



## PLIEGO DE PROPUESTAS

ELABORADAS POR ASOCIACIONES DE EMPLEADAS DE HOGAR,  
ASOCIACIONES DE MIGRANTES Y ORGANIZACIONES DEL  
MOVIMIENTO FEMINISTA

COORDINADO POR UN-INSTRAW

Este documento es el resultado de los debates mantenidos en las  
jornadas del 26 de septiembre, 23 y 24 de octubre de 2009.

A PRESENTAR A CC.OO., UGT, MINISTERIO DE IGUALDAD, MINISTERIO DE  
SANIDAD Y POLÍTICA SOCIAL Y MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

Jornadas UN LUGAR JUSTO PARA EL EMPLEO DE HOGAR Y SUS  
TRABAJADORAS

17 de noviembre de 2009



## PROPUESTA DE COMPROMISOS

### UN LUGAR JUSTO PARA EL EMPLEO DE HOGAR Y SUS TRABAJADORAS

#### DIMENSIONES DE INCIDENCIA

#### SITUACIÓN DE LAS EMPLEADAS DE HOGAR MIGRANTES

##### **Objetivos 1 y 2:**

- Poner fin a la vulnerabilidad derivada del cruce del REEH y la legislación de extranjería
- Garantizar que la expansión de derechos laborales lleguen efectivamente a todas las trabajadoras del hogar

##### **Medidas:**

1. Urgencia paso al régimen general
2. Revisión de la legislación de extranjería desde una perspectiva de género y de cuidados
  - 2.1. Facilitación de la regularización por arraigo
  - 2.2. Revisión criterios de reagrupación
  - 2.3. Protección ante la violencia y acoso
3. Atención a las familias transnacionales en los derechos de conciliación

#### EL EMPLEO DE HOGAR

**Objetivo 3:** Equiparación de las condiciones laborales al resto de sectores

##### **Medidas:**

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

**Objetivo 4:** Garantía condiciones laborales

##### **Medidas:**

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

**Objetivo 5:** Constituir a las trabajadoras en interlocutoras directas

##### **Medidas:**

10. Establecimiento de canales para la participación de las trabajadoras

**Objetivo 6:** Ruptura con el carácter individualizado e invisible del trabajo

##### **Medidas:**

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

#### EL RÉGIMEN DE CUIDADOS

**Objetivo 7:** Garantía efectiva del derecho al cuidado sin colusión con el derecho a no cuidar y los derechos laborales:

**Medidas:** Revisión de la ley 39/2006 (ley de dependencia) que garantice:

14. Derogación del artículo 18
15. Clarificación del papel del empleo de hogar

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

**Medidas:** Revisión de las medidas anti-crisis

16. Redireccionamiento hacia la generación de servicios públicos de cuidados de calidad y gestión directa
17. Análisis del impacto de género
18. Aplicación a la población migrante

## PROPUESTA DE COMPROMISOS

### UN LUGAR JUSTO PARA EL EMPLEO DE HOGAR Y SUS TRABAJADORAS

#### COYUNTURA, RESPONSABILIDADES Y MESA DE TRABAJO

##### Constitución de una MESA DE TRABAJO INTERMINISTERIAL para coordinar el paso del REEH al régimen general y la revisión de la ley 39/2006

- **Actores:**
  - Ministerios de Trabajo e Inmigración, De Sanidad y Política Social, y de Igualdad
  - Personal experto en la situación de las empleadas de hogar
  - Personal experto en la interacción del REEH y la ley de extranjería
  - Personal experto en el impacto de género de la ley 39/2006
- **Cometido:**
  - Garantizar el paso del REEH al régimen general
  - Garantizar la coordinación entre ambos procesos de reforma, específicamente: el papel asignado por la ley 39/2006 al empleo de hogar y el proceso de profesionalización del sector de cuidados y del empleo de hogar, garantizando la existencia de puentes entre ambos

##### Cuestiones de coyuntura:

- **Presidencia española de la UE:**
  - Introducir los cuidados como un eje central del cambio de modelo productivo
  - Atender a la situación específica de las empleadas de hogar al abordar los temas de migración
- **Debate instrumento internacional de protección del empleo de hogar en OIT:**
  - Implicación activa en el proceso y compromiso para que contribuya a la efectiva dignificación del empleo de hogar por parte de gobierno y sindicatos
  - Apertura de mecanismos de participación efectiva de las asociaciones de trabajadoras del hogar

##### Papeles específicos

##### De los sindicatos

- Coordinación con y apoyo a las asociaciones de trabajadoras de hogar
- Fomentar la afiliación y defensa de los derechos de las empleadas de hogar, incluidas las migrantes en situación de irregularidad administrativa
- Apoyo y presión para la equiparación de las condiciones laborales del empleo de hogar al resto de sectores

##### Del Ministerio de Trabajo e Inmigración:

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

##### Del Ministerio de Igualdad:

- Papel preferente en el logro de los objetivos 6 y 8
- Supervisión del proceso de logro de un lugar justo para el empleo de hogar y sus trabajadoras en los tres ámbitos de incidencia
- Garantizar la coordinación de actores en el logro de los objetivos 1 a 7
- Involucrar en el proceso a otros actores pertinentes

##### Del Ministerio de Sanidad y Política Social

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

## PROPUESTA DE COMPROMISOS

### UN LUGAR JUSTO PARA EL EMPLEO DE HOGAR Y SUS TRABAJADORAS

---

#### DIMENSIÓN DE INCIDENCIA: SITUACIÓN DE LAS EMPLEADAS DE HOGAR MIGRANTES

##### **Objetivo 1: Poner fin a la vulnerabilidad derivada del cruce del REEH y la legislación de extranjería**

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

Por ejemplo: El vínculo entre disponibilidad de empleo y autorización de trabajo en un contexto en el que el REEH dificulta la demostración de la existencia misma del empleo (posibilidad de contrato oral, no obligatoriedad de cotizar hasta las 72 horas al mes, inexistencia de prestación por desempleo, etc.) expone a situaciones de alta vulnerabilidad ante la pérdida del permiso de trabajo. El temor ante la posibilidad de apertura de expedientes de expulsión desincentiva la denuncia ante las violaciones de derechos laborales, en un contexto donde la Inspección de Trabajo no actúa de motu proprio. La posibilidad de descontar hasta un 45% del salario en concepto de alojamiento y manutención supone que para las empleadas de hogar internas a menudo sea inalcanzable el nivel de ingresos exigido para poder reagrupar.

##### **Objetivo 2: Garantizar que la expansión de derechos laborales lleguen efectivamente a todas las trabajadoras del hogar**

El actual REEH ha fomentado la proliferación del empleo informal (a fines de 2007 la informalidad alcanzaba el 53,7% para el caso de las migrantes). Los altos índices de informalidad del sector lo constituyen en un nicho laboral fundamental para las mujeres sin papeles. Al mismo tiempo, el empleo en el sector abre pocas posibilidades de regularizar la situación administrativa, por esa tendencia a la informalidad y por los requisitos especialmente duros que suelen ponerse para regularizar por arraigo. En conjunto, la informalidad del trabajo y la irregularidad de la situación administrativa se retroalimentan, dando como resultado una situación en la que una potencial expansión de derechos laborales en el sector podría no afectar a un gran volumen de empleadas de hogar migrantes en situación de irregularidad administrativa.

##### **Medidas:**

###### **1. Urgencia paso al régimen general**

Lo anterior es un motivo adicional para argüir que el empleo de hogar debe ser tratado como el resto de sectores, para impedir la intensificación de la vulnerabilidad que las trabajadoras migrantes experimentan por el hecho de depender de la obtención y renovación de permisos de trabajo.

###### **2. Revisión de la legislación de extranjería desde una perspectiva de género y de cuidados**

En general, la legislación sobre extranjería no da respuesta a la situación diferencial y necesidades específicas de las mujeres migrantes, así como tampoco otorga un tratamiento a las personas migrantes que las reconozca como sujetos de derecho en materia de cuidados, esto es, que reconozca sus necesidades y responsabilidades de cuidados.

### **2.1. Facilitación de la regularización por arraigo**

Es preciso debatir sobre las medidas más pertinentes y viables, entre las cuales debería evaluarse la pertinencia de las siguientes:

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

### **2.2. Revisión criterios de reagrupación**

Es necesario revisar los criterios en dos sentidos:

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

### **2.3. Protección ante la violencia y acoso**

La invisibilidad del espacio en el que tiene lugar la relación laboral, unida a la peculiar vulnerabilidad de las mujeres migrantes, especialmente en el caso de irregularidad administrativa, implican situaciones de alta vulnerabilidad al abuso sexual y violencia por parte de empleadores. Se precisan medidas que garanticen una protección especial y el apoyo a las trabajadoras.

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

La normativa laboral enfoca una nueva realidad (en la que tanto las formas de garantizar los cuidados como los mercados laborales están internacionalizados) con enfoques antiguos restringidos a la territorialidad del estado nación. En ese mismo sentido, las familias transnacionales no son reconocidas como sujeto de derechos, aunque sí lo sea, como trabajador/a, de manera individual uno de sus miembros. En aras de corregir estas deficiencias, podrían introducirse modificaciones como las siguientes:

- Introducir modificaciones en los permisos por cuidados (enfermedad de un familiar, excedencias por cuidados, paternidad, etc.).
- Potencial inclusión de tiempos de visita al país de origen financiados a través de cotizaciones.

## PROPUESTA DE COMPROMISOS

### UN LUGAR JUSTO PARA EL EMPLEO DE HOGAR Y SUS TRABAJADORAS

---

#### DIMENSIÓN DE INCIDENCIA: EL EMPLEO DE HOGAR

##### **Objetivo 3: Equiparación de las condiciones laborales al resto de sectores**

El actual REEH constituye un régimen discriminatorio que, dada la feminización del sector (90,5% III trimestre de 2009) se constituye en un caso de discriminación indirecta por razón de sexo.

##### **Medidas:**

##### **4. Equiparación al Estatuto de los Trabajadores**

##### **5. Inclusión en el Régimen General**

Es preciso incluir al empleo de hogar en el Régimen General, así como establecer como condiciones laborales mínimas las recogidas en el Estatuto de los Trabajadores. Todo ello sin perjuicio de que pudieran establecerse mecanismo que, respondiendo a la peculiaridad del sector, mejorasen la protección de derechos. La peculiaridad nunca puede ser la base que sustente la discriminación legal de un sector laboral, sino el desarrollo de mecanismos específicos de protección de derechos.

A este respecto, atender a las propuestas de la Plataforma Estatal de Asociaciones de Trabajadoras del Hogar.

##### **Objetivo 4: Garantía condiciones laborales**

Además de ser discriminatoria, la regulación existente a menudo se incumple. La informalidad en las que trabajan más de la mitad de las personas empleadas en el sector, así como el mal uso del argumento del derecho a la inviolabilidad del domicilio que frena las necesarias inspecciones laborales y dan como resultado la proliferación de situaciones en las que las condiciones laborales mínimas se incumplen impunemente. La actuación de los servicios de intermediación resulta esencial para determinar las condiciones en las que se establece la relación laboral.

##### **Medidas:**

##### **6. Incidencia en los mecanismos de intermediación**

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

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

##### **6.2. Intermediación mediante servicios públicos de empleo**

El empleo de hogar ha de ser ofertado por los servicios públicos de colocación

### **6.3. Fomento acuerdos unificación de condiciones**

Existen experiencias exitosas en las que organizaciones varias que intermedian en el empleo de hogar han unificado criterio para establecer condiciones laborales que mejoran la normativa vigente. Deben impulsarse estas iniciativas.

### **7. Actuación de la inspección laboral**

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

### **8. Protección efectiva de la maternidad**

Fin de la desprotección legal: Al abordar las situaciones de despido de empleadas de hogar embarazadas, debe atenderse a dos derechos: a la intimidad personal y familiar y a la no discriminación por razón de sexo. La prevalencia que históricamente se ha dado al primero queda anulada a raíz de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 24 de noviembre de 2008. Así todo despido en estas circunstancias ha de ser entendido como despido nulo con indemnización cualificada. Esto evitará que las trabajadoras, al ser despedidas, continúen cotizando por su cuenta a fin de acceder al cobro de la prestación por maternidad.

### **9. Fomento de las denuncias por incumplimiento de condiciones**

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

### **Objetivo 5: Constituir a las trabajadoras en interlocutoras directas**

#### **10. Medidas: Establecimiento de canales para la participación de las trabajadoras**

Debido a una variedad de factores, actualmente los sindicatos no cuentan con una afiliación representativa de las empleadas de hogar y la forma en que éstas han articulado la defensa de sus derechos ha sido la constitución de organizaciones propias. Es imprescindible que todo proceso de diálogo para definir el estatus y condiciones del empleo de hogar se haga con la participación de las trabajadoras del hogar como interlocutoras legitimadas.

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

Un problema esencial del empleo de hogar es el carácter individualizado de la relación laboral que se establece: entre un hogar particular y una persona, sin que existan en general mecanismos colectivos de negociación, establecimiento de condiciones laborales, resolución de conflictos, etc. Esta relación es dañina para ambas partes, pero posiciona en una situación especialmente vulnerable a las trabajadoras. Además, el empleo de hogar es considerado un trabajo sin valor y que no requiere ninguna cualificación, lo cual contrasta con el despliegue de conocimientos que, a menudo, se exige a las empleadas, sin que esto se traduzca en una mejora de las condiciones salariales. La invisibilidad de este trabajo está íntimamente relacionada con el ámbito de doméstico en el que tiene lugar. Finalmente, bajo la fórmula genérica de empleo de hogar, se agrupan diversas

#### **Medidas:**

### **11. Apoyo a la formación de cooperativas**

La formación de microempresas cooperativas de trabajo asociado de iniciativa social de empleadas de hogar puede resolver múltiples problemas tanto para la parte empleada (p. ej. salida del REEH, capacidad de negociación conjunta) como empleadora (p. ej. sustitución de la trabajadora en caso de enfermedad). Igualmente, ha de fomentarse la creación de empresas cooperativas de Trabajo asociado de servicios de ayuda a domicilio.

### **12. Medidas de sensibilización**

Revalorizar el papel de las empleadas de hogar como un elemento fundamental del sistema socioeconómico, al colaborar en el sostenimiento cotidiano de los hogares, en la conciliación de la vida laboral y familiar, y en la atención a las situaciones de dependencia.

### **13. Apoyo a la asociatividad de las trabajadoras**

Apoyar la afiliación a sindicatos existentes, la confirmación de sindicatos propios y de organizaciones propias.



## PROPUESTA DE COMPROMISOS

### UN LUGAR JUSTO PARA EL EMPLEO DE HOGAR Y SUS TRABAJADORAS

---

#### DIMENSIÓN DE INCIDENCIA: EL RÉGIMEN DE CUIDADOS

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

#### **Objetivo 7: Garantía efectiva del derecho al cuidado sin colusión con el derecho a no cuidar y los derechos laborales:**

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

#### ***Medidas: Revisión de la ley 39/2006 (ley de dependencia) que garantice:***

##### **14. Derogación del artículo 18**

Este artículo establece el carácter excepcional de la prestación económica por cuidados no profesionales en el entorno familiar. Sin embargo, el 51,4% de las prestaciones concedidas son de este tipo, por lo que los cuidados en el entorno familiar se convierten en el pilar fundamental del SND. Esta prestación no supone un salario para la personas trabajadora (sino una prestación para la beneficiaria, por lo cual la cuantía está en función del nivel de dependencia), no garantiza ingresos suficientes para vivir (se sitúa por debajo del umbral de la pobreza), ni da acceso a protección social suficiente (p. ej. no da acceso a prestación por maternidad o desempleo; no se garantiza que todas las cuidadoras estén cotizando, etc.). Tampoco se establecen mecanismos de apoyo que eviten que esta fórmula se convierta en la forma de cubrir los cuidados continuados que las personas necesitan, al no combinarse con la asistencia a centros de día, residencias temporales, ayuda a domicilio, etc. Por todo ello, ha de derogarse al artículo.

De forma inmediata, debe garantizarse la excepcionalidad de esta prestación, fijarse niveles de la prestación que supongan ingresos dignos, garantizar pleno acceso a la protección social y establecerse puentes para su profesionalización. A la par, han de desarrollarse las prestaciones de servicios públicos adecuados (ayuda a domicilio, centros de día y noche y atención residencial). Debe mejorarse la disponibilidad de datos (desagregados por sexo, por afiliación a regímenes, por estatus migratorio...) que permitan realizar un efectivo seguimiento a la aplicación de la prestación.

##### **15. Clarificación del papel del empleo de hogar**

Si bien el Libro Blanco de Atención a la Dependencia sí contemplaba el empleo de hogar, la ley omite determinar cuál es el papel que este ha de jugar. No se incluye entre los cuidados profesionales, ni

entre los no profesionales. De facto, actúa como otro pilar esencial de la atención a la dependencia; la forma de operar de la ley 39/2006 fomenta de hecho la contratación irregular de empleo de hogar. Debe clarificarse el papel del empleo de hogar, delimitar sus funciones y cualificaciones exigidas. Lo anterior ha de armonizarse con el proceso de profesionalización de los diversos trabajos de cuidados.

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

La situación de crisis obliga a buscar un nuevo modelo productivo sostenible. Entre las cualidades que determinan la insostenibilidad del modelo actual está la delegación de la responsabilidad de garantizar los cuidados a las mujeres en los hogares. La asunción de una responsabilidad pública en los cuidados ha de ser parte constitutiva de un nuevo modelo sostenible.

#### ***Medidas: Revisión de las medidas anti-crisis***

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

#### ***16. Redireccionamiento hacia la generación de servicios públicos de cuidados de calidad y gestión directa***

La inversión pública contenida en planes tales como PlanE ha de redirigirse hacia la construcción y puesta en marcha de nuevos servicios públicos de cuidados (o mejora de los existentes) es un mecanismo de creación de empleo inmediata y sostenida en el tiempo (al tratarse de sectores intensivos en mano de obra que responden a necesidades perentorias y en auge). Ha de tratarse de servicios públicos, de calidad y gestión directa. Involucran a los servicios de atención a la dependencia, los cuidados infantiles, así como al mantenimiento y/o recuperación de los estándares de universalidad y calidad de los sistemas de educación y sanitario. Ha de revisarse el sistema de prestaciones para garantizar efectivamente el derecho a compaginar trabajo remunerado y trabajo de cuidados no remunerado. Igualmente, han de contemplarse medidas de reducción de la jornada laboral sin pérdida de salario. Todo lo anterior exige revisar el sistema impositivo desde una óptica de equidad de género y de priorización de los cuidados.

#### ***17. Análisis del impacto de género***

Tras la aprobación de la Ley 30/2003, las disposiciones normativas que elabora el Gobierno han de ir acompañadas de un preceptivo informe de impacto de género, lo cual ha sido incumplido en la aprobación de varias de las medidas anti-crisis. Toda medida anti-crisis ha de ir acompañada de un riguroso informe de impacto de género.

#### ***18. Aplicación a la población migrante***

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