitados a los trabajadores de sexo masculino" (Estudio Colectivo IOE, "Mujer, inmigración y trabajo: el servicio doméstico y otras ocupaciones" página 322).

es más habitual combinar las tareas de servicio doméstico con la atención a personas dependientes.

Las actividades relacionadas con el servicio doméstico siguen siendo las más habituales para la mayoría de nacionalidades a excepción de **las personas procedentes de países europeos no comunitarios y las de nacionalidad latinoamericana que suelen desempeñar estas tareas junto con la atención a personas dependientes.**

Gráfico 10: Actividad desempeñada, según nacionalidad



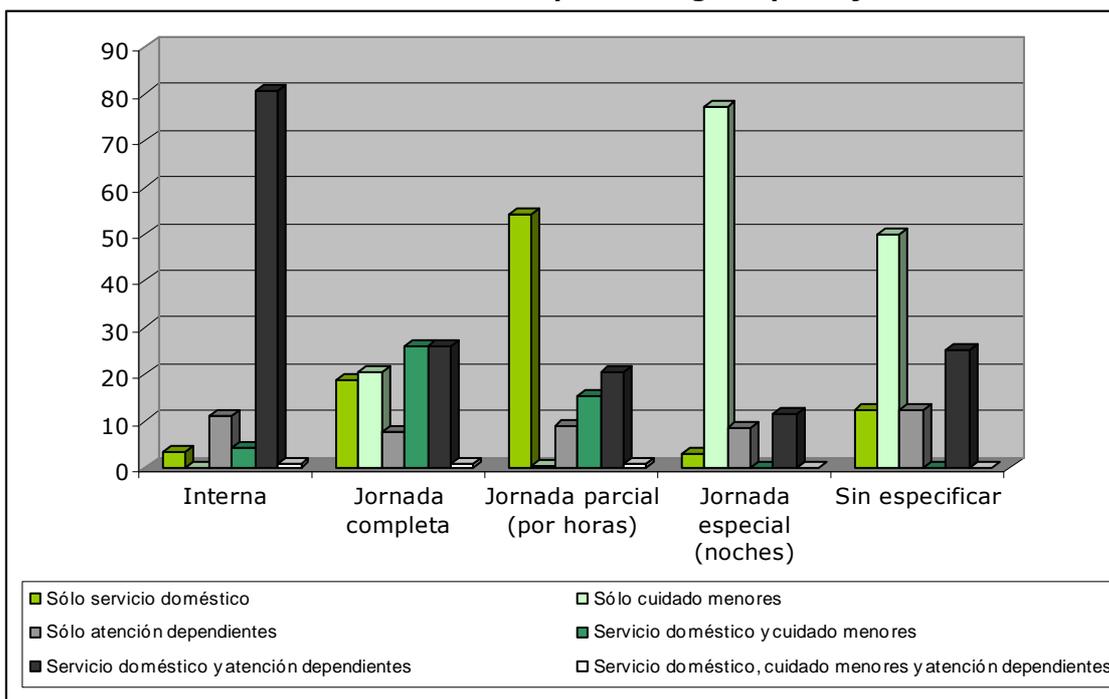
Fuente: Encuesta sobre servicios domésticos y servicios personales en el hogar. OBNE 2009.

Para empleos de carácter ocasional o que se realizan por temporadas, las actividades más comunes suelen ser las relacionadas con el servicio doméstico, mientras que en empleos de carácter continuo alcanza más importancia el cuidado a personas dependientes. Según los datos de la encuesta, en empleos ocasionales el porcentaje de personas que sólo se dedican al servicio doméstico es del 40,2% y en empleos por temporadas alcanza el 44,7%. Este porcentaje disminuye cuando el empleo es de carácter continuo (34,3%) adquiriendo más peso en este caso las actividades en las que se compagina servicio doméstico con la atención a personas dependientes.

Si tomamos en consideración el tipo de jornada, podemos observar que **alrededor del 80% de las personas que trabajan como internas, compagan el servicio doméstico con la atención a personas dependientes.** Por su parte, **el 77,1% de**

quienes trabajan con jornada especial de noche, se ocupan sólo del cuidado de menores. Este último dato puede resultar cuando menos sorprendente ya que a priori podría parecer más lógico que las jornadas de noche fueran realizadas sobre todo por quienes trabajan atendiendo a personas dependientes. En el caso de **jornadas parciales es más habitual trabajar sólo en el servicio doméstico** (54,1%) y para jornadas completas, no existe un tipo de actividad mayoritaria por lo que realizan indistintamente los tres tipos de tareas.

Gráfico 11: Actividad desempeñada según tipo de jornada



Fuente: Encuesta sobre servicios domésticos y servicios personales en el hogar. OBNE 2009.

Además de conocer qué actividades generales son características de este sector, la encuesta realizada ha permitido profundizar en las **tareas concretas llevadas a cabo en los hogares.**

El siguiente cuadro resume las tareas más comúnmente adjudicadas a cada tipo de actividad.

Tabla 9: Tareas relacionadas con el sector de los servicios domésticos y personales en el hogar

Limpieza del hogar	Cuidado a la infancia
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Limpiezas generales y de mantenimiento (polvo, suelos, cuartos de baño, cocina...) ▪ Realización de tareas menajeras como cristales, altillos, azulejos, lámparas... ▪ Lavado, planchado y repasado de ropa ▪ Hacer cama y habitación ▪ Realización de compras ▪ Apoyo en la elaboración de la comida ▪ Lavado de vajilla ▪ Colaboración en la organización y orden doméstico 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Acompañar al colegio ▪ Dar paseos ▪ Cuidar los momentos de juego ▪ Cuidar el aseo personal ▪ Dar comidas al niño/a y cuidar su alimentación ▪ Cuidar la limpieza y el orden de las dependencias donde se realiza el trabajo ▪ Acompañamiento y apoyo en las tareas escolares ▪ Prevenir cualquier accidente posible dentro del hogar retirando del alcance de los/as niños/as objetos o instrumentos peligrosos
Cuidado de personas dependientes	
<p><u>Cuidados generales para personas dependientes:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Atención personal e higiene, con las medidas de protección correspondientes y las ayudas técnicas necesarias ▪ Supervisión o ayuda en el aseo personal ▪ Apoyo para la movilidad dentro del domicilio ▪ Ayuda para vestirse y desvestirse ▪ Ayuda en la ingestión de comidas ▪ Control de incontinencias ▪ Apoyo (no responsabilidad) en la realización de ejercicios de rehabilitación ▪ Compañía, conversación... <p><u>Cuidados específicos para personas con graves dependencias:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Movilizaciones para prevención de escaras ▪ Higiene de incontinentes y cambio de pañales ▪ Higiene de personas inmovilizadas ▪ Alimentación especial 	

Fuente: Elaboración propia según la información recogida de la "Guía para la contratación responsable de Empleo Doméstico", Federación de Mujeres Progresistas.

Según los datos recogidos del estudio "Mujer, Inmigración y Trabajo" (Colectivo IOÉ, 2000), las principales tareas que desarrollan las personas empleadas en el Servicio Doméstico son, por orden: limpieza, lavar y planchar, preparar comidas, servir la mesa, sacar la basura, cuidar niños/as, cuidar personas ancianas o enfermas, hacer compras, limpiar zapatos, cuidar animales, conducir vehículos y cuidar del jardín.

Si atendemos a datos más específicos sobre Navarra, el último estudio realizado en nuestra Comunidad sobre este sector ("El empleo doméstico en Navarra", Instituto de Estadística de Navarra, 2003) determinaba que las actividades más demandadas por los hogares navarros son la limpieza de la vivienda y el cuidado de la ropa; así 9 de cada 10

hogares contrataba personal doméstico para la realización de estas tareas, y casi un 44% demandan también tareas como la compra y la preparación de alimentos.

Los resultados de nuestro estudio corroboran esta información, ya que **el 85,9% de las empleadas domésticas afirman realizan labores de limpieza**. En segundo lugar destacan las tareas relacionadas con el cuidado de la ropa (lavado, planchado...), que son realizadas en un 66,5% de los casos. Con porcentajes menos elevados se encuentran las actividades de atención a personas dependientes y concretamente, las tareas de acompañamiento en el hogar (34,8%) y el aseo personal (33,2%). Sin embargo, las personas participantes en los grupos de contraste finales, han considerado que son pocos los casos en los que el acompañamiento en el hogar sea una tarea habitual. Creen que este tipo de tarea nunca se realiza de manera exclusiva sino que siempre se compagina con alguna otra función.

"... yo la verdad es que pocas veces me siento, siempre estoy haciendo. Sí le hago el control de la medicación, (...) le acompaño a sitios, pero siempre en casa no estoy sentada, siempre estamos haciendo cualquier cosa"

(GRUPO CONTRASTE Inmigrantes).

Las tareas que menos frecuentemente se realizan son la conducción de vehículos (2,5%) y las labores de jardinería (2%) en el caso del servicio doméstico, y el apoyo en las tareas (3,8%) en el caso del cuidado a menores.

Por tanto, la tarea principal de las personas ocupadas en este sector es la limpieza del hogar.

Tabla 10: Tareas concretas que realiza en el hogar³³

Tareas relacionadas con el Servicio Doméstico	
- Labores de limpieza	85,9%
- Ropa (lavado, planchado...)	66,5%
- Compra y preparación de comidas	46,9%
- Conducción de vehículos	2,5%
- Jardinería	2,0%
Tareas relacionadas con el Cuidado de Menores	
- Cuidados básicos (aseo, comidas...)	15,8%
- Acompañamiento a colegio, actividades...	13,3%
- Apoyo tareas, etc...	3,8%
Tareas relacionadas con la Atención a Personas Dependientes	
- Acompañamiento en el hogar	34,8%
- Aseo personal	33,2%
- Control medicación, curas, rehabilitación...	29,7%
- Acompañamiento a visitas médicas, sociales, banco, etc...	29,0%
- Control y ayuda en la administración de alimentos	23,4%
Total (n)	603

Fuente: Encuesta sobre servicios domésticos y servicios personales en el hogar. OBNE 2009.

³³ Cada uno de los porcentajes presentados en esta tabla, se han calculado respecto al total de personas encuestadas, ya que la pregunta relativa a las tareas concretas realizadas en el hogar, tenía respuesta múltiple.

5. Hogares que emplean personal doméstico

5.1. Aproximación cuantitativa

Para conocer el total de hogares que emplean personal doméstico en Navarra vamos a realizar una estimación a partir de algunos datos obtenidos en el trabajo de campo. Del total de llamadas realizadas, el 7,4% corresponden a hogares candidatos, es decir, aquellos que resultan de interés para nuestro estudio bien porque tienen alguna persona contratada en el empleo de hogar o bien porque en ellos vive alguna persona que se dedica a estas actividades. Sin embargo, la finalidad de este apartado es conocer sólo aquellos **hogares que contratan servicio doméstico**; el **7%** corresponderían a hogares de este tipo³⁴.

Por tanto, para estimar el número aproximado de hogares que emplean personal doméstico, hemos aplicado este porcentaje al número total de hogares que hay en Navarra (según datos del Censo de Población y Viviendas 2001, serían un total de 188.772 hogares), con lo que finalmente se ha obtenido la cifra de **13.214 hogares que demandan personal doméstico en Navarra**. Si comparamos esta cifra con la obtenida en el último estudio realizado sobre este sector en nuestra Comunidad (IEN, 2003), vemos que la cifra es algo menor. En aquella ocasión el porcentaje de hogares que contratan personal doméstico era del 8,6% y la cifra total ascendía a los 16.303 hogares.

5.2. Características

La profundización en el sector de los servicios domésticos y personales precisa de un conocimiento sobre el entorno en el que se trabaja, de ahí la inclusión de un apartado específico sobre las características de los hogares empleadores.

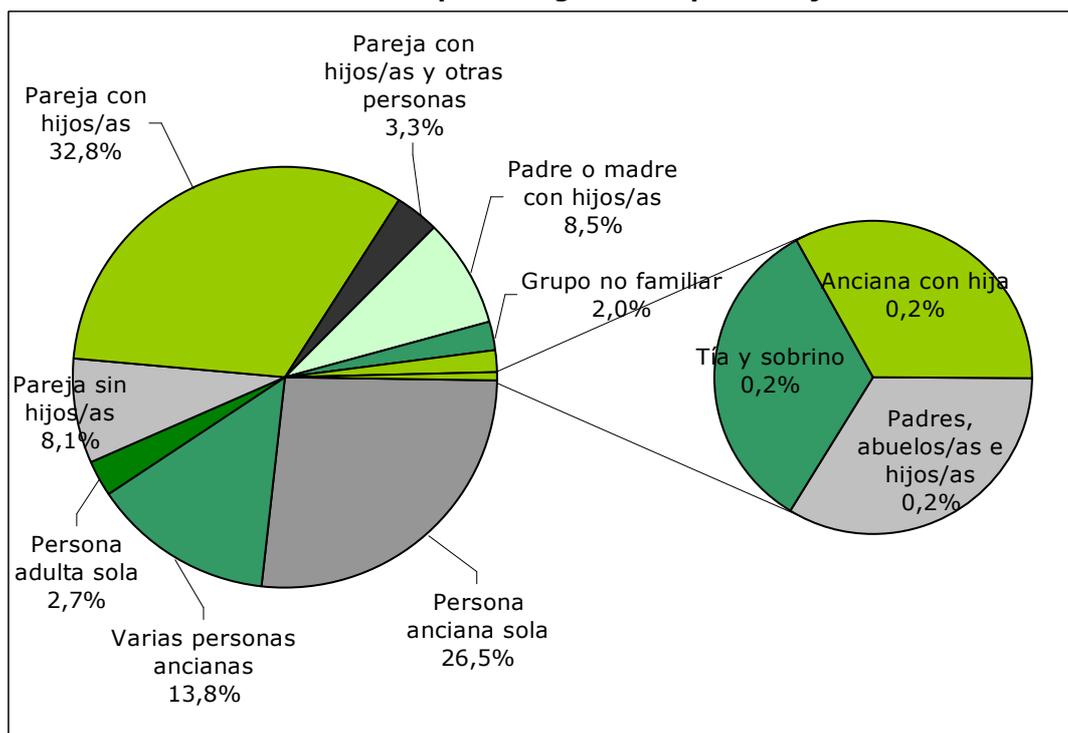
El número medio de personas que residen en hogares que emplean personal doméstico es de 2-3 personas, dato que coincide plenamente con el que recoge el Censo de Hogares³⁵, según el cual el tamaño medio de los hogares navarros es de 2,9 personas.

³⁴ Estos porcentajes hay que tomarlos con cierta cautela y teniendo siempre presente que el margen de error calculado para nuestro estudio es del $\pm 4\%$.

³⁵ INSTITUTO DE ESTADÍSTICA DE NAVARRA, Censo de Población y Viviendas 2001, Censo de Hogares.

La encuesta realizada ha permitido además, conocer la composición de dichos hogares. Así, **la mayor parte de las personas trabajadoras en este sector desempeñan su actividad en hogares formados por parejas con hijos/as (32,8%) o por personas ancianas que viven solas (26,5%),** que son precisamente los dos tipos de hogares mayoritarios en Navarra³⁶.

Gráfico 13: Tipo de hogar en el que trabaja



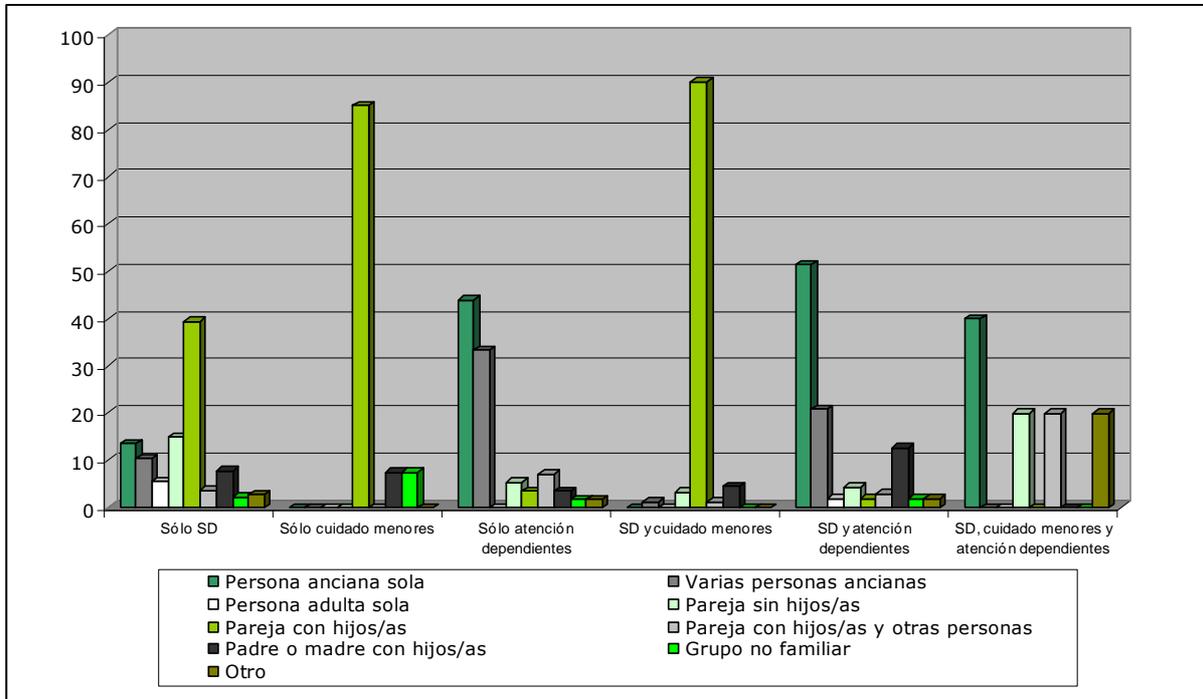
Fuente: Encuesta sobre servicios domésticos y servicios personales en el hogar. OBNE 2009.

La composición del hogar en el que se trabaja es diferente según el tipo de actividad realizada. En este sentido, el 90,1% de las personas que compaginan el servicio doméstico con el cuidado de menores trabajan en hogares formados por parejas con hijos/as. Este porcentaje desciende levemente (hasta el 85,2%) en el caso de quienes se dedican sólo al cuidado de menores. Por otro lado, los hogares formados por personas ancianas que viven solas suelen precisar en mayor medida servicios de atención personal; el 77% de las personas que trabajan solo en atención a personas dependientes lo hacen en este tipo de hogares, lo mismo que quienes compaginan estas tareas con servicios domésticos, aunque con un porcentaje menor (un 51,5%). No existe un hogar tipo en el

³⁶ Según la Encuesta de Condiciones de Vida realizada por el Instituto de Estadística de Navarra (Año 2007) el tipo de hogar más habitual en nuestra comunidad son las parejas con hijos/as (suponen el 41,7% del total de hogares), seguido de los hogares unipersonales que están compuestos en su mayoría por personas de 65 o más años (suponen el 18,2%). IEN, *Encuesta de Condiciones de Vida en Navarra*, Informe Hogares, 2007. http://www.cfnavarra.es/estadistica/informes/ecv07_hogares_infoien.pdf

caso de quienes compaginan los tres tipos de actividades; trabajan tanto en hogares formados por una persona anciana sola como en hogares formados por parejas con hijos/as.

Gráfico 14: Distribución de los hogares por tipo de actividad



Fuente: Encuesta sobre servicios domésticos y servicios personales en el hogar. OBNE 2009.

La tipología de hogar también viene determinada por el tipo de jornada ya que no todos los hogares precisan cubrir las mismas necesidades por lo que la distribución de las horas de trabajo en unos y otros casos varía. Casi el 60% de las personas que trabajan como internas (es decir, que duermen en la vivienda en la que trabajan), lo hacen en hogares formados por personas ancianas que viven solas mientras que las jornadas completas y las parciales suelen ser más habituales en hogares compuestos por parejas con hijos/as. Las jornadas especiales de noche suelen darse en diferentes tipos de hogares aunque son algo más frecuentes en hogares en los que viven personas ancianas solas.

6. Trabajadores y trabajadoras del sector

6.1. Aproximación cuantitativa y evolución

Las únicas fuentes estadísticas oficiales que pueden aportar información sobre el volumen de personas que trabajan en este sector son, la **Seguridad Social** (personas afiliadas al Régimen Especial de Hogar), la **Encuesta de Población Activa** (personas ocupadas por ramas de actividad) y el **Censo de Población y Viviendas 2001** (personas ocupadas de 16 ó más años residentes en viviendas familiares). Sin embargo, los datos que ofrecen estas fuentes no son del todo completos:

- La **Seguridad Social** sólo dispone de información sobre las personas afiliadas al Régimen Especial del Hogar. Esto quiere decir que aquellas personas que no tienen obligación de cotizar y las que por diferentes motivos cotizan en otros regímenes, no están incluidas en estos datos. Sí lo pueden estar aquellas personas que, aunque no trabajen en este tipo de actividades, sí estén inscritas en este Régimen Especial únicamente como vía para cotizar y asegurarse una jubilación en el futuro y que no serían de interés para nuestra investigación.

- Los datos que aporta la **EPA** sobre este sector se encuentran agrupados con los referidos a otras ramas de actividad: epígrafes R, S, T, U del CNAE-2009³⁷ ("*Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento; hogares como empleadores domésticos y como productores de bienes y servicios para uso propio; actividades de organización y organismos extraterritoriales; otros servicios*"), por lo que estos datos no resultan al cien por cien representativos del sector. Además, no se recoge el número de personas trabajadoras sino el de hogares que emplean personal doméstico, por lo que podríamos encontrarnos con el problema de contabilizar a personas tantas veces como hogares donde trabaja. También es preciso tener en cuenta que la EPA es una encuesta, y los datos que aporta pueden dejar de ser significativos al desagregar las variables por CC.AA.

- En el caso del **Censo de Población y Viviendas** ocurre todo lo contrario; al tratarse de un censo, aunque se realicen desagregaciones, los datos no pierden significatividad. El problema añadido es que estos censos se realizan cada 10 años por lo que los datos que aportan no están suficientemente actualizados, es decir estaríamos utilizando información del año 2001 para analizar una realidad del año 2009.

³⁷ La EPA no desagrega el CNAE a 2 dígitos por CC.AA.

▪ Otra fuente de información que nos podría permitir acercarnos al volumen de empleo en este sector es la **Clasificación Nacional de Ocupaciones** (CNO). Los dos grupos ocupacionales que formarían parte del sector serían el grupo 512: "*Trabajadores/as que se dedican al cuidado de personas y asimilados (excepto auxiliares de enfermería)*" y el 911: "*Empleados/as del hogar*". Sin embargo, sólo disponemos de datos desagregados para Navarra sobre los principales grupos ocupacionales, por lo que tampoco podemos tomar en consideración esta fuente.

Todas estas cuestiones dificultan enormemente conocer el verdadero alcance de estas actividades; por eso, **los datos que se van a presentar a continuación hay que considerarlos tan solo como una primera aproximación al empleo de hogar en Navarra:**

▪ Seguridad Social:

El Régimen Especial de Hogar de la Seguridad Social recoge un total de 4.358 personas afiliadas a 30 de Junio de 2009 (3.679 continuas y 679 discontinuas; 84,4% y 15,6% respectivamente). Éstas suponen tan solo el 1,6% del total de personas afiliadas a la SS, que en Navarra alcanza la cifra de 266.312 personas.

▪ Encuesta de Población Activa:

Según la EPA relativa al II Trimestre del 2009, en Navarra existen un total de 18.300 personas ocupadas según los epígrafes del CNAE-2009 comentados anteriormente (3.200 hombres y 15.100 mujeres; 17,5% y 82,5% respectivamente). Teniendo en cuenta que en Navarra hay un total de 275.100 personas ocupadas, este sector supondría el 6,7% del total.

▪ Censo de Población:

Por su parte el Censo de Hogares, incluido en el último Censo de Población del año 2001, recoge la cifra de 242.185 personas ocupadas de 16 ó más años residentes en viviendas familiares. De estas, 11.516 son personas ocupadas dentro del epígrafe del CNAE-1993 "*Actividades recreativas y culturales y otros servicios*" en el que quedarían incluidas las personas trabajadoras de los servicios domésticos y personales en el hogar, lo que supone el 4,8% del total.

A continuación se presenta una tabla resumen con los datos que aportan las diferentes fuentes consultadas tanto a nivel de Navarra como a nivel nacional. **La diferencia que se observa entre el número estimado de personas ocupadas en este sector (EPA) y el número de personas que realmente están dadas de alta en la**

Seguridad Social podría considerarse un reflejo de la incidencia que tiene el empleo irregular en este sector y que veremos más adelante.

Tabla 11: Aproximación cuantitativa al empleo de hogar a través de fuentes estadísticas oficiales.

	NAVARRA	ESPAÑA
EPA (II Trimestre 2009)		
Total personas ocupadas	275.100	18.945.000 (*)
Personas ocupadas según actividad económica CNAE-2009 (Epígrafes R+S+T+U: "Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento; hogares como empleadores domésticos y como productores de bienes y servicios para uso propio; actividades de organización y organismos extraterritoriales; otros servicios")	18.300	710.300
%	6,7%	3,7%
Seguridad Social (30-Junio-2009)		
Total personas afiliadas a la S.S.	266.312	17.917.981
Personas afiliadas al Régimen Especial de Hogar	4.358	288.587
%	1,6%	1,6%
Censo de población 2001 (Censo de Hogares)		
Total personas ocupadas de 16 ó más años residentes en viviendas familiares	242.254	16.329.713
Personas ocupadas dentro de los grupos ocupacionales (CNO-94) - 512: "Trabajadores/as que se dedican al cuidado de personas y asimilados (excepto auxiliares de enfermería)" - 911: "Empleados/as del hogar"	5.783	393.013
%	2,4%	2,4%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del MTIN: Seguridad Social; INE: Encuesta de Población Activa; e INE: Censo de Población 2001.

(*) La EPA sí ofrece datos desagregados a nivel nacional para el epígrafe T: "Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico y como productores de bienes y servicios de uso propio".

Por tanto, **ninguna de las fuentes analizadas puede darnos información completa** sobre el total de personas que trabajan en el sector de los servicios domésticos y personales en el hogar. Es decir, **habría que asumir que se desconoce el tamaño del universo de referencia para nuestro estudio.**

A pesar de esta cuestión, la fuente que podría acercarse de una manera más "fiable" al universo que buscamos, es el registro de personas afiliadas al Régimen Especial de Hogar aunque teniendo en cuenta que sólo contabiliza a las personas que se encuentran trabajando dentro del empleo regular. Para suplir esta deficiencia y llegar a una cifra lo más cercana posible a la realidad de este sector, ha sido necesario tomar en consideración los datos sobre *Trabajo No Declarado en Navarra* que recoge un estudio realizado en el año 2008 (OBNE, 2008). De esta manera, se ha podido contabilizar tanto a quienes trabajan de forma regular como a quienes lo hacen dentro del trabajo no declarado, con lo que

finalmente se ha podido solventar la dificultad inicial sobre el desconocimiento de la población objeto de estudio.

Tabla 12: Estimación del volumen aproximado de trabajadores y trabajadoras

Trabajo Declarado	4.316 personas afiliadas al Régimen Especial de Hogar de la Seguridad Social (Abril 2009)
Trabajo No Declarado (TND)	El TND supone el 5,3% de la población trabajadora. Teniendo en cuenta que en Navarra hay un total de 278.600 personas ocupadas (EPA, I Trimestre 2009), estaríamos hablando de un volumen de TND en torno a las 14.766 personas. Según la estimación realizada en el estudio sobre TND, el 51,3% trabaja en el sector de los servicios domésticos y un 30,4% en el sector de los servicios personales en el hogar, lo que supondría una estimación total de 7.575 personas ocupadas de manera irregular en los servicios domésticos y 4.489 en los servicios personales. Por tanto, tendríamos un total de 12.064 personas.
Total sector (Trabajo Declarado + TND)	16.380 personas trabajando en Navarra en el sector de los servicios domésticos y personales en el hogar.

Fuente: Elaboración propia a través de datos de la Seguridad Social (Rég. Especial de Hogar) y del estudio "Trabajo No Declarado en Navarra", OBNE 2008.

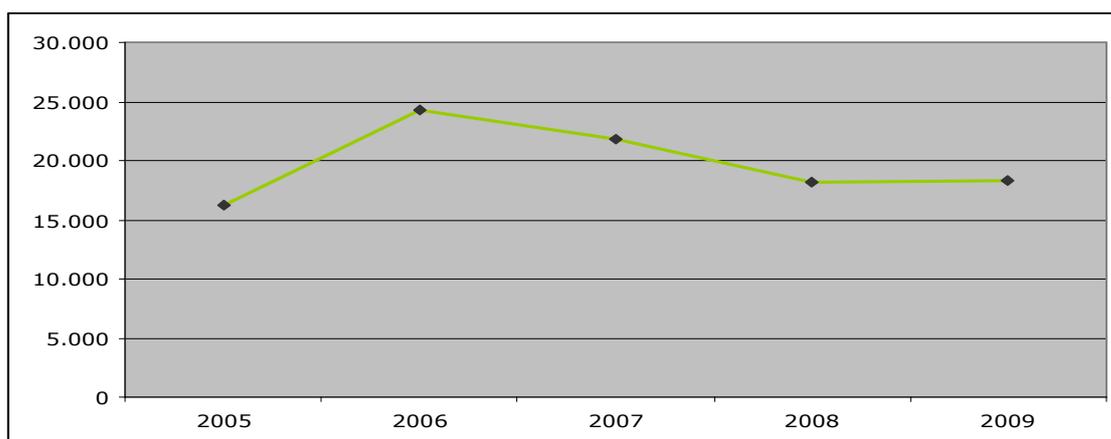
Esta cifra estimada de **16.380 personas** se corresponde con el universo objeto de estudio que se ha tenido en cuenta para el cálculo de la muestra y la realización de la encuesta.

En cuanto a la **evolución** de este sector en Navarra, y si prestamos atención a las estadísticas oficiales, obtenemos dos tendencias muy divergentes.

Atendiendo a los datos de la EPA, se observa cómo a partir del II Trimestre del 2006 se produce un descenso de personas ocupadas. El último dato publicado (II Trimestre 2009), indica un pequeño incremento del empleo cifrado en unas 100 personas con respecto al mismo periodo del año 2008. Los datos que se obtengan en los próximos trimestres serán cruciales para determinar si se está produciendo un cambio de tendencia o si por el contrario nos seguimos encontrando en una situación de disminución continuada del empleo en este sector.

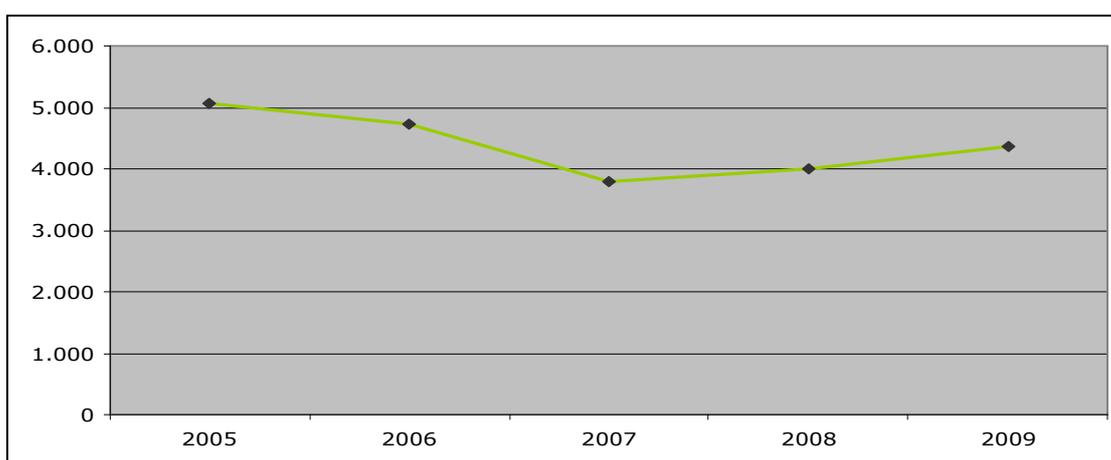
Sin embargo, la evolución del número de personas afiliadas a la Seguridad Social ha mantenido una tendencia a la inversa. Es decir, desde el año 2007 se está produciendo un incremento continuado de las afiliaciones al Régimen Especial de Hogar a pesar del descenso generalizado de la actividad económica causado por la actual situación de crisis económica.

Gráfico 15: Evolución del número de personas ocupadas en el sector (EPA, datos del II Trimestre)



Fuente: Encuesta de Población Activa, Personas ocupadas según rama de actividad.

Gráfico 16: Evolución del número de personas afiliadas a la Seguridad Social (Régimen Especial de Hogar, datos del mes de Junio)



Fuente: MTIN, Seguridad Social, Personas afiliadas al Régimen Especial de Hogar, datos último día del mes.

En tanto que estas dos fuentes estadísticas reflejan un comportamiento muy dispar, se ha considerado conveniente tener en cuenta los datos obtenidos en un estudio sobre el sector realizado por el Instituto de Estadística de Navarra en el año 2003³⁸ y compararlos con la estimación realizada en nuestro estudio correspondiente al año 2009. Así, en los últimos 6 años el número de personas dedicadas a los servicios domésticos y personales en el hogar ha aumentado un 21,4% (3.481 personas más)³⁹.

³⁸ INSTITUTO DE ESTADÍSTICA DE NAVARRA; "El empleo doméstico en Navarra en 2003", Boletín Informativo del IEN Nº 15, Mayo 2003.

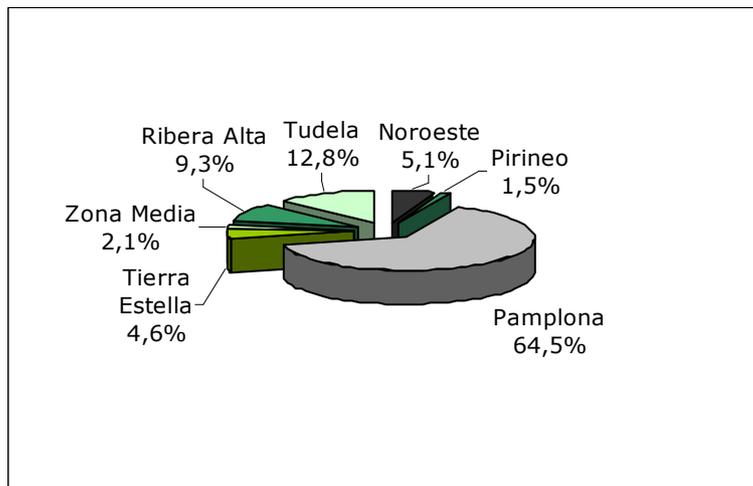
³⁹ El estudio realizado por el IEN en el año 2003 cifraba el empleo doméstico en 12.789 personas.

Una vez estimado el volumen de personas que trabajan en este sector, el siguiente paso en el proceso de investigación se centra en conocer todas aquellas cuestiones que caracterizan a este colectivo y que se han podido recoger a través de la encuesta realizada.

6.2. Perfil sociodemográfico

ZONA EN LA QUE DESARROLLA SU ACTIVIDAD

Gráfico 17: Zona en la que desarrolla su actividad



Fuente: Encuesta sobre servicios domésticos y servicios personales en el hogar. OBNE 2009.

Tal y como muestra el gráfico, **el sector de los servicios domésticos y personales en el hogar se concentra principalmente en la zona de Pamplona, representando el 64,5% del total del sector en Navarra.** La siguiente zona que cuenta con más trabajadores/as es la zona de Tudela (12,8%), seguida de la Ribera Alta con un 9,3% del total.

Las localidades con un mayor número de trabajadores y trabajadoras se corresponden con aquellas más próximas a Pamplona: Huarte, Burlada y Villava (que concentran el 43,3% del total del sector), así como algunas de las localidades más importantes de la zona de la Ribera (Tudela y Corella). Respecto a otras zonas, podemos destacar algunos municipios como Estella o Puente La Reina y dentro de la zona Noroeste, la localidad de Alsasua.

Estas cifras resultan muy próximas a las que recoge la Seguridad Social en cuanto a personas afiliadas al Régimen Especial de Hogar (a pesar de que este régimen, recordamos, no tiene en cuenta a aquellas personas que podrían estar trabajando de forma irregular):

Tabla 13: Distribución por zonas de Navarra (% vertical)

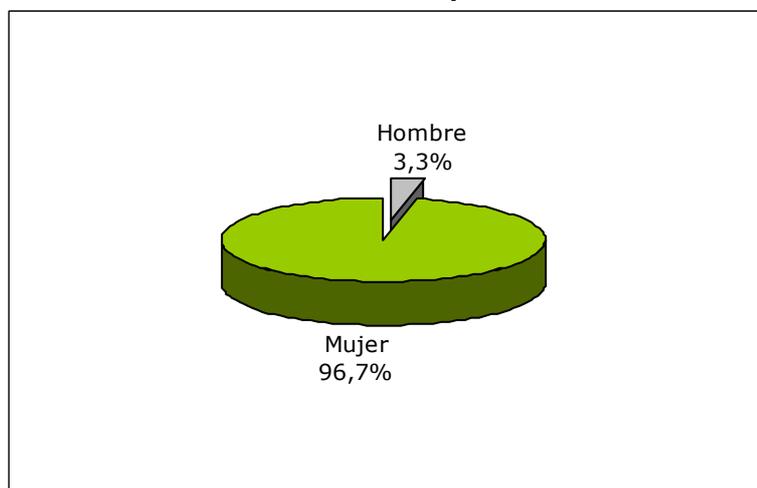
	Encuesta sobre Servicios Domésticos y Personales en el Hogar, (OBNE 2009)	Seguridad Social. Personas afiliadas al Régimen Especial de Hogar (Diciembre 2008)
Noroeste	5,1	7,4
Pirineo	1,5	1,3
Pamplona	64,5	66
Tierra Estella	4,6	5,2
Zona Media	2,1	3,7
Ribera Alta	9,3	5
Tudela	12,8	11,5
Total (n)	603	3.914

Fuente: Encuesta sobre servicios domésticos y servicios personales en el hogar. OBNE 2009
Seguridad Social, Personas afiliadas al Régimen Especial de Hogar, Diciembre 2009

SEXO

Los datos que se muestran en el siguiente gráfico corroboran que **nos encontramos ante un sector totalmente feminizado**. De hecho, las mujeres suponen el 96,7% del total del empleo de hogar en Navarra. Es decir, si tomamos como referencia el total de personas que hemos estimado trabajan en este sector (16.380), **15.839 serían mujeres y sólo 541 hombres**.

Gráfico 18: Distribución por sexo



Fuente: Encuesta sobre servicios domésticos y servicios personales en el hogar. OBNE 2009.

Según la opinión de las personas empleadas en este sector, cada vez es mayor el volumen de hombres que están trabajando en este tipo de actividades, debido sobre todo a las consecuencias de la actual crisis económica que ha dejado a muchos de ellos en situación de desempleo.

"La mayoría estaban trabajando en la construcción y se quedaron sin empleo, entonces tienen que buscarse la vida"

(GRUPO CONTRASTE Inmigrantes).

"Pero ahora yo también observo en muchas marquesinas: se ofrece hombre, cosa que antes nunca"

"Para todo, para sacar a los niños al autobús escolar, limpieza, todo"

"Y de internos para cuidar ancianos solicitan muchos"

"Son trabajos que siempre se han asociado con lo femenino, pero nosotros sí que apreciamos cierto cambio de sensibilidad"

(GRUPO CONTRASTE Informantes Clave)

Si bien es cierto que se ha producido un incremento en el nº de hombres dedicados a este tipo de actividades, no lo es menos la actitud de una parte importante de las familias empleadoras que todavía no son receptivas a la contratación de hombres como empleados de hogar.

"Cuesta bastante"

"Igual es más abierto el empleado a trabajar en esas actividades, que el empleador"

(GRUPO CONTRASTE Informantes Clave)

Aunque el sector de los servicios domésticos y personales en el hogar no tiene un gran peso en el conjunto del empleo de Navarra (supone el 1,6%⁴⁰), sí alcanza una mayor proporción para el empleo femenino, ya que del total de mujeres afiliadas a la Seguridad Social, el 3,7% pertenece al Régimen Especial de Empleados/as de Hogar.

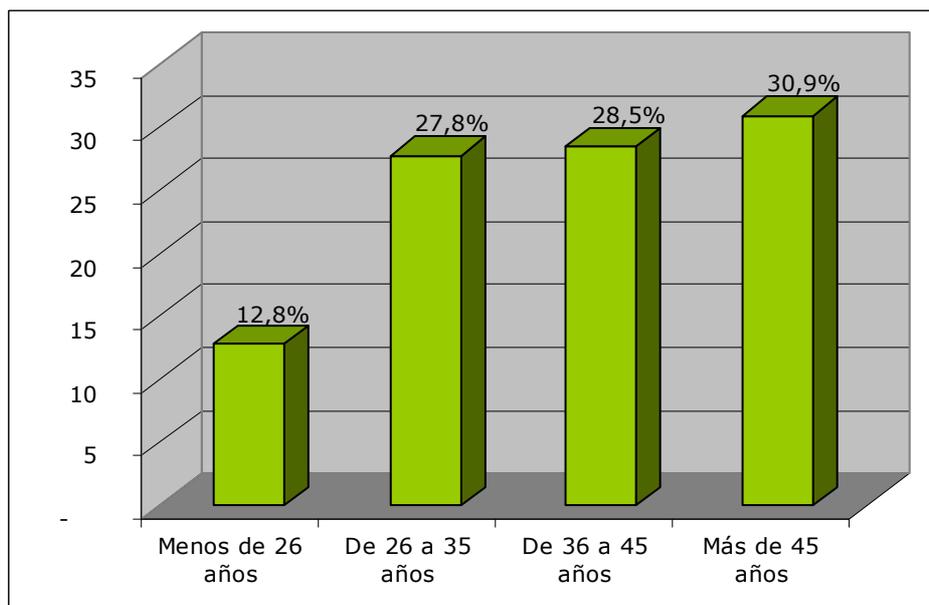
No parece necesario tener que explicar el porqué de esta realidad, sin embargo sí es importante recordar que el empleo doméstico reúne todas aquellas actividades tradicionalmente desempeñadas por las mujeres amas de casa, es decir, las mujeres están reproduciendo su rol de madre de familia en el ámbito laboral. Y es que existe una percepción social que ve el servicio doméstico como una prolongación de las labores del hogar de las amas de casa y que por tanto considera que es *"cosa de mujeres"*.

EDAD

Las personas que trabajan en el sector de los servicios domésticos y personales en el hogar cuentan con una edad media de 37 años, según los datos manejados en la encuesta realizada, aunque tal y como puede apreciarse en el gráfico, en los tres últimos tramos de edad la proporción de trabajadores/as es muy similar.

⁴⁰ Según datos sobre personas afiliadas a la Seguridad Social a 31 de Agosto de 2009.

Gráfico 19: Edad



Fuente: Encuesta sobre servicios domésticos y servicios personales en el hogar. OBNE 2009.

Por eso se hacía necesario desagregar todavía más la variable edad, para poder determinar qué tramos son los más representativos. El tramo de los 40 a los 44 años es el que concentra un mayor volumen de trabajadores/as, el 16,5%, siendo el segundo tramo más importante el de los 30 a 34 años con el 15,8% del total.

Tabla 14: Edad más desagregada (% vertical)

Edad	%
De 16 a 24 años	10,0
De 25 a 29 años	11,5
De 30 a 34 años	15,8
De 35 a 39 años	12,7
De 40 a 44 años	16,5
De 45 a 49 años	15,0
De 50 a 54 años	11,0
De 55 a 59 años	3,2
De 60 a 64 años	3,0
65 años o más	1,5
Total (n)	603

Fuente: Encuesta sobre servicios domésticos y servicios personales en el hogar. OBNE 2009.

Existe una opinión generalizada que explica esta concentración de personas empleadas en los tramos de edad intermedios, según la cual hay una **preferencia por contar con personas con una edad comprendida entre los 30 y los 40-45 años**. De hecho, se da mucha importancia a este aspecto y es una de las primeras preguntas que plantean las personas empleadoras en el momento de la contratación.

"En todos los lados te preguntan la edad, es en todos los lados"
(GRUPO CONTRASTE Inmigrantes).

"Teniendo treinta y tantos es más fácil porque si ya vas con treinta para abajo, a los veinte o veintidós, te dice, oye eses muy joven"

"Yo el año pasado fui a pedir trabajo (...) y me dijeron que ya era mayor para trabajar, (...) tenía 48 años"

"Para eso ya no quieren porque con cuarenta y tantos... me duele la espalda, me duele..."

(GRUPO CONTRASTE Autóctonas).

Los datos que aporta la **Seguridad Social** sobre personas afiliadas al Régimen Especial de Hogar según edad (Diciembre 2008) muestran una distribución muy similar, aunque en este caso el tramo más importante es el de los 45 a 49 años (15,2%), seguido del tramo de los 50 a 54 años (13,9%).

Si comparamos el Régimen Especial de Hogar con el resto de regímenes podemos encontrar algunas diferencias. Así, en el caso del Régimen General, el grupo con más número de personas trabajadoras es inferior al observado en el caso del Régimen de Hogar: de 30 a 34 años. Por su parte, el Régimen Especial de Trabajadores/as Autónomos/as tiene una distribución por edad muy similar al Régimen de Hogar.

Tabla 15: Personas afiliadas a la Seguridad Social, según regímenes (% vertical)

Edad	Agrario	Autónomo	General	Hogar	Total
No consta	0	0	0	0	0
16-19 años	3,8	0,2	1,1	0,7	1
20-24 años	11,9	2,1	6,6	5,4	5,8
25-29 años	15	6,5	13,4	9,7	12,1
30-34 años	17,2	11,6	16,9	12,3	15,9
35-39 años	13,4	14,1	15,5	12,3	15,2
40-44 años	11,9	15	14	13,2	14,2
45-49 años	10	15,3	12,1	15,2	12,7
50-54 años	7,8	13,3	9,6	13,9	10,3
55-59 años	5	11,1	6,7	10,5	7,5
60-64 años	3,4	9	3,9	5,7	4,8
+ 65 años	0,5	1,6	0,2	1,1	0,5
TOTAL (nº de personas afiliadas)	4.293	48.897	215.351	4.034	272.575

Fuente: Seguridad Social, personas afiliadas al Régimen Especial de Hogar, Diciembre 2008.

Teniendo en cuenta de nuevo los datos recogidos en la encuesta y analizándolos en función del sexo observamos que el escaso 3,3% de hombres que hemos calculado trabajan

en este sector, se concentra en el tramo de edad de los 25 hasta los 44 años, mientras que en el caso de las mujeres se amplía hasta los 54 años. Por tanto, **la edad media de los hombres es inferior (35 años) que la de las mujeres que alcanzan los 39 años de media.**

Las personas de nacionalidad española que trabajan en este sector cuentan con una edad media superior a la que tienen las extranjeras; 43 años y 36 años de media respectivamente, lo que supone 7 años de diferencia entre unas y otras.

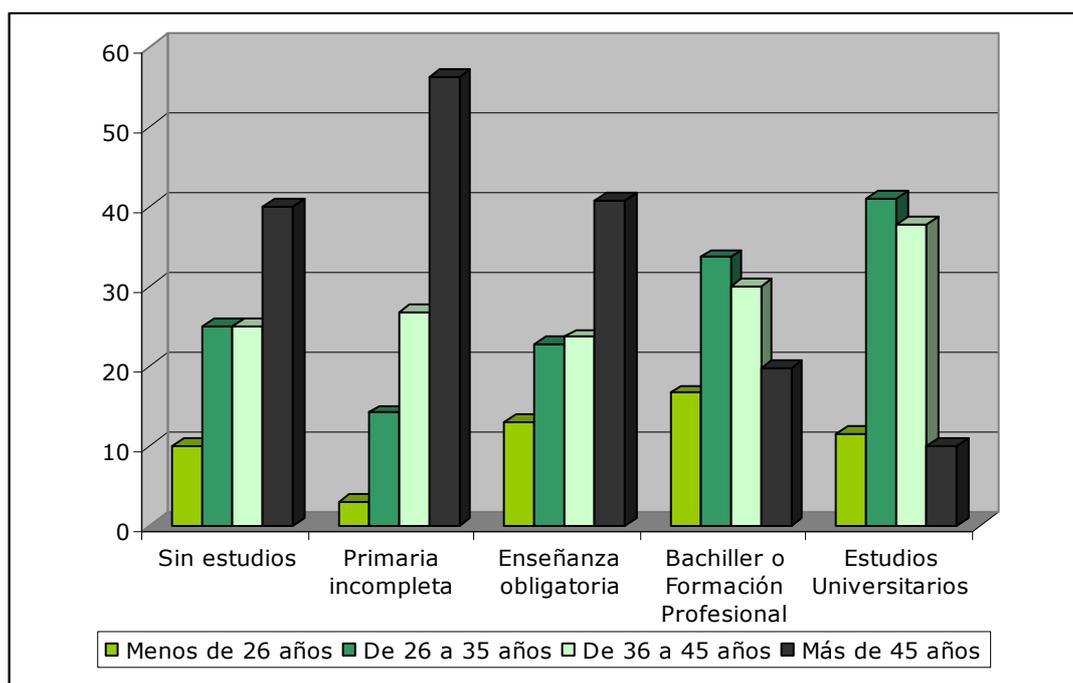
Tabla 16: Edad media según sexo, nacionalidad y nivel de estudios

Sexo	Mujer	39 años
	Hombre	35 años
Nacionalidad	España	43 años
	Unión Europea	34 años
	No UE	40 años
	América Latina	37 años
	África	26 años
Nivel de Estudios	Asia	40 años
	Sin estudios	43 años
	Primaria incompleta	46 años
	Enseñanza obligatoria	40 años
	Bachiller o Formación Profesional	36 años
	Estudios Universitarios	35 años
	Ns/Nc	36 años

Fuente: Encuesta sobre servicios domésticos y servicios personales en el hogar. OBNE 2009.

En relación con el nivel de estudios, este es menor cuanto mayor es la edad de las personas trabajadoras. En los primeros tramos de edad, el nivel formativo suele alcanzar los estudios de Bachillerato o Formación Profesional. A partir de los 45 años desciende hasta el nivel de la Enseñanza Obligatoria. Así, las personas que afirman tener los estudios primarios incompletos tienen una edad media de 46 años, mientras que en el caso por ejemplo de quienes tienen el Bachiller o alguna titulación de Formación Profesional, la edad media es 10 años menor.

Gráfico 20: Edad según nivel de estudios



Fuente: Encuesta sobre servicios domésticos y servicios personales en el hogar. OBNE 2009.

NACIONALIDAD

A priori, podemos llegar a intuir que la población extranjera tiene un peso importante en este sector. De hecho, este colectivo suele recurrir al empleo doméstico motivado por la falta de alternativas para trabajar y por la necesidad de contar con unos ingresos económicos de forma urgente. Junto a estos motivos se encuentra también el incremento de la demanda de este tipo de servicios, que no suelen ser cubiertos por la población autóctona (que mantiene otro tipo de aspiraciones). Y es que las mujeres extranjeras se ven forzadas a integrarse en el empleo doméstico para cubrir el hueco que han dejado las mujeres españolas. *"Es una solución barata para colmar esos vacíos que no han cubierto ni la coparticipación de los varones, ni el sector público, ni la modificación de una organización laboral que sigue apartando la vista a las necesidades reproductivas de los trabajadores y trabajadoras"* (PLÁ, I.; 2004: 105).

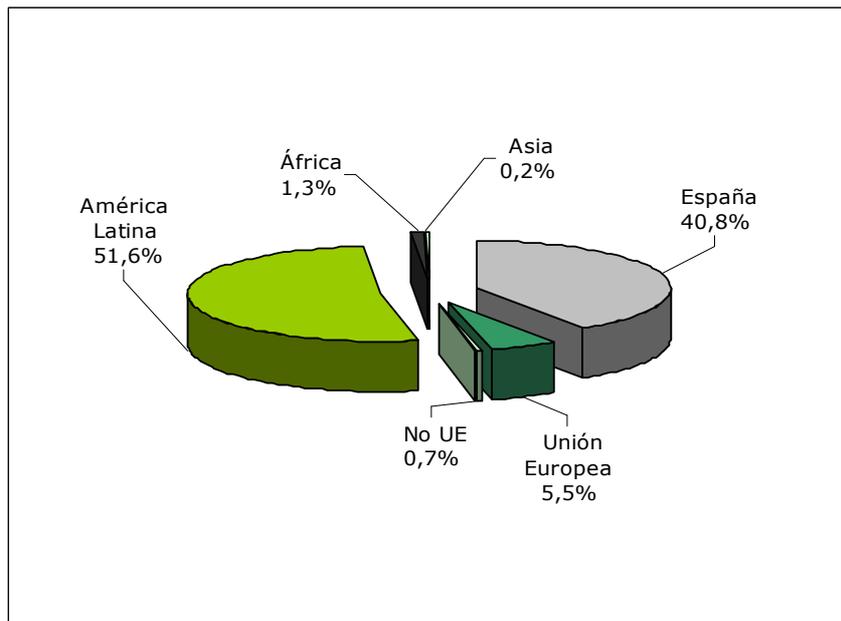
Para comprobar esta hipótesis, hemos recogido las cifras que aporta la Seguridad Social al respecto y también se ha utilizado la información obtenida de la encuesta. A 31 de Julio de 2009 Navarra contaba con un total de 2.738 personas extranjeras afiliadas a la Seguridad Social, lo que supone el 10,1% del total de afiliados/as de nuestra Comunidad, mientras que en el caso concreto del Régimen Especial de Hogar, la proporción de extranjeros/as ascendía hasta casi el 63%.

En el caso de nuestra investigación, **el 59,2% de las personas encuestadas son extranjeras** (unas 9.632 personas) **frente al 40,8% que son de nacionalidad española**. Esta cifra de población extranjera, se acerca a la que se recoge en el estudio "Empleo e Inmigración en Navarra. Fase II" (OBNE, 2008) que consideraba un total de 8.702, las personas ocupadas en el servicio doméstico en Navarra.

El grupo mayoritario lo componen las personas de origen latinoamericano que suponen el 87,1% del total de extranjeros/as. El siguiente grupo está formado por aquellas personas procedentes de la Unión Europea (excepto España) (el 9,3%); el resto provienen de países no pertenecientes a la UE (1,1%), África (2,2%) y Asia (0,3%).

Así pues, tal y como queda patente en el Gráfico 21, **la mayor parte del empleo de hogar se reparte entre las personas de nacionalidad española y las latinoamericanas**.

Gráfico 21: Región de procedencia



Fuente: Encuesta sobre servicios domésticos y servicios personales en el hogar. OBNE 2009.

Sin embargo, la opinión de los/as informantes clave no es del todo coincidente con todos estos datos ya que consideran que el peso de la población extranjera en este sector sería incluso superior a ese 60% obtenido en la encuesta.

"Yo creo que un 80% mínimo. Los años de atrás en los que la mujer se ha ido incorporando al mercado laboral, es cuando se ha contratado a la extranjera para suplir eso, entonces prácticamente, bueno yo diría que la totalidad de las mujeres que trabajan en el servicio doméstico son extranjeras"

(GRUPO CONTRASTE Informantes Clave)

La Tabla 17 muestra de forma más específica los países de procedencia de las personas extranjeras participantes en este estudio. Los dos países con mayor representatividad en la muestra han sido Bolivia y Ecuador ya que suponen el 51% del total de extranjeros/as encuestados/as, seguido de otros países latinoamericanos como Perú (8,45%) o República Dominicana (4,51%), lo que da cuenta del peso que tienen estos países en el sector que nos ocupa. También es importante reseñar la proporción de personas procedentes de Rumania; suponen el 6,2% colocándose así en el 5º país en número de trabajadores/as.

En la actualidad, las entidades relacionadas con el empleo doméstico en Navarra, han venido observando una incorporación creciente de trabajadores/as de países de Centroamérica como Nicaragua y Honduras.

Tabla 17: País de procedencia de la población extranjera encuestada

Unión Europea	África	No UE	Asia
Rumania	Argelia	Ucrania	China
Portugal	Marruecos		
Bulgaria	Ruanda		
Polonia			
América Latina			
Bolivia	Ecuador	Colombia	Perú
Rep. Dominicana	Chile	Brasil	Venezuela
Nicaragua	Argentina	Paraguay	Guatemala
Honduras	Uruguay	El Salvador	

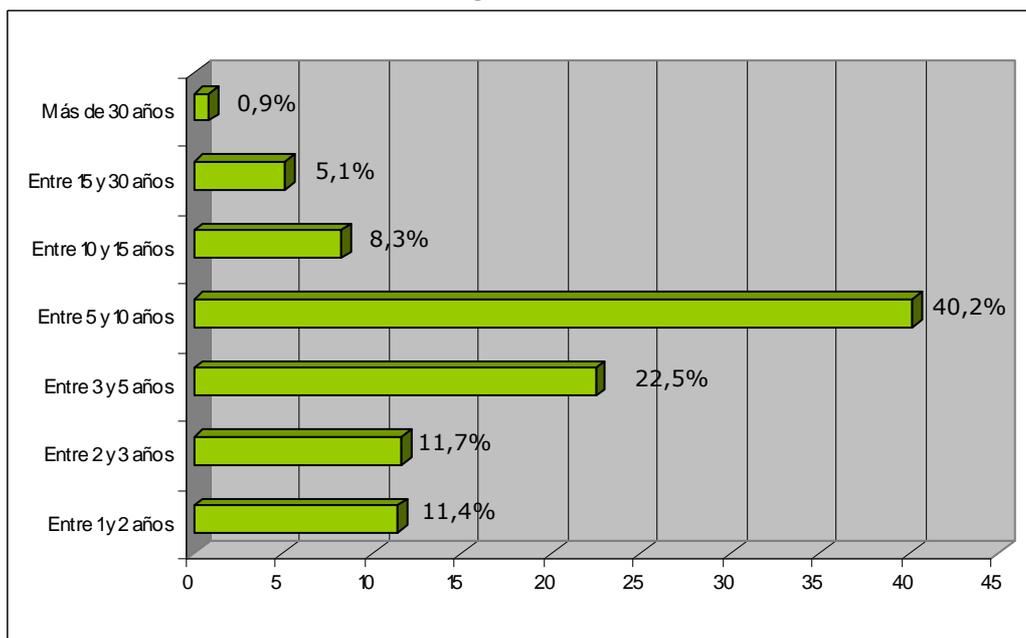
Fuente: Encuesta sobre servicios domésticos y servicios personales en el hogar. OBNE 2009.

Estos datos coinciden con los que recoge la Seguridad Social (Julio 2009). Así, el mayor número de personas extranjeras afiliadas al Régimen Especial de Hogar proceden de países de América Latina siendo el grupo mayoritario el conformado por trabajadores y trabajadoras procedentes de Bolivia (suponen el 20,4%); el segundo país con mayor peso es Ecuador con un 19,9%. El país de la UE que aporta un mayor número de personas afiliadas no es en este caso Rumania sino Bulgaria con un 10,5%.

A continuación vamos a presentar algunas de las cuestiones específicas sobre las que se preguntó a las personas extranjeras participantes en el estudio:

El tiempo medio de residencia en Navarra para la población extranjera que trabaja en este sector es de 6 años y sólo el 14,25% afirma llevar más de 10 años en nuestra Comunidad. El siguiente gráfico muestra cómo el grupo mayoritario es el de aquellos/as extranjeros/as que llevan residiendo en nuestra Comunidad entre 5 y 10 años.

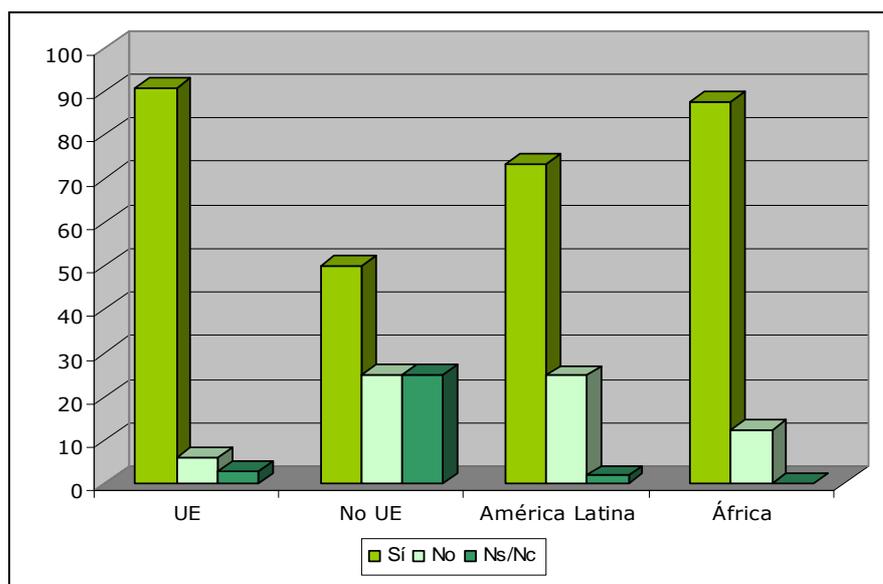
Gráfico 22: Población extranjera. Años de residencia en Navarra



Fuente: Encuesta sobre servicios domésticos y servicios personales en el hogar. OBNE 2009.

Aunque la mayoría de las personas extranjeras cuenta con permiso de trabajo (el 74,9%), existen algunas diferencias significativas según la región de procedencia. El porcentaje alcanza el 90,9% entre aquellas personas que proceden de países de la UE, mientras que entre las nacionalidades de América Latina desciende hasta el 73,2%.

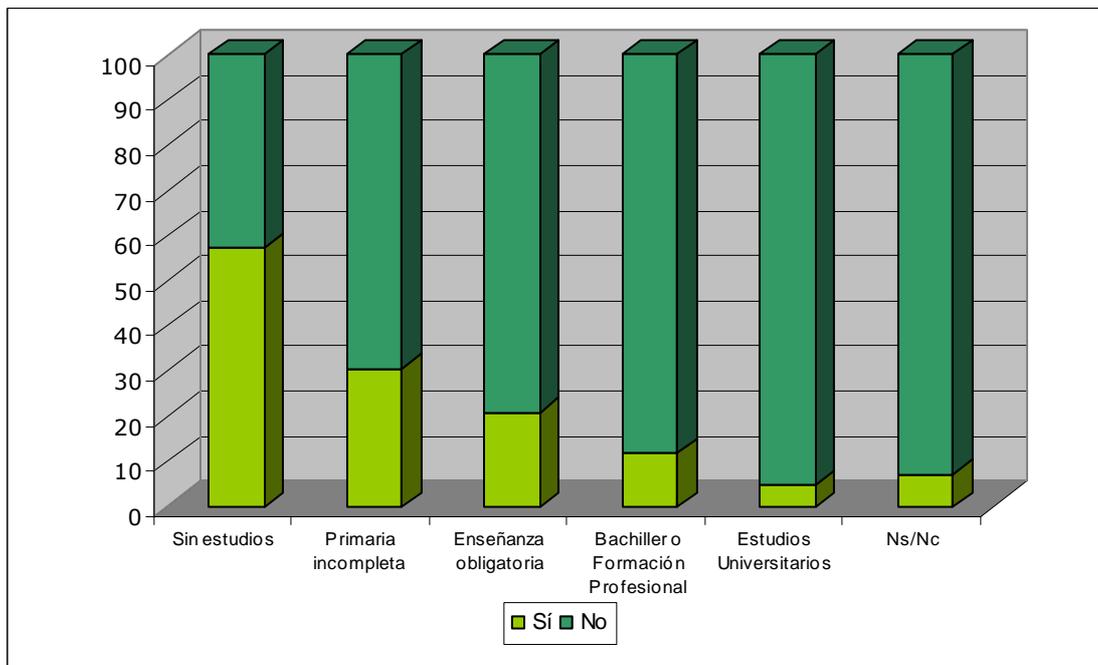
Gráfico 23: Permiso de trabajo según región de procedencia



Fuente: Encuesta sobre servicios domésticos y servicios personales en el hogar. OBNE 2009.

El 84% afirma no haber trabajado en su país de origen como empleado/a de hogar, lo que indica que este sector se convierte en una importante vía de acceso a nuestro mercado laboral para las personas de nacionalidad extranjera, a pesar de tratarse de ser un sector poco valorado y con mayor nivel de precariedad laboral. Para demostrar esta afirmación se ha tenido en cuenta la variable nivel de estudios y se ha observado que a mayor nivel formativo, existe una menor probabilidad de haber trabajado anteriormente en este tipo de actividades. Así, el 42,9% de las personas extranjeras sin estudios afirma no haber trabajado en este tipo de actividades en su país de origen y este porcentaje va aumentando progresivamente hasta alcanzar el 88,3% en el caso de quienes tienen estudios de Bachiller o FP y un 95,2% en el caso de quienes poseen estudios universitarios.

Gráfico 24: "¿Trabajaba realizando este tipo de actividades en su país de origen?" / Nivel de estudios



Fuente: Encuesta sobre servicios domésticos y servicios personales en el hogar. OBNE 2009.

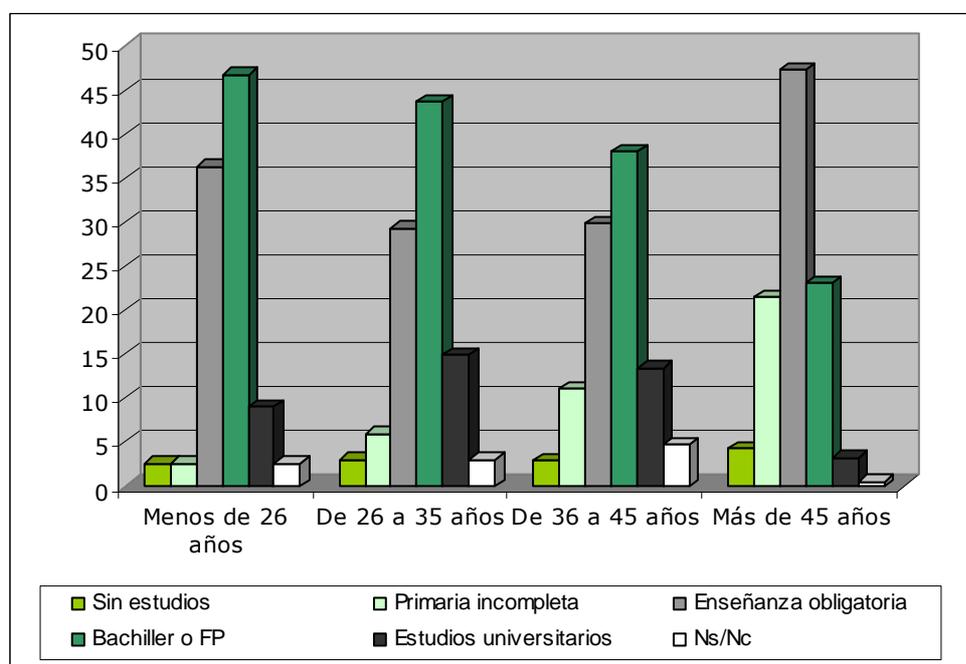
(En el Anexo 1 de este mismo informe se incluye una tabla comparativa entre personas inmigrantes y autóctonas con todos los datos recogidos de la encuesta).

NIVEL DE ESTUDIOS

La información recogida constata que **no existe un nivel educativo tipo** para las personas que trabajan en los servicios en el hogar ya que **la mayoría se reparte entre quienes han completado la Enseñanza Obligatoria (el 36%) y quienes poseen un título de Bachiller o Formación Profesional (el 36,2%)**. El resto afirma no tener terminada la Enseñanza Primaria (el 11,8%), mientras que en el otro extremo, el 10,1% ha culminado alguna titulación universitaria. Tan sólo un 3,3% afirma no tener estudios.

El nivel educativo parece tener una relación directa con la edad. Mientras que en los primeros tramos de edad, el nivel formativo suele alcanzar los estudios de Bachillerato o Formación Profesional, a partir de los 45 años desciende hasta el nivel de la Enseñanza Obligatoria. Es decir, **a mayor edad, menor nivel formativo**. Así aparece reflejado en el Gráfico 25; en él podemos comprobar cómo conforme avanzamos en los diferentes tramos de edad los estudios de Bachiller o FP van descendiendo mientras que se incrementa el porcentaje de personas que han completado la Enseñanza Obligatoria. Al mismo tiempo se puede comprobar cómo se va incrementando la proporción de personas con la Primaria incompleta.

Gráfico 25: Nivel formativo según tramos de edad



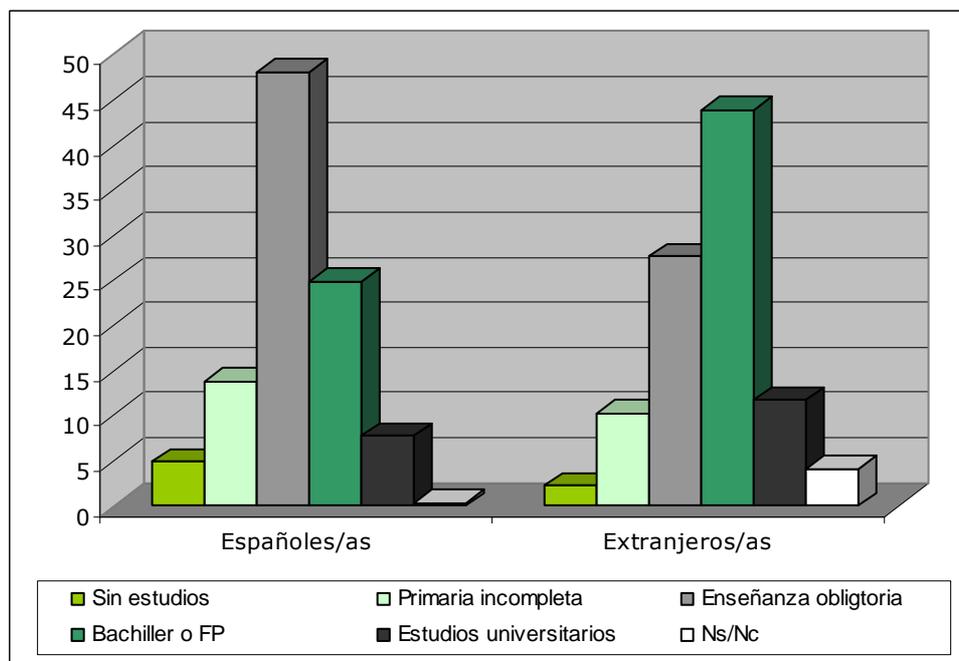
Fuente: Encuesta sobre servicios domésticos y servicios personales en el hogar. OBNE 2009.

También se han podido encontrar algunas diferencias en función de la nacionalidad. En líneas generales y para el sector que nos ocupa, **el nivel formativo de las personas con nacionalidad extranjera es superior al que tienen las españolas**. Esta

información resulta cuando menos llamativa ya que lo más sencillo sería considerar que la población extranjera cuenta con un insuficiente nivel de cualificación, cuestión que explicaría en parte su acceso al empleo de hogar (un tipo de empleo que parece no requerir de una capacitación específica). Por tanto, sería más "lógico" que nos encontráramos con personas extranjeras de baja cualificación trabajando en este sector. Sin embargo, la realidad es bien distinta: mientras que en el caso de las personas con nacionalidad española el nivel de estudios más habitual es el de la enseñanza obligatoria (48,2%), para las extranjeras es la de Bachiller o Formación Profesional (43,9%).

Entonces, si su nivel de cualificación es mayor, ¿por qué trabajan en un sector caracterizado por su precariedad y poco valorado socialmente? La explicación podría encontrarse en el hecho de que **son mujeres e inmigrantes, es decir, dos de los colectivos con mayores dificultades de acceso al mercado laboral**. Estas mujeres, que además son inmigrantes, encuentran en el sector doméstico su principal vía de entrada al empleo por lo que **acaban trabajando en este sector a pesar de tener niveles formativos suficientes como para acceder a otro tipo de empleos más acordes con su cualificación**. A esto hay que añadir que el acceso al empleo para este colectivo es esencial de cara a la obtención de permisos de trabajo por lo que su trabajo en este sector se convierte en el vehículo más rápido para su consecución.

Gráfico 26: Nivel de estudios según nacionalidad



Fuente: Encuesta sobre servicios domésticos y servicios personales en el hogar. OBNE 2009.

PERFIL MAYORITARIO DE LAS PERSONAS OCUPADAS EN ESTE SECTOR

Según los datos recogidos, el **perfil tipo** de las personas trabajadoras en el sector de los servicios domésticos y personales en el hogar sería:

Mujer (96,7%), con una edad media de 37 años, de nacionalidad extranjera (60%) y concretamente latinoamericana (51,6%), con los estudios obligatorios terminados (36%) o con titulación de Bachiller/ FP (36,2%).

Para ver cómo ha evolucionado el perfil de las personas ocupadas en este sector, se han tenido en cuenta los resultados de un estudio realizado por el Instituto de Estadística de Navarra en el año 2003. Según dicho estudio, el perfil tipo era el de una **mujer (99,4%)**, con una edad media de **40 años** y de nacionalidad **española (62,8%)**.

Por tanto, en estos 6 últimos años, se ha incrementado el nº de hombres que trabajan en este tipo de actividades y por otro lado ha descendido su edad media. Además, han adquirido un mayor protagonismo las personas trabajadoras de nacionalidad extranjera y concretamente las procedentes de países latinoamericanos.

La Tabla 18 recoge información de diferentes fuentes con el objetivo de comparar datos. Por un lado se presentan cifras de la Seguridad Social correspondientes a personas afiliadas al Régimen Especial de Hogar (aunque volvemos a insistir en que esta fuente no tiene en cuenta a las personas que trabajan en situación irregular). El perfil mayoritario de las personas afiliadas a este Régimen Especial sería el de una **mujer (96,1%)**, entre **45 y 49 años (15,2%)** y de nacionalidad **extranjera (65,1%)**.

Por otro lado se recogen datos de la EPA sobre población ocupada total según sexo, edad y nacionalidad. Esta información permite comparar el perfil de las personas empleadas de hogar con el de la población ocupada total de Navarra. En este sentido, el perfil varía significativamente: el 57,5% de la población ocupada son **hombres**, de **nacionalidad española (87,4%)** y que se sitúan en el tramo de edad de los **35 a 44 años (29,4%)**.

Tabla 18: Perfil sociodemográfico según diferentes fuentes

	Población ocupada en Servicios Domésticos y Personales en el Hogar				Total población ocupada	
	Resultados Encuesta OBNE 2009		Régimen Especial de Hogar de la S. Social (Diciembre 2008)		EPA. Población Ocupada (II Trimestre 2009)	
Sexo	Mujer	96,7%	Mujer	96,1%	Mujer	42,5%
	Hombre	3,3%	Hombre	3,9%	Hombre	57,5%
	Total	603	Total	4.034	Total	275.100
Edad	Menos de 26 años	12,8%	De 16 a 24 años	6,1%	De 16 a 24 años	5,9%
	De 26 a 35 años	27,8%	De 25 a 34 años	22%	De 25 a 34 años	28,1%
	De 36 a 45 años	28,5%	De 35 a 44 años	25,5%	De 35 a 44 años	29,4%
	Más de 45 años	31,0%	De 45 a 54 años	29,1%	De 45 a 54 años	23,9%
			55 y más años	17,3%	55 y más años	12,8%
	Total	601	Total	4.034	Total	275.200
Nacionalidad	Española	40,8%	Española	34,9%	Española	87,4%
	Unión Europea	5,5%	Extranjera: UE	11,8%	Extranjera: UE	4,9%
	No UE	0,7%	Extranjera: No UE	53,3%	Extranjera: No UE	7,7%
	América Latina	51,6%				
	África	1,3%				
	Asia	0,2%				
	Total (n)	601	Total	4.034	Total	275.200

Fuente: Encuesta sobre servicios domésticos y personales en el hogar, OBNE 2009. Seguridad Social, Régimen Especial de Hogar, Diciembre 2008. EPA, Población ocupada según sexo, edad y nacionalidad, II Trimestre 2009.

No obstante, el estudio *"La presencia de las mujeres en el empleo irregular (con especial atención a las empleadas de hogar)"* (TOMILLO, 2003-2004), realizado por el Centro de Estudios Económicos Tomillo, S.L. para el Observatorio de la Igualdad del Instituto de la Mujer, establecía las siguientes 4 tipologías de empleadas de hogar que también podrían coincidir con los datos obtenidos en nuestro estudio:

1. *"Mujeres de más de 40 años, en su mayoría casadas, que en su juventud trabajaron como empleadas de hogar, actividad que abandonaron para la crianza de los/as hijos/as y que han vuelto a desarrollar una vez que estos/as tienen menores necesidades de cuidado".*

Se trata sobre todo de mujeres de nacionalidad española que desean regresar al mercado laboral pero que encuentran dificultades ya que han estado fuera de él durante años, por lo que acaban dedicándose a las mismas actividades que realizaban como amas de casa pero de forma remunerada y para otras personas.

2. *"Mujeres jóvenes de entre 20 y 35 años que han abandonado los estudios a edad temprana y que se plantean el empleo del hogar como única opción laboral (...) dada su falta de formación para otro tipo de empleos". (...) "En este grupo también encajaría otro perfil correspondiente a mujeres solteras con estudios medios o superiores".*

Dentro de este grupo de mujeres jóvenes y de nacionalidad española también se encontrarían aquellas que no sólo no han abandonado sus estudios sino que además cuentan con un elevado nivel académico, y que se dedican principalmente a las tareas de hogar y al cuidado de menores como forma de obtener ingresos durante su etapa de estudiantes.

3. *"Mujeres inmigrantes jóvenes con nivel medio (e incluso alto) de estudios".*

Mujeres extranjeras jóvenes y con un nivel medio (e incluso alto) de estudios que encuentran en el empleo de hogar la única vía de acceso al mercado laboral español, ya que no encuentran salida en otro tipo de ocupaciones a pesar de contar con niveles de cualificación elevados.

4. *"Mujeres inmigrantes indocumentadas que, (...) debido a su permanencia en el país sin autorización, se ven abocadas a la actividad de empleadas de hogar realizada de manera informal".*

7. Características de los empleos

7.1. La irregularidad en el empleo de hogar

El empleo irregular tiene una gran incidencia en el sector que nos ocupa; varias son las fuentes estadísticas e investigaciones que corroboran esta realidad. A continuación, trataremos de profundizar sobre el **concepto de empleo irregular**, las **causas de su aparición** y los **sectores donde más habitualmente se concentra**, para finalmente determinar su **volumen dentro del sector**.

El empleo irregular podría definirse como "*... todas aquellas actividades de carácter mercantil de producción de bienes o prestación de servicios que no cumplen una o varias de las condiciones que legalmente debe reunir la relación laboral*"⁴¹. Es decir **aquellas actividades laborales remuneradas que se encuentran fuera de la legislación laboral, de la afiliación a la Seguridad Social o del pago de impuestos**.

Por tanto, en un sentido amplio, el empleo irregular sería aquel que incumple con la legislación laboral y en un sentido más restringido, aquel que no cumple con el sistema de cotizaciones sociales. Tomando como referencia esta última idea, las personas trabajadoras irregulares serían aquellas personas ocupadas que se encuentran en alguna de estas 3 situaciones:⁴²

- no estar afiliado/a a la Seguridad Social
- no cotizar a la Seguridad Social
- no cotizar correctamente

Los **sectores** con mayor incidencia de empleo irregular se corresponden con aquellas actividades de carácter más tradicional como la **Agricultura, Construcción, Comercio al por menor, Hostelería y Servicios Domésticos**. También alcanza un volumen importante en el sector manufacturero y en el sector de los servicios empresariales. Y por último, los sectores más innovadores, que han dado lugar a la aparición de nuevas formas de trabajo más proclives a la irregularidad.

"Es muy frecuente encontrar situaciones de irregularidad laboral en el servicio doméstico, en especial afectando al colectivo femenino"⁴³. Pero, ¿cuáles son los elementos que favorecen esa irregularidad? Podríamos destacar tres: el hecho de que

⁴¹ PLA JULIÁN, Isabel; *"Informalidad del empleo y precariedad laboral de las empleadas de hogar"*, Serie de investigaciones 2003-2004, Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

⁴² Consejo Económico y Social de Andalucía (2002)

⁴³ CENTRO DE ESTUDIOS ECONÓMICOS TOMILLO, S.L.; *"La presencia de las mujeres en el empleo irregular (con especial atención a las empleadas de hogar)"*, Observatorio de la Igualdad, Instituto de la Mujer, Ministerio de Igualdad, Madrid, 2003-2004, pág 46 y 225.

estas actividades se lleven a cabo en un domicilio particular (el de la persona empleadora), el tipo de tareas que se llevan a cabo (que coinciden con el trabajo reproductivo tradicionalmente asignado a las “amas de casa”) y su feminización (división sexual del trabajo). Por tanto, **se trata de tareas femeninas que además son realizadas por mujeres, y esta combinación fomenta claramente la precariedad y la informalidad características del empleo irregular.**

Para aproximarnos al volumen de empleo irregular en Navarra, vamos a tomar en consideración el estudio sobre Trabajo No Declarado realizado en 2008 según el cual, el empleo irregular afecta al 5,3% de la población trabajadora, es decir, a unas 15.300 personas.⁴⁴ De éstas, el 51,3% se dedica al sector de los servicios domésticos y un 30,4% a los servicios personales en el hogar (cuidado de menores o personas dependientes), por lo que en el conjunto del sector que nos ocupa, se concentra casi el 82% del empleo irregular. Un estudio de 1986 realizado por el Ministerio de Economía y Hacienda proporciona algunas similitudes cuando señala el importante peso del sector de los servicios domésticos y personales dentro del empleo irregular (el 86%), lo que nos indica que **con el paso de los años este sector no ha conseguido abandonar su carácter de irregularidad.**

Tabla 19: Índices de empleo irregular por ramas de actividad

Ramas de actividad con mayores índices de irregularidad	Índice de empleo irregular
Agricultura	30,9
Industria	15,7
Textil	34,0
Confección	43,0
Cuero	32,0
Calzado	38,0
Construcción	18,7
Servicios	22,7
Hostelería	26,0
Servicios personales	26,0
Servicios domésticos	60,0
No clasificables	24,0

Fuente: Ministerio de Economía y Hacienda, 1986.

Otra forma de aproximarnos al volumen de empleo irregular en este sector sería calcular la diferencia entre el total de personas ocupadas que recoge la EPA y el número de personas que realmente están cotizando a la Seguridad Social. Según la EPA correspondiente al II Trimestre de 2009 en Navarra existen un total de 18.300 personas ocupadas en este tipo de actividades, de las cuales sólo 4.358 (Junio 2009) están cotizando

⁴⁴ Estimando como población trabajadora, la población ocupada obtenida de la II EPA de 2008.

a la SS dentro del Régimen Especial de Hogar. Por tanto, unas 13.942 personas podrían encontrarse en una situación de irregularidad; aproximadamente el 76,2%, porcentaje que se acercaría a los que hemos señalado anteriormente.

En relación a los datos que aporta la encuesta realizada para esta investigación, **el 41% de las personas que tienen obligación de cotizar⁴⁵** (trabajan más de 20 h/semana), **no lo hacen**, por lo que estaríamos hablando de **personas en situación irregular**. No suponen una proporción muy alta para el conjunto del sector en comparación con las cifras anteriormente presentadas, por lo que es necesario puntualizar algunas cuestiones.

La tasa de no respuesta al cuestionario una vez conocido el tema central del mismo (3,2% + 0,6%)⁴⁶, puede ser un indicio de irregularidad. Es decir, podríamos considerar que ese porcentaje de personas que no han querido realizar el cuestionario podrían encontrarse en situación de no cotización a la Seguridad Social, cuestión que **aumentaría la proporción anteriormente indicada de empleo irregular** para este sector. Esta afirmación está basada en hipótesis ya que no conocemos el volumen total de personas que realmente se negaron a realizar la entrevista por los motivos expuestos, sin embargo sí parece conveniente tenerla en cuenta. A todo esto hay que añadir el componente de ilegalidad que supone la no cotización y que da cuenta de la **enorme dificultad a la hora de detectar y por tanto cuantificar de este tipo de situaciones**.

Aunque la cifra de empleo irregular pueda ser algo más elevada, los datos de la encuesta sí permiten conocer cuáles son sus características. Así, podemos destacar que **las personas en situación irregular son mayoritariamente de nacionalidad extranjera** (suponen el 70%), que trabajan a jornada parcial y que además no tienen ni contrato, ni permiso de trabajo (73% y 53% respectivamente). Por tanto, el perfil de las trabajadoras irregulares dentro del empleo de hogar se correspondería con el de una mujer en torno a los 38 años, de nacionalidad extranjera y procedente de un país latinoamericano que trabaja compaginando el servicio doméstico con la atención a personas dependientes en hogares formados principalmente por parejas con hijos/as.

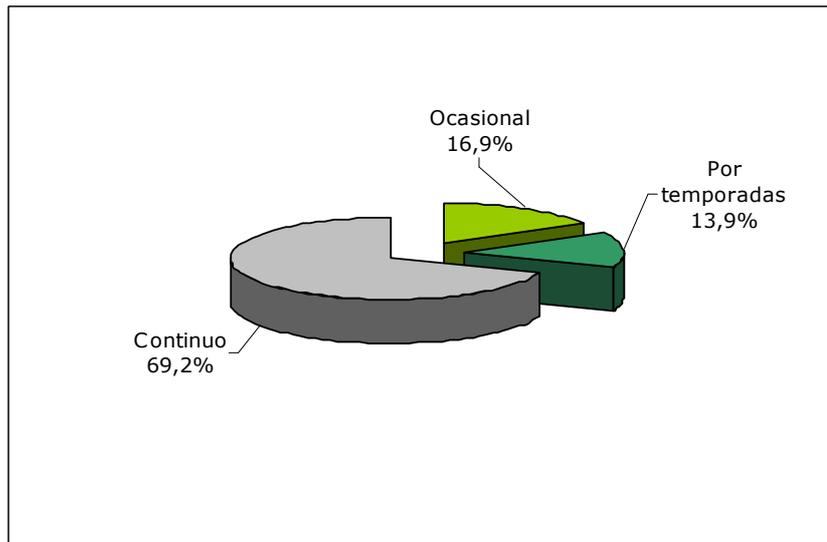
⁴⁵ El Régimen Especial de Hogar exime de la obligatoriedad de cotizar a aquellas personas que trabajan menos de 20 horas a la semana.

⁴⁶ Resultados del trabajo de campo, pág 13 de este mismo informe.

7.2. Tipo de empleo

El empleo en este sector es mayoritariamente de carácter continuo; así lo afirma el 69,2% de las personas encuestadas. Para el 16,9%, se trata de un empleo ocasional mientras que el 13,9% trabaja por temporadas.

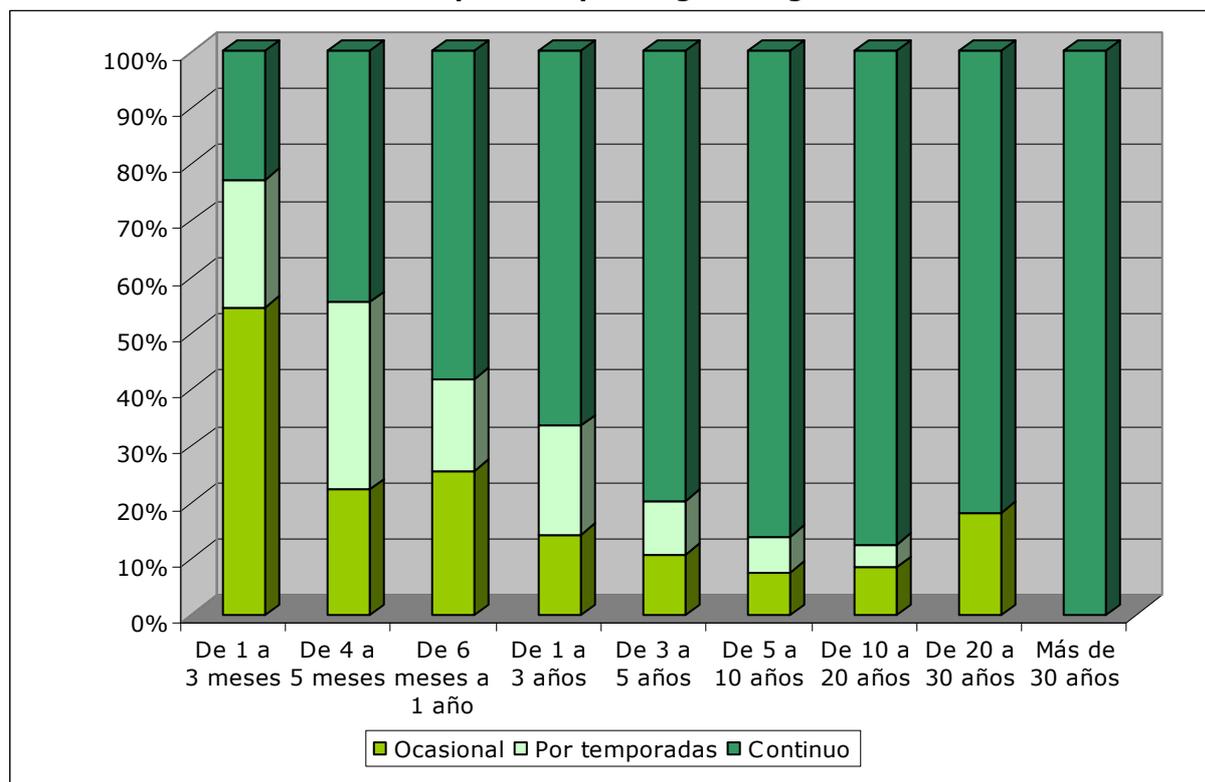
Gráfico 27: Tipo de empleo



Fuente: Encuesta sobre servicios domésticos y servicios personales en el hogar. OBNE 2009.

Una de las variables que en mayor medida determina el tipo de empleo es la antigüedad en el sector. En los primeros meses, adquiere un carácter más ocasional mientras que, conforme aumenta la experiencia, es mayor el porcentaje de personas que trabajan de forma continua. En el primer tramo (de 1 a 3 meses), la proporción de empleo continuo es del 55% mientras que en el tramo de los 1-3 años asciende al 66,5%, llegando a alcanzar un 87,5% en el caso de quienes llevan en este sector entre 10 y 20 años.

Gráfico 28: Tipo de empleo según antigüedad en el sector



Fuente: Encuesta sobre servicios domésticos y servicios personales en el hogar. OBNE 2009.

También la edad (aunque no de manera tan clara como en el caso de la antigüedad) determina el tipo de empleo. Para todos los tramos de edad, el tipo de empleo más habitual sigue siendo el continuo, pero si atendemos a los porcentajes de la Tabla 20, vemos que **el empleo ocasional es más habitual en tramos de edad jóvenes (de 26 a 35 años), mientras que dentro del empleo continuo el grupo más numeroso es de las personas con una edad superior a los 45 años**. El empleo por temporadas apenas varía significativamente de un tramo a otro aunque parece ser menos habitual en el tramo de quienes tienen menos de 26 años.

Tabla 20: Tipo de empleo según edad (% vertical)

	Ocasional	Por temporadas	Continuo
Menos de 26 años	15,8	18,1	11,0
De 26 a 35 años	37,6	27,7	25,4
De 36 a 45 años	22,8	26,5	30,2
Más de 45 años	24,0	28,0	33,0
Total (n)	101	83	417

Fuente: Encuesta sobre servicios domésticos y servicios personales en el hogar. OBNE 2009.

Todas estas cuestiones nos permiten concluir que el trabajo en este sector suele ser una opción de empleo inicial (de ahí su carácter más ocasional) que con el tiempo, acaba adquiriendo un cariz más continuo.

Además del tipo de empleo también resulta importante conocer si el trabajo en este sector se suele compaginar o no con otro tipo de actividades. Así, **para el 80,7% de las personas encuestadas, el empleo de hogar es su única actividad laboral**, mientras que el 19,3% restante afirma que suele compaginarlo con otro empleo. Dentro de este último grupo, el 35,3% realiza el mismo tipo de tareas aunque no en hogares (suelen ser personas que compaginan su trabajo en una vivienda particular con la limpieza de oficinas, bares o colegios) y el 54,3% compagina su actividad principal en este sector con otro tipo de empleos, principalmente Hostelería (28%) y Comercio (14,7%). Las ocupaciones mayoritarias suelen ser las de *Trabajadores/as de los servicios de restauración, personales* y *Trabajadores no cualificados/as*. Ambas suponen el 38% del total de personas que afirman tener un segundo empleo; de estos, el 87,3% son personal asalariado.

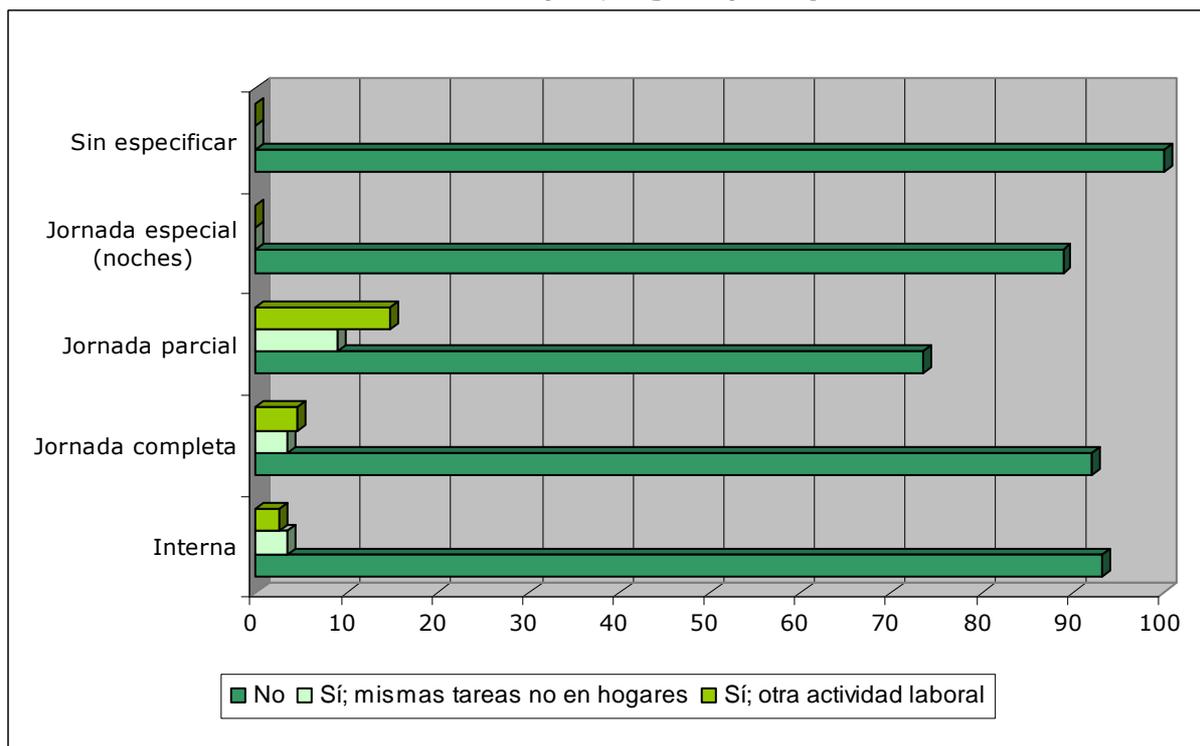
Tabla 21: Sector de actividad (del 2º empleo)

	Frecuencia	Porcentaje
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	2	2,7
Industria manufacturera	5	6,7
Comercio al por mayor y al por menor; reparac vehículos	11	14,7
Transporte y almacenamiento	1	1,3
Hostelería	21	28,0
Actividades profesionales, científicas y técnicas	1	1,3
Administración pública y defensa; seguridad social obligat	1	1,3
Educación	5	6,7
Actividades sanitarias y de servicios sociales	2	2,7
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	3	4,0
Otros servicios	7	9,3
Actividades hogares empleadores de serv doméstico y productores bienes y servicios	1	1,3
Sin especificar	15	20,0
Total	75	100

Fuente: Encuesta sobre servicios domésticos y servicios personales en el hogar. OBNE 2009.

El tipo de jornada es el que determina en parte la realización o no de otro tipo de trabajos complementarios. Son las personas que trabajan a jornada parcial quienes, como es lógico, disponen de mayor tiempo libre para dedicarse a otros empleos. Por eso en este tipo de jornada aumenta el porcentaje de quienes tienen otro trabajo (tanto en el mismo sector como en otros) y disminuye el porcentaje de quienes sólo trabajan en él; un 73,5% frente al 92-93% en el caso de las personas que trabajan a jornada completa o como internas.

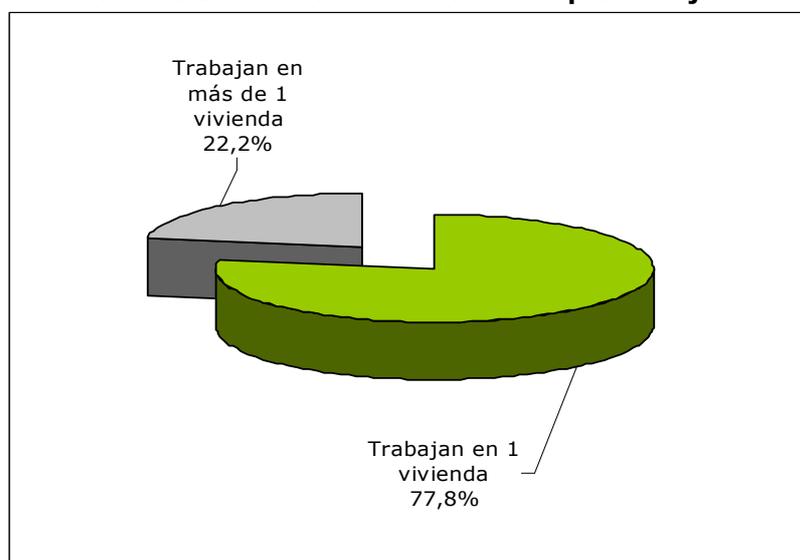
Gráfico 29: 2º empleo, según tipo de jornada



Fuente: Encuesta sobre servicios domésticos y servicios personales en el hogar. OBNE 2009.

Lo más habitual es trabajar en una única vivienda (77,8%); tan solo un 15% trabaja en 2 viviendas, siendo muy poco relevante el porcentaje de quienes trabajan en más de 3 hogares. Sin embargo sí es interesante destacar que **el empleo en más de una vivienda suele ser más frecuente en aquellas personas que trabajan a jornada parcial;** de hecho, casi el 80% de estas personas trabaja por horas.

Gráfico 30: N° de viviendas en las que trabajan



Fuente: Encuesta sobre servicios domésticos y servicios personales en el hogar. OBNE 2009.

7.3. Situación previa, vías de acceso y antigüedad

Otra de las cuestiones que también suscita nuestro interés, es llegar a determinar si el empleo de hogar supone una primera experiencia laboral o si por el contrario se accede a él desde otros sectores en función de diferentes situaciones. Por ello en este apartado se ha tratado de indagar en la situación de partida y las vías de acceso, así como en el tiempo de permanencia en el sector.

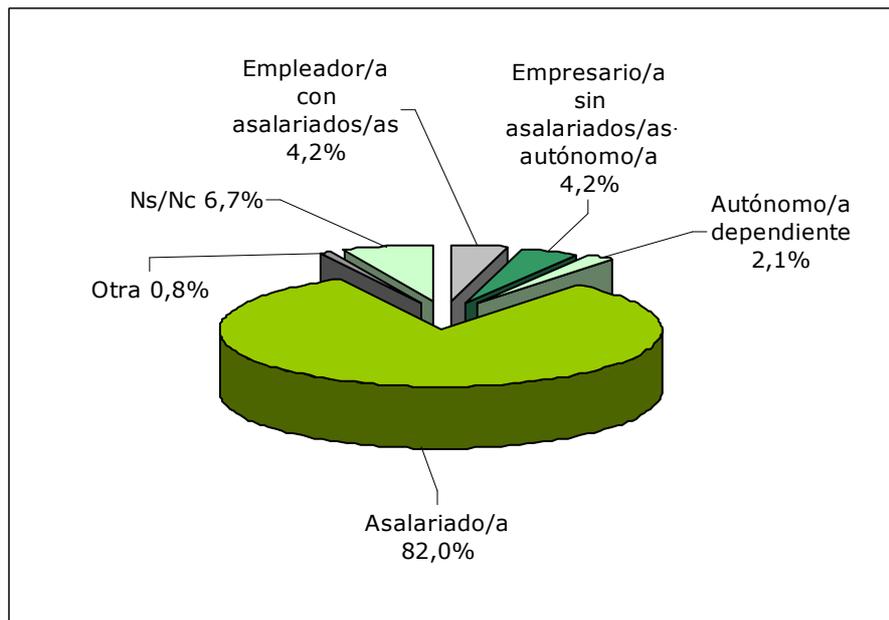
SITUACIÓN PREVIA

Si atendemos a la situación en la que se encontraban las personas participantes en el estudio antes de acceder al empleo actual, la encuesta arroja unos datos poco clarificantes que no permiten determinar una tendencia generalizada para el conjunto del sector. Es decir, a la pregunta: "*Anteriormente, ¿desempeñaba otro tipo de trabajo?*" (P.42), el 58,4% han respondido negativamente, por lo que se deduce que también realizaban actividades dentro de este sector. Sin embargo, aunque este porcentaje pueda resultar significativo, no lo es menos la proporción de personas que han afirmado proceder de otros sectores o actividades (el 41,6%). Por tanto, estaríamos ante **dos perfiles diferenciados: quienes ya tienen una experiencia previa en el sector y quienes proceden de otros sectores de actividad.**

En relación con el primer perfil, se ha recogido información específica sobre los sectores de procedencia, las ocupaciones concretas y la situación profesional en la que se encontraban estas personas antes de acceder a su actual empleo en el sector de los servicios en el hogar:

- existen 3 sectores predominantes: **Hostelería** (23,9%), **Comercio** (18,8%) y **Otros servicios** (15,5%). El resto de sectores no llegan a alcanzar el 10% de representatividad.
- las ocupaciones con mayor peso son, con un porcentaje muy similar (aproximadamente el 35%): **Trabajadores/as de los servicios de restauración y personales, y Trabajadores/as no cualificados/as.**
- una gran mayoría era **personal asalariado** (el 82%).

Gráfico 31: Situación profesional (del empleo anterior)

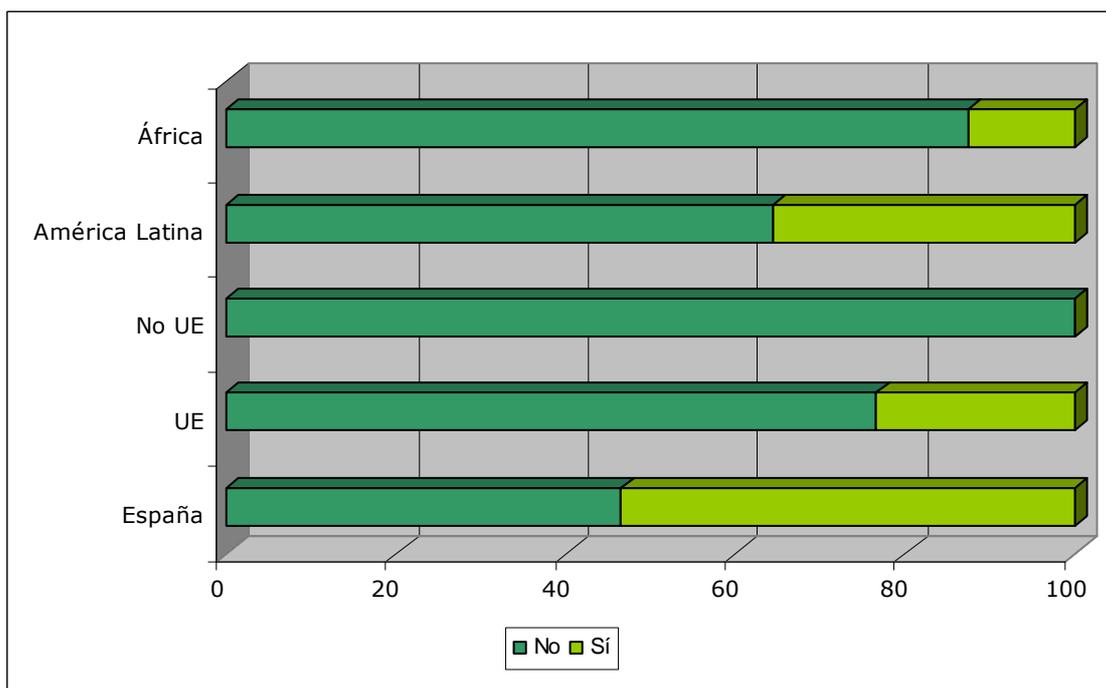


Fuente: Encuesta sobre servicios domésticos y servicios personales en el hogar. OBNE 2009.

Dado que los porcentajes de quienes proceden de este mismo sector y de quienes se han dedicado anteriormente a otro tipo de actividades se encuentran muy próximos, se ha tratado de analizar **qué variables son las que determinan en mayor medida la situación previa al empleo de hogar**. Una de estas variables es el sexo. El porcentaje de hombres que afirman proceder de otro sector alcanza el 75%, mientras que en el caso de las mujeres es del 60%. Es decir, **para una parte importante de los hombres, el trabajo en la vivienda actual representa su primera experiencia en este sector**. Si atendemos al sector de quienes proceden de otro tipo de empleos, también encontramos diferencias entre hombres y mujeres. Estas últimas proceden en el 25% de los casos del sector de la Hostelería y en el 20% de los casos del sector del Comercio, mientras que el 27% de los hombres procede del sector de la Construcción.

Otra de las variables que podría determinar la situación previa que estamos analizando es la nacionalidad. El 53% de las personas de nacionalidad española afirman haber tenido un trabajo anterior no relacionado con los servicios en el hogar. **Dentro del grupo de extranjeros/as es más habitual haber trabajado anteriormente en el sector doméstico**. De hecho, tan solo el 31,6% de las personas de nacionalidad extranjera han afirmado proceder de otro sector (la mayoría de ellos de la Hostelería).

Gráfico 32: "Anteriormente, ¿desempeñaba otro tipo de trabajo?", según nacionalidad

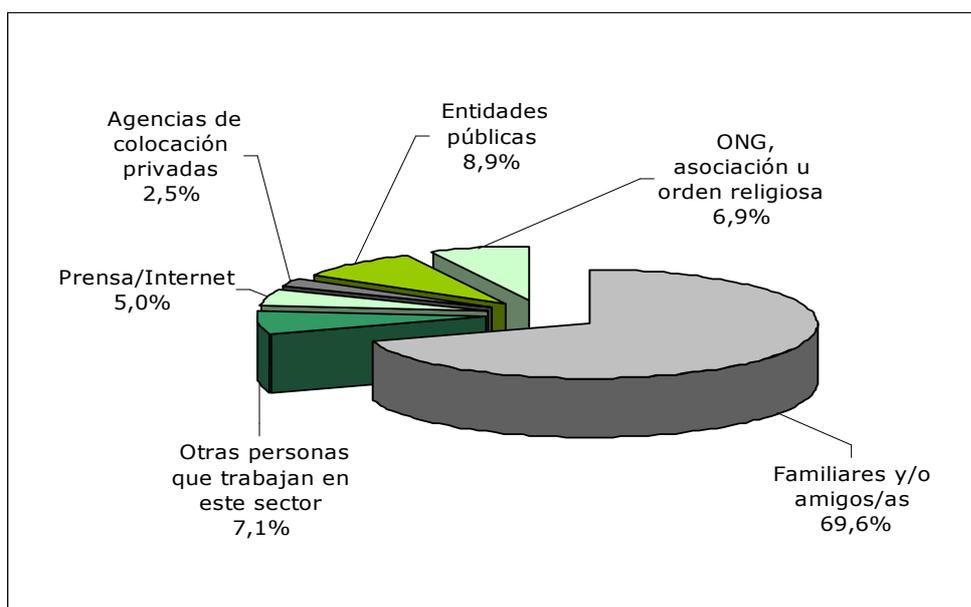


Fuente: Encuesta sobre servicios domésticos y servicios personales en el hogar. OBNE 2009.

VÍAS DE ACCESO

El siguiente paso en nuestro propósito es llegar a determinar cuáles son las principales vías de acceso al empleo de hogar para comprender mejor su naturaleza y las condiciones laborales que lo caracterizan y que más adelante analizaremos.

Gráfico 33: Vías de acceso al empleo de hogar



Fuente: Encuesta sobre servicios domésticos y servicios personales en el hogar. OBNE 2009.

El Gráfico 33 refleja muy claramente cuál es la vía más habitualmente utilizada para acceder al empleo de hogar. **Casi 7 de cada 10 personas han accedido a este trabajo a través de familiares y/o amigos/as.** El resto utiliza otro tipo de mecanismos como el acceso a través de entidades públicas (el 9%) o utilizando el conocimiento sobre la oferta de empleo que tienen otras personas que trabajan en el mismo sector (el 7%). Otras vías más generales son las ONG's, asociaciones y órdenes religiosas (el 7%), los anuncios en prensa e Internet (5%) y las agencias de colocación de ámbito privado (el 2,5%).

Estas cifras varían en función del tipo de actividad. Así, **aunque la familia y amigos/as sigue siendo la vía de acceso más utilizada, las personas que trabajan en la atención a personas dependientes, utilizan también la ayuda de entidades públicas** (Servicios Sociales, Servicios de Inserción Laboral...). De ahí que los porcentajes en este caso sean más elevados que para el resto de actividades. También aumenta la proporción de personas que utilizan esta vía en el caso de quienes cotizan en el Régimen General; casi el 30% de las personas cotizantes a este régimen utilizan estos servicios públicos como vía de acceso al empleo de hogar, mientras que para el resto de regímenes es una vía poco utilizada.

Tabla 22: Vías de acceso según tipo de actividad (% vertical)

	Sólo SD	Sólo cuidado de menores	Sólo atención a dependientes	SD y cuidado de menores	SD y atención a dependientes	SD, cuidado de menores y atención dependientes
Familia y/o amigos/as	76,0	84,6	57,9	71,4	64,5	40,0
Otras personas que trabajan en este sector	7,2	-	12,3	7,7	5,9	-
Prensa / Internet	4,5	7,7	8,8	5,5	3,9	-
Agencias de colocación privadas	2,3	3,8	1,8	3,3	2,5	20,0
Entidades públicas (Servicios Sociales, Servicios de Inserción Laboral...)	6,3	3,8	14,0	2,2	12,8	40,0
ONG, asociación u orden religiosa	3,6	-	5,3	9,9	10,3	-
Total (n)	221	26	57	91	203	5

Fuente: Encuesta sobre servicios domésticos y servicios personales en el hogar. OBNE 2009.

Asimismo, se han encontrado algunas diferencias entre personas de nacionalidad extranjera y autóctonas. Las 3 cuartas partes de estas últimas han accedido al empleo de hogar a través de la familia y/o amigos/as; sin embargo, en el grupo de **extranjeras**, este porcentaje desciende 11 puntos porcentuales hasta llegar al 66%, incrementándose en consecuencia **otro tipo de vías como son las ONG's, asociaciones u órdenes religiosas** (11%).

Tabla 23: Vías de acceso según nacionalidad (% vertical)

	Nacionalidad española	Nacionalidad extranjera
Familia y/o amigos/as	75,4	65,7
Otras personas que trabajan en este sector	8,8	5,9
Prensa / Internet	4,6	5,3
Agencias de colocación privadas	0,8	3,7
Entidades públicas (Servicios Sociales, Servicios de Inserción Laboral...)	9,2	8,7
ONG, asociación u orden religiosa	1,3	10,7
Total (n)	240	356

Fuente: Encuesta sobre servicios domésticos y servicios personales en el hogar. OBNE 2009.

La actual situación de crisis económica también está propiciando que el acceso al empleo de hogar sea diferente para ambos colectivos. Las personas inmigrantes encuentran actualmente mayores dificultades para acceder al empleo de hogar ya que los requisitos exigidos en los hogares han aumentado a consecuencia de los actuales niveles de desempleo, que han incrementado la demanda de empleo doméstico.

"Anteriormente se encontraba por cantidades, me dicen las compañeras que han tenido hasta tres, cuatro o cinco trabajos, y ahora están sin uno, no tienen nada"

"Yo creo que la exigencia para el empleo y todo eso, es a fruto de la crisis que se vive, porque hay mucha gente, (...) la mayoría, en un principio optaban por trabajar en la construcción, en fábricas, y otros, pero como se ha asomado la crisis, y los despidos, no ha quedado otro remedio que poderse acomodar en lo que hay, y uno de los trabajos ahorita que se puede acceder es en servicio doméstico y en el cuidado de personas dependientes"

(GRUPO CONTRASTE Inmigrantes).

Sin embargo, las autóctonas no comparten esta percepción y a pesar de la situación actual, siguen considerando que trabajar en este sector es relativamente sencillo.

"Yo ahora mismo no veo problema de trabajo (...) aparte que si quieres trabajar y eres trabajadora, trabajas y encuentras trabajo"

(GRUPO CONTRASTE Autóctonas).

En este apartado vamos a diferenciar entre el tiempo que llevan trabajando en la vivienda actual, y los años que llevan en general, dedicándose a los servicios domésticos y personales en el hogar.

Tabla 24: Antigüedad media en el sector según tipo de actividad y nacionalidad

	Antigüedad media en el sector
Tipo de actividad	
Sólo servicio doméstico	6 años
Sólo cuidado de menores	2 años
Sólo atención a dependientes	3 años
Servicio doméstico y cuidado de menores	4 años
Servicio doméstico y atención a dependientes	5 años
Servicio doméstico, cuidado de menores y atención a dependientes	5 años
Sexo	
Hombres	1 año
Mujeres	5 años
Nacionalidad	
Española	7 años
Extranjera	4 años

Fuente: Encuesta sobre servicios domésticos y servicios personales en el hogar. OBNE 2009.

En primer lugar, analizar la antigüedad en el sector, nos puede servir como indicador sobre el grado de estabilidad existente dentro de este tipo de actividad laboral. **La media se sitúa en torno a los 5 años**, aunque el grupo mayoritario lo componen aquellas personas cuya antigüedad en este sector es superior a los 3 años (suponen el 43% del total). Por tanto, estas cifras dan cuenta de que nos encontramos ante **un sector caracterizado por una importante estabilidad**. En el otro extremo nos encontramos con aquellas personas que llevan menos de 1 año de antigüedad (el 26%), es decir, y que, en consecuencia, cuentan con una inserción laboral menos estable.

El tiempo de permanencia en el sector viene determinado por el tipo de actividad. Con carácter general y tal y como se puede observar en la Tabla 24, las personas que se dedican al servicio doméstico –ya sea de forma exclusiva o compaginándolo con el cuidado de menores o la atención a dependientes- tienen una antigüedad media en el sector de unos 5 años, mientras que **quienes sólo se dedican al cuidado de menores o sólo al cuidado de personas dependientes tienen una antigüedad media menor: unos 2 años**.

También es importante destacar que **la antigüedad en el sector varía significativamente entre hombres (1 año) y mujeres (5 años)**, lo que viene a

corroborar por un lado, que este tipo de empleos han estado ocupados tradicionalmente por mujeres, y por otro lado, que los hombres se han ido incorporando a ellos sobre todo, y como ya hemos visto en anteriores apartados, realizando tareas relacionadas con la atención a personas dependientes.

La experiencia en el sector es igualmente diferente en función de la nacionalidad. **Las personas de nacionalidad española tienen una media de 7 años en el sector, mientras que las extranjeras apenas alcanzan los 4 años de media.** Dentro de este último grupo, quienes más tiempo llevan trabajando en el sector son aquellas personas procedentes de la UE (sobre todo de Portugal) cuya antigüedad media es de algo más de 4 años y medio. Y es que para las personas extranjeras, el servicio doméstico es una ocupación transitoria mientras encuentran un empleo mejor y como primer acercamiento a nuestro mercado laboral, mientras que para las autóctonas (que suelen ser madres de familia y con mayor edad) este trabajo supone una elección propia que les permite obtener unos ingresos extra sin descuidar la atención de su familia por lo que permanecen más tiempo trabajando en este tipo de actividades.

En cuanto al tiempo de permanencia en la vivienda actual, la media es de algo más de 2 años y medio.⁴⁷ Al igual que ocurría con la antigüedad en el sector, la media cambia según el sexo (la media de los hombres es de 1 año mientras que la de las mujeres es casi de 3), la nacionalidad (las personas de nacionalidad española suelen llevar más tiempo trabajando en la vivienda actual) y el tipo de actividad (quienes se dedican al servicio doméstico tienen una antigüedad media mayor).

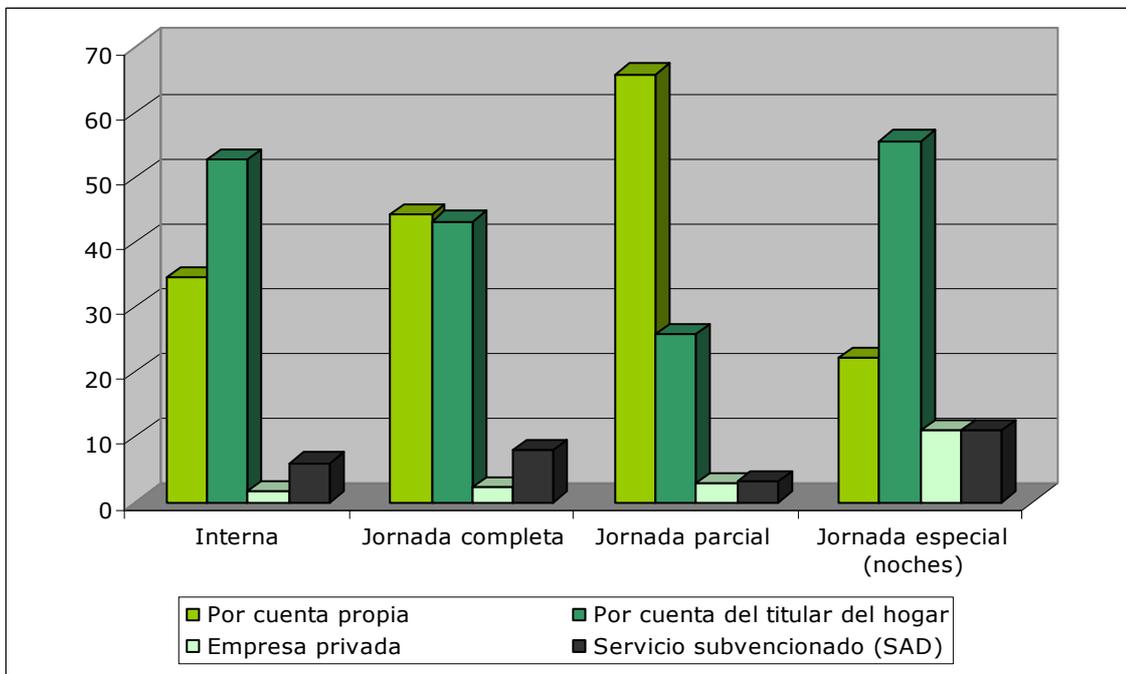
⁴⁷ Como dato anecdótico, existe una persona con una antigüedad mayor de 30 años e incluso se ha encontrado un caso en el que la antigüedad supera los 40 años. En ambos casos se trata de mujeres mayores de 45 años y sin estudios que trabajan como internas en hogares, compaginando servicio doméstico y atención a personas dependientes (en su mayoría se trata de hogares en los que vive una persona anciana sola).

7.4. Condiciones de trabajo objetivas

Antes de entrar más en detalle en las condiciones de trabajo de las personas empleadas de hogar, es importante conocer para quién trabajan: por cuenta propia, para el titular del hogar, para una empresa privada o para el sector público.

El 55,2% de las personas participantes en el estudio afirman trabajar por cuenta propia, mientras que el 34,3% lo hacen por cuenta del titular del hogar en el que están empleados/as. El resto, trabajan para una empresa privada (el 2,7%) o para el Servicio de Ayuda a Domicilio (SAD) gestionado públicamente desde los ayuntamientos (5%).

Gráfico 34: Para quién trabaja, según tipo de jornada



Fuente: Encuesta sobre servicios domésticos y servicios personales en el hogar. OBNE 2009.

Teniendo en cuenta el tipo de empleo, los porcentajes varían de forma significativa. **Las personas que trabajan como internas, y las que tienen jornadas especiales trabajan mayoritariamente por cuenta de la persona titular del hogar.** En cuanto a la nacionalidad, **el trabajo por cuenta propia sigue siendo mayoritario tanto en el caso de personas autóctonas como extranjeras** aunque en estas últimas aumenta el porcentaje de quienes trabajan por cuenta de la persona titular del hogar (un 40,6%, frente al 25% de quienes tienen nacionalidad española). Por tanto, una parte importante de las personas que afirman trabajar por cuenta de la persona titular del hogar serían extranjeras que trabajan como internas y a las que se contrata y cotiza a la Seguridad Social como

forma de regularizar su situación. Las personas autóctonas no tienen la "necesidad" de estar contratadas por la persona empleadora y por eso en este grupo el porcentaje de empleo por cuenta propia es más elevado.

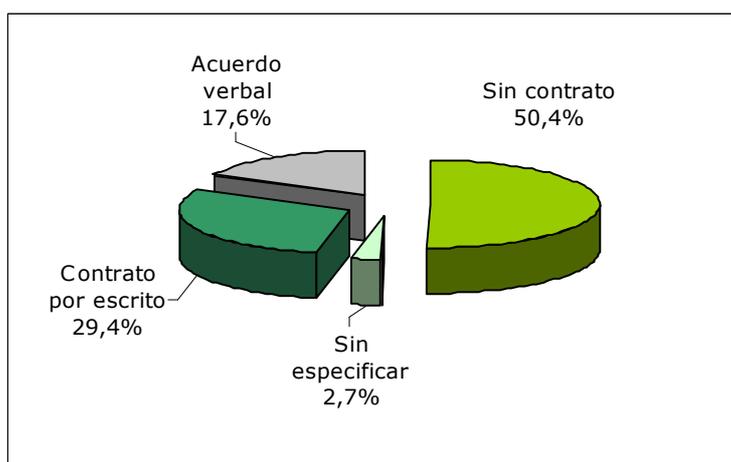
"Yo creo que sí que puede ser porque hay mucha extranjera que están viviendo prácticamente en la casa y las tienen contratadas"

(GRUPO CONTRASTE Autóctonas).

CONTRATO

A priori y con los datos manejados, no podemos determinar si lo más habitual en este sector es contar con un contrato laboral ya que las personas que disponen de algún tipo de contrato representan el 47% del total mientras que un 50,4% afirma no tenerlo.

Gráfico 35: Tipología de contrato



Fuente: Encuesta sobre servicios domésticos y servicios personales en el hogar. OBNE 2009.

Según las opiniones recogidas de los grupos de contraste realizados, el volumen de personas que trabajan sin contrato podría ser incluso superior. Tanto en los grupos realizados con trabajadores/as del sector como en el grupo con informantes clave se ha considerado que el acuerdo verbal es, a efectos prácticos, similar al hecho de trabajar sin contrato.

".. yo creo que sería lo mismo que trabajar sin contrato, porque normalmente la gente va, habla, te voy a pagar tanto..."

"Yo creo que es como estar sin contrato, porque verbalmente qué va a pagar, si no tienes contrato qué vas a cotizar, no cotizas, aunque tengas papeles no..."

(GRUPO CONTRASTE Inmigrantes).

"Yo me imagino que los de sin contrato serán contrato verbal, te quiero decir, o vas a una casa, te presentas, buenas que vengo a limpiar ya me pagarás"

(GRUPO CONTRASTE Autóctonas)

Por tanto sumando ambos porcentajes (sin contrato + acuerdo verbal), obtendríamos **casi un 70% de personas que no disponen de contrato escrito**. Y es que apenas se conocen casos de personas que hayan firmado un contrato para trabajar en este tipo de actividades, por lo que el porcentaje de contratos escritos que ofrece nuestra investigación (casi el 30%) es considerado incluso elevado.

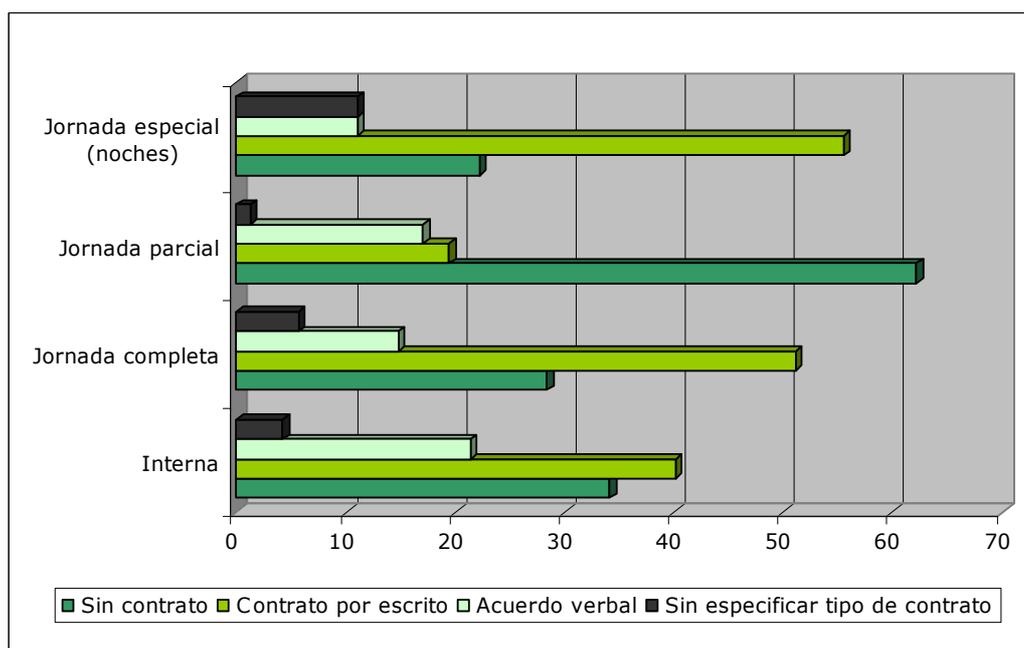
La falta de contrato podría estar favorecida por la propia regulación legal que afecta a este sector; es decir, **el Régimen Especial de Hogar no establece la obligatoriedad de firmar un contrato por escrito** ni de registrarlo en una oficina de empleo, cuestión que en sí misma no favorece la contratación. Por eso, la inexistencia de contrato no puede considerarse algo irregular (aunque sí lo es el hecho de no cotizar en los casos en los que es obligatorio hacerlo) aunque sí coloca a la persona trabajadora en una situación de indefensión ante posibles conflictos con su empleador/a, al no contar con un documento escrito en el que queden reflejadas claramente sus condiciones de trabajo.

El grupo de personas que no cuentan con contrato laboral es más numeroso en el caso de las personas trabajadoras de nacionalidad española (casi el 60%). Y es que las extranjeras tienen una mayor necesidad de ver regulada su situación dentro de nuestro mercado laboral. En cuanto a los contratos por escrito, el 31,6% de las extranjeras lo han firmado mientras que en el caso de las autóctonas, este porcentaje apenas supera el 26%.

También **el tipo de contrato parece estar condicionado por el nivel de estudios. A menor nivel académico, se hace más probable el trabajo sin contrato**, mientras que conforme aumenta el nivel educativo, el porcentaje de quienes cuentan con un contrato por escrito se incrementa. Sin embargo, las variables de carácter sociodemográfico como la edad o la nacionalidad, no determinan de forma significativa esta cuestión aunque quizá pueda ser algo menor –aunque no significativa– la proporción de personas extranjeras con contrato escrito. Y es que este colectivo precisa contar con permiso de trabajo y de residencia, por lo que en primer lugar tienen que salvar este escollo, antes de poder ser contratadas.

Por otro lado, y desde el punto de vista de las condiciones laborales, se han encontrado algunas diferencias significativas. **El empleo sin contrato resulta más habitual en el caso de aquellas personas que trabajan a jornada parcial**; de hecho, según los datos manejados, el 62% de las personas que trabajan por horas lo hacen sin ningún tipo de contrato que les ampare, mientras que en otras modalidades de empleo (interna, jornada parcial, jornada especial de noche) es más frecuente contar con un contrato por escrito.

Gráfico 36: Tipo de contrato según tipología de jornada

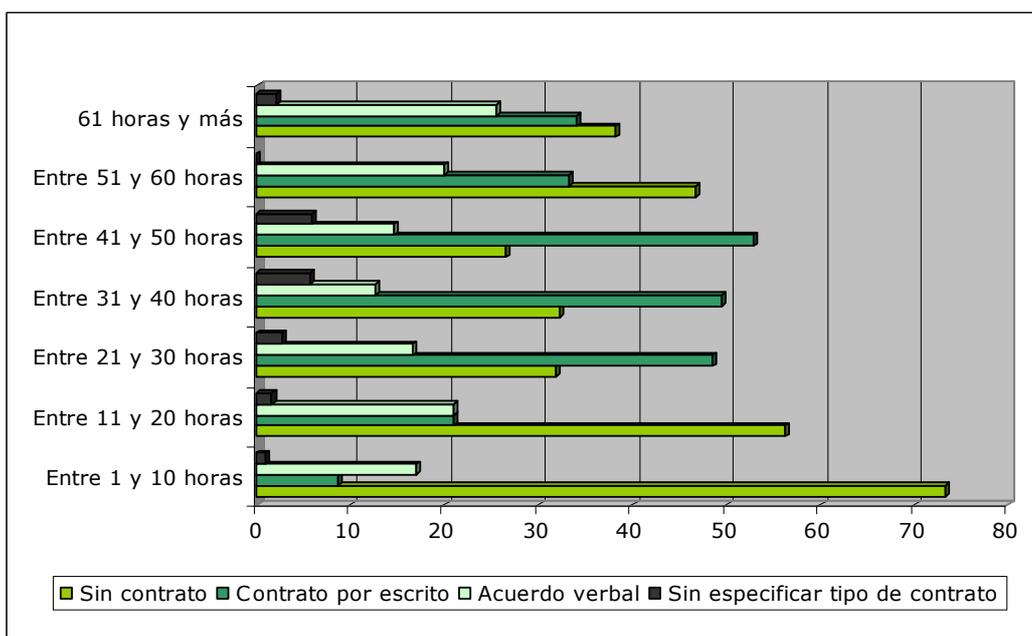


Fuente: Encuesta sobre servicios domésticos y servicios personales en el hogar. OBNE 2009.

Cuando el empleo en este sector es de carácter continuo, se incrementa la proporción de personas que han firmado un contrato por escrito. Esto nos indica que unas condiciones de trabajo establecidas por escrito pueden favorecer un mayor tiempo de permanencia en el hogar en el que se trabaja, es decir pueden favorecer un tipo de empleo menos ocasional y más continuo.

Según el análisis realizado, el nº de horas de trabajo y la remuneración están directamente relacionadas con este asunto. Así, **cuanto menor es el número de horas de trabajo, es más común trabajar sin contrato**, mientras que a partir de las 20 horas de trabajo a la semana es mayor el porcentaje de quienes disponen de un contrato por escrito. A partir de las 50 h/semana, de nuevo vuelve a ser más habitual trabajar sin contrato. Asimismo, **las personas con niveles salariales más bajos suelen trabajar sin contrato, mientras que en el caso de salarios más elevados, es más habitual tener un contrato por escrito.**

Gráfico 37: Tipo de contrato según nº de horas de trabajo a la semana

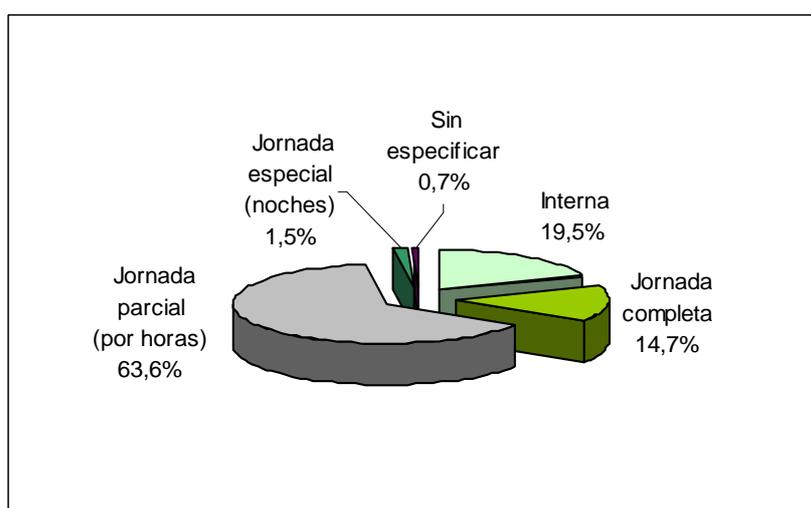


Fuente: Encuesta sobre servicios domésticos y servicios personales en el hogar. OBNE 2009.

JORNADA, HORARIOS Y VACACIONES

En primer lugar vamos a tratar de conocer cuáles son los **TIPOS DE JORNADA** más habituales en este sector; si existe una jornada especialmente utilizada en este tipo de actividades o si por el contrario existen diferentes modalidades. Al mismo tiempo trataremos de analizar qué grupos de trabajadores/as trabajan en una u otra modalidad, es decir, qué variables determinan que una persona trabaje como interna, a jornada completa, jornada parcial o con una jornada especial.

Gráfico 38: Tipo de jornada laboral



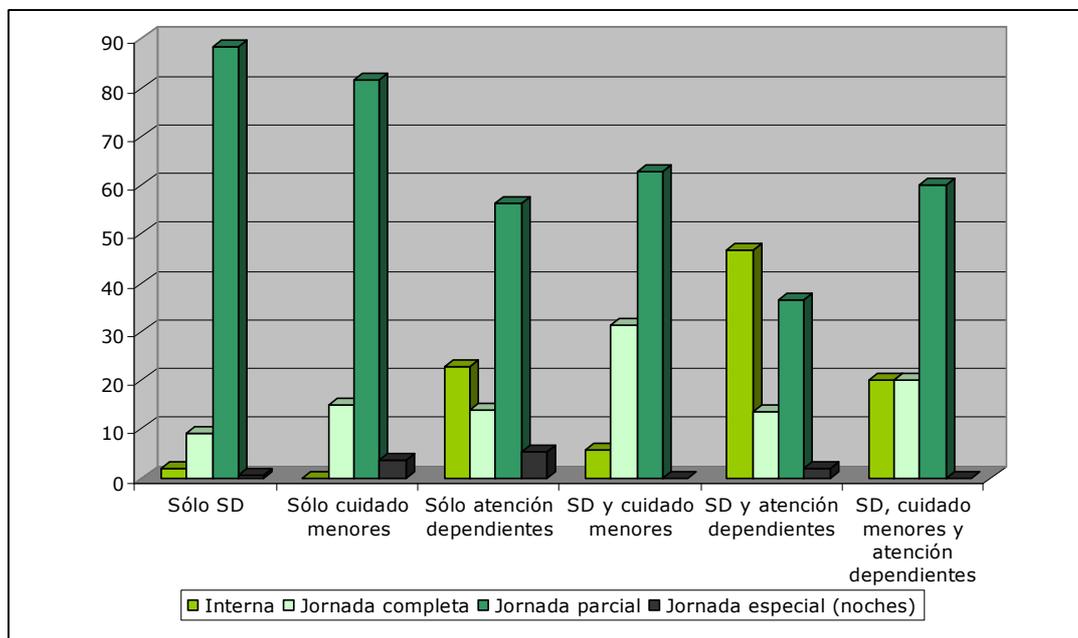
Fuente: Encuesta sobre servicios domésticos y servicios personales en el hogar. OBNE 2009.

Tal y como se aprecia en el Gráfico 38, **la modalidad más habitual en el empleo de hogar es el trabajo a jornada parcial** (por horas); es realizado por el 63,6% de las personas participantes en este estudio. La segunda modalidad más utilizada es el trabajo como interna (19,5%), seguido del trabajo a jornada completa (14,7%). Las jornadas especiales (noches) tan solo son realizadas por el 1,5%.

Esta importancia del trabajo a jornada parcial en el sector podría deberse a la existencia de una mayor demanda de empleo de hogar por horas que a jornada completa. Es decir, los hogares navarros precisarían en mayor medida cubrir necesidades concretas, en momentos del día puntuales y menos, disponer de una persona empleada durante una jornada laboral de 8 horas. (Las internas suponen un caso muy concreto y su actividad también responde a unas necesidades concretas y más relacionadas con la atención a personas dependientes).

Si atendemos a la variable nacionalidad, podemos encontrar algunas diferencias importantes. **La proporción de personas extranjeras que trabajan a jornada parcial es menor que en el conjunto del sector:** un 51,8%, y sin embargo adquiere una mayor importancia el trabajo como internas que es realizado por el 29,1% de las extranjeras.

Gráfico 39: Tipo de jornada según actividad



Fuente: Encuesta sobre servicios domésticos y servicios personales en el hogar. OBNE 2009.

En el caso de las personas que se dedican al cuidado de personas dependientes (ya sea de forma exclusiva o compaginándolo con el servicio doméstico), **la modalidad de jornada interna adquiere un mayor protagonismo.** Así, en actividades

solo de atención a dependientes alcanza casi el 23% y en actividades de atención a dependientes y servicio doméstico llega incluso al 47%, convirtiéndose en la opción mayoritaria para quienes compaginan ambos tipos de actividad.

Del mismo modo, el tipo de hogar también condiciona la elección de la jornada laboral. **Dado que las actividades de atención a dependientes suelen ser más frecuentes en hogares en los que viven personas ancianas solas, es este tipo de hogar el que más habitualmente contrata los servicios de un/a trabajador/a interno/a.** El 43,7% de las personas que trabajan en estos hogares lo hacen bajo esta fórmula de jornada.

La media de DÍAS DE TRABAJO en este sector es de 5 días a la semana; así lo afirma el 52,8% de las personas participantes en el estudio, quienes suelen realizar su jornada semanal de lunes a viernes. En segundo lugar se encuentran las personas que trabajan 6 días a la semana (16,5%), principalmente de lunes a sábado aunque existen otras fórmulas como por ejemplo el trabajo en días alternos (Lunes, Miércoles, Viernes) o jornadas en las que se trabaja el fin de semana y se libra un día entre semana. Aunque la media de días de trabajo a la semana es similar tanto en personas trabajadoras autóctonas como extranjeras, en el caso de estas últimas, la proporción de quienes trabajan 5 días a la semana es algo menor (un 48,3%) mientras que se incrementa el porcentaje de quienes dedican 6 días semanales (el 23,6% frente al escaso 6,1% de las autóctonas).

Las personas que trabajan como internas trabajan más días a la semana (una media de 6 días), **mientras que el resto** (jornada completa y jornada parcial) **trabajan principalmente de lunes a viernes.**

En cuanto al número de **HORAS DE TRABAJO, la media se sitúa en torno a las 27 horas a la semana,** es decir, por debajo de las 40 horas semanales que como máximo corresponderían a una jornada completa dentro del sector. Estos primeros datos ya nos están demostrando la importancia de la jornada parcial como tipo de jornada más habitual en el sector. El personal interno cuenta con jornadas mucho más amplias; la media alcanza en este grupo las 70 horas semanales. El porcentaje de personas que han afirmado trabajar más de 40 horas alcanza casi el 17%, dato que se corresponde sobre todo con personas extranjeras que trabajan como internas.

"Las internas, las que trabajan internas con las que están expuestas..." "Es que casi no hay horario" "Son las 24 horas"

(GRUPO CONTRASTE Inmigrantes).

"... las que sí es probable que las metan las 40 horas semanales son las extranjeras". "Y las que viven en la casa más, las 24 horas prácticamente"

(GRUPO CONTRASTE Autóctonas).

Quienes trabajan a jornada completa lo hacen una media de 37 horas a la semana, mientras que en jornadas parciales la media es tan solo de 15 horas.

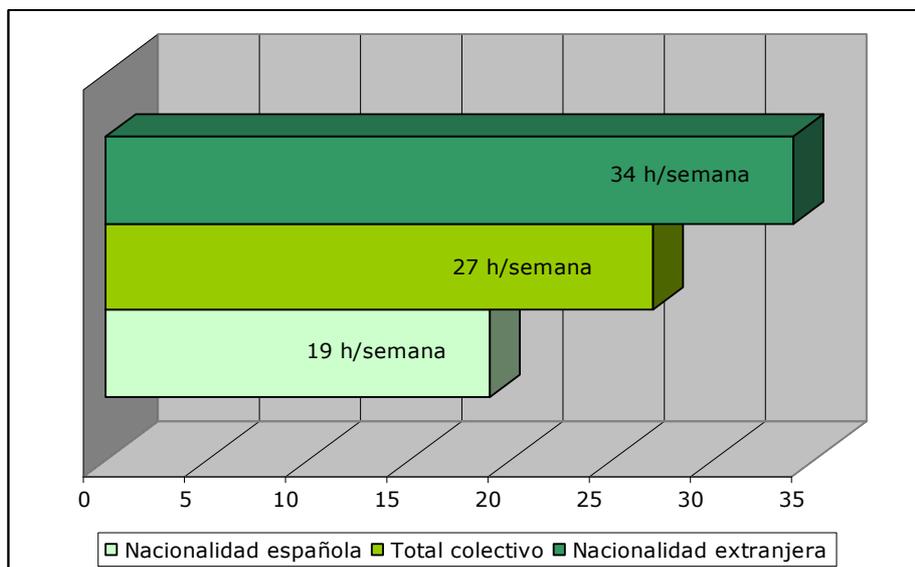
Lo mismo ocurre si tomamos como referencia el número de horas de trabajo al día. **Aunque la media se sitúa en torno a las 5 horas/día, el tiempo de trabajo diario también depende de la modalidad de jornada.**

Las horas de trabajo también se ven incrementadas en el caso de aquellas personas con menor antigüedad en la vivienda actual. Es decir, en antigüedades entre 4 y 5 meses, el tiempo medio de trabajo se incrementa en 10 horas respecto a la media general, llegando así a las 37 horas de trabajo a la semana. En el otro extremo y con una media de 21 horas a la semana se encontrarían las personas que llevan entre 10 y 20 años trabajando en la misma vivienda.

Considerando la variable **edad**, no se han encontrado diferencias muy amplias entre unos tramos y otros, si bien **la media de horas a la semana más elevada es la que corresponde al grupo de personas mayores de 45 años: 29 horas/semana.**

Pero sin duda, **las mayores diferencias se encuentran en función de la nacionalidad.** El siguiente gráfico refleja muy claramente la situación en la que se encuentran tanto las personas de nacionalidad extranjera como las autóctonas en relación con la media de horas del total del sector. **Las extranjeras trabajan, de media, 15 horas más a la semana que las españolas** y se encuentran por encima de la media del sector que como hemos comentado se sitúa en torno a las 27 horas/semana. En el otro extremo, y por debajo de esta media se encuentran las personas de nacionalidad española cuya media es de 19 horas/semana.

Gráfico 40: N° medio de horas de trabajo a la semana



Fuente: Encuesta sobre servicios domésticos y servicios personales en el hogar. OBNE 2009.

Aunque no es muy elevado, sí es importante tener en cuenta el porcentaje de **personas que se encuentran trabajando por encima de lo que establece la Ley: el 17% trabaja más de 40 horas a la semana y un 11,5% más de 9 horas al día.**

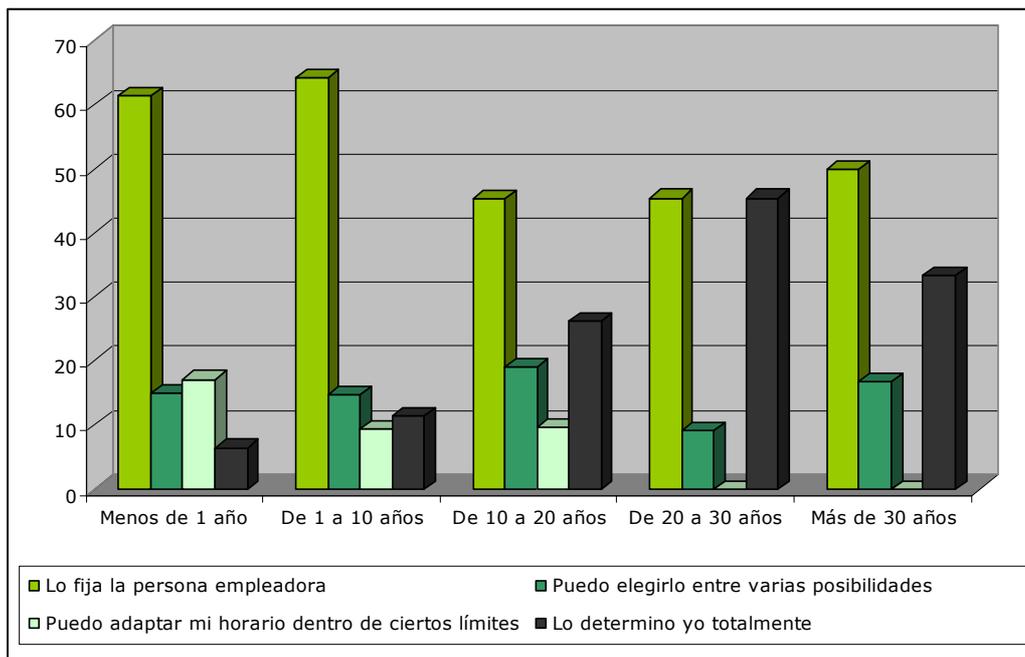
Tabla 25: Horas de trabajo

Nº de horas a la semana		Nº de horas al día	
Entre 1 y 10 horas	34,2%	Menos de 1 hora	4,1%
Entre 11 y 20 horas	21,0%	De 1 a 2 horas	6,7%
Entre 21 y 30 horas	12,7%	De 2 a 4 horas	33,5%
Entre 31 y 40 horas	15,3%	De 4 a 6 horas	21,2%
Entre 41 y 50 horas	6,0%	De 6 a 8 horas	10,2%
Entre 51 y 60 horas	2,6%	De 8 a 10 horas	13,9%
61 horas y más	8,3%	De 10 a 15 horas	6,7%
		15 horas o más	3,7%
Total (n)	568	Total (n)	567
Nº medio de horas	27 horas	Nº medio de horas	5 horas

Fuente: Encuesta sobre servicios domésticos y servicios personales en el hogar. OBNE 2009.

En cuanto a la fijación del horario, **en la mayoría de los casos (el 61,6%), los horarios son establecidos por la persona empleadora aunque cuanto más experiencia se tiene en el sector es más frecuente que el propio trabajador o trabajadora sea quien elija su horario laboral.**

Gráfico 41: "¿Quién establece su horario laboral?", según antigüedad en el sector



Fuente: Encuesta sobre servicios domésticos y servicios personales en el hogar. OBNE 2009.

Según la información recogida de los grupos de contraste, los horarios son fijados inicialmente por la persona empleadora en función de sus necesidades. Posteriormente, y cuando ya se conoce más a la persona empleada, es ésta quien tiene la opción de variar esos horarios. Esta flexibilidad se amplía todavía más en el caso de aquellas personas que trabajan por horas en varias viviendas.

"... puedes tener ahí una flexibilidad de decir oye pues mira, o ella misma, o él, en vez de venir a las dos veinte a las nueve, si me viene bien voy, o si no puedes venir hoy veinte mañana, según cómo trabajes y cuando trabajes; si trabajas todos los días de la semana estas horas, el horario lo pone el empleador; si trabajas como trabajamos: hoy aquí, mañana allá, pasado en el otro lado, dos horas aquí, una aquí, otra aquí, lo puedes variar, entonces eso depende de la circunstancia"

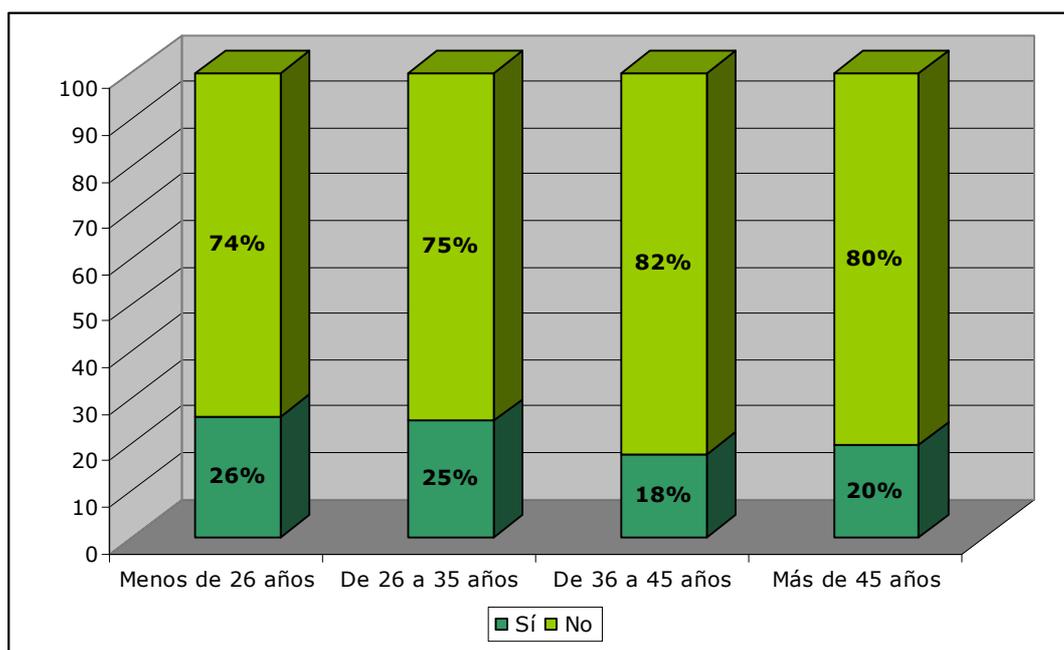
(GRUPO CONTRASTE Autóctonas).

Las HORAS EXTRAS no suelen ser muy frecuentes; de hecho, el 74,8% de las personas encuestadas afirma no realizar horas por encima de su horario habitual. En este punto es necesario detener un momento el análisis y centrarnos en una cuestión muy importante: ¿qué se considera *horas extra*? El RD 1424/1985 que regula la relación laboral en este tipo de actividades, considera horas extraordinarias aquellas que se efectúan por encima de las 40 horas semanales. Si tenemos en cuenta este dato, las cifras sobre realización de horas extras obtenidas en nuestro estudio serían más altas. Esto nos está indicando que en muchos casos ni siquiera las personas trabajadoras son conscientes de que están trabajando por encima de lo que se considera una jornada habitual normal.

Dentro del grupo de quienes sí realizan horas extra, **una tercera parte recibe algún tipo de compensación económica** por ello, siendo menos habitual la compensación con días libres, mientras que un 24,2% afirma no recibir ningún tipo de compensación por las horas extras. Estas cifras son muy parecidas para todos los perfiles de trabajadores/as de hogar, sin embargo, sí se ha observado alguna pequeña variación atendiendo a la nacionalidad. **La proporción de personas extranjeras que admiten realizar horas extras es 2 puntos porcentuales superior que en el caso de las autóctonas** (un 22%).

El perfil de las personas que afirman realizar horas extras se correspondería con el de una mujer de nacionalidad extranjera, procedente de América Latina y que trabaja con jornada parcial. Además, **el trabajo por encima del horario habitual suele ser más frecuente entre el grupo de personas jóvenes** tal y como se aprecia en el siguiente gráfico. De hecho, el porcentaje de realización de horas extras es del 26% en el grupo de menores de 26 años, mientras que para el tramo de los 36 a los 45 años apenas alcanza el 18%.

Gráfico 42: "¿Suele realizar horas de trabajo por encima de su horario habitual?", según edad

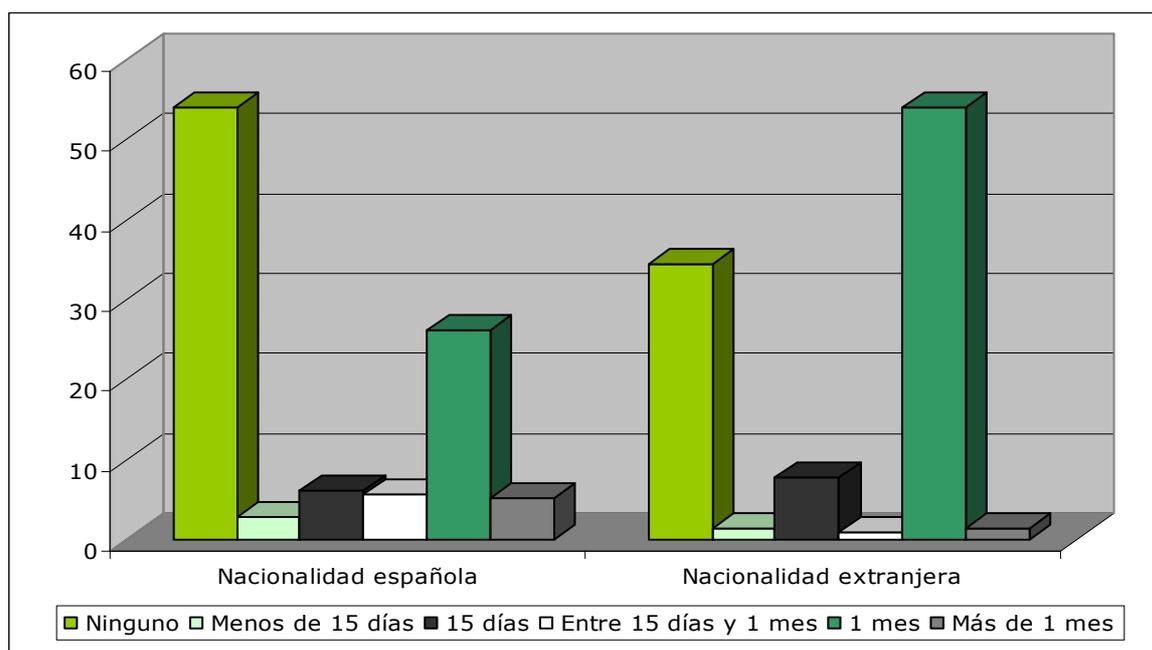


Fuente: Encuesta sobre servicios domésticos y servicios personales en el hogar. OBNE 2009.

En cuanto a las **VACACIONES**, existen dos tipos de perfiles mayoritarios que representan el 85% del total (un 42,6% cada uno): **aquellas personas que no disfrutan de días de vacaciones y aquellas que cuentan con 1 mes de permiso**. Esta cercanía en los porcentajes obtenidos encaja con la diversidad de opiniones recogidas en los grupos de contraste finales.

El hecho de disponer o no de estos días de permiso retribuido varía tal y como se aprecia en el siguiente gráfico, **en función de la nacionalidad**. El 54% de las personas de nacionalidad española admiten no contar con ningún día de vacaciones, mientras que en el caso de las extranjeras, casi ese mismo porcentaje (el 54,2%) afirma disponer de 1 mes de vacaciones al año. Sin embargo hay que tener en cuenta que dentro del grupo de personas de nacionalidad latinoamericana, el 36% no dispone de ningún día para el disfrute de sus vacaciones.

Gráfico 43: Días de vacaciones según nacionalidad

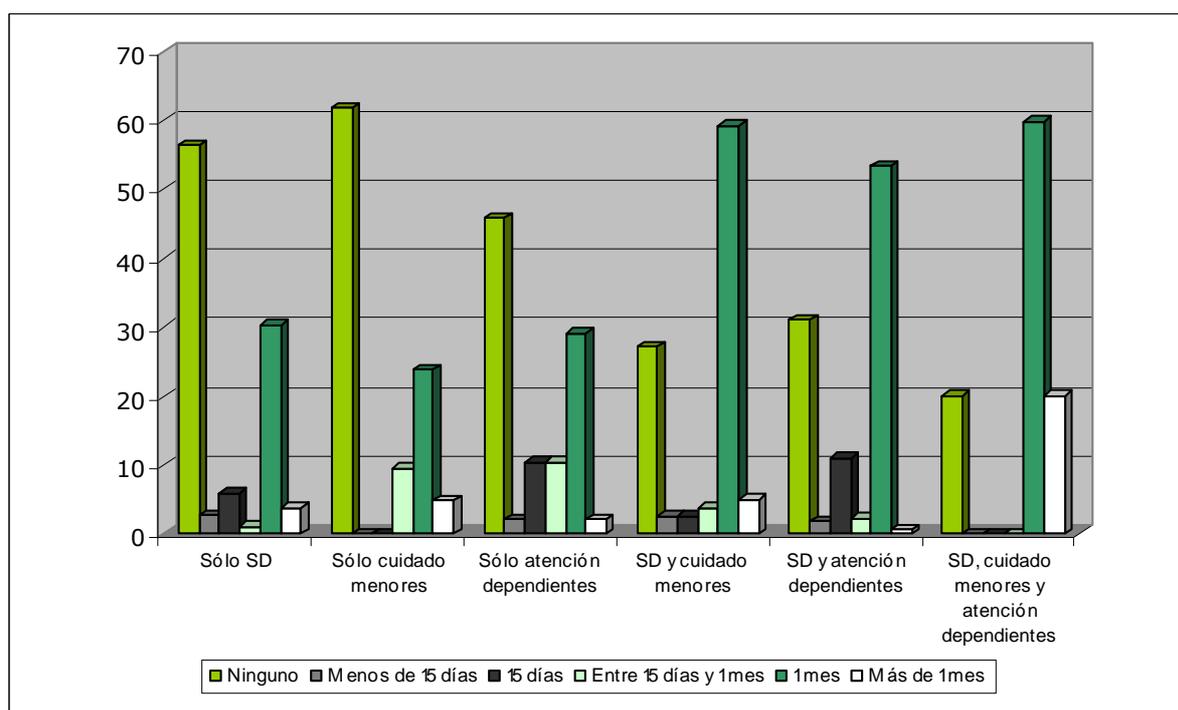


Fuente: Encuesta sobre servicios domésticos y servicios personales en el hogar. OBNE 2009.

Del mismo modo, los días de vacaciones dependen de la experiencia en el sector. Es decir, **el nº medio de días de vacaciones va aumentando conforme se va adquiriendo una mayor experiencia**. Así, entre los 3 y 5 años de antigüedad es cuando se alcanza el mayor nº de días de vacaciones (21 días), para volver a descender de nuevo hasta los 13 días en el caso de antigüedades superiores a los 30 años.

El disfrute de las vacaciones también depende del tipo de actividad; de hecho, en los casos en los que se realiza una sola actividad (sólo SD, sólo cuidado de menores o sólo atención a personas dependientes), la media de días de vacaciones se encuentra entre los 12 y 14 días al año. Sin embargo, cuando estas actividades se compaginan con servicio doméstico entonces la media aumenta hasta los 19 días en el caso de compaginarlo con la atención a dependientes, 22 días para quienes lo compaginan con el cuidado de menores y 25 días de vacaciones para quienes trabajan realizando los 3 tipos de actividades. Es decir, **cuantos más tipos de actividades se realizan, mayor es el número de días de permiso vacacional**.

Gráfico 44: Días de vacaciones según tipo de actividad



Fuente: Encuesta sobre servicios domésticos y servicios personales en el hogar. OBNE 2009.

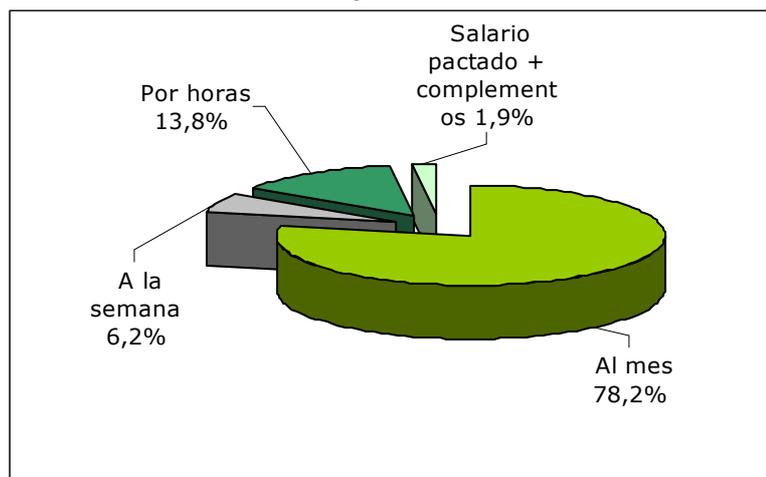
Las vacaciones también varían de forma significativa en función de la tipología de jornada, ya que tanto los datos obtenidos de la encuesta como la información recogida de los grupos de contraste así lo determinan. Para todos los tipos de jornada, lo más habitual es contar con un mes de vacaciones (remuneradas), mientras que en el caso de las personas que trabajan por horas, el 56,4% no dispone de dichos días de permiso. Así por ejemplo, para jornadas completas la media de vacaciones es de 25 días, para las personas que trabajan como internas es de 22 días, mientras que en jornadas parciales se reduce a algo más de la mitad (12 días).

"Por horas cuando trabajas no tienes vacaciones. Claro que te las puedes dar pero no cobras" "Puedes coger cuanto quieres, pero no se pagan"
(GRUPO CONTRASTE Inmigrantes).

REMUNERACIÓN

El tipo de remuneración más utilizado en este sector es el salario mensual que percibe el 78,2% de las personas encuestadas. En el caso de aquellas que trabajan con jornada parcial, el salario mensual sigue siendo mayoritario aunque también adquiere un peso importante el salario por horas (un 21%).

Gráfico 45: Tipo de salario



Fuente: Encuesta sobre servicios domésticos y servicios personales en el hogar. OBNE 2009.

Si tenemos en cuenta la tipología de empleo, cuánto más continuo sea éste, es más habitual recibir la remuneración al mes. De esta forma, dentro del grupo de personas que trabajan por temporadas, el 75% recibe su salario al mes y un 20% cobra por horas. En el caso de quienes trabajan en este sector de forma ocasional, el 55% cobra al mes, un 26% lo hace por horas y el 16% lo recibe semanalmente. Suele ser muy poco habitual recibir un salario con complementos.

La media de salario al mes se sitúa en torno a los 500€, cantidad inferior al SMI establecido para empleados/as de hogar que está cifrado en 624 €/mes para el año 2009. De hecho, un 37,5% de las personas encuestadas determina que su salario se encuentra por debajo de esta cantidad mínima establecida. Según un estudio de la Universidad de Valencia realizado por Isabel Plá en relación con la informalidad que afecta al sector de los servicios domésticos y personales en el hogar ⁴⁸, los motivos que explicarían este bajo nivel salarial se encontrarían en las propias características del sector que resultan cuando menos peculiares en comparación con otro tipo de actividades laborales. "(...) resulta determinante el hecho de que estamos ante una actividad informal con escaso grado de organización, basada en relaciones muy individualizadas en las que las referencias relevantes no son las normas legales. (...) La ausencia de convenio o de otras formas de Negociación Colectiva, lleva a una fijación individualizada del salario, el cual frecuentemente es propuesto/impuesto unilateralmente por la empleadora". Este bajo nivel salarial también puede ser debido a la propia evolución ascendente de la oferta de mano de obra por efecto sobre todo del fenómeno de la inmigración. Al contar con un mayor volumen de mano de

⁴⁸ PLA JULIÁN, Isabel; "Informalidad del empleo y precariedad laboral de las empleadas de hogar", Serie de investigaciones 2003-2004, Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, pág 197.

obra (sobre todo inmigrante), hay mayor competencia por lo que se suelen aceptar peores condiciones salariales con tal de disponer de un empleo⁴⁹.

Tabla 26: Salario neto

Salario neto al mes		Salario neto a la hora	
Total (n)	384	Total (n)	75
Menos de 100 €	2,3%	Menos de 5 €	1,2%
Entre 100 € y 500 €	40,6%	Entre 6 € y 10 €	73,2%
Entre 500 € y 1.000 €	51,6%	Entre 11 € y 30 €	15,9%
Entre 1.000 € y 1.500 €	5,2%	51 € ó más	1,2%
Más de 1.500 €	0,3%		
Salario medio al mes	500 €	Salario medio a la hora	10 €

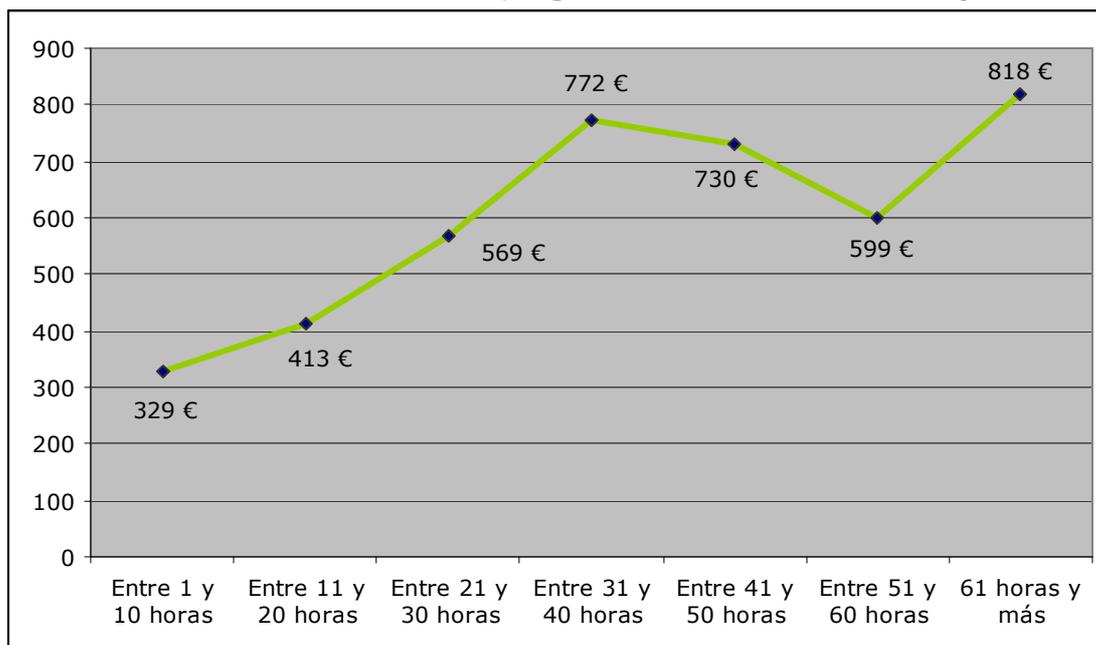
Fuente: Encuesta sobre servicios domésticos y servicios personales en el hogar. OBNE 2009.

Dentro del conjunto de personas que han participado en este estudio, **se han podido encontrar situaciones muy extremas**: desde casos en los que el salario neto al mes alcanza los 1.200€-1.300€ e incluso los 2.600€, hasta personas que cobran menos de 50€/mes. Estas enormes diferencias están directamente relacionadas con el número de horas de trabajo o el tipo de jornada, aunque también existen otras variables como la nacionalidad, en las que se han podido encontrar algunas diferencias salariales.

La remuneración está directamente relacionada con la duración de la jornada. Es decir, **a mayor número de horas de trabajo, mayor es la remuneración.** Así, quienes trabajan menos de 20 horas, suelen recibir un salario neto menor a los 500 €/mes, mientras que quienes trabajan más horas, pueden llegar a cobrar entre 600 € y 700 €, incluso alcanzar una remuneración de 800 € en el caso de quienes trabajan más de 60 horas a la semana. A pesar de esta tendencia ascendente, el siguiente gráfico muestra un descenso en el nivel salarial para el tramo de las 41 a las 60 horas.

⁴⁹ Es importante destacar el porcentaje de personas que no han querido especificar su salario o simplemente no han respondido a esta pregunta del cuestionario (el 36,3%).

Gráfico 46: Remuneración media al mes, según número de horas de trabajo a la semana



Fuente: Encuesta sobre servicios domésticos y servicios personales en el hogar. OBNE 2009.

Por tanto, **si existe una relación directa entre duración de la jornada y remuneración, entonces también existirá una relación con respecto a la tipología de esa jornada.** Es decir, las personas que trabajan bajo la modalidad de interna reciben una remuneración media elevada (814 € de media), mientras que quienes trabajan como externas (jornada completa, jornada parcial o jornada especial) alcanzan una media mensual de 482 €. La explicación se encuentra en que las internas trabajan un mayor número de horas al mes que las externas. Por eso, para comparar en igualdad de condiciones el salario en uno y otro caso, ha sido preciso calcular la media de remuneración a la hora. Para ello se ha tomado como referencia las 10 horas que trabajan de media las internas, lo que supone un total de 360 horas al mes. El salario medio por hora calculado es de 2 €/hora mientras que en el caso de las externas alcanza, como ya veremos más adelante, los 10 €/hora. Es decir, **dejando de lado el número de horas de trabajo, el empleo como externa está mejor remunerado que el de interna.**

"El salario es muy mínimo para los que estamos sin papeles (...) a mí me paga cinco cincuenta la hora, y veo que (...) chicas que trabajan por horas, ni siquiera cumplen la hora, yo he visto catorce euros la hora, entonces yo veo la diferencia en ese sentido"

(GRUPO CONTRASTE Inmigrantes).

"... son ochocientos veinte euros un auxiliar en (...), pues cuarenta horas a la semana, y yo es que trabajo siete horas a la semana (...) yo estoy ganando ahora quinientos y pico euros por trabajar cuatro días a la semana"

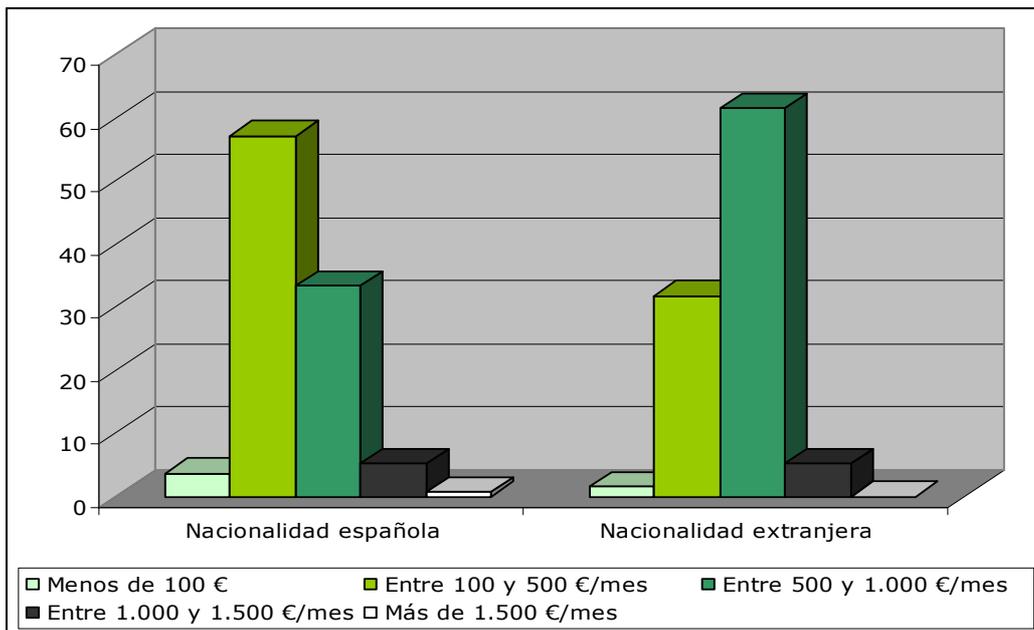
(GRUPO CONTRASTE Autóctonas).

Es decir, existe una preferencia por trabajar con jornada parcial, cuestión que explicaría ese mayor porcentaje de personas que trabajan bajo este tipo de jornada en el sector que nos ocupa.

También la remuneración es diferente en función de la edad de las personas trabajadoras, por eso más de la mitad de las menores de 26 años cobran entre 100 € y 500 € mientras que en tramos de edad superiores es más importante el porcentaje de quienes cobran entre 500 € y 1.000 €.

En cuanto a las principales actividades que se llevan a cabo en este sector, podríamos afirmar que **a mayor diversificación de las tareas, mayor salario**, ya que quienes sólo realizan un tipo de actividad (servicio doméstico, o cuidado de menores o atención a dependientes) suelen contar con un salario entre 100 € y 500 € (a excepción de quienes solo trabajan en el cuidado a personas dependientes que cobran algo más de 600 €), mientras que quienes compaginan varias actividades alcanzan niveles superiores (entre 500 € y 1.000 €).

Gráfico 47: Salario neto al mes, según nacionalidad



Fuente: Encuesta sobre servicios domésticos y servicios personales en el hogar. OBNE 2009.

Tal y como puede apreciarse en el Gráfico 47, **el salario medio de las personas extranjeras es superior al que obtienen de media las autóctonas**. El sueldo medio al mes de estas últimas es de unos 468 € y por tanto inferior al que perciben de media otras nacionalidades de la Unión Europea (517 €), y también inferior al que perciben los/as trabajadores/as de nacionalidad latinoamericana (610 € de media). De hecho, **el salario medio de las personas extranjeras es 130 € superior al que perciben las españolas**

(598 € frente a 468 €). **Esto se debe a que**, en líneas generales, **las extranjeras trabajan más horas** y tienen por tanto, jornadas de trabajo más amplias que implican una mayor remuneración. Con el fin de comparar mejor la situación de uno y otro colectivo en relación a su remuneración, se ha calculado el salario a la hora dividiendo el salario medio percibido al mes, entre las horas totales trabajadas también al mes. Los resultados nos muestran que **las personas de nacionalidad española tienen una remuneración media de 3,9 €/hora, mientras que en el caso de las extranjeras se reduce a 3,3 €/hora**. Estos últimos datos coinciden en mayor medida con la opinión de las propias trabajadoras inmigrantes, quienes han manifestado recibir una menor remuneración que las autóctonas. Las autóctonas por su parte también están de acuerdo e incluso creen que son las propias personas inmigrantes las que están dispuestas a trabajar con menor salario con tal de disponer de un empleo.

"... siempre les pagan más a las de aquí" "o más o igual, pero más a extranjeras no"

(GRUPO CONTRASTE Inmigrantes).

"Cobran bastante menos, y lo sé porque las casas que voy, todas han tenido extranjeras y les pagaban mucho menos"

" Si pueden pagarles menos les pagarán menos"

"Y ellas piden menos"

(GRUPO CONTRASTE Autóctonas).

Por tanto, **existe un grupo importante de variables que de una u otra forma determinan el nivel salarial** en este sector que están relacionadas tanto con las características del empleo como con las características sociodemográficas de las personas empleadas.

En el caso de quienes cobran por horas, la distribución del salario es muy similar a la que hemos presentado para la remuneración al mes. El grupo mayoritario en este caso es el de aquellas personas que cobran entre 6 € y 10 € la hora, **siendo el salario medio a la hora de 10 €**. Esta cantidad se encuentra por encima del SMI específico para los/as empleados/as de hogar establecido por el Gobierno para el año 2009 y que se sitúa en los 4,89 €/hora.

Las pagas extraordinarias no suelen ser muy habituales; el 61,9% afirma no recibir este tipo de remuneración, cuando la Ley determina el derecho de estas personas a percibir dos pagas extraordinarias (una en Junio y otra en Diciembre) en proporción al tiempo trabajado cada semestre. Por tanto, este aspecto no se está cumpliendo en la realidad y tan sólo un 38,1% sí está percibiendo este tipo de compensación económica. La opinión de las trabajadoras autóctonas es que en la mayor parte de los casos no se cobran

pagas extraordinarias y en todo caso lo que se percibe finalmente no son las pagas enteras sino sólo medias pagas.

"Enteras no, medias sí"

"Es que para la empleada del hogar la ley es medias"

(GRUPO CONTRASTE Autóctonas)

Además, el incremento de la demanda de empleadores/as de hogar, provocado por la actual situación económica, ha provocado que las propias personas empleadoras reduzcan el salario e incluso dejen de pagar este tipo de remuneración extra.

"Yo creo que las personas contratantes eran conscientes, les daban sus medias pagas, quizás les pagaban las horas extras, pero cuando ha habido más demanda pues ha decidido decir yo no te pago las horas extras"

(GRUPO CONTRATE Inmigrantes).

Dentro del análisis sobre la remuneración, es conveniente tener en cuenta la situación de **aquellas personas que trabajan en más de 1 vivienda** y conocer el salario total que reciben de todas ellas. Según se muestra en la siguiente tabla, **la cantidad media suele rondar los 740 € mensuales**.

Gráfico 48: Salario neto total del conjunto de viviendas en las que trabaja
(sólo en el caso de quienes trabajan en más de 1 vivienda)

Salario neto total al mes	
Total (n)	79
Entre 100 € y 500 €	19,0%
Entre 500 € y 1.000 €	50,6%
Entre 1.000 € y 1.500 €	29,1%
Más de 1.500 €	1,3%
Salario medio total/mes	740 €

Fuente: Encuesta sobre servicios domésticos y servicios personales en el hogar. OBNE 2009.

Con el fin de conocer la importancia que tiene la remuneración en los hogares de los/as trabajadores/as, se incluyó la siguiente pregunta en el cuestionario: "¿Su remuneración por este trabajo es el sueldo principal de la unidad familiar o es un sueldo complementario?". Las respuestas obtenidas no permiten hacer una conclusión determinante para el conjunto del sector, ya que los porcentajes se acercan bastante entre sí. **Un 41,1% afirma que la remuneración en este sector representa su sueldo principal mientras que un 51,7% afirma que es complementario**. Los grupos de contraste finales han determinado que incluso en la actual situación económica, el porcentaje de salario principal podría ser más elevado. Es decir, existe la percepción de que

cada vez son más las familias para las que el empleo de hogar supone su remuneración principal, sobre todo en el caso de las personas inmigrantes.

"Hoy en día pues igual será el sueldo único si el marido está en paro..."
(GRUPO CONTRASTE Autóctonas).

Así, podemos encontrarnos con diferentes perfiles de trabajadores/as. Las personas cuya remuneración representa el salario principal de su familia, suelen ser personas menores de 40 años y de nacionalidad extranjera que trabajan como internas compaginando servicio doméstico y atención a dependientes. Este perfil cambia significativamente si tenemos en cuenta a quienes han afirmado que su salario es complementario. En este caso se trata de personas mayores de 45 años, de nacionalidad española y que trabajan con jornada parcial realizando mayoritariamente actividades relacionadas con el cuidado de menores. Y es que el tipo de salario varía significativamente en función de la nacionalidad, ya que para el 74% de las personas de nacionalidad española su sueldo en el sector es complementario mientras que para el 57% de las extranjeras supone el sueldo principal de su unidad familiar. Es decir, mientras que **para las extranjeras su trabajo en este sector resulta relevante en tanto que de él obtienen el salario principal de su familia**, en el caso de las españolas suele ser un trabajo que complementa a otro principal desempeñado por ellas mismas o por otro miembro de la familia.

Tabla 27: Tipo de salario según nacionalidad

	Nacionalidad española	Nacionalidad extranjera
Es el sueldo principal	17,6	57,3
Es un sueldo complementario	73,9	36,6
Ns/Nc	8,6	6,1
Total (n)	245	358

Fuente: Encuesta sobre servicios domésticos y servicios personales en el hogar. OBNE 2009.

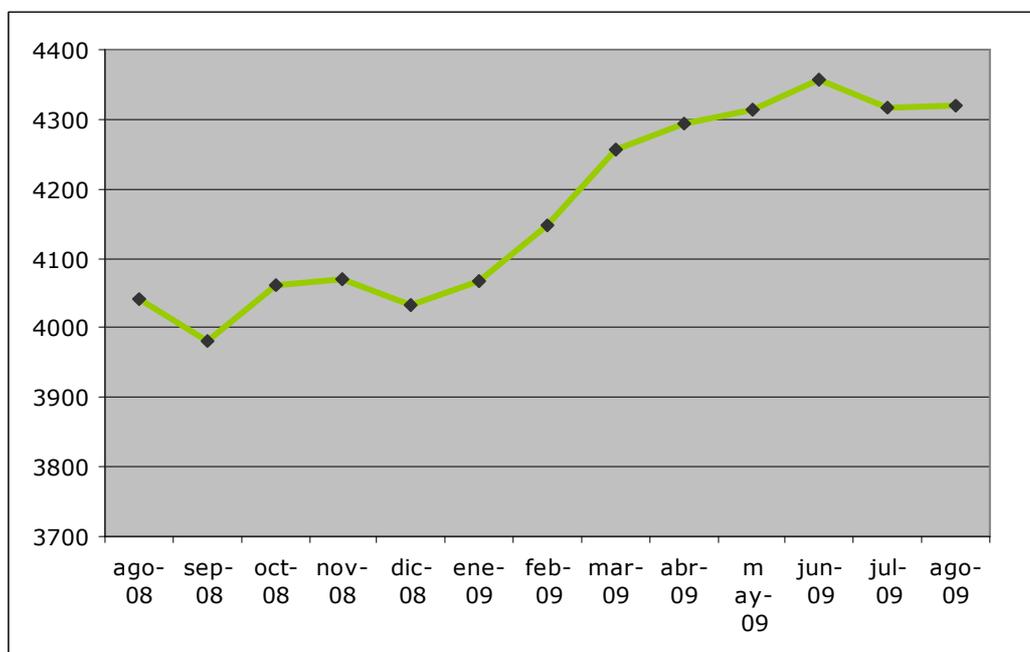
COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

Tampoco se ha podido observar una tendencia clara en el caso de la cotización a la Seguridad Social ya que **el 57% reconoce no cotizar mientras que un 43% sí lo hace**.

Según el RD 1424/1985, ¿a quién corresponde dar el alta en la Seguridad Social? A la persona titular del hogar cuando tenga contratada una persona como empleada de hogar

a su servicio de manera exclusiva y permanente⁵⁰ y a la propia persona trabajadora cuando trabaje en más de una vivienda durante al menos 72 horas al mes. A continuación vamos a comprobar si esto se está cumpliendo o no. Si seleccionamos a aquellas personas que trabajan sólo en una vivienda y que además lo hacen durante al menos 80 horas al mes, obtenemos que el 78% afirma que quien cotiza a la Seguridad Social es la persona empleadora, cumpliéndose así lo establecido por la Ley. Sin embargo, esto no se cumple en aquellas situaciones en las que la cotización debería correr a cargo de la persona trabajadora. Y es que del total de personas encuestadas, sólo el 17,8% declara encargarse de la cotización mientras que **un mayoritario 69,8% afirma que quien se encarga de esta gestión es la persona empleadora.**

Gráfico 49: Evolución afiliados/as Régimen Especial de Hogar - Navarra



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del MTIN (Seguridad Social)

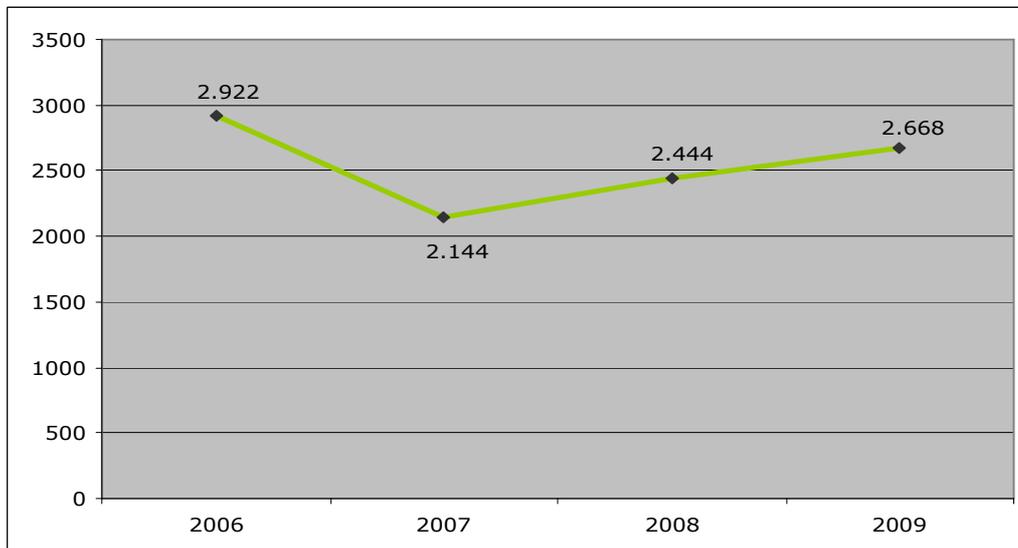
Aunque tradicionalmente este sector ha concentrado una parte importante del empleo sumergido, también es cierto que la cotización al Régimen Especial de Hogar ha ido aumentando llegando incluso a ser uno de los pocos regímenes (junto con el Régimen Especial Agrario) que ha visto incrementado el número de personas afiliadas a pesar de encontrarnos en plena situación de recesión económica. De hecho, según datos de la Seguridad Social que se recogen en el Gráfico 49, **durante el año 2008 el sector**

⁵⁰ La prestación del servicio se considera exclusiva y permanente cuando la persona empleada presta sus servicios con una duración de al menos 80 horas mensuales.

doméstico ha aumentado un 7% en Navarra lo que supone 286 nuevos empleos en este sector. En lo que llevamos de 2009 la tendencia está siendo la misma ya que en los últimos 8 meses el incremento ha sido muy cercano al que se produjo durante todo el año anterior. Con datos a 31 de Agosto de 2009, el número de personas afiliadas al Régimen Especial de Hogar ha aumentado en 253 personas alcanzando la cifra de 4.319 afiliadas. El sector de los servicios en el hogar se está convirtiendo por tanto en un espacio y una oportunidad de empleo dentro de la actual crisis económica

Pero **este incremento ha sido especialmente significativo en el caso de la población extranjera.** A pesar de que la afiliación de extranjeros/as a la Seguridad Social ha descendido en Navarra un 14,55% en Agosto de 2009 con respecto al mismo mes del año anterior, en el caso del Régimen Especial de Empleados/as de Hogar ha aumentado de forma consecutiva en los últimos años, hasta alcanzar la cifra de 2.668 afiliados/as extranjeros, que suponen el 9,7% del total de afiliados/as en nuestra Comunidad. Y es que, la actual crisis económica ha afectado más si cabe a aquellos sectores con mayor presencia de trabajadores/as extranjeros/as (Construcción, Hostelería y Comercio) lo que ha llevado, sobre todo a las mujeres, a trabajar en el sector de los servicios en el hogar.

Gráfico 50: Población extranjera afiliada al Régimen Especial de Empleados/as de Hogar – Navarra (datos a 31 de Agosto)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del MTIN (Seguridad Social)

Volviendo de nuevo a los datos de nuestro estudio, aunque la proporción de personas que cotizan a la Seguridad Social es bastante cercana a la de aquellas personas que no cotizan, sí se han podido encontrar algunas diferencias que permiten determinar qué perfiles de trabajadores/as se pueden encontrar en una u otra situación. **La mayoría de las españolas** (el 62,1%) **afirma cotizar a la Seguridad Social frente al 37,9% que**

admite no hacerlo. Este último dato podría corresponder a aquellas personas que reciben una menor remuneración y a las que no les interesa ver reducida la cantidad total de salario a percibir (la media salarial al mes de quienes admiten no cotizar es de aproximadamente 343€ mientras que en el caso de quienes sí cotizan, alcanza casi los 700€ mensuales).

En el caso de las personas con nacionalidad extranjera los porcentajes están más próximos entre sí aunque sigue siendo más habitual no cotizar (el 53,5% no cotiza y un 46,5% sí). Por tanto, no existe una tendencia clara dentro de este colectivo, cuestión que podría explicarse por las distintas motivaciones y situaciones en las que se encuentra. Por un lado, se niegan a cotizar, bien por desconocimiento o bien porque se encuentran en situación ilegal en nuestra comunidad y por otro lado deciden cotizar para poder obtener los permisos de residencia y trabajo y ver así regularizada su situación. Este último caso explicaría el incremento anteriormente mencionado del número de personas extranjeras que cotizan al Régimen Especial de Hogar.

"Las extranjeras sí se cotizan (...) porque si no tienen un contrato se van fuera"

"Tienen que justificar que trabajan (...) porque si estás tres meses sin trabajar te echan, y generalmente las extranjeras se cotizan seis meses, dejan de cotizar tres meses como que están en paro, y cuando les llega el aviso, oye, o estás trabajando o..., vuelven a cotizarse"

(GRUPO CONTRASTE Autóctonas)

"Necesitan cotizar porque sino no pueden prorrogar el permiso. Con un permiso de un año al menos tienen que cotizar seis meses, y sino no pueden renovar"

(GRUPO CONTRASTE Informantes Clave)

Sin embargo, **una de las variables que más influyen en la cotización es el tipo de jornada ya que la propia legislación excluye de la misma a aquellas personas cuya jornada de trabajo es inferior a las 20 horas semanales.** Por eso, dentro del grupo de quienes han afirmado trabajar a jornada parcial existe un alto porcentaje de personas que no cotizan (casi un 70%), mientras que en el resto de tipologías de jornada, es mayor el porcentaje de quienes sí son cotizantes.

Por otra parte, puede observarse una cierta relación entre la cotización y la antigüedad en el sector, ya que **a menor antigüedad es más habitual no cotizar,** mientras que a partir de los 3 años de experiencia en el sector los porcentajes de quienes cotizan son algo más elevados. A partir de los 20 años de antigüedad de nuevo la mayoría de las personas encuestadas declara no cotizar.

Casi tres cuartas partes de las personas que reconocen cotizar a la Seguridad Social **lo hacen dentro del Régimen Especial de Empleados/as de Hogar.** De estas sólo una cuarta parte son españolas por lo que **la afiliación en este régimen es mayoritariamente extranjera.** La razón principal que podría explicar esa mayor afiliación de extranjeros/as es su deseo de cotizar para poder así regularizar su situación en nuestro

país. Y es que uno de los requisitos para la renovación del permiso de trabajo y residencia es la existencia de una relación laboral regular, lo que exige demostrar la cotización a la Seguridad Social.

También es importante reseñar que casi el 30% cotiza en otro tipo de regímenes: el **23,2%** lo hace dentro del **Régimen General** y un **5,7%** se encuentra cotizando en el **Régimen Especial de Autónomos/as**. Este último caso coincide con aquellas personas que trabajan sólo en actividades de servicio doméstico o compaginando éstas con la atención a dependientes. En el caso de las personas que cotizan en el Régimen General, la mayoría son de nacionalidad española y trabajan principalmente con personas ancianas.

En cuanto a los motivos por los cuales no se cotiza, **el 30,1% afirma que no le interesa**. Y es que el Real Decreto que regula el servicio doméstico (RD 1424/85) no favorece precisamente dicha cotización ya que no incluye unos mínimos derechos ni una mínima protección social para estas personas.

"... a mí me dicen: es que no voy a tener paro, ni voy a tener una baja, a partir del día 29, ¿realmente a mí me interesa cotizar a la Seguridad Social? (...) pues hombre, a mí que me den el dinero y yo con esos 130 euros como mi familia"

(GRUPO CONTRASTE Informantes Clave)

Un 25,2% explica que no tiene obligación de cotizar según la Ley, a pesar de que casi un 60% conoce las prestaciones a las que tendría derecho si cotizara.

Tabla 28: "¿Por qué no cotiza?"

	%
No le interesa	30,1
No tiene obligación de cotizar	25,2
No sabe si tiene que cotizar o no	4,4
Por negativa de su empleador/a	10,2
Por falta de acuerdo con el empleador/a	8,5
Ns/Nc	21,6
Total (n)	342

Fuente: Encuesta sobre servicios domésticos y servicios personales en el hogar. OBNE 2009.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Dentro de cualquier análisis sectorial cuya finalidad es conocer las condiciones de trabajo más habituales, es necesario hacer mención al tema de la prevención de riesgos laborales. El sector de los servicios domésticos y personales en el hogar no es un sector especialmente caracterizado por la alta siniestralidad laboral, aunque sí requiere de importantes esfuerzos físicos a lo que hay que añadir el trato constante con personas (en el

caso de quienes se dedican al cuidado de menores o a atender a personas dependientes), que afecta a las condiciones psicológicas de las personas trabajadoras.

Según la información obtenida de la encuesta, **las personas ocupadas en este sector no suelen ser conscientes de los riesgos con los que trabajan.** Para la pregunta "¿Cuáles son los riesgos con los que habitualmente trabaja?", se presentaron 5 tipos de riesgos. Para el 70%-80% de los riesgos planteados la respuesta fue negativa, sin embargo en el caso de los dolores musculares este porcentaje desciende hasta el 55% y aumenta la proporción de personas que sí lo identifican como riesgo en su trabajo.

Tabla 29: "¿Cuáles son los riesgos con los que habitualmente trabaja?"

	% SÍ	% NO
Fatiga	22,39	77,61
Estrés	28,52	71,48
Ansiedad	13,6	86,4
Dolores de cabeza	22,22	77,78
Dolores musculares: cuello, espalda, piernas...	44,94	55,06

Fuente: Encuesta sobre servicios domésticos y servicios personales en el hogar. OBNE 2009.

Éstas son cuestiones que a priori no suelen ser tenidas en cuenta y por eso las personas trabajadoras no suele tener una conciencia clara de los riesgos para la salud que entraña su trabajo. Es posteriormente, cuando se plantean riesgos concretos, cuando observamos la tipología más frecuente: los dolores musculares.

Pero antes de entrar más en detalle en los resultados obtenidos al respecto, hay que señalar que el sector que nos ocupa se encuentra totalmente desprotegido en cuanto a la prevención de riesgos, ya que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995) no es de aplicación a las personas trabajadoras que se rijan por el Régimen Especial del Hogar.

Los riesgos que han sido identificados por un mayor número de personas son los dolores musculares, independientemente de factores como la edad, nacionalidad, tipo de jornada o actividades realizadas. Según la Guía de Prevención de Riesgos Laborales para trabajadores y trabajadoras del sector de atención a personas dependientes publicada en este año 2009 por el Gabinete de Salud Laboral de CC.OO. de Navarra, los principales riesgos que afectan a este sector son:

- aquellos derivados de la realización de tareas domésticas:
 - cortes por objetos punzantes (tijeras, cuchillos, etc...)
 - quemaduras (cocina)
 - manipulación de productos químicos de limpieza
 - caídas

- aquellos producidos por la sobrecarga de tareas domésticas (repetición de las mismas tareas)
- los que se producen como consecuencia de trabajar en solitario
- la falta de definición de las tareas
- el desajuste entre la formación exigida para el acceso a este empleo y la que es necesaria para el desarrollo de las funciones encomendadas
- el riesgo de accidente de tráfico sobre todo en aquellas personas que trabajan en varios domicilios y que tienen que desplazarse de unos a otros con su propio vehículo.

El problema adicional que presenta este sector es que resulta *"difícil intervenir en domicilios para mejorar instalaciones o equipamiento que mejoren las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras. Los domicilios son espacios inviolables y privados"*⁵¹.

CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR

Para el 83,3% de las personas encuestadas, el trabajo en este sector les permite conciliar su vida laboral y familiar. Este elevado porcentaje se debe a que la mayoría trabaja a jornada parcial y por tanto dispone de mayor tiempo fuera del trabajo para dedicarlo a sus obligaciones familiares. Las mayores dificultades de conciliación las encontramos en el caso de quienes trabajan como internas. Dentro de este grupo, el porcentaje de personas cuyo trabajo les permite conciliar vida laboral y familiar se reduce hasta el 52%, aumentando así el porcentaje de quienes tienen mayores dificultades para la conciliación (44%). En el otro extremo se encuentran las personas que trabajan con jornada parcial.

Las personas empleadas de hogar que han participado en los grupos de contraste han coincidido en afirmar (tanto las inmigrantes como las autóctonas), que la conciliación depende de muchos factores tales como la situación personal de la familia, las redes de apoyo y sobre todo el número de horas de trabajo y su distribución a lo largo de la jornada laboral, pero en general no creen que realmente el 80% pueda conciliar vida laboral y familiar.

"Yo no creo que tanta gente lo lleve bien"

"Pues yo no tengo problemas"

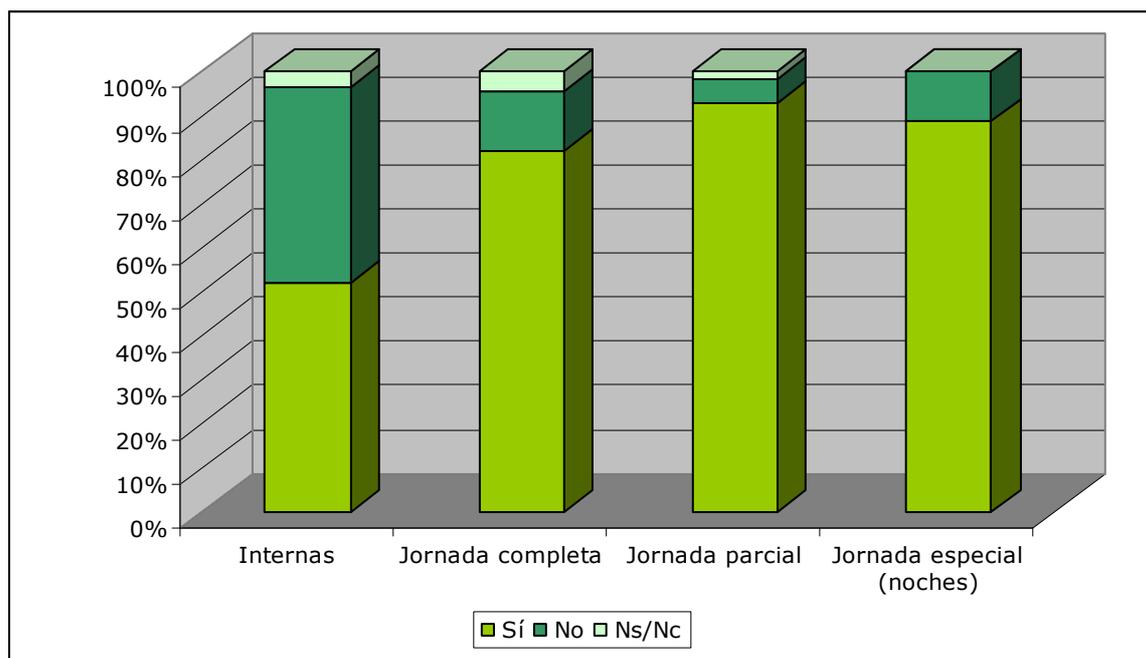
⁵¹ GABINETE DE SALUD LABORAL DE CC.OO. DE NAVARRA; *"Trabajo saludable con personas dependientes. Guía de prevención de riesgos laborales para trabajadores y trabajadoras del sector"*, Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, 2009. http://www.ccoonavarra.org/files/Publicaciones/PUBLICACIONES_SLABORAL_MAMBIENTE/SALUD_LABORAL/2009/guia_dependencia.pdf

(GRUPO CONTRASTE Autóctonas)

"Difícil, casi imposible (...) yo creo que hay personas que verdaderamente tienen familias y no hay un concilio laboral. Tienen que sacrificar muchas cosas, porque concilio laboral qué quiere decir, que esté también atento a su familia y a su trabajo, ¿no es cierto?, pues en este caso yo creo que gran parte se da más prioridad al trabajo que a la familia"

(GRUPO CONTRASTE Inmigrantes)

Gráfico 52: Este trabajo, ¿le permite conciliar su vida laboral con la familiar/personal?



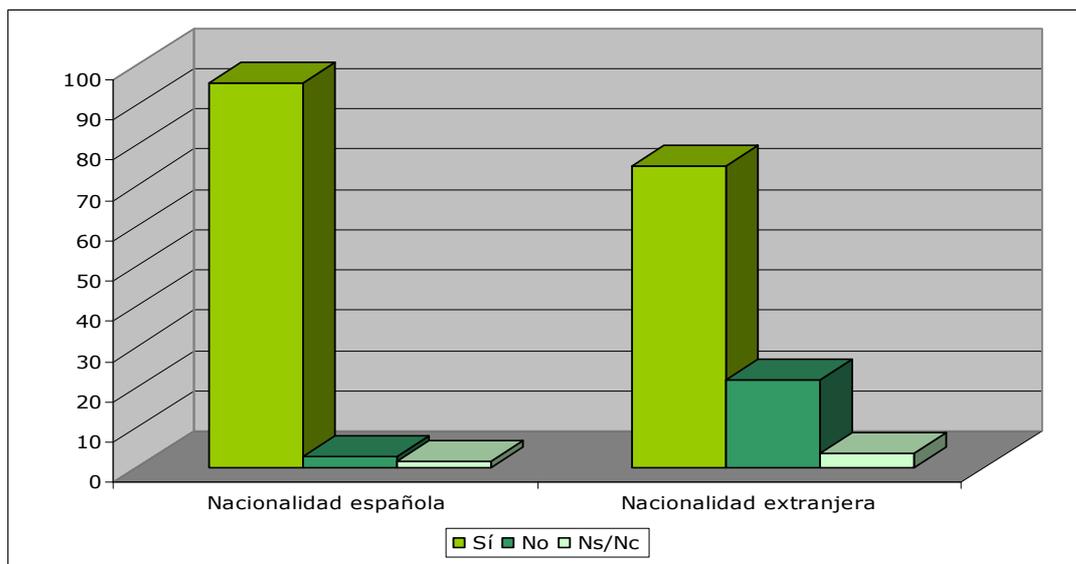
Fuente: Encuesta sobre servicios domésticos y servicios personales en el hogar. OBNE 2009.

Así, podemos concluir que **la conciliación viene determinada por el tipo de jornada y por consiguiente, por el número de horas de trabajo**. Aunque los porcentajes de quienes reconocen poder conciliar son elevados en todos los tramos, es a partir de las 60 horas a la semana cuando se incrementa de forma importante la proporción de quienes afirman tener dificultades para conciliar hasta alcanzar el 53,2%.

Las cifras obtenidas a partir del cruce de las variables conciliación y nacionalidad, permiten observar algunas diferencias entre las trabajadoras autóctonas y las extranjeras a la hora de conciliar vida laboral y familiar. **Las personas de nacionalidad española parecen tener menos dificultades de conciliación que las extranjeras**. En el caso de las primeras el porcentaje de quienes no pueden conciliar apenas alcanza el 3%, mientras que en el colectivo de extranjeras, supera el 20%. Para las autóctonas, el trabajo en este sector es una elección motivada en parte por su deseo de contar con tiempo disponible para atender sus obligaciones familiares, lo que implica trabajar menos horas y por tanto recibir una menor remuneración. Sin embargo, tal y como hemos comprobado en el apartado de

remuneración, el salario percibido por las autóctonas no suele representar la principal fuente de ingresos de la unidad familiar. En el caso de las extranjeras sí se trata de su principal fuente de ingresos por lo que dedican mayor tiempo al trabajo siendo así más complicada la conciliación. A esto hay que añadir la falta de una red afectiva de apoyo (familia y amigos/as) a la que poder recurrir.

Gráfico 53: Conciliación según nacionalidad



Fuente: Encuesta sobre servicios domésticos y servicios personales en el hogar. OBNE 2009.

NEGOCIACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

A la pregunta, "¿Puede usted negociar sus condiciones de trabajo con la persona empleadora?" un 63% responde afirmativamente, un 8% reconoce poder negociar sólo a veces y **el 29% restante admite no poder negociar**.

La experiencia -tanto en la propia vivienda como en general dentro de este sector- **favorece una mayor negociación de las condiciones de trabajo**. Así, el porcentaje de quienes afirman poder negociar va aumentando progresivamente conforme aumentan los años de antigüedad en la vivienda. Por tanto, las personas que llevan entre 1 y 3 meses trabajando en la misma vivienda negocian en un 48% de los casos mientras que esta cifra se ve incrementada hasta el 76% en el caso de aquellas personas que tienen una antigüedad superior a 10 años.

Las personas de nacionalidad extranjera suelen negociar sus condiciones de trabajo en menor medida que las autóctonas. Las extranjeras no negocian en un 33,6% de los casos mientras que para las autóctonas este porcentaje es inferior: el 22,2%.

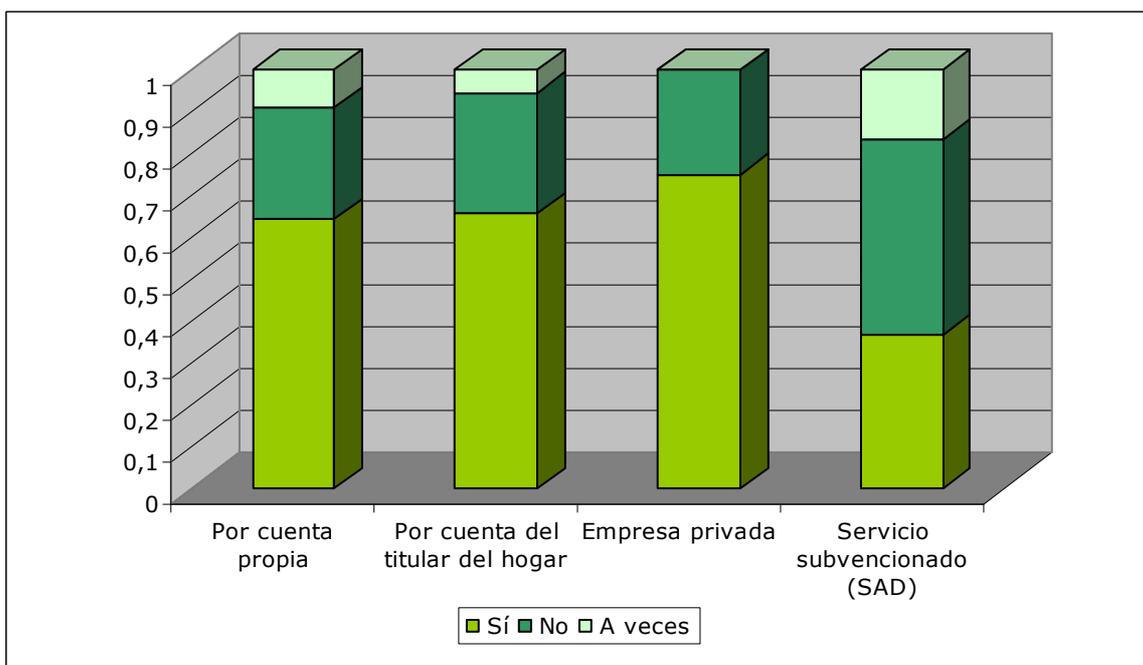
Y es que las extranjeras acaban aceptando las condiciones planteadas por la persona empleadora por miedo a perder su empleo.

"Yo te voy a contratar a ti y te digo: hay este horario y estos días, y este precio, si te conviene lo coges, y si no te conviene vete que aquí tengo otra que tengo para entrevistar..."

(GRUPO CONTRASTE Inmigrantes).

Dependiendo de para quién trabajen, las posibilidades de negociar también varían. **Quienes trabajan por cuenta propia y quienes lo hacen para una empresa privada suelen poder negociar sus condiciones mientras que las personas que trabajan para algún servicio subvencionado** (como por ejemplo los servicios de atención domiciliaria de los ayuntamientos), **tienen más dificultades para hacerlo**; de hecho el 36,7% sí puede negociar frente al 46,7% que no lo hace.

Gráfico 54: Negociación de las condiciones de trabajo, según para quién trabaja

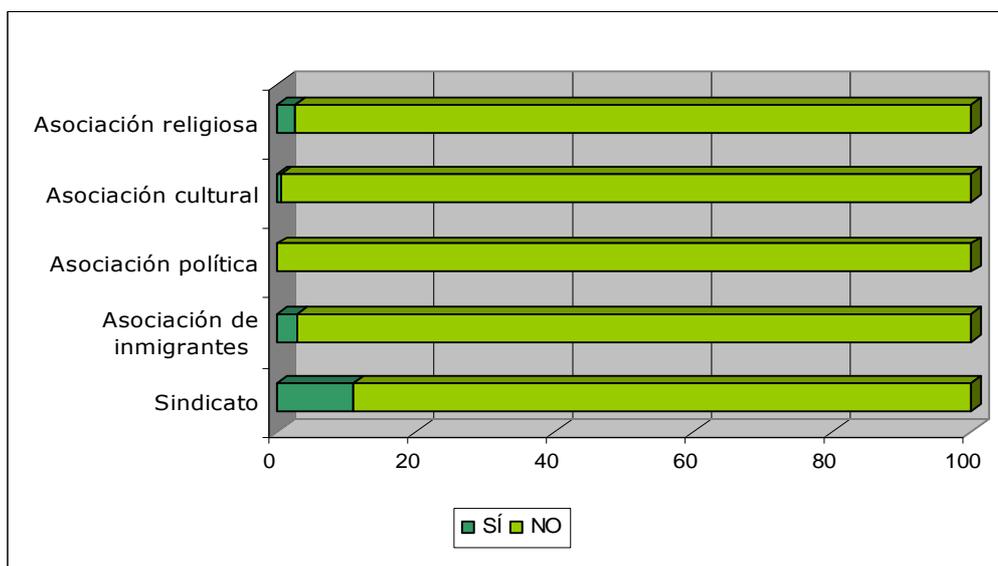


Fuente: Encuesta sobre servicios domésticos y servicios personales en el hogar. OBNE 2009.

ASOCIACIONISMO

Esta característica apenas es destacable entre las personas que trabajan en el sector de los servicios domésticos y personales en el hogar. De hecho, **muy pocas de las personas encuestadas han afirmado pertenecer a alguna asociación**. De éstas, la mayoría declara ser miembro de alguna organización sindical (el 11,11%). Incluso dentro de la población trabajadora extranjera, sigue siendo más habitual la pertenencia a una organización sindical, que la pertenencia a una asociación de inmigrantes.

Gráfico 55: "¿Es miembro de alguna de estas asociaciones?"



Fuente: Encuesta sobre servicios domésticos y servicios personales en el hogar. OBNE 2009.

Si la mayoría afirma no pertenecer a ningún tipo de asociación, resulta importante conocer entonces **a quién recurren estas personas cuando tienen algún problema de tipo laboral**. Obviamente y dado que como hemos comentado es más común estar afiliado/a a algún **sindicato**, suele más frecuente recurrir a estas organizaciones para solucionar problemas laborales. En este sentido **consideran necesario que las organizaciones sindicales cuenten con servicios específicos de atención y asesoramiento para este sector**; así lo afirma el 85,4% de las personas encuestadas.

En el caso de las personas participantes en el grupo de contraste de trabajadores/as extranjeros/as, aunque a veces recurren a asociaciones de atención a inmigrantes, consideran que éstas no terminan de ayudarles cuando lo necesitan, es decir, no resultan del todo efectivas, por lo que acaban recurriendo a su familia, amistades u otras personas que trabajan en el sector.

"... para nosotros no vemos problemas sino inconvenientes nada más, y solitas nos las apañamos"

"... con la experiencia que tenemos personal, y de amigos también, pues obviamente nos tenemos que atener a las organizaciones que existen actualmente en ese sentido (...) pero lo lamentable es que no te atienden en el momento que tú realmente necesitas, sino que te dan una cita para dos semanas, un mes, entonces el problema se te viene encima y tienes que apañártelas solo"

(GRUPO CONTRASTE Inmigrantes)

Las personas participantes en estos grupos finales no creen que sea habitual recurrir a abogados particulares (creen que el % obtenido en la encuesta no se ajusta a la realidad), porque sus servicios no son gratuitos. Las autóctonas creen que quienes recurren a ONG's y órdenes religiosas son principalmente las personas inmigrantes.

"... acuden porque igual ellas, para orientarse en cómo ir a buscar un trabajo, o cómo puedo hacer en este trabajo, o qué puedo hacer en este trabajo, o si me están mandando esto y yo puedo trabajar haciendo esto"

(GRUPO CONTRASTE Autóctonas).

Como en general se trabaja sin contrato y sin unas condiciones establecidas, entonces resulta más complicado poder ayudar a estas personas cuando tienen problemas de tipo laboral. Por eso, acaban solucionando sus problemas ellas mismas.

"Normalmente ajo y agua, o sea es que pocas cosas puedes recurrir porque normalmente no hay un contrato escrito"

"Pues yo me lo he comido y me lo he bebido yo sola"

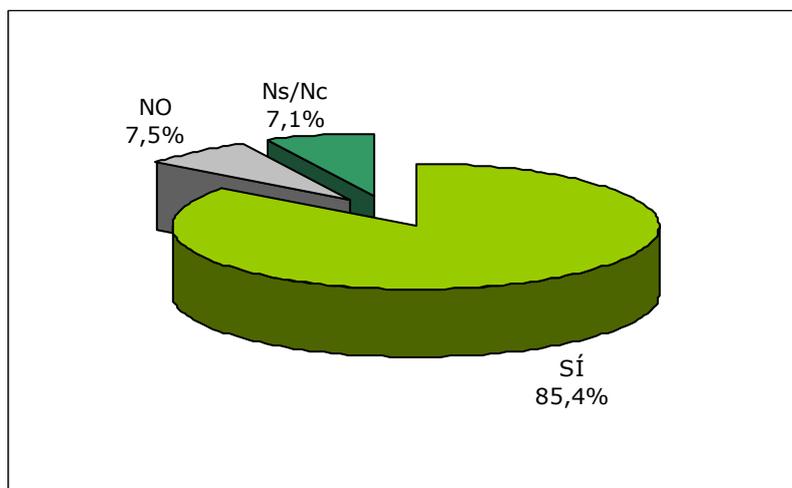
(GRUPO CONTRASTE Autóctonas).

Tampoco se recurre a ellas porque en este tipo de empleo se establecen relaciones de confianza con la familia empleadora; reglas de funcionamiento internas, y por eso no suele ser muy habitual el recurso a asociaciones.

"... hay una relación casi de confianza y eso se regula por códigos casi internos de esa familia; tienen una relación de confianza (...). Eso yo creo que raramente está llegando (...) a demandar derechos, o cuando tienen un problema y tal"

(GRUPO CONTRASTE Informantes Clave)

Gráfico 56: "¿Cree necesario que las organizaciones sindicales cuenten con servicios específicos de atención y asesoramiento para trabajadores/as de este sector?"



Fuente: Encuesta sobre servicios domésticos y servicios personales en el hogar. OBNE 2009.

FORMACIÓN

Otra de las cuestiones sobre las que se ha recogido información a través de la encuesta es el tema de la formación. En primer lugar se ha querido conocer en qué medida la formación es considerada un aspecto importante o incluso necesario para llevar a cabo las actividades diarias que conlleva el trabajo en este sector. Del total de personas encuestadas, **el 57,2% considera que no es necesaria una preparación previa para dedicarse a este tipo de actividad, aunque un importante 40,6% considera que sí lo es.**

El tipo de actividad desempeñada es la que determina esa mayor o menor importancia otorgada a la formación. Así, **aunque mayoritariamente se considera poco necesaria, la excepción la encontramos en el caso de quienes incluyen entre sus actividades diarias la atención a dependientes.** Los y las trabajadoras que se dedican en exclusiva al cuidado de estas personas consideran en un 63,2% de los casos que la formación es necesaria, al igual que ocurre con el 55,8% de las personas que compaginan esta actividad con el servicio doméstico y con el 60% de las personas que desempeñan las 3 actividades propias del sector.

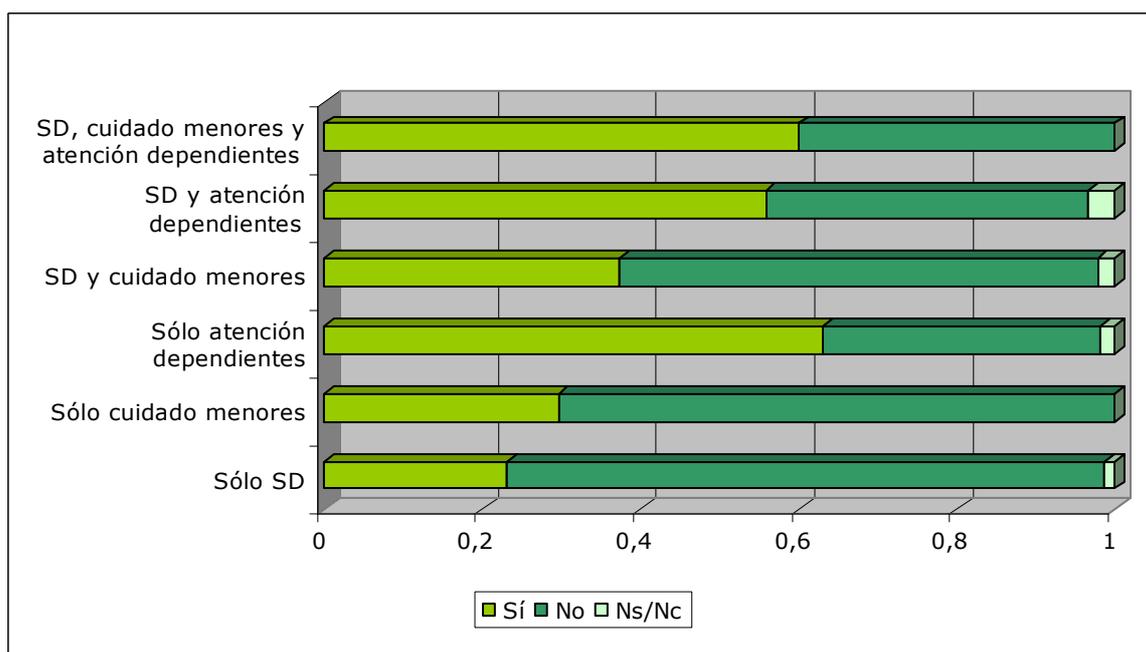
"Lo que es para limpiar pues no, (no es necesaria la formación) porque si tú lo haces en casa es porque te lo han enseñado"

"Yo creo que llevamos tantos años que ya estamos curtidas, aparte que en tu casa ya lo aprendes desde niña"

"... porque tú tienes que atender a una persona que tienes que saber qué problema tiene, cómo hay que atenderlo..."

(GRUPO CONTRASTE Autóctonas).

Gráfico 57: "¿Cree que es necesaria la formación para dedicarse a este empleo?", según tipo de actividad



Fuente: Encuesta sobre servicios domésticos y servicios personales en el hogar. OBNE 2009.

Teniendo en cuenta la tipología de jornada, a pesar de que se han obtenido porcentajes muy similares, existe una proporción algo más elevada de personas que sí han considerado necesaria la formación en el caso de quienes trabajan como internas y las que cuentan con jornadas especiales (noches). Todo lo contrario ocurre con las personas que trabajan con jornada parcial ya que el 65% de ellas han respondido negativamente a esta cuestión.

Tanto españoles/as como extranjeros/as mantienen una posición de cierta indiferencia hacia la formación, aunque son las personas procedentes de América Latina las que en mayor proporción han considerado necesario formarse para poder trabajar en este sector.

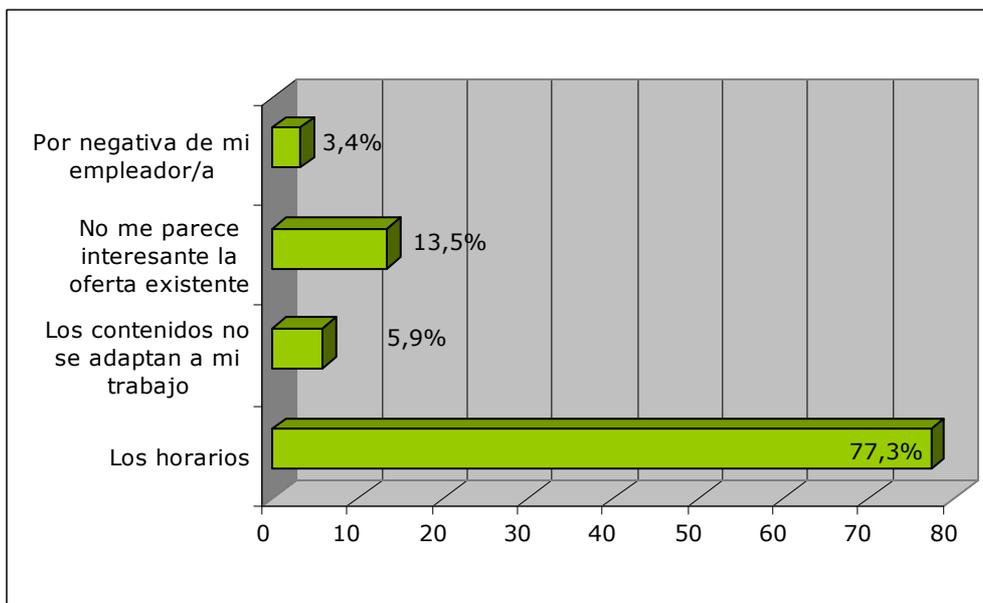
"Para poder obtener un mejor desempeño, tanto en el cuidado de personas dependientes, de niños, (...) o trabajar en la casa, se requiere mucha formación para poder tener esa experiencia que te piden; se requiere mucha formación, o sea aprender a cocinar la comida de aquí, aprender a manejar los líquidos de limpieza..."

(GRUPO CONTRASTE Inmigrantes).

Con el fin de poder profundizar más en este tema, el cuestionario incluía algunas cuestiones más concretas dirigidas a aquellas personas que habían considerado la formación como necesaria. Una de ellas versaba sobre la disposición de estas personas para formarse; un 81% respondió afirmativamente a esta cuestión. Sin embargo, a pesar de este teórico interés por la formación, **un 61% de las personas participantes en el estudio afirma**

que la oferta formativa actual no está adaptada a sus necesidades, remarcando de manera importante el tema de los horarios como principal dificultad para poder formarse. Como segunda dificultad, aunque con un porcentaje mucho menor (13,5%), se ha señalado la falta de interés por la oferta formativa existente.

Gráfico 58: "¿Cuáles son las dificultades que encuentra para formarse?"



Fuente: Encuesta sobre servicios domésticos y servicios personales en el hogar. OBNE 2009.

Por tanto podríamos decir que el sector de los servicios domésticos y personales se sigue considerando un tipo de actividad que no precisa de una excesiva cualificación y que por tanto podría ser realizada por cualquier persona sin necesidad de una formación previa, a excepción de las personas que trabajan en el cuidado a personas dependientes. Pero por otro lado, quienes sí la consideran necesaria e incluso estarían dispuestas a formarse, se encuentran con una serie de cuestiones que dificultan su acceso a la misma.

Así pues, nos encontramos con un tema sobre el que sería necesario establecer propuestas concretas.

7.5. Condiciones de trabajo subjetivas

En el siguiente apartado trataremos de ver, con los resultados obtenidos del trabajo de campo, cuál es la situación en la que se colocan las propias personas trabajadoras de este sector, cuáles son las cuestiones que más y que menos valoran de su trabajo así como el nivel de satisfacción que tienen con respecto a su empleo.

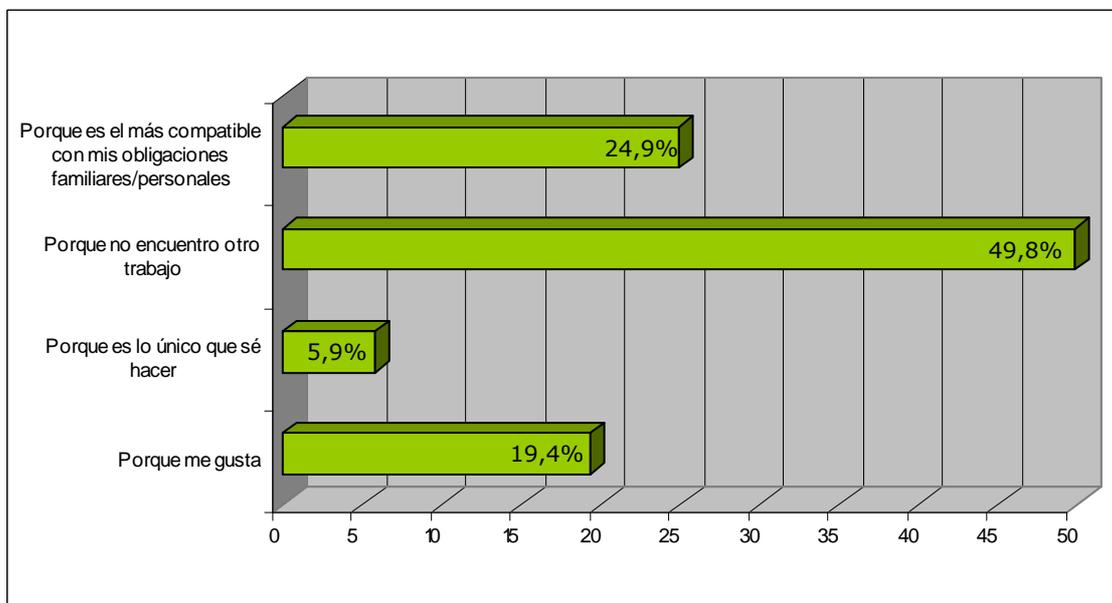
MOTIVACIONES

Aunque en apartados anteriores hemos analizado la situación previa y las vías de acceso al sector, ahora vamos a tratar de investigar cuáles son los motivos concretos que llevan a estas personas hasta el empleo de hogar. **La mitad de las personas encuestadas reconoce que trabaja en este sector porque no ha encontrado otro empleo mejor.**

"Yo creo que a nadie le gusta trabajar en esto" "Estar aguantando todo eso no le gustará yo creo..."

(GRUPO CONTRASTE Inmigrantes).

Gráfico 59: Motivos por los que trabaja en este tipo de empleo



Fuente: Encuesta sobre servicios domésticos y servicios personales en el hogar. OBNE 2009.

En este sentido, cabe preguntarse: ¿cuáles son las razones por las que no encuentran otro empleo mejor? Existen motivaciones diferenciadas en función de la nacionalidad: las personas trabajadoras autóctonas podrían no encontrar otro trabajo mejor

debido a su bajo nivel educativo, mientras que en el caso de las extranjeras podría deberse a la falta de documentación para trabajar.

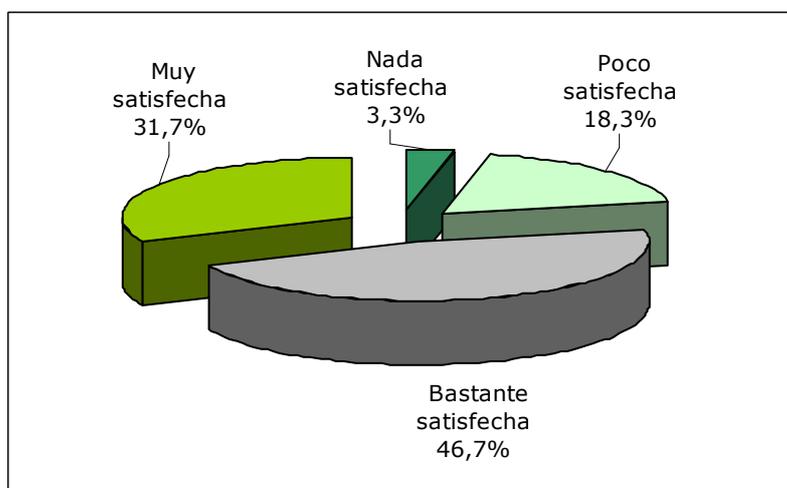
El segundo de los motivos señalados es la compatibilidad de este tipo de actividad con las obligaciones familiares/personales (25%), mientras que el 19,4% afirma que trabaja en él simplemente porque le gusta. Por tanto, podemos concluir que **el acceso al empleo de hogar no es ni mucho menos vocacional, ni siquiera es un empleo deseado; más bien se trata de una oportunidad de trabajo sobre todo para mujeres y para inmigrantes.**

Aunque el motivo más habitual sea el hecho de no encontrar otro trabajo, existen otras motivaciones a tener en cuenta conforme se incrementa la edad de las personas encuestadas. Es el caso de los y las trabajadoras mayores de 60 años, quienes casi en el 40% de los casos determinan que trabajan en este sector puesto que les resulta más compatible con sus obligaciones familiares o personales. Este motivo ha sido también señalado por el 40% de las personas que se dedican sólo al cuidado de menores, siendo de nuevo mayoritario el hecho de no encontrar otro empleo en el caso del resto de actividades que caracterizan a este sector.

GRADO DE SATISFACCIÓN Y VALORACIONES

Los datos que se muestran a continuación permiten concluir que **el nivel de satisfacción de las personas trabajadoras de este sector es elevado ya que el 78,4% afirman encontrarse bastante o muy satisfechas.**

Gráfico 60: Grado de satisfacción con su trabajo



Fuente: Encuesta sobre servicios domésticos y servicios personales en el hogar. OBNE 2009.

Al relacionar la variable “grado de satisfacción” con otras relativas a las condiciones laborales como por ejemplo nivel salarial y horas de trabajo, observamos que no existen diferencias significativas por lo que **independientemente de las condiciones laborales, la percepción de las personas trabajadoras sigue siendo la misma**, es decir, la opción mayoritaria en todos los casos es “*Bastante satisfecha*”. Tampoco las variables de tipo sociodemográfico (sexo, edad, nacionalidad) han mostrado apenas diferencias en cuanto al nivel de satisfacción.

Este alto grado de satisfacción es entendido por las propias personas trabajadoras como la satisfacción de contar con un empleo, de tener una buena relación con la persona empleadora y de aceptar las condiciones establecidas por ésta, y no tanto como realización personal. Es decir, la mayoría trabaja en este sector porque no encuentra otro empleo mejor, por eso una vez conseguido, admiten encontrarse satisfechas.

“En el sentido de satisfacción será porque en el trabajo están a gusto, solamente yo creo que es por eso, pero no de sentirse satisfecho con ese trabajo, yo pienso que no, porque como estamos viendo que tenemos otras aspiraciones, quisiéramos trabajar de otra cosa, yo pienso que no”

“Yo creo que satisfacción por tener trabajo en servicio doméstico, satisfacción por tener trabajo. Yo creo que todos estamos satisfechos por tener trabajo, pero trabajar así, o sea...”

(GRUPO CONTRASTE Inmigrantes).

Siguiendo con la propia visión que tienen sobre su trabajo, se han incluido dos cuestiones relativas a su valoración tanto en términos positivos como negativos. **Entre las cuestiones que más valoran, se encuentra la relación con la persona empleadora** que es señalada por el 57,4% de las personas encuestadas. **En cuanto a los temas menos valorados, el primer puesto lo ocupa la remuneración (41,3%)**, excepto en el caso de las personas que trabajan como internas, para quienes el horario constituye el aspecto más negativo de su trabajo (38,8%). Sin embargo, las personas que trabajan por horas, y lejos de lo que podría parecer a priori, no han valorado negativamente su horario ya que trabajar a jornada parcial suele ser una elección personal motivada por el deseo de contar con más tiempo para dedicarlo a la familia.

Tabla 30: Valoraciones

	¿Qué es lo que más valora de su trabajo?	¿Qué es lo que menos valora de su trabajo?
Tipo de tareas que se realizan	8,9%	22,9%
Jornada	4,3%	14,3%
Horario	18,5%	15,6%
Remuneración	11,0%	41,3%
Relación con la persona empleadora	57,4%	5,9%
Total (n)	584	441

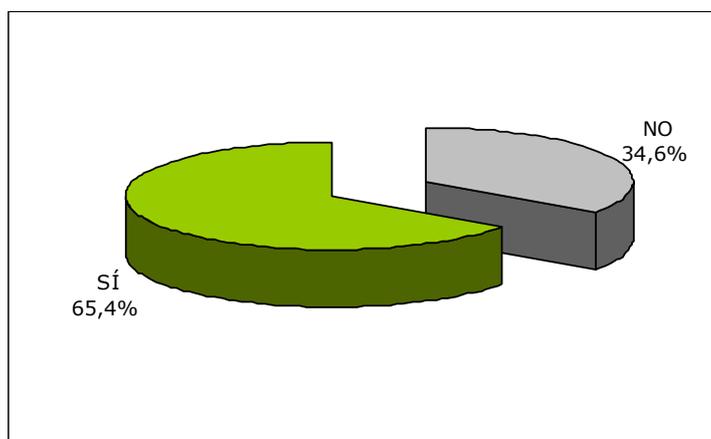
Fuente: Encuesta sobre servicios domésticos y servicios personales en el hogar. OBNE 2009.

EXPECTATIVAS DE FUTURO

A la pregunta, "¿Desea seguir trabajando en este tipo de empleo?", el 65,4% ha respondido afirmativamente, porcentaje que concuerda con ese nivel de satisfacción señalado anteriormente. Por tanto, **las personas que trabajan en este sector no solo se encuentran satisfechas con su empleo sino que además tienen intención de seguir trabajando en él.** Además, un 55,8% especifica que desea seguir trabajando incluso en las mismas condiciones y un 37,9% lo haría pero con otras condiciones diferentes a las actuales.

De todas formas, es importante tener en cuenta ese 34,6% de las personas que han afirmado no desear seguir con este empleo. Mayoritariamente se trata de mujeres extranjeras de origen latinoamericano que trabajan por cuenta propia sólo en actividades de servicio doméstico (limpieza, compra y preparación de comidas...). Suelen trabajar por horas aunque su empleo es de carácter continuo y no lo compaginan con otros empleos por lo que la remuneración que reciben suele ser su único salario.

Gráfico 61: ¿Desea seguir trabajando en este tipo de empleo?



Fuente: Encuesta sobre servicios domésticos y servicios personales en el hogar. OBNE 2009.

Sin embargo, la opinión mayoritaria en los grupos de contraste no coincide con los datos que aporta la encuesta al respecto. Consideran que no puede ser tan elevado el porcentaje de personas que desean seguir trabajando en el servicio doméstico. Como ya se ha comentado en anteriores apartados, la mayoría trabaja en este sector como única vía de empleo por lo que en realidad desearían trabajar en otro tipo de ocupaciones.

"A mí me gustaría aspirar a algo más en la vida, o sea no quedarme ahí. Me gustaría algo que no he podido hacer en mi país y yo he venido buscando eso..."

(GRUPO CONTRASTE Inmigrantes).

8. A modo de síntesis...

Conclusiones

El empleo dentro del sector de los servicios domésticos y personales en el hogar se ha desarrollado dentro de un contexto de necesidad, es decir, como respuesta a las demandas de la propia sociedad que en mayor medida precisa cubrir las necesidades de atención a la familia. Estamos hablando por tanto de **un sector primordial para el propio desarrollo de nuestras sociedades que sin embargo se caracteriza por su precariedad e irregularidad laboral.**

Un sector primordial para el desarrollo de la sociedad...

La demanda de empleo doméstico se ha generalizado en nuestra sociedad debido a los importantes cambios acontecidos en los últimos años. El incremento de la esperanza de vida ha provocado un aumento del volumen de personas con necesidades de cuidados básicos, los propios hogares han cambiado su estructura y composición por lo que cada vez son más frecuentes los hogares monoparentales, la incorporación de las mujeres al mercado laboral ha conllevado recurrir a ayuda externa para atender las necesidades de los hogares. Además, han surgido nuevos modelos sociales en los que el ocio y el tiempo libre adquieren un mayor protagonismo. Por otro lado, el déficit de políticas públicas de conciliación está agravando todavía más este tipo de demandas.

Todas estas cuestiones son las que permiten confirmar la importancia del sector que ha sido objeto de nuestro análisis.

Un sector caracterizado por la precariedad e irregularidad laboral...

El sector de los servicios domésticos y personales en el hogar concentra una parte importante del empleo irregular. Sus características, condiciones de trabajo y falta de regulación, hacen de él uno de los sectores más proclives a la informalidad laboral. El último estudio realizado en Navarra sobre Trabajo No Declarado (OBNE, 2008) indicaba un volumen de empleo irregular importante tanto en los servicios domésticos (el 51,3%) como en los servicios personales en el hogar (el 30,4%) dentro del total de la economía sumergida de nuestra Comunidad. Por tanto, el sector que nos ocupa, concentraría aproximadamente el 82% del total del empleo irregular de Navarra.

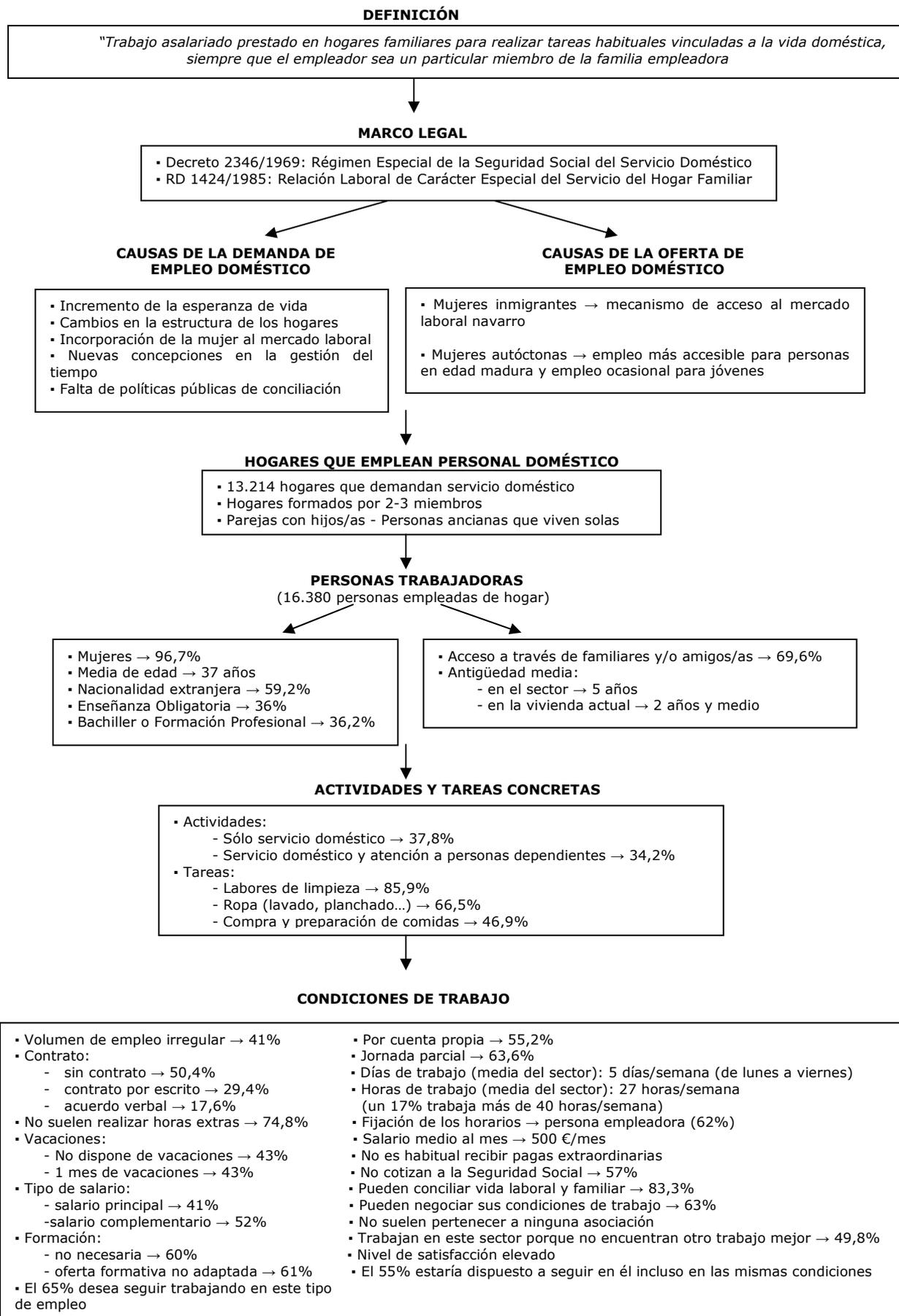
A esta irregularidad habría que añadir unas condiciones de trabajo precarias: sólo un 30% cuenta con un contrato por escrito, el 40% de las personas que tienen obligación de cotizar a la Seguridad Social (trabajan más de 20 horas a la semana) no cotizan, un 17% trabaja por encima de las 40 horas semanales y la media salarial es de unos 500 € al mes, es decir, se encuentra por debajo del SMI. Nos encontramos por tanto frente a un colectivo sin convenio, sin horarios fijos, sin seguridad social, con sueldos muy bajos, sin derechos laborales y sin representación sindical.

Por todo ello, la presente investigación ha tratado de visibilizar este sector, a través de una **aproximación al concepto de empleo de hogar** y al **marco regulador** que afecta a este tipo de actividades, ampliando dicha información con un **análisis sobre los factores que han dado lugar a su desarrollo** en nuestra sociedad. Estas cuestiones contextuales han facilitado la labor de avanzar en nuestro objetivo: profundizar sobre la situación del sector de los servicios domésticos y personales en el hogar en Navarra. Así, se ha podido hacer una **aproximación cuantitativa** tanto del volumen de hogares que emplean personal doméstico como del volumen de personas que se dedican a este tipo de actividades en el hogar, que se ha completado con un **análisis sobre las actividades y tareas** que forman parte del sector, las **características de las personas** que trabajan en él **y del empleo** que genera, atendiendo tanto a **condiciones de trabajo objetivas** (contrato, jornada laboral, salario, cotización, prevención de riesgos, conciliación, asociacionismo, formación) como a **condiciones de trabajo subjetivas** (motivaciones, grado de satisfacción, expectativas de futuro).

A continuación, presentamos un esquema a modo de "fotografía" del sector así como varios cuadros con los datos recogidos a lo largo de la investigación, con el objetivo de comparar la realidad existente entre diferentes colectivos de trabajadores y trabajadoras:

- según nacionalidad → inmigrantes y personal autóctono
- según tipo actividad → servicio doméstico, cuidado de menores y atención a dependientes

Esquema



9. Propuestas de actuación

Uno de los objetivos planteados al inicio de esta investigación era el de *"Fundamentar propuestas de actuación para la mejora del sector en nuestra Comunidad Autónoma (profesionalización, regularización, condiciones de trabajo, etc)*. Y es que el diseño de propuestas es también uno de los principales objetivos a cumplir en las investigaciones que se vienen desarrollando en el marco del Observatorio Navarro de Empleo. Así, el Convenio entre el Servicio Navarro de Empleo y el Instituto Navarro para la Formación, el Reciclaje y el Empleo (INAFRE) para el desarrollo de acciones en materia de Observatorio Navarro de Empleo para el año 2009, establece en su primer capítulo: *"... el Observatorio de Empleo del Servicio Navarro de Empleo, junto con las organizaciones colaboradoras, deben de ser capaces de jugar un papel de anticipación, de análisis de la realidad y de proponentes de actuaciones concretas"*.

Por tanto, la finalidad del presente apartado no es otra que presentar aquellas propuestas de actuación dirigidas específicamente al colectivo de trabajadores y trabajadoras domésticas, tanto aquellas recogidas de fuentes secundarias como las propuestas más concretas obtenidas en la última fase de investigación como resultado de los grupos de contraste realizados con trabajadores/as e informantes clave del sector. Gran parte de ellas coinciden además, con las reivindicaciones que ha venido realizado en los últimos años el colectivo de empleados/as de hogar.

Antes de entrar en detalle, es importante señalar cuáles han sido las principales fuentes secundarias consultadas:

- A nivel europeo:

- Comisión Europea, Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales, Proyecto Transnacional: *"Servicio Doméstico y de cuidado: estrategias de conciliación y condiciones de empleo en diferentes unidades familiares. Desigualdades de género, clase y etnia"*, Junio de 2004⁵².

⁵² Proyecto promovido y coordinado por Cruz Roja Española y financiado por la Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales de la Comisión Europea dentro del Convenio VS/2002/0382: Línea "Igualdad entre los géneros" (Diciembre 2002- Mayo 2004).

- Informe de la Conferencia Europea sobre empleo doméstico: "*Salir de las sombras. Organización y protección de las trabajadoras del hogar/domésticas en Europa: el papel de los sindicatos*", Bruselas, Abril de 2005⁵³.
 - Informe de la Conferencia Internacional sobre empleo doméstico: "*Respeto y Derechos. ¡Protección para las trabajadoras del hogar/domésticas!*", Ámsterdam, Noviembre de 2006⁵⁴.
 - Estudio Proyecto Equal "ANALOGÍAS: Historias vinculadas para la integración", 2007: "*Historias de afecto y ternura, historias de desigualdad y discriminación: el discurso de mujeres inmigrantes internas en el servicio doméstico*".
 - Red WIEGO: Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing. (Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando).⁵⁵
 - Parlamento Europeo: "*Informe sobre la normalización del trabajo doméstico en la economía informal*", Resolución A 5-0301/2000, Noviembre de 2000.
- A nivel estatal:
 - Plataforma por la Igualdad de Derechos de las Empleadas de Hogar: "*Por la igualdad de derechos de las empleadas de hogar. Acuerdo de mínimos*", Septiembre de 2007.
 - Plataforma estatal de asociaciones de trabajadoras del hogar. Campaña: "*Por un trabajo con derechos plenos de las trabajadoras del hogar. Tomemos la palabra*".

⁵³ Conferencia Europea organizada por la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Red de Reestructuración Internacional y Educación en Europa (IRENE) y la Plataforma de Cooperación Internacional para Inmigrantes Indocumentados (PICUM), celebrada en Bruselas en Abril de 2005.

⁵⁴ Conferencia Internacional promovida por organizaciones de trabajadoras de hogar, sindicatos y ONGs de todo el mundo, celebrada en Ámsterdam en Noviembre de 2006.

⁵⁵ Es una red global de investigación y políticas, fundada en Abril de 1997, que busca mejorar la situación de los trabajadores y trabajadoras más pobres, especialmente de las mujeres que trabajan en la economía informal. Está formada por 150 miembros activos y varios cientos de Asociados de más de 100 países del mundo.

- A nivel local:

- Unión Sindical de CC.OO. de Navarra; "*Servicio Doméstico. Iguales obligaciones, iguales derechos*", Folleto informativo, Secretaría de la Mujer y Federación de Servicios de CC.OO. de Navarra, 2009.

La información recogida de estas fuentes ha permitido destacar 6 propuestas de actuación que a nuestro juicio resultan fundamentales de cara a iniciar cualquier proceso de mejora de las condiciones generales del sector:

1. INCLUIR EL EMPLEO DE HOGAR DENTRO DEL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y DENTRO DEL ESTATUTO DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

Se trataría de promover una **reforma legal que consiga equiparar los derechos de los trabajadores y trabajadoras domésticas a los que ya tienen las personas trabajadoras del Régimen General**. Esta reforma consistiría en derogar el actual Real Decreto que regula la Relación Laboral de carácter especial de este colectivo (RD 1424/1985) e incluir el empleo doméstico dentro del Régimen General. De esta forma, las personas empleadas de hogar se verían también afectadas por el Estatuto de los/as Trabajadores/as como ocurre con el resto de trabajadores y trabajadoras. Así, los derechos y obligaciones de las distintas partes que conforman la relación laboral, quedarían claramente establecidos en un solo texto legal.

Por otro lado, se propone que la presente reforma sí tenga en cuenta las especificidades de este sector y por ello se considera necesario ajustarla a las actuales leyes de Dependencia, Conciliación e Igualdad que afectan directamente al día a día en el sector. Asimismo, es importante que la reforma sea coherente con el Sistema Público de Servicios Sociales y que se ajuste también a las normativas europeas existentes al respecto.

Al mismo tiempo, y dado que como se ha podido comprobar a lo largo de la investigación, el empleo de hogar incluye actividades muy diversas, también se considera necesario distinguir entre quienes realizan tareas relacionadas con las labores de hogar (servicios domésticos) y quienes se dedican a la atención a personas dependientes (servicios personales).

Para conseguir todo esto no sería necesario ningún cambio dentro del Régimen General; bastaría en todo caso con realizar un ajuste o crear una regulación complementaria que tenga en cuenta estas cuestiones específicas mencionadas.

Esta medida ha sido considerada de máxima eficacia por el 75% de las personas participantes en los grupos de contraste, y un 66,7% la ha considerado realmente prioritaria. En cuanto a su viabilidad, sólo ha sido considerada máxima por el 41,7%. La tabla que se presenta a continuación recoge las valoraciones medias sobre dicha propuesta las cuales han sido en general elevadas (próximas a 1), si bien las personas autóctonas han sido las que han otorgado valoraciones aún más cercanas a ese valor.

Incluir el empleo de hogar dentro del RGSS y dentro del Estatuto de los/as Trabajadores/as
(valoraciones medias 1: máxima / 4: mínima)

	VIABILIDAD	EFICACIA	PRIORIDAD	TOTAL
Autóctonos/as	3,0	1,5	2,2	2,2
Inmigrantes	1,3	1,0	1,2	1,2
Informantes clave	2,5	1,8	1,4	1,9
Total	1,8			

Fuente: Grupos de contraste sobre Servicios Domésticos y Personales, OBNE 2009.

2. ESTABLECER LA OBLIGATORIEDAD DE FIRMAR UN CONTRATO DE TRABAJO POR ESCRITO EN EL QUE SE ESPECIFIQUEN LAS CONDICIONES LABORALES

El análisis realizado sobre las condiciones laborales en el sector arroja unos resultados no muy positivos en relación con la habitualidad de realizar contratos por escrito dentro del sector. La proporción de personas que afirman contar con un contrato escrito no es especialmente importante. Por eso es preciso elaborar medidas no sólo de fomento de la contratación legal de empleados y empleadas domésticas sino también de control de los contratos ya existentes. Esta es la vía principal que permitiría una defensa de los derechos y de la protección social de este colectivo. El fomento de la contratación podría realizarse a través de subvenciones, ayudas, desgravaciones fiscales, etc. tal y como se hace en otro tipo de actividades laborales. El control del cumplimiento de los contratos ya existentes debería realizarse según lo establecido por la Ley con la finalidad de evitar abusos.

Más específicamente, se propone **establecer la obligatoriedad de firmar un contrato de trabajo según la normativa laboral y en cualquiera de las modalidades que recoge el Estatuto de los/as Trabajadores/as**. En este punto sería necesario estudiar la inclusión de modalidades de contratación específicas para las personas empleadas discontinuas (por horas y con varias personas empleadoras) que permitan contar con derechos equiparables al resto de trabajadores y trabajadoras.

El contrato por escrito deberá realizarse a través de un impreso oficial que será registrado también en un organismo oficial y en él deberá especificarse de forma detallada el horario laboral de la persona trabajadora y su distribución diaria, las tareas concretas a realizar, el salario y en general, todas las condiciones laborales. La falta de un contrato por escrito deberá llevar aparejada una sanción administrativa y la presunción de que es indefinido y a tiempo completo.

La persona trabajadora debe estar informada del contenido del contrato y para ello es necesario que cuente con una copia del mismo.

Además, dado el aspecto personal de la relación laboral que se da en este sector, se considera conveniente establecer un periodo de prueba de duración superior a la que se recoge en el artículo 14 del Estatuto de los/as Trabajadores/as. Este periodo podría tener una duración máxima de 6 meses, independientemente de la categoría profesional de las personas trabajadoras. En el caso de contratos temporales, se podría aplicar la duración común del artículo 14 del ET, con el límite máximo de un tercio del periodo de prueba en relación con la propia duración del contrato.

La obligatoriedad de firmar un contrato por escrito ha sido considerada de máxima eficacia por el 75% de las personas asistentes a los grupos aunque sólo un 25% cree que la medida podría tener máxima viabilidad. La medida, tal y como se recoge a continuación, ha tenido una valoración media total de 1,6 en una escala de 1 (máxima valoración) a 4 (valoración mínima).

Establecer la obligatoriedad de firmar un contrato de trabajo por escrito en el que se especifiquen las condiciones laborales
(valoraciones medias 1: máxima / 4: mínima)

	VIABILIDAD	EFICACIA	PRIORIDAD	TOTAL
Autóctonos/as	3,3	1,5	1,2	2,0
Inmigrantes	1,5	1,0	1,5	1,3
Informantes clave	1,2	2,2	1,5	1,6
Total	1,6			

Fuente: Grupos de contraste sobre Servicios Domésticos y Personales, OBNE 2009.

3. ESTABLECER ALGUNAS MODIFICACIONES EN LAS ACTUALES CONDICIONES DE TRABAJO Y AMPLIAR LOS DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS EMPLEADAS DE HOGAR

El colectivo de personas empleadas de hogar cuenta con unas condiciones de trabajo muy específicas que vienen reguladas también por una legislación especial. Sin embargo, se propone modificar tal legislación para que puedan contar con los mismos derechos laborales que el resto de trabajadores y trabajadoras.

Para **conseguir dignificar las condiciones laborales de los trabajadores del sector**, es precisa la aplicación del Estatuto de los/as Trabajadores/as, salvo en contadas excepciones, cuando se demuestre la necesidad de mantener el carácter de relación laboral especial.

Así, la Plataforma por la Igualdad de Derechos de las Empleadas de Hogar, firmó en Septiembre de 2007 un **acuerdo de mínimos** para mejorar las condiciones laborales establecidas en el RD 1424/1985, acuerdo que resumimos a continuación:

- Jornada, horario y tiempos de descanso:
 - jornada máxima semanal de 40 horas
 - tiempo de descanso entre jornadas de 12 horas para los trabajadores externos y de 10 horas para los internos
 - descanso semanal de 1 día y medio ininterrumpido (36 horas), de las que 24 horas serán necesariamente en Sábado o Domingo.
- Vacaciones, festivos y permisos:
 - derecho al disfrute de 14 fiestas laborales retribuidas
 - derecho a los permisos que se recogen en el Estatuto de los Trabajadores
 - vacaciones anuales de 30 días naturales, de los cuales 15 días como mínimo serán continuados y por propia elección del trabajador o trabajadora
- Salario, pagas extraordinarias y antigüedad:
 - pago del sueldo a través de un recibo o nómina por duplicado con una copia firmada para cada una de las partes
 - el salario en metálico no podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en relación con la jornada laboral. El salario en especie nunca será obligatorio y en todo caso habrá un pacto al respecto que tiene que establecerse por escrito, distinguiendo alojamiento y comidas

→ las pagas extraordinarias anuales se abonarán al finalizar cada uno de los semestres del año (Junio y Diciembre). La cuantía será la misma que el salario base y podrá prorratearse durante todo el año si así lo consideran ambas partes

→ se abonará un plus del 5% del salario por cada 3 años de trabajo en concepto de antigüedad, con un máximo de 5 trienios

→ también se recibirán otros complementos salariales como transporte y nocturnidad. La cantidad será negociada entre las partes

▪ Cotización y alta en la Seguridad Social:

→ obligación de alta y cotización a la Seguridad Social desde la primera hora de trabajo y reparto de las cargas de cotización entre la parte empleadora y la parte trabajadora.

→ necesidad de modificar las actuales bases de cotización que son iguales independientemente del nº de horas de trabajo realizadas.

▪ Prestaciones sociales:

→ equiparar la prestación de incapacidad temporal por enfermedad común con la existente en el caso del Régimen General, es decir, cobrando desde el 4º día de la baja.

→ reconocimiento del derecho a la prestación por desempleo en las mismas condiciones que las establecidas en el Estatuto de los/as Trabajadores/as.

→ modificación de la Ley General de la Seguridad Social para el reconocimiento del derecho a la jubilación anticipada para las personas empleadas de hogar.

Con todas estas medidas se pretende asegurar unas condiciones de trabajo dignas para el empleo de hogar.

Un 75% de las valoraciones realizadas sobre esta propuesta la han considerado de máxima eficacia. Asimismo, un 66,7% la ha considerado de máxima viabilidad y prioridad. En este caso, la valoración media es de un 1,5.

Establecer algunas modificaciones en las actuales condiciones de trabajo y ampliar los derechos laborales de las personas empleadas de hogar
(valoraciones medias 1: máxima / 4: mínima)

	VIABILIDAD	EFICACIA	PRIORIDAD	TOTAL
Autóctonos/as	2,5	1,7	1,8	2,0
Inmigrantes	1,0	1,0	1,0	1,0
Informantes clave	2,0	1,6	1,3	1,6
Total	1,5			

Fuente: Grupos de contraste sobre Servicios Domésticos y Personales, OBNE 2009.

4. FACILITAR LA AGRUPACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EN ASOCIACIONES U ORGANIZACIONES SINDICALES CON EL OBJETIVO DE AVANZAR EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE SUS CONDICIONES LABORALES

Se propone **crear una Negociación Colectiva que fomente la relación laboral dentro del sector**. Por eso es necesario que los poderes públicos incentiven la agrupación de estos trabajadores y trabajadoras, es decir, les ayuden a participar en sindicatos o a crear sus propias organizaciones, por ejemplo a través de:

- campañas de sensibilización y ayuda para que se organicen
- concesión de instalaciones para las organizaciones de trabajadoras de hogar
- acciones de formación en capacidades organizativas

Pero para alcanzar todas estas cuestiones es preciso empezar por incluir a los interlocutores sociales en el establecimiento de directrices para el sector. En este mismo contexto se propone desarrollar el diálogo social sectorial como nivel de negociación más próximo a la realidad y más apto para proponer medidas contra el trabajo no declarado y a favor de la creación de nuevos empleos. Para ello es necesario integrar el trabajo doméstico en el marco legislativo laboral general y en los convenios colectivos correspondientes.

Resulta necesario por tanto, que las organizaciones sindicales trabajen en el **desarrollo de un gran convenio colectivo para el sector**.

Sólo un 33,3% de las personas participantes en los grupos de contraste han considerado que esta medida tendría una viabilidad máxima, mientras que el 58,3% cree que sí tendría una máxima prioridad en el momento actual. La valoración media para esta medida es de un

Facilitar la agrupación de los/as trabajadores/as domésticos/as en asociaciones u organizaciones sindicales con el objetivo de avanzar en la negociación colectiva de sus condiciones laborales

(valoraciones medias 1: máxima / 4: mínima)

	VIABILIDAD	EFICACIA	PRIORIDAD	TOTAL
Autóctonos/as	2,3	2,0	2,3	2,2
Inmigrantes	1,3	1,3	1,2	1,3
Informantes clave	1,5	1,6	1,8	1,6
Total	1,7			

Fuente: Grupos de contraste sobre Servicios Domésticos y Personales, OBNE 2009.

5. INCREMENTAR LA INFORMACIÓN SOBRE EL VOLUMEN Y ALCANCE QUE TIENE ESTE SECTOR DENTRO DEL ÁMBITO DEL EMPLEO ASÍ COMO SOBRE LOS DERECHOS Y DEBERES TANTO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS COMO DE LAS EMPLEADORAS

En la mayoría de los países, existen muy pocos datos acerca de quién, qué, dónde y cómo se desempeña este trabajo en el hogar. Por eso resulta necesario incrementar la información existente.

Las propuestas en este aspecto estarían orientadas a **informar específicamente sobre el tamaño, alcance y papel del trabajo en el hogar**. Al mismo tiempo, se propone el desarrollo de **acciones de sensibilización y campañas de información específicas** sobre los derechos y obligaciones laborales tanto de las personas empleadas como de las empleadoras.

Esta medida ha sido considerada de máxima eficacia y prioridad por el 83,3% de las personas consultadas al respecto en los grupos de contraste. Un porcentaje menor (el 58,3%) cree que tendría máxima viabilidad. Teniendo en cuenta los datos que se presentan a continuación, la valoración media para esta propuesta es de 1,8.

Incrementar la información sobre el volumen y alcance que tiene este sector dentro del ámbito del empleo así como sobre los derechos y deberes tanto de las personas trabajadoras como de las personas empleadoras

(valoraciones medias 1: máxima / 4: mínima)

	VIABILIDAD	EFICACIA	PRIORIDAD	TOTAL
Autóctonos/as	3,2	1,5	1,8	2,2
Inmigrantes	1,0	1,0	1,0	1,0
Informantes clave	2,0	2,2	2,2	2,1
Total	1,8			

Fuente: Grupos de contraste sobre Servicios Domésticos y Personales, OBNE 2009.

6. ESTABLECER UNA DEFINICIÓN SOBRE EL EMPLEO DOMÉSTICO A NIVEL EUROPEO E INCLUIR ESTA ACTIVIDAD DENTRO DEL ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LAS DIRECTIVAS EUROPEAS EN MATERIA DE EMPLEO

Considerar el trabajo doméstico dentro del ámbito de aplicación de las directivas existentes en materia de empleo y ocupación. Así, el empleo de hogar podría beneficiarse de las futuras líneas directrices de empleo y de esta forma conseguir una reglamentación europea relativa a los derechos sociales de los trabajadores y trabajadoras domésticas. Para ello se considera urgente el **establecimiento de una definición unificada a nivel europeo sobre el empleo de hogar**.

El establecimiento de una definición sobre el empleo doméstico es considerada una medida muy eficaz y prioritaria por el 66,7% de las personas participantes en los grupos de contraste. Sólo ha sido considerada muy viable por el 33,3%. La valoración media obtenida para esta propuesta ha sido de 2 en una escala de 1 (máxima) a 4 (mínima).

Establecer una definición sobre el empleo doméstico a nivel europeo e incluir esta actividad dentro del ámbito de aplicación de las directivas europeas en materia de empleo
(valoraciones medias 1: máxima / 4: mínima)

	VIABILIDAD	EFICACIA	PRIORIDAD	TOTAL
Autóctonos/as	3,8	1,5	1,5	2,3
Inmigrantes	1,5	1,5	1,3	1,4
Informantes clave	2,2	2,0	2,4	2,2
Total	2,0			

Fuente: Grupos de contraste sobre Servicios Domésticos y Personales, OBNE 2009.

Estas propuestas tienen como objetivo final el cumplimiento del **derecho a un “trabajo decente” para estos trabajadores y trabajadoras, es decir, un trabajo que esté incluido en la legislación laboral, sindical y en los contratos de trabajo, y que por tanto permita alcanzar buenas condiciones de trabajo y tener derecho a las prestaciones sociales.**

La siguiente tabla recoge de manera resumida las valoraciones medias (1:valoración máxima / 4: valoración mínima) otorgadas a cada una de las propuestas durante los grupos de contraste finales, en función de su prioridad, eficacia y viabilidad:

PROPUESTAS	PRIORIDAD	EFICACIA	VIABILIDAD
Incluir el empleo de hogar dentro del Régimen General de la Seguridad Social y dentro del Estatuto de los/as Trabajadores/as.	1,6	1,4	2,3
Establecer la obligatoriedad de firmar un contrato de trabajo por escrito en el que se especifiquen las condiciones laborales.	1,4	1,6	2,0
Establecer algunas modificaciones en las actuales condiciones de trabajo y ampliar los derechos laborales de las personas empleadas de hogar.	1,4	1,4	1,8
Facilitar la agrupación de los trabajadores y trabajadoras en asociaciones y organizaciones sindicales con el objetivo de avanzar en la negociación colectiva de sus condiciones laborales.	1,8	1,6	1,7
Incrementar la información sobre el volumen y alcance que tiene este sector dentro del ámbito del empleo así como sobre los derechos y deberes tanto de las personas trabajadoras como de las empleadoras.	1,7	1,6	2,1
Establecer una definición europea sobre el empleo doméstico e incluir esta actividad laboral dentro del ámbito de aplicación de las actuales directivas europeas en materia de empleo.	1,7	1,7	2,5

Fuente: Grupos de contraste sobre Servicios Domésticos y Personales, OBNE 2009.

Las dos propuestas que han obtenido un mayor nivel de prioridad han sido la obligatoriedad de firmar un contrato y la modificación de las condiciones de trabajo de las personas empleadas de hogar. Esta última propuesta también ha sido considerada una de las más eficaces junto con la inclusión del empleo de hogar dentro del Régimen General de la SS. En cuanto a la viabilidad de estas propuestas, las puntuaciones han sido algo más elevadas, es decir, más alejadas de lo que sería una máxima viabilidad. En todo caso la medida considerada más viable ha sido la de facilitar la agrupación de las personas trabajadoras de hogar.

OTRAS PROPUESTAS RECOGIDAS DURANTE LA INVESTIGACIÓN

Además de las medidas anteriormente señaladas que han sido objeto de valoración durante la última fase de este estudio, se ha considerado oportuno incluir otro tipo de propuestas que se han recogido a lo largo de la investigación:

- ✓ Desarrollar de campañas de sensibilización en las que se considere este tipo de empleo como un trabajo real, una ocupación de pleno derecho y no como una extensión no remunerada del trabajo en el hogar y en el que se reconozca a las personas empleadas domésticas como personas trabajadoras.
- ✓ Aplicar medidas que eviten el desarrollo de este sector dentro de la economía sumergida (trabajo no declarado).
- ✓ Establecer medidas concretas sobre la intermediación laboral que permitan crear vínculos entre las personas empleadoras, intermediarias y empleadas.
- ✓ Favorecer la profesionalización del sector con la introducción de módulos formativos que cubran las necesidades específicas de las personas empleadas.
- ✓ Incluir desgravaciones fiscales para la contratación de personas empleadas de hogar igual que ocurre en otros sectores económicos.
- ✓ Negociar un convenio colectivo para el sector.
- ✓ Establecer un calendario de implantación de todas estas medidas propuestas con plazos, seguimiento y publicidad.

10. Referencias bibliográficas

- AA.VV.; *"La calidad del empleo en el nuevo sistema para la autonomía personal y la atención a la dependencia"*, Confederación Sindical de CC.OO., Ed. Germania, 2007.
- AGUILAR, Manuel; CORERA, Concepción; GOÑI, Iosune; LAPARRA, Miguel; LIBERAL, Balbina; PÉREZ, Begoña ; *"La atención a domicilio en Navarra"*, Colección Evaluación de Servicios Sociales, Departamento de Bienestar Social, Deporte y Juventud de Gobierno de Navarra y Departamento de Trabajo Social de la Universidad Pública de Navarra, Pamplona 2001.
- ANDALUCÍA ACOGE; *"Persona EMPLEADA, ni sirvienta, ni criada"*, Campaña de Sensibilización para la revalorización del empleo doméstico, Proyecto Equal Concilia-lo, 2004-2007. <http://www.acoge.org/?section=content-view&content=128>
- ASISTENCIA DOMÉSTICA DE LA COMUNIDAD DE MADRID
<http://asistenciadomestica.blogspot.com/2007/10/servicio-domstico-e-inmigracin-en.html>
- ATH-ELE ASOCIACIÓN DE TRABAJADORAS DE HOGAR DE BIZKAIA; *"Condiciones laborales de las trabajadoras domésticas en la Comunidad Autónoma del País Vasco"*, Resultados de la encuesta de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, Julio 2005.
- BAYLINA FERRÉ, Mireia; *"Trabajadoras en casa: el trabajo a domicilio en áreas rurales de España"*, El Campo Nº 133, La Mujer Rural, 1995, pp 107-125.
- BAYÓN, Miguel; LÁZARO, Gregorio; *"Empleadas de hogar: trabajadoras de tercera clase"*, Editorial Zero/Zyx, Bilbao, 1976.
- BERMEJO GARCÍA, Lourdes; *"La situación de los sistemas de formación y de cualificación de las ocupaciones en la atención a los mayores dependientes. Propuestas de avance en la elaboración de perfiles ocupacionales y en la formación por competencias"*, Portal Mayores, Informe Portal Mayores Nº 50, Madrid 2006.
- CANO CANO, Ernest; SANCHEZ VELASCO, Amat; *"Empleo informal y precariedad laboral: las empleadas de hogar de Nazaret"*, Departament d'Economia Aplicada, Universitat de València, 2000.

- CAPEL, R.M.; *"El sufragio femenino en la Segunda República Española"*, Dirección General de la Mujer, Comunidad de Madrid, 1992.
- CEESA/CC.OO. USM-R; *"Estudio del sector de Servicio Doméstico en Madrid"*, GPS-Madrid, 1993.
- CENTRO DE ESTUDIOS ECONÓMICOS TOMILLO, S.L.; *"La presencia de las mujeres en el empleo irregular (con especial atención a las empleadas de hogar)"*, Observatorio de la Igualdad, Instituto de la Mujer, Ministerio de Igualdad, Madrid, 2003-2004.
- CES- CONFEDERACIÓN EUROPEA DE SINDICATOS; *"Surtir de l'ombre. Organiser et protéger les travailleurs domestiques en Europe. Le rôle des syndicats"*, Bruselas 2005.
- COLECTIVO IOE;
 - *"Mujer, inmigración y trabajo: el servicio doméstico y otras ocupaciones"*, IMSERSO, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2001.
 - *"El servicio doméstico en España entre el trabajo invisible y la economía sumergida"*, Madrid: JOC-E, 1990.
 - *"Relatos desde la entraña de los hogares. Voces inmigrantes en el servicio doméstico"*, OFRIM Suplementos, Nº 8, pp 35-60, 2001.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL;
 - *"Panorama sociolaboral de la mujer en España. Las empleadas de hogar"*, Boletín elaborado por el Área de Estudios y Análisis, Nº 43, 2006.
 - *"El empleo de la rama de hogares en la crisis: cuestionando algunos tópicos"*, Observatorio de Relaciones Laborales, Revista CAUCES Nº 10, Otoño 2009.
- CORTINA, Alfredo; *"¿Quién trabaja en nuestras casas? Mujeres ecuatorianas en el servicio doméstico en Valencia"*, Valencia, 2000.
- CRUZ ROLA ESPAÑOLA; *"Hogares, cuidados y fronteras... derechos de las mujeres inmigrantes y conciliación"*, Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales, Comisión Europea, Junio 2004.
- CUANTER S.A.; *"Estudio Sociosanitario de las Empleadas de Hogar"*, Instituto de la Mujer, Madrid, 2001. Documento interno.

- CUEVA PUENTE, Carmen; *"La relación laboral especial de los empleados del hogar"*, Ed. Lex Nova, Marzo 2005.
- DE DIOS HERRERO, Mariana; *"El trabajo de las empleadas domésticas: entre lo doméstico (privado) y lo asalariado (público)"*, Instituto Interdisciplinario de Estudios de la Mujer, Facultad de Ciencias Humanas, UNLPam, Argentina, 2006.
- DE LA ASUNCIÓN, Rosa; *"Servicios personales (las empleadas del hogar)/Servicios Sociales"*, revista Zerbitzuan Nº 12-13, 1990.
- EMAKUNDE: Instituto Vasco de la Mujer; *"Normativa básica del personal al servicio del hogar familiar"*, Enero 2006.
- ESCRIVÁ, A; *"¿Empleadas de por vida? Peruanas en el servicio doméstico de Barcelona"*, Papers Nº 60, 2000.
- ESCUDERO RODRÍGUEZ, Ricardo; *"La Negociación Colectiva en el sector de atención a las personas en situación de dependencia"*; Observatorio de la Negociación Colectiva de CC.OO., en AA.VV.; *"La calidad del empleo en el nuevo sistema para la autonomía personal y la atención a la dependencia"*, Madrid 2007.
- FEDERACIÓN DE MUJERES PROGRESISTAS; *"Guía para la contratación responsable de Empleo Doméstico"*.
- FEDERACIÓN DE SERVICIOS (FES) DE UGT; *"Situación de las empleadas de hogar. Propuestas de reforma"*, Gabinete de Análisis del Mercado de Trabajo de la Federación de Servicios de UGT, Agosto 2001. <http://fes.ugt.org/limpieza/publica/emphogar/emphogar.pdf>
- FOLIA CONSULTORES, SL; *"El mercado laboral del empleo doméstico en la comarca de L´Alacantí"*, Enero 2007.
- FUNDACIÓN PFIZER www.fundacionpfizer.org
- HERNÁINZ MÁRQUEZ, Miguel; *"Antecedentes históricos y legales del Servicio Doméstico"*, Revista de Política Social, Nº 41, 1959.
- HERRANZ GOMEZ, Yolanda; *"Mujeres dominicanas en el servicio doméstico de Pozuelo-Aravaca"*, Universidad Autónoma de Madrid, 1996.

- IMSERSO Portal de Mayores www.imsersomayores.csic.es

- IMSERSO; "*Apoyo informal a las personas mayores*", Estudio 4.178, Módulo Empleados de Hogar, 2004 <http://www.imsersomayores.csic.es/estadisticas/encuestas/>

- IMSERSO; "*Cuidado a la Dependencia e Inmigración. Informe de resultados*", Colección Estudios, Serie Dependencia, MTAS, 2005.

- IMSERSO; "*Cuidados a las personas mayores en los hogares españoles. El entorno familiar*", Colección Estudios, Serie Dependencia, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS), Madrid 2005.

- INSTITUTO DE ESTADÍSTICA DE NAVARRA; "*El empleo doméstico en Navarra en 2003*", Boletín Informativo del IEN Nº 15, Mayo 2003.

- INSTITUTO DE ESTADÍSTICA DE NAVARRA; Encuesta de Condiciones de Vida de la población navarra 2007; Informe Hogares.

- INSTITUTO DE ESTADÍSTICA DE NAVARRA; Proyecciones de población 2002-2022, Boletín Informativo del IEN Nº 29, Marzo 2005.

- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA www.ine.es
 - Encuesta de Población Activa (EPA)
 - Proyecciones de Población

- LUJÁN ALCARAZ, José; "*El Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados del Hogar*", Ed. Aranzadi, 2000.

- MARAVALL GÓMEZ-ALLENDE, Héctor; "*El envejecimiento en España: demandas sociales. Programas y servicios de atención. Las pensiones. Los cuidados a las personas dependientes*", Cuadernos de Información Sindical, Nº 43, Confederación Sindical de CC.OO., Madrid, Junio 2003.

- MARAVALL GÓMEZ-ALLENDE, Héctor; "*La generación de empleo en el desarrollo de un sistema público de atención a la dependencia*", Confederación Sindical de CC.OO., Secretaría de Política Institucional, Madrid, Noviembre 2004.

- MARÍN MARÍN, José; FONTES BASTOS, M. Dolores; *"Prontuario jurídico del trabajo doméstico asalariado y guía de buenas prácticas"*, Murcia Acoge, 2007.
- MARTÍNEZ BUJÁN, Raquel; *"Domésticas cuidadoras: el papel de las mujeres inmigrantes en el sector privado de asistencia de personas mayores"*, Universidad Carlos III, en Puyol, R y Abellán, A; *"Envejecimiento y dependencia. Una mirada al panorama futuro de la población española"*, Madrid 2006.
- MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN;
 - *"El Servicio del Hogar Familiar"*, 2008
<http://www.mtas.es/es/infpuntual/hogarfamilia/inicio.htm>
 - *"Régimen Especial de Empleados del Hogar"*
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (MTAS); *"Libro Blanco de atención a las personas en situación de dependencia en España"*, Ed. MTAS/IMSERSO, Madrid, 2005.
- OBSERVATORIO NAVARRO DE EMPLEO (OBNE)- SERVICIO NAVARRO DE EMPLEO:
 - *"Formación y Dependencia en Navarra: diseño de un plan de formación para cuidadores y cuidadoras de personas dependientes en el hogar"*, Gabinete de Estudios de CC.OO. de Navarra, Servicio Navarro de Empleo-INAFRE, 2007.
 - *"Aproximación cuantitativa al Trabajo No Declarado en Navarra. Propuestas de Actuación"*, Gabinete de Estudios de CC.OO. de Navarra, Servicio Navarro de Empleo-INAFRE, 2008.
http://www.ccoonavarra.org/files/Publicaciones/PUBLICACIONES_GABINETE/2009/informe_trabajo_no_declarado_en%20Navarra_2008.pdf
 - *"Encuesta sobre mercado laboral e inmigración en Navarra"*, Proyecto Empleo e Inmigración en Navarra. Fase II. 2008, Gabinete de Estudios de CC.OO. de Navarra, Servicio Navarro de Empleo- INAFRE, 2008.
http://www.ccoonavarra.org/files/Publicaciones/PUBLICACIONES_GABINETE/2009/encuesta_mercado_laboral_e_inmigraci%c3%b3n.pdf
- OPCIÓN LUNA. Asociación de apoyo a las empleadas de hogar de Córdoba.
<http://www.opcionluna.es/inicio.asp>
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT); *"Trabajo decente para los trabajadores domésticos"*, 99ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo 2010, Informe IV (1), Ginebra, 2009.

- PAJARES, Miguel; *"Inmigración y mercado de trabajo. Informe 2008"*, Observatorio Permanente de la Inmigración, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2008.
- PARLAMENTO EUROPEO; *"Informe sobre la normalización del trabajo doméstico en la economía informal"*, Resolución A 5-0301/2000 de 30 de Noviembre.
- PATH (Plataforma de Asociaciones de Trabajadores del Hogar)
http://www.caritas.es/Componentes/ficheros/file_view.php?Nzg1Mw%3D%3D
- PEREIRA, Milena; VALIENTE, Hugo; *"Regímenes jurídicos sobre trabajo doméstico remunerado en los estados del MERCOSUR"*, Propuestas legislativas pp 61-64.
- PLA JULIÁN, Isabel;
 - *"Informalidad del empleo y precariedad laboral de las empleadas de hogar"*, Serie de investigaciones 2003-2004, Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
http://www.mtas.es/mujer/mujeres/estud_inves/658.pdf
 - *"Luces y sombras del recurso al empleo de hogar"*, Universitat de València.
- PLATAFORMA POR LA IGUALDAD DE DERECHOS DE LAS EMPLEADAS DE HOGAR; *Folleto "Por la igualdad de derechos de las empleadas de hogar. Acuerdo de mínimos"*, Septiembre 2007.
- RAMIREZ MACHADO, José María; *"Domestic work, conditions of work and employment: A legal perspective"*, Conditions of Work and Employment Series, N°7, OIT, 2003.
- REAL DECRETO 2346/1969 de 25 de Septiembre por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados del Hogar Familiar.
<http://www.boe.es/boe/dias/1969/10/15/pdfs/A16109-16115.pdf>
- REAL DECRETO 1424/1985 de 1 de Agosto por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.
<http://www.boe.es/boe/dias/1985/08/13/pdfs/A25617-25618.pdf>
- RED INTERNACIONAL SOBRE RESPETO Y DERECHOS PARA LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR
<http://es.domesticworkerrights.org/>

- ROLLINS, J; "*Entre femmes. Les domestiques et leurs patronnes*", Actes de la Recherche en Ciencias Sociales Nº 84, 1990, pp 63-77.
- SARASÚA, C; "*Criados, nodrizas y amos. El servicio doméstico en la formación del mercado de trabajo madrileño, 1758-1868*", Ed. Siglo XXI, Madrid, 1994.
- SEGURIDAD SOCIAL; "*El Régimen Especial de la Seguridad Social de Empleados de Hogar: medidas de convergencia hacia el Régimen General y posterior integración en el mismo*", Septiembre 2007.
- SEGURIDAD SOCIAL. INSTITUTO DE MAYORES Y SERVICIOS SOCIALES. www.seg-social.es/imserso
- SEGURIDAD SOCIAL (MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN) http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/Afiliacion/RegimenesQuieneslos10548/RegimenEspecialdeEm32820/index.htm
- SERRA YOLDI, Inmaculada; "*Historias de afecto y ternura, historias de desigualdad y discriminación: el discurso de mujeres inmigrantes internas en el servicio doméstico*", Trabajo de Investigación Social, Proyecto Equal "*ANALOGÍAS: Historias vinculadas para la integración*", Institut Universitari D'Estudis de la Dona, Universitat de València, Valencia Diciembre 2007.
- SIGMA DOS; "*Inserción y dinámicas laborales de los trabajadores inmigrantes. Sector de Servicio Doméstico*", en "*Inserción y dinámicas laborales de los trabajadores inmigrantes*", Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales, Julio 2004.
- UNIÓN SINDICAL DE CC.OO. DE NAVARRA; "*Servicio Doméstico. Iguales obligaciones, iguales derechos*", Folleto informativo, Secretaría de la Mujer y Federación de Servicios de CC.OO. de Navarra, 2009.
- WIEGO: Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing. (http://www.wiego.org/occupational_groups/domesticWorkers/index.php)
- ZARAPUZ, Luis; "Estudio del empleo en el sector de atención a las personas en situación de dependencia", Gabinete Técnico Confederal de CC.OO., en AA.VV.; "La calidad del empleo en el nuevo sistema para la autonomía personal y la atención a la dependencia", Madrid 2007.

Índice de Tablas y Gráficos

Tablas

[Tabla 1.](#) Estructura de los hogares en Navarra. Años 2003-2007.

[Tabla 2.](#) Distribución del gasto medio familiar en Navarra.

[Tabla 3.](#) Conceptos relacionados con el trabajo remunerado en el hogar.

[Tabla 4.](#) Empleados/as de hogar en varios países de la UE.

[Tabla 5.](#) Situación legal del Servicio Doméstico en Europa.

[Tabla 6.](#) Regulación del servicio doméstico. Cuadro comparativo.

[Tabla 7.](#) Regulación del servicio doméstico: situación actual y medidas propuestas.

[Tabla 8.](#) Actividades por grupos de edad.

[Tabla 9.](#) Tareas relacionadas con el sector de los servicios domésticos y personales en el hogar.

[Tabla 10.](#) Tareas concretas que realiza en el hogar.

[Tabla 11.](#) Aproximación cuantitativa al empleo de hogar a través de fuentes estadísticas oficiales.

[Tabla 12.](#) Estimación del volumen aproximado de trabajadores y trabajadoras.

[Tabla 13.](#) Distribución por zonas de Navarra.

[Tabla 14.](#) Edad más desagregada.

[Tabla 15.](#) Personas afiliadas a la Seguridad Social, según regímenes (%).

[Tabla 16.](#) Edad media según sexo, nacionalidad y nivel de estudios.

[Tabla 17.](#) País de procedencia de la población extranjera encuestada.

[Tabla 18.](#) Perfil sociodemográfico según diferentes fuentes.

[Tabla 19.](#) Índices de empleo irregular por ramas de actividad.

[Tabla 20.](#) Tipo de empleo según edad.

[Tabla 21.](#) Sector de actividad (del 2º empleo).

[Tabla 22.](#) Vías de acceso según tipo de actividad.

[Tabla 23.](#) Vías de acceso según nacionalidad.

[Tabla 24.](#) Antigüedad media en el sector según tipo de actividad y nacionalidad.

[Tabla 25.](#) Horas de trabajo.

[Tabla 26.](#) Salario neto.

[Tabla 27.](#) Tipo de salario según nacionalidad.

[Tabla 28.](#) "¿Por qué no cotiza?".

[Tabla 29.](#) "¿Cuáles son los riesgos con los que habitualmente trabaja?".

[Tabla 30.](#) Valoraciones.

Gráficos

[Gráfico 1.](#) Esperanza de vida al nacer para la población de Navarra.

[Gráfico 2.](#) Índice de envejecimiento.

[Gráfico 3.](#) Pirámide de población dependiente.

[Gráfico 4.](#) Nº de personas con alguna discapacidad o limitación, según tramos de edad.

[Gráfico 5.](#) Evolución del nº de mujeres ocupadas en Navarra. Años 1990-2008.

[Gráfico 6.](#) Evolución Tasas de Empleo Femenino 1996-2008.

[Gráfico 7.](#) Recursos de atención a la dependencia en Navarra.

[Gráfico 8.](#) Cobertura de la dependencia en Navarra.

[Gráfico 9.](#) Actividad que realiza habitualmente en su trabajo.

[Gráfico 10.](#) Actividad desempeñada, según nacionalidad.

[Gráfico 11.](#) Actividad desempeñada según tipo de jornada.

[Gráfico 12.](#) Nº de personas que residen en la vivienda.

[Gráfico 13.](#) Tipo de hogar en el que trabaja.

[Gráfico 14.](#) Distribución de los hogares por tipo de actividad.

[Gráfico 15.](#) Evolución del número de personas ocupadas en el sector (EPA, datos del II Trimestre).

[Gráfico 16.](#) Evolución del número de personas afiliadas a la Seguridad Social (Régimen Especial de Hogar, datos del mes de Junio).

[Gráfico 17.](#) Zona en la que desarrolla su actividad.

[Gráfico 18.](#) Distribución por sexo.

[Gráfico 19.](#) Edad.

[Gráfico 20.](#) Edad según nivel de estudios.

[Gráfico 21.](#) Región de procedencia.

[Gráfico 22.](#) Población extranjera. Años de residencia en Navarra.

[Gráfico 23.](#) Permiso de trabajo según región de procedencia.

[Gráfico 24.](#) "¿Trabajaba realizando este tipo de actividades en su país de origen?" / Nivel de estudios.

[Gráfico 25.](#) Nivel formativo según tramos de edad.

[Gráfico 26.](#) Nivel de estudios según nacionalidad.

[Gráfico 27.](#) Tipo de empleo.

[Gráfico 28.](#) Tipo de empleo según antigüedad en el sector.

[Gráfico 29.](#) 2º empleo, según tipo de jornada.

[Gráfico 30.](#) Nº de viviendas en las que trabajan.

[Gráfico 31.](#) Situación profesional (del empleo anterior).

[Gráfico 32.](#) "Anteriormente, ¿desempeñaba otro tipo de trabajo?", según nacionalidad.

[Gráfico 33.](#) Vías de acceso al empleo de hogar.

[Gráfico 34.](#) Para quién trabaja, según tipo de jornada.

[Gráfico 35.](#) Tipología de contrato.

[Gráfico 36.](#) Tipo de contrato según tipología de jornada.

[Gráfico 37.](#) Tipo de contrato según nº de horas de trabajo a la semana.

[Gráfico 38.](#) Tipo de jornada laboral.

[Gráfico 39.](#) Tipo de jornada según actividad.

[Gráfico 40.](#) Nº medio de horas de trabajo a la semana.

[Gráfico 41.](#) "¿Quién establece su horario laboral?", según antigüedad en el sector.

[Gráfico 42.](#) "¿Suele realizar horas de trabajo por encima de su horario habitual?", según edad.

[Gráfico 43.](#) Días de vacaciones según nacionalidad.

[Gráfico 44.](#) Días de vacaciones según tipo de actividad.

[Gráfico 45.](#) Tipo de salario.

[Gráfico 46.](#) Remuneración media al mes, según número de horas de trabajo a la semana.

[Gráfico 47.](#) Salario neto al mes, según nacionalidad.

[Gráfico 48.](#) Salario neto total del conjunto de viviendas en las que trabaja (*sólo en el caso de quienes trabajan en más de 1 vivienda*).

[Gráfico 49.](#) Evolución afiliados/as Régimen Especial de Hogar – Navarra.

[Gráfico 50.](#) Población extranjera afiliada al Régimen Especial de Empleados/as de Hogar – Navarra (datos a 31 de Agosto).

[Gráfico 51.](#) Cotización a la Seguridad Social según nº de horas de trabajo a la semana.

[Gráfico 52.](#) *Este trabajo, ¿le permite conciliar su vida laboral con la familiar/personal?*

[Gráfico 53.](#) Conciliación según nacionalidad.

[Gráfico 54.](#) Negociación de las condiciones de trabajo, según para quién trabaja.

[Gráfico 55.](#) "¿Es miembro de alguna de estas asociaciones?"

[Gráfico 56.](#) "¿Cree necesario que las organizaciones sindicales cuenten con servicios específicos de atención y asesoramiento para trabajadores/as de este sector?"

[Gráfico 57.](#) "¿Cree que es necesaria la formación para dedicarse a este empleo?", según tipo de actividad.

[Gráfico 58.](#) "¿Cuáles son las dificultades que encuentra para formarse?"

[Gráfico 59.](#) Motivos por los que trabaja en este tipo de empleo.

[Gráfico 60.](#) Grado de satisfacción con su trabajo.

[Gráfico 61.](#) *¿Desea seguir trabajando en este tipo de empleo?*

ANEXOS

Anexo 1: Cuadros comparativos

	NACIONALIDAD ESPAÑOLA		NACIONALIDAD EXTRANJERA	
ACTIVIDADES Y TAREAS CONCRETAS:				
Actividades	Sólo servicio doméstico	46,1%	Servicio doméstico y atención a personas dependientes	41,1%
Tareas concretas	Labores de limpieza	79,6%	Labores de limpieza	90,2%
HOGARES:				
Tipo de hogar	Pareja con hijos/as	35,5%	Pareja con hijos/as	31,3%
Nº de personas que residen en la vivienda	2-3 personas		2-3 personas	
TRABAJADORES Y TRABAJADORAS:				
Cuantificación aproximada	6.638 personas	40,8%	9.632 personas	59,2%
Zona en la que desarrolla su actividad	Pamplona	56,7%	Pamplona	69,8%
Sexo	Mujer	96,7%	Mujer	96,6%
Edad	43 años (media)		36 años (media)	
Nivel de estudios	Enseñanza Obligatoria	48,2%	Bachiller o FP	43,9%
CARACTERÍSTICAS DE LOS EMPLEOS:				
% de Empleo Irregular (1)	38,5%		42%	
Tipo de empleo	Continuo	62,4%	Continuo	73,7%
2º empleo	No	74,5%	No	84,9%
Nº de viviendas en las que trabajan	1	80,5%	1	75,9%
Situación previa	Empleo anterior en otro sector	53,4%	Empleo anterior en el mismo sector	66,6%
Vías de acceso	Familiares y/o amigos/as	75,4%	Familiares y/o amigos	65,7%
Antigüedad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ En la vivienda actual ▪ En el sector 	4 años 7 años	<ul style="list-style-type: none"> ▪ En la vivienda actual ▪ En el sector 	2 años 4 años
Tipo de trabajo	Por cuenta propia	57,8%	Por cuenta propia	53,5%
Contrato	No	58,4%	<ul style="list-style-type: none"> ▪ No ▪ Contrato por escrito 	45% 31,6%
Tipo de jornada	Jornada parcial	81%	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jornada parcial ▪ Jornada interna 	51,8% 29,1%
Días de trabajo	5 días/semana (de L a V)		5 días/semana (de L a V)	
Horas de trabajo	19 horas/semana 4 horas/día		34 horas/semana 6 horas/día	
Quién establece el horario	La persona empleadora sin posibilidad de cambios	45,7%	La persona empleadora sin posibilidad de cambios	72,3%
Horas extras	No se realizan	79,8%	No se realizan	77,5%
Vacaciones	13 días/año (media)		18 días/año (media)	
Tipo de salario	Al mes	69%	Al mes	84,4%
Salario medio	468 €/mes 10 €/hora		598 €/mes 10 €/hora	

	NACIONALIDAD ESPAÑOLA		NACIONALIDAD EXTRANJERA	
Pagas extraordinarias	No se reciben	67,4%	No se reciben	58,1%
Salario principal o complementario	Complementario	73,9%	Principal	57,3%
Cotización a la SS	No cotizan	62,1%	No cotizan	53,5%
Régimen de cotización	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Régimen Especial Hogar ▪ Régimen General 	48,4% 44%	Régimen Especial Hogar	84,5%
Por qué no se cotiza	No les interesa	40,4%	<ul style="list-style-type: none"> ▪ No tienen obligación ▪ No les interesa 	24,1% 22%
Riesgos Laborales	Dolores musculares	43,7%	Dolores musculares	45,5%
Conciliación	Sí concilian	95,5%	Sí concilian	74,9%
Negociación de las condiciones de trabajo	Sí negocian	69,5%	Sí negocian	58,5%
Pertenencia a asociaciones	Sindicatos	12,2%	Sindicatos	10,3%
Necesidad de servicios de atención al sector	Sí	83,7%	Sí	86,6%
A quién recurren cuando surgen problemas laborales	Sindicatos	60,2%	Sindicatos	41,8%
Necesidad de formación	No	65,7%	No	51,4%
Disponibilidad para formarse	Sí	71,1%	Sí	85,5%
Adaptación de la oferta formativa a sus necesidades	No adaptada	66,1%	No adaptada	59,1%
Dificultades para formarse	Horarios	64,1%	Horarios	83,8%
Motivos por los que trabajan en este sector	Más compatible con sus obligaciones familiares...	40%	No encuentran otro trabajo	63%
Grado de satisfacción	Bastante satisfechos/as	45,9%	Bastante satisfechos/as	47,2%
Cuestiones que más valoran	Relación con la persona empleadora	48,9%	Relación con la persona empleadora	63,1%
Cuestiones que menos valoran	Remuneración	45,5%	Remuneración Horarios	38,2% 21,7%
Expectativas de futuro	Desean continuar incluso en las mismas condiciones	42,7%	<ul style="list-style-type: none"> ▪ No desean continuar ▪ Desean continuar incluso en las mismas condiciones 	36,4% 32,2%

(1) Porcentaje de personas que, teniendo obligación de cotizar (trabajan más de 20 horas a la semana), han afirmado no hacerlo.

		SERVICIOS DOMÉSTICOS		SERVICIOS PERSONALES			
		Sólo servicio doméstico		Cuidado de menores		Atención a dependientes	
TAREAS CONCRETAS:							
Tareas concretas	Labores de limpieza	99,6%	Cuidados básicos (aseo, comidas...)	66,7%	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Acompañamiento en el hogar ▪ Aseo personal 	77,2%	70,2%
HOGARES:							
Tipo de hogar	Pareja con hijos/as	39,4%	Pareja con hijos/as	85,2%	Persona anciana sola	43,9%	
Nº de personas que residen en la vivienda	2-3 personas		3-4 personas		1-2 personas		
TRABAJADORES Y TRABAJADORAS:							
Cuantificación aproximada	6.077 personas	37,1%	737 personas	4,5%	1.556 personas	9,5%	
Zona en la que desarrolla su actividad	Pamplona	67%	Pamplona	70,4%	Pamplona	64,9%	
Sexo	Mujer	99,6%	Mujer	88,9%	Mujer	80,7%	
Edad	40 años (media)		29 años (media)		42 años (media)		
Nivel de estudios	Enseñanza Obligatoria	44,2%	Bachiller o FP	40,7%	Bachiller o FP	43,9%	
Nacionalidad	Española	50,4%	Española	74,1%	Extranjera	50,9%	
CARACTERÍSTICAS DE LOS EMPLEOS:							
% de Empleo Irregular (1)	32,3%		66,7% (2)		40%		
Tipo de empleo	Continuo	64,7%	Ocasional	40,7%	Continuo	64,9%	
2º empleo	No	76,2%	No	70,4%	No	83,9%	
Nº de viviendas en las que trabajan	1	73,4%	1	96,3%	1	75,4%	
Situación previa	Empleo anterior en el mismo sector	60,6%	Empleo anterior en otro sector	52%	Empleo anterior en otro sector	51,9%	
Vías de acceso	Familiares y/o amigos/as	76%	Familiares y/o amigos/as	84,6%	Familiares y/o amigos/as	57,9%	
Antigüedad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ En la vivienda actual ▪ En el sector 	3 años 6 años	<ul style="list-style-type: none"> ▪ En la vivienda actual ▪ En el sector 	1 año 2 años	<ul style="list-style-type: none"> ▪ En la vivienda actual ▪ En el sector 	1 año 3 años	
Tipo de trabajo	Por cuenta propia	71%	Por cuenta propia	59,3%	Por cuenta propia	49,1%	
Contrato	No	63,4%	No	63%	No	50,9%	
Tipo de jornada	Jornada parcial	88,3%	Jornada parcial	81,5%	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jornada parcial ▪ Jornada interna 	56,1%	22,8%
Días de trabajo	4 días/semana (de L a V)		5 días/semana (de L a V)		5 días/semana (de L a V)		
Horas de trabajo	15 horas/semana 3 horas/día		17 horas/semana 3 horas/día		34 horas/semana 6 horas/día		
Quién establece el horario	La persona empleadora sin posibilidad de cambios	47,4%	La persona empleadora sin posibilidad de cambios	84,6%	La persona empleadora sin posibilidad de cambios	64,7%	
Horas extras	No se realizan	83,8%	No se realizan	85,2%	No se realizan	82,5%	
Vacaciones	12 días/año (media)		12 días/año (media)		14 días/año (media)		
Tipo de salario	Al mes	66,7%	Al mes	70,4%	Al mes	76,4%	

Salario medio	400 €/mes 11 €/hora		390 €/mes 6 €/hora		671 €/mes 8 €/hora	
Pagas extraordinarias	No se reciben	73,6%	No se reciben	73,9%	No se reciben	56,9%
Salario principal o complementario	Salario complementario	62,7%	Salario complementario	92,6%	▪ S. principal ▪ S. complementario	47,4% 40,4%
Cotización a la SS	No cotizan	65,5%	No cotizan	80,8%	No cotizan	52,6%
Régimen de cotización	Régimen Especial de Hogar	67,1%	Régimen Especial de Hogar	60%	▪ Régimen General ▪ Régimen Especial de Hogar	55,6% 44,4%
Por qué no se cotiza	No les interesa	37,7%	No les interesa	42,9%	Ns/Nc	33,3%
Riesgos Laborales	Dolores musculares	46,4%	▪ Dolores musculares ▪ Dolores de cabeza	22,2% 14,8%	Dolores musculares	42,1%
Conciliación	Sí concilian	94,2%	Sí concilian	100%	Sí concilian	86%
Negociación de las condiciones de trabajo	Sí negocian	71,3%	Sí negocian	66,7%	Sí negocian	54,4%
Pertenencia a asociaciones	Sindicatos	8,9%	Sindicatos	14,8%	Sindicatos	19,3%
Necesidad de servicios de atención al sector	Sí	83,5%	Sí	85,2%	Sí	89,5%
A quién recurren cuando surgen problemas laborales	Sindicatos	51,2%	Sindicatos	59,1%	Sindicatos	63,2%
Necesidad de formación	No	75,4%	No	70,4%	Sí	63,2%
Disponibilidad para formarse	Sí	74,5%	Sí	87,5%	Sí	81,1%
Adaptación de la oferta formativa a sus necesidades	No adaptada	60%	No adaptada	71,4%	No adaptada	64,5%
Dificultades para formarse	Horarios	62,5%	Horarios	80%	Horarios	80%
Motivos por los que trabajan en este sector	No encuentran otro trabajo	51,8%	Más compatible con sus obligaciones familiares...	42,3%	No encuentran otro trabajo	46,4%
Grado de satisfacción	Bastante satisfechos/as	50,4%	Muy satisfechos/as	63%	Bastante satisfechos/as	49,1%
Cuestiones que más valoran	Relación con la persona empleadora	55,3%	Relación con la persona empleadora	40,7%	Relación con la persona empleadora	52,7%
Cuestiones que menos valoran	Remuneración	42,5%	Remuneración	48%	Remuneración	44,2%
Expectativas de futuro	▪ No desean continuar ▪ Desean continuar incluso en las mismas condiciones	38,3% 34,7%	No desean continuar	40,7%	▪ Desean continuar incluso en las mismas condiciones ▪ Desean continuar pero con otras condiciones	38,6% 33,3%

(1) Porcentaje de personas que, teniendo obligación de cotizar (trabajan más de 20 horas a la semana), han afirmado no hacerlo.

(2) Este grupo analizado tan solo supone el 1,5% del total de la muestra, por lo que este dato debe tomarse con cierta cautela.

SERVICIOS DOMÉSTICOS Y SERVICIOS PERSONALES						
	Servicio doméstico y cuidado de menores		Servicio doméstico y atención a dependientes		Servicio doméstico, cuidado de menores y atención a dependientes (3)	
TAREAS CONCRETAS:						
Tareas concretas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Labores de limpieza ▪ Ropa (lavado, planchado...) ▪ Cuidados básicos 	98,9% 84,6% 80,2%	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Labores de limpieza ▪ Ropa (lavado, planchado...) ▪ Acompañamiento en el hogar 	97,6% 82,5% 79,1%	Labores de limpieza	100%
HOGARES:						
Tipo de hogar	Pareja con hijos/as	90,1%	Persona anciana sola	51,5%	Persona anciana sola	40%
Nº de personas que residen en la vivienda	4 personas		1-2 personas		2-3 personas	
TRABAJADORES Y TRABAJADORAS:						
Cuantificación aproximada	2.473 personas	15,1%	5.602 personas	34,2%	131 personas	0,8%
Zona en la que desarrolla su actividad	Pamplona	83,5%	Pamplona	51,9%	Pamplona	100%
Sexo	Mujer	98,9%	Mujer	98,1%	Mujer	100%
Edad	34 años (media)		41 años (media)		40 años (media)	
Nivel de estudios	Bachiller o FP	47,3%	Bachiller o FP	35,4%	Enseñanza Obligatoria	60%
Nacionalidad	Extranjera	72,5%	Extranjera	71,4%	Extranjera	60%
CARACTERÍSTICAS DE LOS EMPLEOS:						
% de Empleo Irregular (1)	50%		39,1%		0%	
Tipo de empleo	Continuo	70,3%	Continuo	78,6%	Continuo	100%
2º empleo	No	80%	No	86,4%	No	100%
Nº de viviendas en las que trabajan	1	65,9%	1	86,7%	1	80%
Situación previa	Empleo anterior en el mismo sector	60,7%	Empleo anterior en el mismo sector	59,5%	Empleo anterior en el mismo sector	75%
Vías de acceso	Familiares y/o amigos/as	71,4%	Familiares y/o amigos/as	64,5%	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Familiares y/o amigos/as ▪ Entidades públicas 	40% 40%
Antigüedad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ En la vivienda actual ▪ En el sector 	3 años 4 años	<ul style="list-style-type: none"> ▪ En la vivienda actual ▪ En el sector 	3 años 5 años	<ul style="list-style-type: none"> ▪ En la vivienda actual ▪ En el sector 	4 años 5 años
Tipo de trabajo	Por cuenta propia	63,7%	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Por cuenta de la persona titular del hogar ▪ Por cuenta propia 	49% 36,3%	Por cuenta propia	60%
Contrato	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sin contrato ▪ Contrato por escrito 	46,2% 34,1%	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Contrato por escrito ▪ Sin contrato 	40,8% 36,9%	▪ Contrato por escrito	60%
Tipo de jornada	Jornada parcial	62,9%	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jornada interna ▪ Jornada parcial 	46,8% 36,6%	Jornada parcial	60%
Días de trabajo	5 días/semana (de L a V)		6 días/semana (de L a V)		5 días/semana (de L a V)	
Horas de trabajo	29 horas/semana 6 horas/día		42 horas/semana 7 horas/día		48 horas/semana 14 horas/día	
Quién establece el horario	Persona empleadora sin posibilidad cambios	75%	La persona empleadora sin posibilidad de cambios	66%	Persona empleadora sin posibilidad cambios	60%

Horas extras	No se realizan	71,4%	No se realizan	75,2%	Sí se realizan	60%
Vacaciones	22 días/año (media)		19 días/año (media)		25 días/año (media)	
Tipo de salario	Al mes	95,6%	Al mes	84,7%	Al mes	100%
Salario medio	572 €/mes 9 €/hora		673 €/mes 6 €/hora		775 €/mes 5 €/hora	
Pagas extraordinarias	<ul style="list-style-type: none"> ▪ No se reciben ▪ Sí; dos al año 	47,2% 47,2%	No se reciben	55,6%	Sí; dos al año	60%
Salario principal o complementario	Salario complementario	54,9%	Salario principal	56,8%	Salario principal	60%
Cotización a la SS	No cotizan	58,2%	Sí cotizan	54,1%	Sí cotizan	100%
Régimen de cotización	Régimen Especial de Hogar	88,6%	Régimen Especial de Hogar	76,9%	Régimen Especial de Hogar	75%
Por qué no se cotiza	Ns/Nc	37,7%	<ul style="list-style-type: none"> ▪ No tienen obligación ▪ No les interesa ▪ Ns/Nc 	25,5% 24,5% 24,5%	–	–
Riesgos Laborales	Dolores musculares	42,9%	Dolores musculares	48,5%	Dolores musculares	60%
Conciliación	Sí concilian	79,1%	Sí concilian	71,4%	No concilian	60%
Negociación de las condiciones de trabajo	Sí negocian	64,4%	Sí negocian	56,9%	No negocian	80%
Pertenencia a asociaciones	Sindicatos	5,5%	Sindicatos	13,1%	–	–
Necesidad de servicios de atención al sector	Sí	92,3%	Sí	83,5%	Sí	100%
A quién recurren cuando surgen problemas laborales	Sindicatos	46,1%	Sindicatos	44,2%	Abogado/a particular	100%
Necesidad de formación	No	60,4%	Sí	55,8%	Sí	60%
Disponibilidad para formarse	Sí	76,5%	Sí	83,6%	Sí	100%
Adaptación de la oferta formativa a sus necesidades	No adaptada	52,2%	No adaptada	63,5%	No adaptada	66,7%
Dificultades para formarse	Horarios	71,4%	Horarios	82,5%	Horarios	100%
Motivos por los que trabajan en este sector	No encuentran otro trabajo	53,8%	No encuentran otro trabajo	50,7%	No encuentran otro trabajo	40%
Grado de satisfacción	Bastante satisfechos/as	45,1%	Bastante satisfechos/as	45,6%	Bastante satisfechos/as	40%
Cuestiones que más valoran	Relación con la persona empleadora	52,9%	Relación con la persona empleadora	65,7%	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Relación con la persona empleadora ▪ Remuneración 	40% 40%
Cuestiones que menos valoran	Remuneración	44,4%	Remuneración	37,4%	Horarios	66,7%
Expectativas de futuro	<ul style="list-style-type: none"> ▪ No desean continuar ▪ Desean continuar incluso en las mismas condiciones 	48,4% 27,5%	Desean continuar incluso en las mismas condiciones	43,3%	Desean continuar incluso en las mismas condiciones	60%

(3) Este grupo analizado tan sólo supone el 0,8% del total de la muestra, por lo que los datos deben tomarse con cierta cautela.

Anexo 2: Cuestionario



Gobierno
de Navarra



servicio
navarro
de empleo

ENCUESTA SOBRE SERVICIOS DOMÉSTICOS Y SERVICIOS PERSONALES EN EL HOGAR

OBSERVATORIO NAVARRO DE EMPLEO (OBNE)

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL CUESTIONARIO

Número de encuesta _____ Teléfono marcado _____

Municipio _____

Gobierno de Navarra a través del SNE quiere conocer la situación del **sector doméstico y de atención a personas en el hogar** (tanto menores como personas dependientes) en Navarra. Por ello pedimos su colaboración y participación contestando a este breve cuestionario.

Gobierno de Navarra le garantiza que esta **encuesta** es **totalmente anónima** y que **su domicilio ha sido seleccionado aleatoriamente**, por lo que cumple con los criterios establecidos en la **Ley de Protección de Datos**.

Yo pertenezco a CIES, empresa que se ha contratado para la realización de las encuestas telefónicas.

(Las indicaciones incluidas en MAYÚSCULA, se dirigen exclusivamente a la persona que encuesta)

P1. ¿Hay alguna persona en su vivienda que trabaje en el sector de servicios en el hogar, o cuenta Ud. en su domicilio con alguna persona contratada como empleada de hogar?

1. Sí, una persona de esta vivienda trabaja en el sector de servicios en el hogar
2. Sí, esta vivienda tiene contratada a una o varias personas como empleadas de hogar (EN CASO DE TENER MÁS DE 1 PERSONA, CONTACTAR CON LA QUE LLEVE MÁS TIEMPO TRABAJANDO EN LA VIVIENDA)
3. Sí, una persona de esta vivienda realiza este tipo de actividades pero atendiendo a un/a familiar (FIN DE LA ENCUESTA)
4. No tenemos ninguna persona contratada ni nadie de la vivienda trabaja en este tipo de actividades (FIN DE LA ENCUESTA)

• (SI NO ES LA PERSONA QUE RESPONDE AL TELÉFONO) **¿Cómo podría contactar con esa persona?**

Nombre: _____ Teléfono: _____

Hora de contacto: _____

P2. Su empleo en este sector es ocasional, por temporadas o continuo.

1. Ocasional
2. Por temporadas
3. Continuo

P3. ¿Compagina este trabajo con otra actividad laboral?

1. No
 2. Sí
 - 2.1. Realizo el mismo tipo de tareas, no en hogares
 - 2.2. Realizo otra actividad laboral
- Especificar:

	Código
Sector de actividad (CNAE) (LISTADO 1)	
Ocupación (LISTADO 2)	
Situación profesional (LISTADO 3)	

P4. ¿En cuántas viviendas trabaja actualmente?

A. (SI TRABAJA EN 1 VIVIENDA):

A continuación voy a hacerle algunas preguntas sobre las características de su trabajo.

B. (SI TRABAJA EN MÁS DE 1 VIVIENDA):

A continuación voy a hacerle algunas preguntas sobre las características de su trabajo. Conteste por favor, teniendo en cuenta aquella en la que trabaje más horas o en la que lleve más tiempo trabajando.

P5. ¿En qué municipio se encuentra la vivienda en la que trabaja?

_____ Código Postal

--	--	--	--	--

(NO RELLENAR)

P6. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en esa vivienda?

0. Menos de un mes
1. (MESES)

P7. ¿Cuántas personas en total residen en esa vivienda?

P8. ¿En qué tipo de hogar trabaja?

(PLANTEARLA INICIALMENTE ABIERTA Y CODIFICAR LA RESPUESTA CON LAS OPCIONES QUE SE INCORPORAN A CONTINUACIÓN). (SEGUN EL Nº DE PERSONAS INDICADO EN LA P.7, FILTRAR LAS OPCIONES)

1. Persona anciana sola
2. Varias personas ancianas
3. Persona adulta sola
4. Pareja sin hijos/as
5. Pareja con hijos/as
6. Pareja con hijos/as y otras personas
7. Padre o madre con hijos/as
8. Grupo no familiar
9. Otro. Especificar:

P9. Indique cuál de las siguientes actividades realiza habitualmente en su trabajo. (LEER RESPUESTAS. UNA SOLA OPCIÓN).

	SI
Sólo servicio doméstico (tareas del hogar)	1 (P.10 A)
Sólo cuidado de menores	1 (P.10 B)
Sólo atención a personas dependientes (ancianos/as, enfermos/as)	1 (P.10 C)
Servicio doméstico y cuidado de menores	1 (P.10 A y P.10 B)
Servicio doméstico y atención de personas dependientes	1 (P.10 A y P.10 C)
Servicio doméstico, cuidado de menores y atención a personas dependientes	1 (P.10 A P.10 B y P.10 C)

P10. ¿Cuáles son las tareas concretas que realiza? (MULTIRESUESTA). (LEER RESPUESTAS).

A. (CUANDO SUS FUNCIONES INCLUYEN SERVICIO DOMÉSTICO):

	SI
Labores de limpieza	1
Compra y preparación de comidas	1
Ropa (lavado, planchado...)	1
Conducción de vehículos	1
Jardinería	1

B. (CUANDO SUS FUNCIONES INCLUYEN CUIDADO DE MENORES):

	SI
Cuidados básicos (aseo,	1

comidas...)	
Acompañamiento a colegio, actividades...	1
Apoyo tareas, etc.	1

C. (CUANDO SUS FUNCIONES INCLUYEN ATENCIÓN A PERSONAS DEPENDIENTES):

	SI
Aseo personal	1
Control de medicación, curas, rehabilitación...	1
Control y ayuda en la administración de alimentos	1
Acompañamiento a visitas médicas, sociales, banco, etc.	1
Acompañamiento en el hogar	1

P11. ¿Realiza estas actividades para alguna empresa o servicio de atención a domicilio? (LEER RESPUESTAS).

1. No,
 - 1.1. Trabajo por cuenta propia
 - 1.2. Trabajo por cuenta del titular del hogar
2. Sí,
 - 2.1. Estoy contratado/a por una empresa privada
 - 2.2. Estoy contratado/a por un servicio subvencionado (público o concertado) (Ej. SAD –Servicio de Atención Domiciliaria–)

P12. ¿Qué tipo de jornada laboral realiza? (LEER RESPUESTAS).

1. Duermo en la vivienda
2. No duermo en la vivienda
 - 2.1. Trabajo con jornada completa (8 horas)
 - 2.2. Trabajo con jornada parcial; por horas
 - 2.3. Trabajo con jornada especial (noches)

P13. ¿Qué días de la semana trabaja en esa vivienda? (LEER RESPUESTAS).

1. De Lunes a Viernes
2. Fines de semana
3. Toda la semana
4. Otros. Especificar: _____

P14. ¿Cuántos días trabaja a la semana?

P15. ¿Cuántas horas trabaja a la semana?

P16. (SOLO PARA QUIENES TRABAJAN EN MÁS DE UNA VIVIENDA) Sumando las horas que trabaja en cada vivienda, ¿cuántas horas totales trabaja a la semana? □□□

P17. ¿Quién establece su horario laboral? (ATENCIÓN: DE LA VIVIENDA SOBRE LA QUE ES LA ENCUESTA):

1. Lo fija la persona empleadora sin posibilidad de cambios
2. Puedo elegirlo entre varias posibilidades que me ofrece la persona empleadora
3. Puedo adaptar mi horario dentro de ciertos límites
4. Lo determino yo totalmente

P18. ¿Suele realizar horas de trabajo por encima de su horario habitual?

1. No (PASAR A P.20)
2. Sí

P19. ¿Recibe algún tipo de compensación por ello?

1. No
2. Sí
 - 2.1. Compensación económica
 - 2.2. Días libres

P20. ¿Cuántos días de vacaciones pagadas tiene al año? □□□

P21. ¿Cuenta con algún tipo de contrato laboral?

1. No
2. Sí,
 - 2.1. Un contrato por escrito
 - 2.2. Un acuerdo verbal con mi empleador/a

P22. ¿Cotiza Ud. a la Seguridad Social?

1. Sí (PASAR A P23 Y P24)
2. No (PASAR A 25 Y P26)

P23. (SOLO PARA QUIENES HAYAN CONTESTADO QUE SÍ EN LA P22)

¿En qué Régimen de la SS cotiza?

1. Régimen General
2. Régimen Especial de Empleados/as de Hogar
3. Régimen Especial de Autónomos/as

P24. (SOLO PARA QUIENES HAYAN CONTESTADO QUE SÍ EN LA P22)

¿Quién es la persona que se encarga de la cotización?

1. Usted
2. Su empleador/a
3. Ambos
4. Ns/Nc

P25. (SOLO PARA QUIENES HAYAN CONTESTADO QUE NO EN LA P22)

¿Por qué no cotiza?

1. No le interesa
2. No tiene obligación de cotizar
3. No sabe si tiene que cotizar o no
4. Por negativa de su empleador/a
5. Por falta de acuerdo con el empleador/a sobre los términos de la cotización
6. Ns/Nc

P26. (SOLO PARA QUIENES HAYAN CONTESTADO QUE NO EN LA P22) **¿Conoce las prestaciones sociales a las que tendría derecho si cotizara?**

1. Sí
2. No
3. Ns/Nc

P27. **¿Qué tipo de remuneración recibe por su trabajo?**

1. Al mes
2. A la semana
3. Por horas (PASAR A P.29)
4. Un salario pactado + complementos (dietas, desplazamientos, alojamiento...)

P28. **¿Cuál es la remuneración neta que recibe al mes por su trabajo en esa vivienda?**

P29. (SOLO PARA QUIENES COBRAN POR HORAS) **¿Cuál es la remuneración neta que recibe por hora de trabajo?**

P30. **¿Recibe Ud. algún tipo de paga extraordinaria?**

1. No
2. Sí, ¿Cuántas al año?
 - 2.1. Una al año
 - 2.2. Dos al año
 - 2.3. Mensualmente (Está incluida en la paga mensual)

P31. **¿Su remuneración por este trabajo es el sueldo principal de la unidad familiar o es un sueldo complementario?**

1. Es el sueldo principal
2. Es un sueldo complementario
3. Ns/Nc

P32. (SOLO PARA QUIENES TRABAJAN EN MÁS DE UNA VIVIENDA) **¿Cuál es la remuneración neta total que recibe al mes del conjunto de viviendas en las que trabaja?**

P33. **¿Cuáles son los riesgos con los que habitualmente trabaja?** (MULTIRESPUESTA). (LEER RESPUESTAS)

	SI
Fatiga	1
Estrés	1
Ansiedad	1
Dolores de cabeza	1
Dolores musculares: cuello, espalda, piernas...	1

P34. Este trabajo, ¿le permite conciliar su vida laboral con la familiar/personal?

1. Sí
2. No
3. Ns/Nc

P35. **¿Puede Ud. negociar sus condiciones de trabajo con la persona empleadora?**

1. Sí
2. No
3. A veces (NO LEER ESTA OPCIÓN, MARCARLA EN CASO DE QUE SE RESPONDA DE MANERA NATURAL)

P36. Indique en qué grado se encuentra satisfecho/a con su trabajo.

1. Nada satisfecho/a
2. Poco satisfecho/a
3. Bastante satisfecho/a
4. Muy satisfecho/a

P37. **¿Qué es lo que más valora de su trabajo?** (LEER RESPUESTAS)

1. Tipo de tareas que se realizan
2. Jornada
3. Horario
4. Remuneración
5. Relación con la persona empleadora

P38. **¿Y lo que menos?** (LEER RESPUESTAS)

1. Tipo de tareas que se realizan
2. Jornada

3. Horario
4. Remuneración
5. Relación con la persona empleadora

P39. ¿Cuánto tiempo (EN MESES) lleva trabajando en este tipo de empleo?

(MESES)

(SI MENOS DE UN MES, PONER 1)

P40. ¿Por qué trabaja en este tipo de empleo? (LEER RESPUESTAS)

1. Porque me gusta
2. Porque es lo único que sé hacer
3. Porque no encuentro otro trabajo
4. Porque es el más compatible con mis obligaciones familiares/personales

P41. ¿Desea seguir trabajando en este tipo de empleo?

1. No
2. Sí (LEER RESPUESTAS)
 - 2.1. En las mismas condiciones en las que trabajo actualmente
 - 2.2. Con otras condiciones (por ej. trabajar a jornada completa en lugar de por horas)

P42. Anteriormente, ¿desempeñaba otro tipo de trabajo?

1. No
2. Sí. Especificar:

	Código
Sector de actividad (CNAE) (LISTADO 1)	
Ocupación (LISTADO 2)	
Situación profesional (LISTADO 3)	

P43. ¿Cómo consiguió Ud. este trabajo?

(ABIERTA INICIALMENTE Y DESPUÉS CODIFICAR SEGÚN ESTAS OPCIONES)

1. A través de familiares y/o amigos/as
2. A través de otras personas que trabajan en este sector
3. A través de la prensa/internet
4. A través de agencias de colocación privadas
5. A través de entidades públicas (Servicios Sociales, Servicios de Inserción Laboral, etc.)
6. A través de una ONG, asociación u orden religiosa

P44. ¿Cree que es necesario tener una formación o preparación previa para dedicarse a este tipo de actividad?

1. Sí
2. No (PASAR A P.47)
3. Ns/Nc

P45. (SOLO PARA QUIENES HAN CONTESTADO SÍ O NS/NC) ¿Estaría dispuesto/a a realizar algún tipo de formación relacionada con esta actividad?

1. Sí
2. No

P46. (SOLO PARA QUIENES HAN CONTESTADO SÍ O NS/NC) La oferta formativa actual, ¿se adapta a sus necesidades?

1. Sí
2. No
 - 2.1. ¿Cuáles son las dificultades que encuentra para formarse? (LEER RESPUESTAS)
 - 2.1.1. Los horarios
 - 2.1.2. Los contenidos no se adaptan a mi trabajo
 - 2.1.3. No me parece interesante la oferta existente
 - 2.1.3. Por negativa de mi empleador/a

P47. ¿A quién suele recurrir o recurriría en caso de tener algún problema de tipo laboral? (LEER RESPUESTAS)

1. Abogado/a particular
2. Sindicato
3. ONG
4. Orden religiosa
5. Asociación

P48. ¿Es miembro de alguna de estas asociaciones? (MULTIRESPUESTA). (LEER RESPUESTAS)

	SI
Sindicato	1
Asociación de inmigrantes	1
Asociación política	1
Asociación cultural	1
Asociación religiosa	1

P49. ¿Cree necesario que las organizaciones sindicales cuenten con servicios específicos de atención y asesoramiento para trabajadores/as del sector de servicios en el hogar?

1. Sí
2. No
3. Ns/Nc

DATOS DE LA PERSONA ENTREVISTADA:

P50. Sexo

1. Hombre
2. Mujer

P51. Edad

P52. Estudios cursados

1. Sin estudios
2. Primaria incompleta
3. Enseñanza obligatoria
4. Bachiller o Formación Profesional
5. Estudios universitarios (Superiores)
6. Ns/Nc

P53. ¿Cuál es su país de nacimiento?

1. España (FIN DE LA ENCUESTA)

2. Unión Europea. Especificar:

3. Otro país. Especificar:

P54. ¿Cuántos años lleva residiendo en Navarra?

P55. ¿Tiene permiso de trabajo?

1. Sí
2. No
3. Ns/Nc

P56. ¿Trabajaba realizando este tipo de actividades en su país de origen?

1. Sí
2. No

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

LISTADO 1: SECTOR DE ACTIVIDAD (CNAE 2009)

- A. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca
- B. Industrias extractivas (minería, petróleo...)
- C. Industria manufacturera
- D. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado
- E. Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación
- F. Construcción
- G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas
- H. Transporte y almacenamiento
- I. Hostelería
- J. Información y comunicaciones
- K. Actividades financieras y de seguros
- L. Actividades inmobiliarias
- M. Actividades profesionales, científicas y técnicas
- N. Actividades administrativas y servicios auxiliares
- O. Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria
- P. Educación
- Q. Actividades sanitarias y de servicios sociales
- R. Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento
- S. Otros servicios
- T. Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio
- U. Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales

LISTADO 2: OCUPACIÓN (CNO-94)

01. Dirección de empresas o administración
02. Técnicos/as y profesionales científicos/as e intelectuales
03. Técnicos/as y profesionales de apoyo
04. Empleados/as administrativos/as
05. Trabajadores/as de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios
06. Trabajadores/as cualificados/as de la agricultura y la pesca
07. Artesanos/as y trabajadores/as cualificados/as de la industria, construcción y minería
08. Operadores/as, montadores/as y conductores/as de maquinaria
09. Trabajadores/as no cualificados/as
10. Fuerzas armadas
11. Venta ambulante (mercadillos)
12. Venta callejera (pañuelos, prensa...)
13. Reparto propaganda, etc.
14. Mendicidad
15. Prostitución
16. Actividades ilegales
17. Servicio doméstico externo
18. Servicio doméstico interno
99. Ns/Nc

LISTADO 3: SITUACIÓN PROFESIONAL

1. Empleador/a (con asalariados/as)
2. Empresario/a sin asalariados/as-autónomo/a
3. Autónomo/a dependiente de una empresa
4. Cooperativista
5. Ayuda familiar
6. Asalariado/a
7. Empleo social
8. Otra
9. Ns/Nc

Anexo 3: Guiones Dinámicas de Grupo

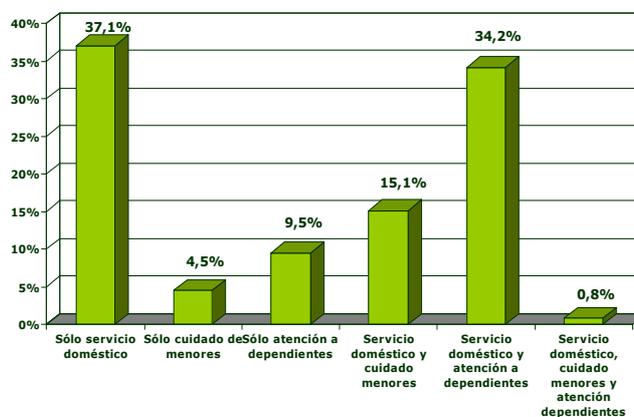
Grupo Trabajadores/as:



Servicios Domésticos y
Servicios Personales en
el Hogar

OBSERVATORIO NAVARRO DE EMPLEO
Servicio Navarro de Empleo - Gobierno de Navarra

Actividades



Los 3 grandes tipos de actividades que forman parte de este sector son: servicio doméstico, cuidado de menores y atención a personas dependientes.

Un 86% se dedica a actividades relacionadas con las tareas del hogar, bien de forma exclusiva o compaginándolas con el cuidado de menores o la atención a personas dependientes.

Lo menos habitual es dedicarse sólo al cuidado de menores o sólo al cuidado de personas dependientes.

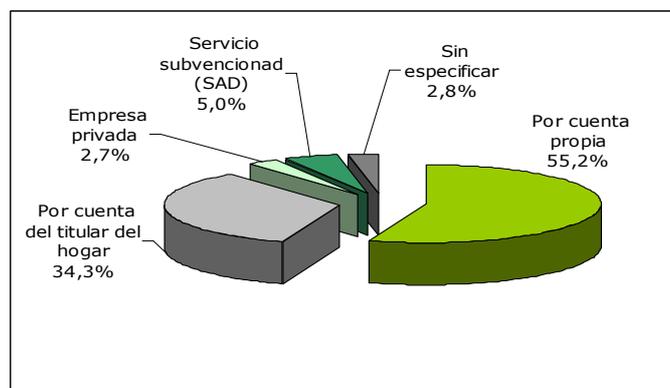
¿Está de acuerdo con esta información?

Tareas concretas

Tareas relacionadas con el Servicio Doméstico:	
- Labores de limpieza	85,9%
- Compra y preparación de comidas	46,9%
- Ropa (lavado, planchado...)	66,5%
- Conducción de vehículos	2,5%
- Jardinería	2,0%
Tareas relacionadas con el Cuidado de Menores:	
- Cuidados básicos (aseo, comidas...)	15,8%
- Acompañamiento a colegio, actividades...	13,3%
- Apoyo tareas, etc...	3,8%
Tareas relacionadas con la Atención a Personas Dependientes:	
- Aseo personal	33,2%
- Control medicación, curas, rehabilitación...	29,7%
- Control y ayuda en la administración de alimentos	23,4%
- Acompañamiento a visitas médicas, sociales, banco, etc...	29,0%
- Acompañamiento en el hogar	34,8%

¿Está de acuerdo con estos datos?

Tipo de empleo

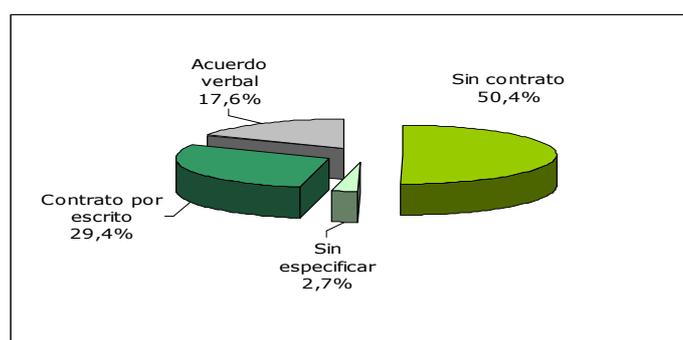


El 55% trabaja por cuenta propia y un 34% por cuenta del titular del hogar.

¿Está de acuerdo con estas cifras?

¿Cree que el porcentaje de quienes trabajan por cuenta de la persona empleadora podría ser más elevado? ¿Por qué?

Contrato



Porcentajes muy similares entre quienes cuentan con un contrato (47%) y quienes no disponen de él (50,4%).

¿Cree que estas cifras se ajustan a la realidad del sector? ¿Por qué?

Apenas un 30% ha firmado un contrato por escrito, **¿por qué cree que se firman tan pocos contratos?**

Jornada y horarios

- La modalidad más habitual es la jornada parcial (64%)
- La media de horas de trabajo es de 27 horas a la semana
- El 17% trabaja más de 40 h/sem, es decir por encima de lo que establece la Ley para este sector
- Un 25% realiza horas extras
- Los horarios suelen ser fijados por la persona empleadora (62%)

¿Cree que estas cifras se ajustan a la realidad?

Las horas extras no son muy habituales en este sector (sólo las realiza una cuarta parte del total). Sin embargo, al comprobar el número de horas que se efectúan por encima de lo que establece la Ley (40 h/sem), entonces el porcentaje de quienes realizan horas extras es mayor.

¿Cree que efectivamente las horas extras son más habituales en este sector de lo que a priori podría parecer?

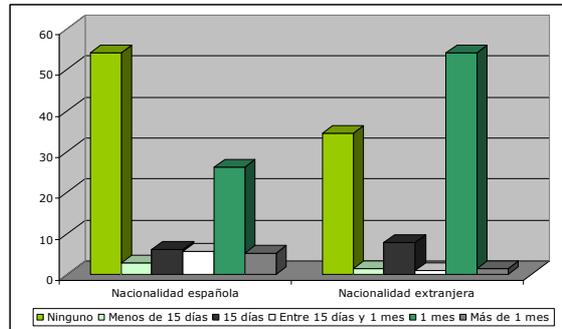
Aunque en el 62% de los casos el horario es establecido por la persona empleadora, conforme aumenta la antigüedad y se va adquiriendo mayor experiencia, se va incrementando el porcentaje de quienes tienen libertad para negociar su horario de trabajo.

¿Está de acuerdo con esta idea?

Podríamos llegar a intuir que las personas de nacionalidad extranjera trabajan más horas, sin embargo los datos obtenidos en la encuesta no nos permiten hacer esta afirmación puesto que las horas de trabajo son muy similares en ambos colectivos. ***¿Cree que esto es así o realmente considera que las trabajadoras extranjeras trabajan más horas?***

Vacaciones

- Un 43% no dispone de vacaciones
- Otro 43% afirma contar con 1 mes de permiso
- Existen diferencias según nacionalidad:



¿Cree que estas cifras encajan con la realidad?

¿Cree que las personas empleadoras suelen plantear problemas a la hora de otorgar las vacaciones?

Entre las personas de nacionalidad española es más frecuente no tener vacaciones mientras que en el caso de las extranjeras, lo más habitual es contar con 1 mes de vacaciones. **¿Qué opina al respecto? ¿Cuáles pueden ser los motivos?**

Salario

- La media de salario al mes es inferior al SMI: 500 €/mes
- El salario medio de las extranjeras es 130 € superior al que perciben las españolas
- Un 36% de las personas participantes en la encuesta no ha querido responder a la pregunta sobre su salario
- Las pagas extraordinarias no suelen ser muy habituales

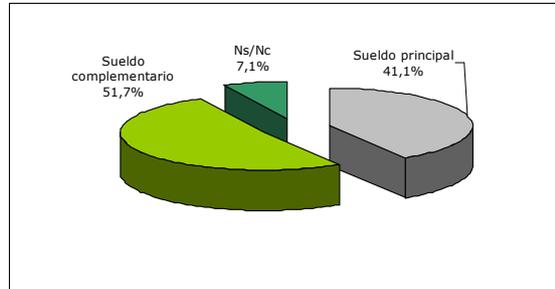
¿Está de acuerdo con esta información?

¿Por qué el salario medio de las extranjeras es superior? ¿Podría ser debido a que trabajan más horas?

¿Por qué no suelen percibir pagas extraordinarias?

Salario

- Para el 41% su salario en este sector es el sueldo principal de su familia, mientras que para el 52% se trata de un sueldo complementario.



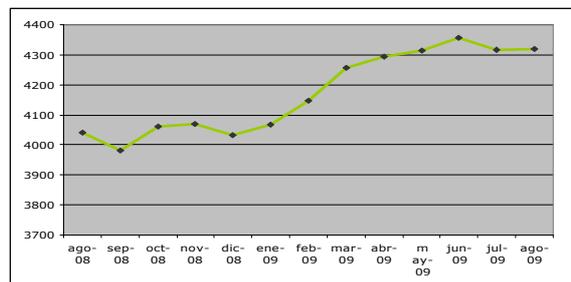
¿Está de acuerdo con esta información?

Entre las extranjeras es más habitual que el salario sea principal mientras que entre las autóctonas es más habitual que sea complementario.

¿Está de acuerdo? ¿Por qué?

Cotización a la Seguridad Social

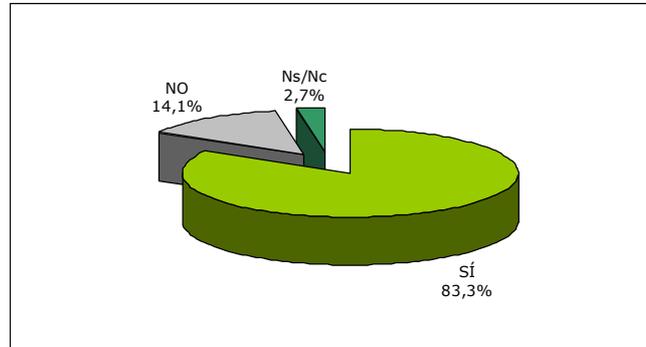
- Un 57% no cotiza a la SS
- Sin embargo el nº de personas afiliadas al Régimen Especial de Hogar de la SS está aumentando, sobre todo en el caso de las extranjeras



¿Cuáles podrían ser los motivos por los cuales una persona decide cotizar o no?

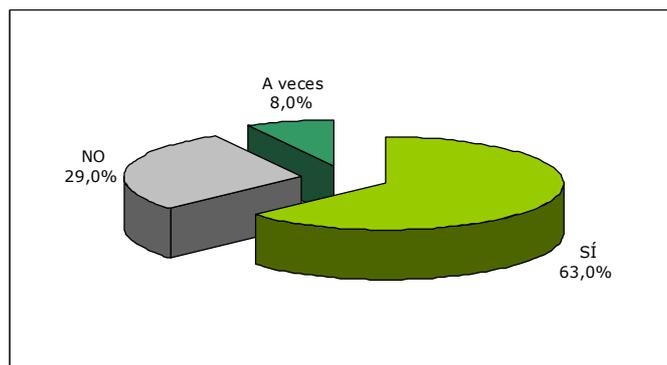
El incremento de personas afiliadas al Régimen Especial de Hogar de la SS ha sido especialmente significativo en el caso de las personas de nacionalidad extranjera. **¿Por qué?**

Conciliación laboral y familiar



¿Cree que este sector permite conciliar mejor que otros? ¿Por qué?

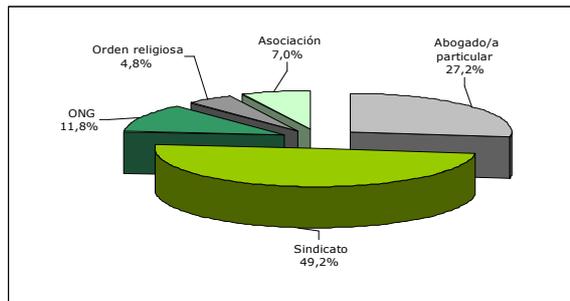
Negociación de las condiciones de trabajo



¿Está de acuerdo con estos datos?

Asociacionismo

- No suelen pertenecer a ninguna asociación (en todo caso, algunas están afiliadas a alguna organización sindical)
- ¿A quién suelen recurrir cuando tienen un problema de tipo laboral?



Está de acuerdo con esta información?

¿Cree que es necesario que existan servicios de atención específicos para este sector? ¿Qué tipo de servicios?

Formación

- Cierta indiferencia hacia la formación
- Un 60% cree que no es necesaria una formación previa para dedicarse a este tipo de actividades
- Las personas que trabajan en la atención a personas dependientes la consideran más necesaria
- Un 61% opina que la oferta formativa actual no está adaptada a sus necesidades

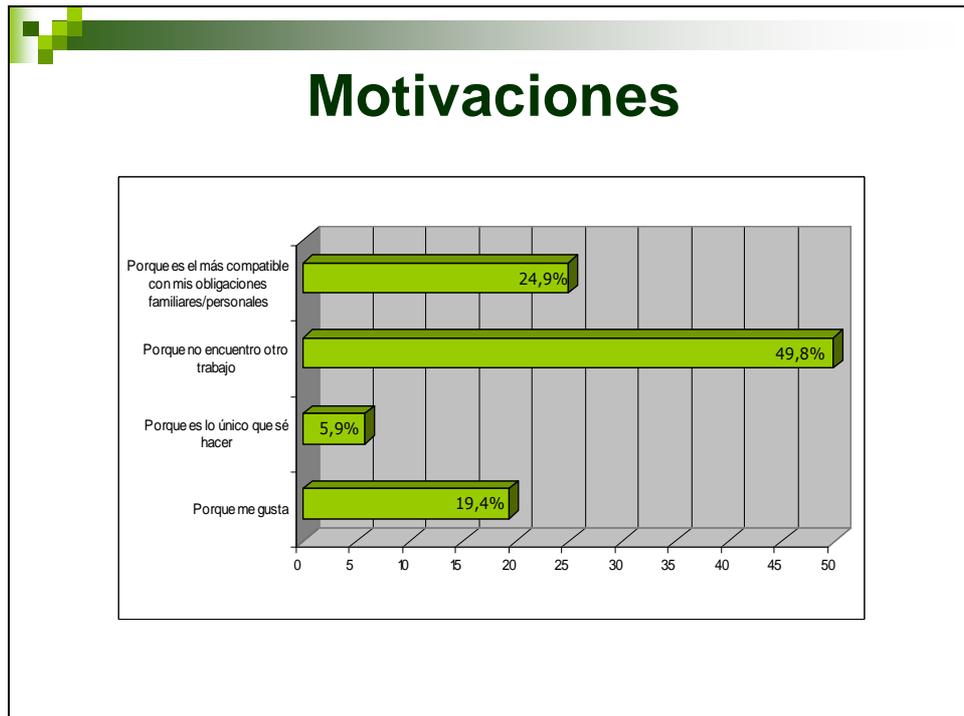
¿Cree que es necesaria una formación previa para dedicarse a estas actividades? ¿Por qué?

¿Por qué las personas que se dedican a la atención a dependientes consideran más necesaria la formación previa?

¿Cuál cree que son los motivos por los cuales la mayoría considera que la oferta formativa actual no está adaptada a sus necesidades?

¿Cuáles son las dificultades que encuentran para formarse?

¿Qué tipo de cursos (contenido, duración, horarios...) son más necesarios?



¿Está de acuerdo con estos datos?

¿Podría considerarse que el empleo de hogar es una 2ª opción de empleo cuando no se consigue uno mejor?

¿Cree que autóctonas y extranjeras tienen motivaciones distintas? ¿Cuáles?

Nivel de satisfacción y expectativas de futuro

- Nivel de satisfacción es elevado → el 78% afirma encontrarse “*bastante*” o “*muy satisfecho/a*”.
- Un 65% desea seguir trabajando en este sector y un 55% estaría dispuesto a seguir trabajando incluso en las mismas condiciones que en la actualidad

¿Está de acuerdo?

Incluso las personas con peores condiciones de trabajo afirman estar satisfechas, ***¿Por qué?***

¿Por qué la mayoría estaría dispuesta a seguir trabajando en este sector incluso con las mismas condiciones laborales que en la actualidad?

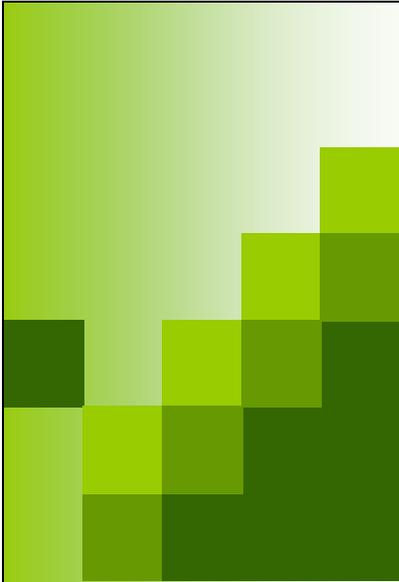
PROPUESTAS DE ACTUACIÓN:

A continuación presentamos una serie de propuestas de actuación que han formado parte de las reivindicaciones realizadas por este colectivo en los últimos años. Por favor, valore cada una de ellas y añada las propuestas que en su opinión permitirían mejorar las condiciones laborales de las personas que trabajan en este sector.

PROPUESTA:	VIABILIDAD	EFICACIA	PRIORIDAD
Incluir el empleo de hogar dentro del Régimen General de la Seguridad Social y dentro del Estatuto de los/as Trabajadores/as	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4
Establecer la obligatoriedad de firmar un contrato de trabajo por escrito en el que se especifiquen las condiciones laborales	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4
Asegurar condiciones de trabajo dignas: límites a las horas de trabajo, establecimiento de periodos de descanso, vacaciones pagadas, bajas por enfermedad, seguro por desempleo, derecho a pensión...	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4
Facilitar la agrupación de estos trabajadores en asociaciones u organizaciones sindicales con el objetivo de avanzar en la negociación colectiva de sus condiciones laborales	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4
Incrementar la información sobre el volumen y alcance que tiene este sector dentro del ámbito del empleo, así como sobre los derechos y deberes tanto de las personas trabajadoras como de las personas empleadoras	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4
Establecer una definición europea sobre empleo doméstico e incluir esta actividad laboral dentro del ámbito de aplicación de las actuales directivas europeas en materia de empleo	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4
Otras propuestas:	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Grupo Informantes Clave:



Servicios Domésticos y Servicios Personales en el Hogar

OBSERVATORIO NAVARRO DE EMPLEO
Servicio Navarro de Empleo - Gobierno de Navarra

Concepto

- *“Trabajo asalariado prestado en hogares familiares para realizar tareas habituales vinculadas a la vida doméstica, siempre que el empleador sea un particular miembro de la familia empleadora”*
- Se excluyen:
 - los trabajos de voluntariado, amistad, familia o vecindad (forman parte del llamado *“trabajo reproductivo”*)
 - las tareas domésticas o de atención a personas que se realizan en empresas privadas u organismos públicos (fuera del hogar de la persona empleadora)

¿Está de acuerdo con este concepto?

Causas de la demanda de empleo doméstico...

- Incremento de la esperanza de vida → envejecimiento de la población → incremento del nº de personas dependientes
- Cambios en la estructura de los hogares → incremento de las familias monoparentales y unipersonales
- Incorporación de la mujer al mercado laboral → incremento de los hogares en los que trabajan padre y madre
- Nuevas concepciones en la gestión del tiempo → mayor valoración del ocio y tiempo libre en detrimento de las tareas del hogar
- Falta de políticas públicas de conciliación → insuficientes servicios de atención a personas dependientes

¿Está de acuerdo con las causas descritas? ¿Añadiría alguna más?

Causas de la oferta de empleo doméstico...

- Mujeres inmigrantes → mecanismo de acceso al mercado laboral navarro
- Mujeres autóctonas → empleo más accesible para personas en edad madura y empleo ocasional para jóvenes

¿Está de acuerdo con las causas descritas? ¿Añadiría alguna más?

Hogares que demandan servicio doméstico...

- El 7% de los hogares navarros demanda este tipo de servicios → unos 13.214
- Tipología de hogares:
 - parejas con hijos/as: tareas domésticas y cuidado de menores, jornada completa
 - personas ancianas que viven solas: atención a personas dependientes, personal interno

¿Está de acuerdo con esta información?

Personas empleadas

- Volumen estimado en Navarra: **16.000** personas (trabajo declarado + trabajo no declarado)
- Perfil mayoritario: **mujer** (97%), con una edad media de **37 años**, de nacionalidad **extranjera** (60%), procedente de América Latina, con la **Enseñanza Obligatoria** terminada o con titulación de **Bachiller o FP** (36% en ambos casos)

Se han podido delimitar 3 perfiles tipo en el sector:

1. Mujeres de más 40-45 años, de nacionalidad española, casadas y con hijos/as que se dedican sólo a las tareas del hogar. Se trata de mujeres que han vuelto a incorporarse al mercado laboral, después de la etapa de crianza de sus hijos/as.
2. Mujeres jóvenes de entre 20 y 35 años, de nacionalidad española. Dos sub-perfiles:
 - con bajo nivel formativo → han abandonado sus estudios y se han planteado el empleo de hogar como única opción laboral; compaginan las tareas de servicio doméstico con el cuidado de menores.
 - con nivel formativo medio-alto → estudiantes que trabajan sobre todo en el cuidado de menores, o personas recién tituladas que trabajan en este sector mientras encuentran otro empleo mejor.
3. Mujeres de nacionalidad extranjera, procedentes de América Latina (Bolivia, Ecuador, Colombia), con un nivel de estudios medio-alto, que compaginan el servicio doméstico con la atención a personas dependientes. Dos sub-perfiles:
 - quienes trabajan de forma regular
 - irregulares; economía sumergida

¿Está de acuerdo con el volumen estimado de empleo de hogar en Navarra? ¿Y con los perfiles señalados?

La edad media en este sector (37 años) es superior que en otros sectores. ***¿Por qué?***

La población extranjera que trabaja en este sector tiene un mayor nivel de estudios. ***¿Por qué?***

El porcentaje de hombres es mínimo (3,3%), sin embargo parece que está aumentando. ***¿A qué cree que puede ser debido?***

Estos hombres, ***¿realizan todo tipo de actividades dentro del sector o se especializan en tareas concretas?***

Características del empleo de hogar

- Importante volumen de empleo irregular. El 41% de las personas que tienen obligación de cotizar (trabajan más de 20 horas), no lo hacen.
- Las extranjeras suponen el 70% del total de personas en situación irregular en el sector.

Según algunas investigaciones consultadas, este porcentaje podría ser incluso mayor. Además, un 3,2% de los hogares candidatos que respondieron a la llamada se negaron a responder una vez conocido el tema de la misma. Un porcentaje alto podrían ser personas que trabajan en este sector de manera irregular, lo que incrementaría ese 41% señalado. **¿Está de acuerdo con esta información?**

¿Por qué este sector es más proclive a la irregularidad? ¿Cuál cree que pueden ser las causas de su desarrollo?

La mayor parte de las personas que trabajan en situación irregular son extranjeras (el 70%). **¿Está de acuerdo con este dato?**

¿Cree que este sector está suficientemente protegido por la legislación actual? En su opinión, ¿cómo podría reducirse el volumen de empleo irregular en este sector?

Condiciones laborales

- Trabajo por cuenta propia (55,2%)
- Jornada parcial (63,6%)
- Trabajo sin contrato (50,4%), contrato por escrito (29,4%), contrato verbal (17,3%)
- 27 horas de trabajo a la semana (de media), aunque un 17% trabaja por encima de las 40 horas semanales
- Horas extras poco frecuentes (25,2%)
- Media de salario inferior al SMI (624 € para 2009): 500 €
- El 57% no cotiza a la Seguridad Social
- $\frac{3}{4}$ partes de quienes cotizan lo hacen dentro del Régimen Especial de Hogar

¿Está de acuerdo con estos resultados?

Nivel de satisfacción y expectativas de futuro

- Nivel de satisfacción elevado → el 78% afirma encontrarse “*bastante*” o “*muy satisfecho/a*”.
- Un 65% desea seguir trabajando en este sector y un 55% estaría dispuesto a seguir trabajando incluso en las mismas condiciones que en la actualidad

¿Cómo cree que será la evolución de este sector? ¿Cómo afectará la actual situación económica a los trabajadores y trabajadoras de hogar?

PROPUESTAS DE ACTUACIÓN:

A continuación presentamos una serie de propuestas de actuación que han formado parte de las reivindicaciones realizadas por este colectivo en los últimos años. Por favor, valore cada una de ellas y añada las propuestas que considere oportuno para mejorar las condiciones laborales de las personas que trabajan en este sector.

PROPUESTA:	VIABILIDAD	EFICACIA	PRIORIDAD
Derogar el RD que regula el Régimen Especial de Hogar e incluir el empleo doméstico en el Régimen General	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4
Equiparar las condiciones de los/as trabajadores/as domésticos/as a las que dicta el Estatuto de los/as Trabajadores/as con carácter general	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4
Reconocer el Servicio Doméstico como un empleo especializado y profesional y no como una mera prestación de servicios. Cambiar la denominación de "Servicio Doméstico" por "Empleo Doméstico" o "Empleo del Hogar"	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4
Elaborar medidas de control de la contratación laboral legal para que las personas empleadas del sector puedan defender sus derechos laborales y beneficiarse de la protección social	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4
Establecer la obligatoriedad de un contrato por escrito que establezca indicaciones precisas sobre horarios, salario y condiciones de trabajo y que sea registrado en un organismo oficial	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4
Asegurar condiciones de trabajo dignas: límites a las horas de trabajo, establecimiento de periodos de descanso, vacaciones pagadas, bajas por enfermedad, seguro por desempleo, derecho a pensión...	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4
Facilitar la agrupación de estos trabajadores en asociaciones u organizaciones sindicales con el objetivo de avanzar en la negociación colectiva de sus condiciones laborales	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4
Incrementar la información sobre el volumen y alcance que tiene este sector dentro del ámbito del empleo, así como sobre los derechos y deberes tanto de las personas trabajadoras como de las personas empleadoras	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4
Establecer una definición europea sobre empleo doméstico e incluir esta actividad laboral dentro del ámbito de aplicación de las actuales directivas europeas en materia de empleo	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4
Otras propuestas:	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

