



SECRETARÍA
DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

DIRECCIÓN GENERAL
PARA LA IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES

INSTITUTO DE LA MUJER

Observatorio de Igualdad

IMPACTO DE LA CRISIS ECONÓMICA EN EL TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO DOMICILIARIO Y PROPUESTA DE MEDIDAS DE POLÍTICAS FISCAL, SOCIAL Y LABORAL PARA ESTIMULAR SU FORMALIZACIÓN Y PROFESIONALIZACIÓN

Año 2011

Paloma de Villota (Dirección)

Ignacio Ferrari Herrero

Susana Vázquez Cupeiro

NIPO: 685-12-020-X



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
El FSE invierte en tu futuro

Impacto de la crisis económica en el trabajo doméstico remunerado domiciliario y propuesta de medidas de política fiscal, social y laboral para estimular su formalización y profesionalización

Paloma de Villota
(Dirección)

Ignacio Ferrari Herrero
Susana Vazquez Cupeiro

Noviembre 2011

INDICE

Introducción.....	4
1.- El sector de los servicios domésticos y personales en el hogar	9
Evolución del empleo doméstico en España y en los países de la OCDE y Unión Europea: algunos datos.	11
2.- El impacto de la crisis en el mercado de trabajo en España.....	17
Evolución del sector de servicios sociales durante los inicios de la crisis	19
2.2.- Evolución del Sector de Trabajo Remunerado Formal e Informal en el ámbito Doméstico	29
2.3.- El trabajo formal e informal en el servicio doméstico en España y su evolución durante la crisis.....	32
3.1.- La educación infantil desde el nacimiento	48
3.2.- El cuidado de personas mayores y dependientes.	55
4.- Estudio cualitativo	66
4.1.- Caracterización sociodemográfica del colectivo de empleadas de hogar .	66
4.2.- Del Régimen Especial de las Empleadas de Hogar al Régimen General.....	68
4.3.- Aspectos metodológicos: Objetivos generales y específicos	77
4.4.- Análisis de las entrevistas	80
4.5.- Relaciones de poder y dominación: empleadoras y empleadas de hogar	106
4.6.- Conciliación de la vida familiar, personal y laboral	114
4.7.- Demandas y Expectativas de Futuro.....	119
5.- El apoyo fiscal a la profesionalización del servicio doméstico en Europa	121
5.1. Francia: los servicios a la persona	121
5.2. Escandinavia.....	131
5.3. Alemania.....	135
5.4. España	136
6.- Incentivos fiscales para reducir el trabajo informal en el servicio doméstico	140
6.1.- Los gastos fiscales como instrumento de política social.	141
6.2.- Medidas propuestas.....	144
7.- Conclusiones	176
8.- Sugerencias y propuestas	180
Sugerencias de las entrevistadas.....	180
Propuestas de política fiscal.....	181
9.- Bibliografía	184

El presente trabajo se divide en tres secciones. La primera, tras unas páginas introductorias a la problemática del sector, ofrece unas pinceladas de carácter cuantitativo sobre el empleo doméstico en España y de algunos países de nuestro entorno económico, ofreciendo una visión del trabajo formal e informal con especial referencia al impacto del inicio de la crisis económica, a la par que se interrelaciona con las políticas de cuidado. En la segunda sección, a partir de un estudio cualitativo realizado con entrevistas a mujeres del servicio doméstico, se exploran las relaciones de poder y la conciliación de la vida familiar y laboral a la vez que se ponen de manifiesto las expectativas y demandas de estas trabajadoras. En la tercera sección, tras una breve descripción de los apoyos ofrecidos en diversos países de Europa al sector, se proponen medidas de carácter fiscal y laboral que caso de ser aplicadas en España podrían reducir el trabajo informal del servicio doméstico e impulsar su profesionalización.

Introducción

La importancia alcanzada por el sector doméstico en los diferentes países depende de diversos factores de índole socio-cultural, económico, educativo, etc.; aunque siempre hay que considerar la elección histórica efectuada en el diseño del modelo social y si el cuidado se constituye como una parte crucial o no de sus políticas públicas

La referencia a los diferentes regímenes fiscales y sociales de bienestar en la Unión Europea y en el ámbito de la OCDE va a constituir un referencia obligada en estas páginas por contribuir al diseño de la realidad socioeconómica, en la que el sector formal e informal del cuidado se va a configurar de diferente manera, según la importancia alcanzada por el sector público o privado (familiar y mercantil). En este sentido, las aportaciones de Esping Andersen, Diane Sainsbury, Jane Lewis, Francesca Bettio, Anna Maria Simonazzi, entre otras, resultan de especial relevancia para la comprensión de

las desiguales políticas públicas que durante décadas han ido cincelandando la realidad socioeconómica de diferentes países.

Este trabajo intenta llamar la atención sobre la interrelación observada en el desarrollo del sector de servicio doméstico remunerado, tanto de carácter formal como informal, con la ausencia de políticas públicas en las que el cuidado de las personas haya sido eje prioritario. Se podría considerar esta ausencia como una consecuencia de la ceguera para percibir e incorporar la perspectiva de género de quienes han detentado responsabilidades políticas, que ha obstaculizado la inclusión de los trabajos de cuidado a lo largo de la vida como una cuestión crucial de todo Gobierno (Diane Elson) .

Esta falta de interés político mostrado hasta hace muy poco en países, como España e Italia, constituye, sin duda, el caldo de cultivo más favorable para el fortalecimiento del sector doméstico; tanto en su vertiente remunerada como no remunerada, con las mujeres como principales responsables de su desempeño.

El creciente interés mostrado por las autoridades políticas y organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) por la actividad económica doméstica se debe a su consolidación y crecimiento en algunos países europeos, como España o Italia, durante los últimos años. Vislumbrándose de forma apremiante la necesidad de implantar una legislación social más avanzada y equitativa, equiparable a la vigente en otros sectores económicos. Del mismo modo, los esfuerzos realizados por diversos países de la Unión Europea para la reducción del sector informal en la economía en general y del sector doméstico, en particular, sirven para orientar la acción política en general.

Debe recordarse que en la mayoría de los países de nuestro entorno, el interés por el cuidado infantil y de las personas mayores ha ido creciendo especialmente durante las últimas décadas. Hecho no tanto imputable a una ma-

yor receptividad social por quienes detentan el poder respecto al cuidado de las personas, a lo largo de la vida, sino a razones de carácter demográfico como el declive vertiginoso de las tasas de fecundidad en algunos países, como Italia y España, desde la última década del siglo pasado. Fenómeno social contemplado con enorme preocupación en la década de los treinta del siglo pasado, e incluso con anterioridad, por Suecia y Finlandia (A. Myrdal, H Piettila), mientras el Sur de Europa se mostraría más insensible casi hasta rozar el filo del siglo XXI.

Posteriormente, el impacto del paulatino envejecimiento de la población en los países más industrializados ha supuesto un aumento considerable de la demanda de trabajo de cuidado remunerado y no remunerado, sobre todo para la atención de quienes se encuentran en situación de dependencia.

Este fenómeno social tampoco podía permanecer ignorado sine die por quienes asumen responsabilidades políticas, y, en esta caso, España, con la aprobación parlamentaria de la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia (LAPAD), en el año 2006, dio un viraje copernicano al configurar el derecho al cuidado de personas en situación de dependencia como un derecho subjetivo. Cambio legislativo que ha supuesto un avance indiscutible en el diseño de nuestro modelo social, que la virulencia de la crisis económica actual puede hacer peligrar.

A lo largo de estas páginas se presentan diversas medidas políticas, arbi-tradas en otros países europeos, como alternativas posibles para nuestro país. Para ello se analizan varios supuestos comparativos que vislumbran cómo en varios países se ha conjugado la profesionalización del sector do-méstico con la creciente demanda de cuidado infantil pero, sobre todo, de personas mayores dependientes, cada vez en mayor número, al aumentar la esperanza de vida de la población.

Esta confluencia de intereses posibilita, por un lado, el acceso al empleo a personas con baja cualificación, fundamentalmente mujeres, y, puede suponer una solución barata a la apremiante demanda insatisfecha de trabajo de cuidado personal de los últimos años. Aunque, estudios rigurosos han llamado la atención sobre la crisis del cuidado, (Diane Elson, 2001) y observado la aparición de cadenas transnacionales de cuidado, a escala planetaria, como consecuencia de demanda de cuidado remunerado que, en realidad ha constituido un efecto llamado a los flujos migratorios, fundamentalmente de mujeres, que ha tenido una respuesta masiva.

Ahora bien, si estos flujos han servido para paliar temporalmente la crisis del cuidado en los países receptores ha sido a costa, en múltiples ocasiones, de la desestructuración familiar en los de origen, y su impacto negativo no puede pasar inadvertido (Pérez Orozco, 2011).

Estas páginas muestran diversas políticas sociales, presupuestarias y fiscales llevadas a cabo en diferentes países de la Unión Europea ante situaciones socioeconómicas similares. Si bien cabe destacar aquellas medidas impositivas con modificaciones tributarias, establecimiento de beneficios fiscales y transferencias de carácter social o incentivos al empleo mediante rebajas de las cotizaciones que se entrelazan y superponen entre sí provocando efectos cruzados con resultados ambiguos.

Antes de concluir, solo nos gustaría recordar que muchas medidas políticas tomadas por países de la Unión Europea como Francia, Dinamarca, Suecia, Italia, Bélgica, etc., parten de la simbiosis, previamente citada, entre la progresiva demanda de trabajo remunerado de cuidado y la creciente oferta femenina de empleo poco cualificado. De esta manera se ha ido perfilando por quienes detentan responsabilidades políticas esta solución, a primera vista sencilla, que encubre, en realidad, complejas relaciones sociales, cuyos efectos negativos, han sido señalados en diversos estudios críticos (Gregorio y Agrela, 2002)

La complejidad social que entraña el trabajo doméstico remunerado se perfila en el análisis cualitativo realizado y expuesto en estas páginas, al desvelar, de forma nítida, las sombras persistentes en este sector económico, en el que perduran relaciones laborales todavía opacas, que desvelan algunas de las trabajadoras entrevistadas.

Por último, y con afán de esbozar una mirada esperanzada hacia el futuro, solo nos queda comentar nuevamente que el reciente Convenio de la OIT por el Trabajo Decente para los Trabadores y Trabajadoras del Hogar (OIT 2011), intenta arrojar luz dentro de este ámbito laboral para desterrar de una vez por todas situaciones anómalas, como las descritas en estas páginas. Esperemos que, tanto su ratificación como el reciente cambio legislativo en el Régimen Especial del Empleo en el Hogar para su armonización con el Régimen General de la Seguridad Social, permitan la profesionalización definitiva de este sector económico.

1.- El sector de los servicios domésticos y personales en el hogar

Existen diferentes definiciones del trabajo del hogar o doméstico en función del país. En términos generales, siguiendo la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (ISCO-88) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la persona “trabajadora doméstica” o “trabajadora del hogar” y la “ayuda doméstica” se describe como una persona empleada a tiempo parcial o tiempo completo en un hogar o residencia privada (Red Internacional de Trabajadoras del Hogar, 2010, p.4).

A nivel nacional, en el informe del Observatorio Navarro de Empleo (2009) *Servicios domésticos y servicios personales en el hogar*, se definen los principales conceptos relacionados con el trabajo remunerado en el hogar (p.30):

- *trabajo 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”
- *empleo doméstico*: “desarrolla las mismas tareas, o una parte de estas, que el trabajo domestico pero desde una relación mercantil establecida entre la familia y asalariados externos ajenos al grupo de convivencia”
- *trabajo a domicilio*: “realizado por miembros del hogar cubriendo tareas orientadas a la venta o al servicio de la economía monetaria”
- *servicios de ayuda a domicilio*: “es el trabajo doméstico realizado por asalariados a través de la mediación de entidades que puede ser tanto de iniciativa privada como pública o semipública (Administración, empresas u organizaciones no gubernamentales)”

Según la Encuesta de Presupuestos Familiares (EPF), el trabajador/a doméstico se define como:

“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)” (INE, EPF 1990-91, Metodología, Madrid 1992, p. 17).

De acuerdo con la Clasificación Nacional de Actividades Económicas de 2009 (CNAE-09), el subgrupo 97 recoge que las *Actividades de los hogares como empleadores de personal domestico* 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” (CNAE-09, INE, 2009).

De acuerdo con el Real Decreto 1424/1985, el empleo de hogar no incluye trabajos no remunerados realizados por amistad, cuestiones familiares o vecindad, ni tampoco trabajos realizados a través de empresas de prestación de servicios limpieza o de atención domiciliaria (prestada por organismos públicos o mediante voluntariado). En definitiva, el empleo de hogar se refiere al “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” (p.159).

En esta investigación nuestro interés se centra en las “empleadas de hogar”, mujeres que trabajan por cuenta ajena en el sector doméstico, prestando servicios en el hogar del empleador/empleadora a cambio de una retribución monetaria y/o en especie (comida, alojamiento, etc.) (Colectivo IOÉ, 1990, p. 24). Cuando nos referimos al sector de “hogares que emplean personal do-

méstico”, aludimos a un tipo de empleo de carácter asalariado o por cuenta ajena, que se realiza en hogares familiares entre personas particulares, y para el que es difícil delimitar el tipo de actividad (ya que se realizan unas tareas u otras dependiendo de las necesidades del hogar). En este sentido, parece una buena opción adoptar la definición propuesta en el estudio *Mujer, inmigración y trabajo: el servicio domestico y otras ocupaciones*” (Colectivo IOE, 2001) al incluir las tareas del hogar y las atención a personas dependientes, mientras que excluye la realización de las tareas para empresas privadas u organismos públicos. Es decir, no incluye el:

“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” (citado en Observatorio Navarro de Empleo, 2009, p.33).

2.- Evolución del empleo doméstico en España y en los países de la OCDE y Unión Europea: algunos datos.

De acuerdo con los datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se estima que más de cien millones de personas en todo el mundo trabajan en servicios domésticos (OIT, 2008, p.13).

Si bien el sector del trabajo del hogar es especialmente importante en los países menos desarrollados (representa entre el 4% y el 10% del empleo total), en algunos países desarrollados, entre los que se encontraría España, representa un porcentaje similar (LABORSTA 2008 citado en Red Internacional de Trabajadoras del Hogar, 2010).

Mientras que desde finales de los ochenta a finales de los noventa la dinámica del sector del empleo doméstico era recesiva (Colectivo IOÉ, -2001), con una pérdida en el empleo cercano al 25% entre 1987 y 1997, entre 1998

y 2008 el empleo en dicha rama creció un 114% (CES, 2009). De hecho, de acuerdo con la memoria del CES (2006) *Panorama sociolaboral de la mujer en España. Las empleadas de hogar*, el ritmo de aumento del empleo en esta rama crece muy por encima de la media desde 2001 (con algo más de 55.000 empleos nuevos cada año), e incluso se aceleró en el año 2006).

Empleo en el servicio doméstico en España, 1977-1999

Año	Encuesta de Población Activa (EPA) – Personas ocupadas	Registro de Seguridad Social (SS) – Personas cotizantes	Economía irregular (EPA-SS) – Personas ocupadas sin SS
1977	537.175	288.468	248.707
1980	500.200	320.330	179.870
1983	503.275	391.200	112.075
1985	470.700	331.100	139.600
1988	424.275	235.800	188.475
1990	399.900	192.300	207.600
1993	357.550	162.100	195.450
1995	348.450	150.600	204.700
1999	388.233	148.325	239.908

Fuente: Centro de Estudios Económicos Tomillo, 2004 (p. 69).

Los datos más recientes hablan del mantenimiento del peso relativo de la actividad en el conjunto del mercado laboral. De hecho, se ha apuntado que el empleo doméstico remunerado, al igual que una serie de servicios de proximidad (cuidado y acompañamiento de personas mayores, limpieza, cuidado de niños antes de la edad escolar, etc.), es uno de los nuevos yacimientos de empleo (Cachón, 1995), situándose entre las ocupaciones de mayor peso (CES, 2006).

Los datos del primer trimestre del año 2009 en España muestran que el empleo en la rama de “hogares que emplean personal doméstico” supone un 3,7% del total y un 7,9% del empleo femenino, ambos datos superiores a otros países de la eurozona (CES, 2009). No obstante, los datos revelan un ligero descenso en el empleo en la rama de hogares a finales del año 2007 y del 2008.

Aproximación cuantitativa al empleo de hogar en España: Fuentes estadísticas oficiales

EPA (II Trimestre 2009)	Total personas ocupadas	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")	710.300
	%	3,7%
Seguridad Social (30-Junio-2009)	Total personas afiliadas a la SS	17.917.981
	Personas afiliadas al Régimen Especial de Hogar	288.587
	% 1,6% 1,6%	1,6%
Censo de población 2001 (Censo de Hogares)	Total personas ocupadas de 16 o más años residentes en Viviendas familiares	16.329.713
	Personas ocupadas dentro de los grupos ocupacionales (CNO-94)	393.013
	- 512: "Trabajadores/as que se dedican al cuidado de personas y asimilados (excepto auxiliares de enfermería)" - 911: "Empleados/as del hogar"	
	%	2,4%

Fuente: Observatorio Navarro de Empleo (2009) Servicios domésticos y servicios personales en el hogar (p. 66) a partir de los datos del MTIN: Seguridad Social; INE: EPA; INE: Censo de Población 2001. (*) La EPA ofrece datos desagregados a nivel nacional para el epígrafe T: *Actividades de los hogares como empleadores de personal domestico y como productores de bienes y servicios de uso propio.*

Empleados/as del hogar en algunos países de la Unión Europea 2009

Países	Ambos sexos			Mujeres		
	Total ramas	Rama hogares		Total ramas	Rama hogares	
	Miles	Miles	%	Miles	Miles	%
Austria	4.021,7	10,7	0,3	1.881,7	10,2	0,5
Bélgica	4.418,0	35,6	0,8	1.983,9	33,2	1,7
Alemania	38.520,3	208,1	0,5	17.760,8	194,5	1,1
Dinamarca	2.801,1	4,6	0,2	1.329,4	4,3	0,3
España	19.090,8	711,6	3,7	8.259,9	653,5	7,9
Finlandia	2.447,7	8,0	0,3	1.200,8	4,5	0,4
Francia	25.668,6	592,3	2,3	12.179,5	500,9	4,1
Irlanda	1.951,4	7,4	0,4	885,0	7,0	0,8
Italia	22.966,2	432,4	1,9	9.213,4	396,8	4,3
Holanda	8.648,6	6,3	0,1	3.976,7	6,0	0,2
Reino Unido	29.039,3	64,4	0,2	13.462,7	42,2	0,3

Fuente: CES 2010 a partir de los datos de Eurostat.

Los datos sobre el empleo de personal doméstico de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), permiten apreciar tanto el número de hogares que emplean personal doméstico como el número de personas que trabaja en ellos. En el cuadro adjunto, a continuación España figura a la cabeza de la Unión Europea de los 15 por lo abultado de sus cifras, seguida de Italia, Francia, Alemania y Portugal.

Hogares que Emplean Personal Doméstico y Empleados Trabajando en Hogares, Europa de los 15 (1988-2008)

Expresado en miles	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	
BÉLGICA (1)																						
Hogares							86	86	88	90	93	94	18	18	11	10	11	16	21	24	34	42
Empleados							86	85	87	90	92	93	17	17	10	10	15	21	23	33	41	
ALEMANIA																						
Hogares				119	121	122	121	124	127	129	134	135	131	136	138	137	145	180	187	206	216	
Empleados				111	115	116	115	115	116	119	123	126	121	126	129	129	135	159	166	185	197	
IRLANDA (2)																						
Hogares							5	6	6	7	8	8	7	7	9	7	8	8	8	10	10	
Empleados							4	5	5	6	7	7	6	6	6	7	5	7	7	8	9	
GRECIA (3)																						
Hogares							24	31	34	39	42	53	50	53	49	53	57	66	68	73	69	
Empleados							22	27	30	35	38	48	46	47	45	50	53	62	64	67	64	
FRANCIA																						
Hogares																						
Empleados			153	160	159	154	155	157	156	155	162	170	172	175	178	181	182	183	187			
ITALIA																						
Hogares							195	197	200	208	202	215	201	196	193	198	202	250	303	324	349	419
Empleados							162	165	170	170	164	175	168	163	160	159	170	250	303	324	349	419
LUXEMBURGO																						
Hogares										4,6	4,8	5,2	5,4	5,4	5,9	6,3	6,7	7,1	7,5	8,2	4,6	4,8
Empleados										4,6	4,8	5,2	5,4	5,4	5,9	6,3	6,7	7,1	7,5	8,2	4,6	4,8
P. BAJOS																						
Hogares										29	25	23	18	0	0	0	6	0	0	5	5	6
Empleados										25	21	19	16									
AUSTRIA																						
Hogares												14	12	12	13	13	14	9	10	10	9	12
Empleados												14	12	12	13	13	14	8	9	10	8	11
PORTUGAL																						
Hogares						116	105	87	85	94	119	148	145	149	143	155	156	147	151	152	168	176
Empleados						92	84	68	71	80	102	116	112	109	106	120	127	118	116	117	133	136
FINLANDIA																						
Hogares			0	0	0	0	0	4	3	4	4	5	4	4	3	5	7	8	7	7	8	
Empleados			0	0	0	0	0	3	3	4	3	4	4	3	3	5	6	7	7	7	8	
ESPAÑA																						
Hogares	422	416	395	352	362	362	335	355	365	349	373	412	427	461	487	543	591	683	761	770	753	
Empleados	410	403	381	330	322	328	320	332	339	327	355	412	427	461	487	543	591	683	761	770	753	
R. UNIDO (4)																						
Hogares	143	153	139	120	90	95	102	88	87	90	80	79	74	62	56	68	78	58	55	49	70	
Empleados									7	7	5	5	5	4	2	3	2	3	1	4	3	
DINAMARCA																						
Hogares									7	7	5	5	4	2	3	2	3	3	1	4	3	
Empleados									7	7	5	5	4	2	3	2	3	3	1	4	3	
SUECIA																						
Hogares											0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1
Empleados											0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1

No se dispone de datos para las casillas en blanco
 (1) Desde 1999 los datos provienen de la "European Labour Force Survey". Antes de 1999 se refieren a estimaciones a mitad de año.
 (2) Antes de 1998 los datos se refieren a estimaciones realizadas en abril de cada año.
 (3) Desde 1998 los datos se refieren a estimaciones realizadas el segundo trimestre de cada año.
 (4) Antes de 1992 son estimaciones realizadas en el mes de junio.

Fuente: (OECD: Labour Force Statistics 1988-2008. Paris, 2009)

Por el contrario, destacan los países del Norte de Europa con cifras exiguas (Dinamarca, Finlandia y especialmente las de Suecia), por lo que cabe afirmar que el empleo de personal doméstico en los hogares es mucho más frecuente en el sur o centro de la Unión Europea. Esta diferencia puede explicarse por la existencia de políticas públicas que conceden una mayor cobertura social al cuidado de las personas a lo largo del ciclo vital y a la existencia de mayor equidad en el reparto del trabajo doméstico y de cuidado, como indican las estadísticas sobre el uso del tiempo, en las que se percibe un reparto de los roles de género más igualitario en los países del Norte de

Europa, con una división sexual del trabajo más equitativa (Lina Gálvez et al, 2011) (Véase apartado específico más adelante).

La evolución durante los últimos años muestra una acusada asimetría en el comportamiento de los hogares a la hora de contratar personal doméstico. Como se puede apreciar en los dos últimos cuadros y en el anexo documental (Cuadros 1 y 2), los países nórdicos, como Dinamarca o Finlandia, muestran una contratación escasa pues no superan las 6.000 ni 8.400 personas durante todo el periodo enlazado. Por el contrario, España destaca por el elevado número de hogares que recurren a la contratación de personal doméstico; seguido de Francia e Italia, aunque cada uno de ellos presenta distintos momentos álgidos; por ejemplo, 2007 con 761.500, contrataciones, el primer país; 2003 con 664.300, el segundo; y, 2010 con 538.800, el tercero. Debe destacarse que solo estos tres países concentran el 77,45% del total de las contrataciones, en 2010 (dentro de la UE de los 15); proporción que se mantiene bastante similar si se amplía la comparación a la UE de los 27, pues la cifra disminuye solo ligeramente hasta el 75,3%. Si en el primer escenario (EU 15) incluimos también a Alemania el porcentaje llegaría al 85,6%; con Portugal al 91,4% y con Grecia al 95%. Cifras que evidencian la localización de esta actividad económica en poco más de un puñado de países de la UE 15.

La evolución durante el periodo resulta incomprensible sin aludir al proceso de globalización de los últimos lustros que ha posibilitado el reclutamiento de trabajadoras extranjeras para la realización de tareas domésticas y de cuidado personal, formal e informal. Las medidas políticas, adoptada por los países de acogida, han manifestado, y cada vez de forma más nítida, que, el trabajo inmigrante, fundamentalmente el realizado por mujeres, responde a la demanda social insatisfecha de trabajos de cuidado.

Aunque, este flujo femenino migratorio va a acentuar, sin duda, la desigualdad entre mujeres, como apunta Rodríguez (2002)

“El proceso de feminización de los flujos migratorios a los que estamos asistiendo, fomentado por el sistema de cupos, puede dar lugar a la creación de mayores brechas de desigualdad entre mujeres del primer y del tercer mundo”.

Como apunta Yolanda Diaz Perea (2011), en su Tesis doctoral, defendida recientemente en la Universidad Complutense:

“El papel que cumplen las inmigrantes en nuestra sociedad, se ilustra atendiendo a la distribución y evolución de la inmigración en los países europeos. Algunos países han incrementado sus efectivos en un corto período de tiempo (2002-2009), como España que los ha más que quintuplicado e Italia los ha cuadruplicado. Francia, igualmente ha aumentado sus cifras, pero lo ha hecho de manera paulatina”.

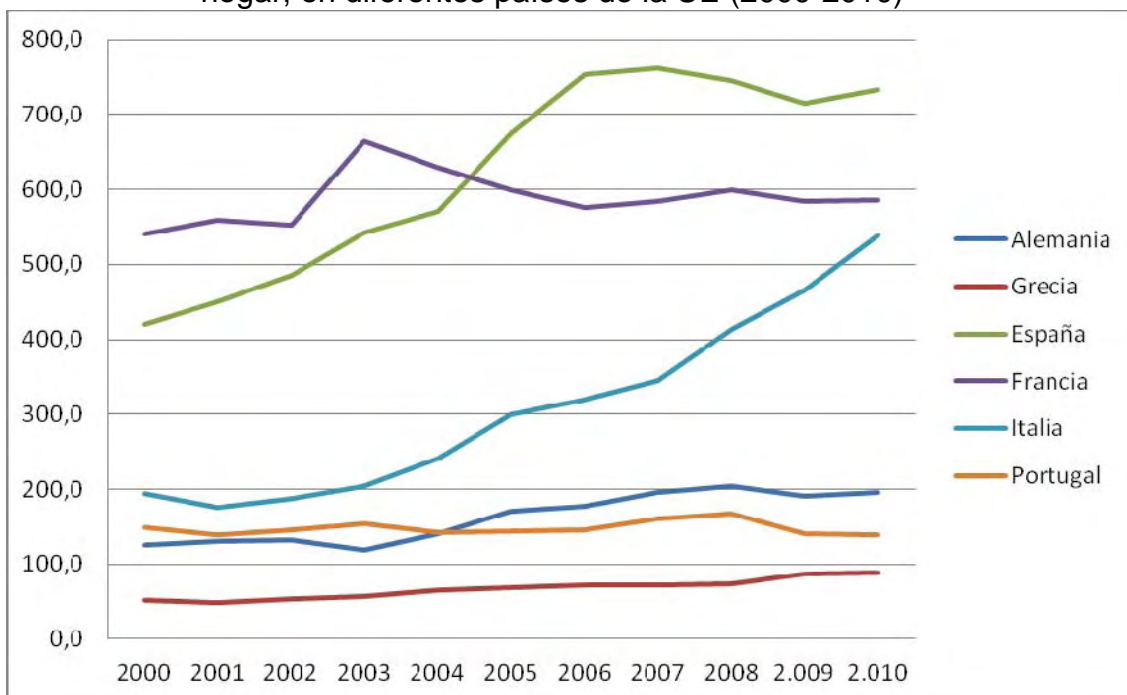
Impacto de la crisis en el sector doméstico remunerado en la Unión Europea.

Analizando las tablas anteriores se puede afirmar que el impacto de la crisis no se percibe en este sector salvo en Irlanda y España, que registran una ligera disminución en el año 2009, parcialmente recuperada en el 2010. Las cifras de Irlanda son contundentes pues pese a su escasa relevancia cuantitativa, al disminuir la contratación femenina en un 37% y en Gran Bretaña en más de la mitad.

España pasa de 692.800 contratadas a 673.100 con una ligera reducción, inferior al 3% (2,8%). Debe destacarse el caso italiano al ampliar en casi 130.000 empleos en este sector como consecuencia de los cambios legislativos en materia de migración para sus trabajadoras y trabajadores.

El gráfico, incluido a continuación, muestra la evolución de esta actividad económica durante el último decenio visibilizando el impacto de la regularización de inmigrantes en el año 2005 en España, al igual que la continuada tendencia alcista italiana, ininterrumpida por la crisis económica, como consecuencia del fuerte impacto generado por los cambios legislativos del año 2010 en su política migratoria; por el contrario, los restantes países muestran todos, salvo Grecia, una ligera contracción.

Evolución del número de personas (mujeres y hombres) empleadas en el hogar, en diferentes países de la UE (2000-2010)

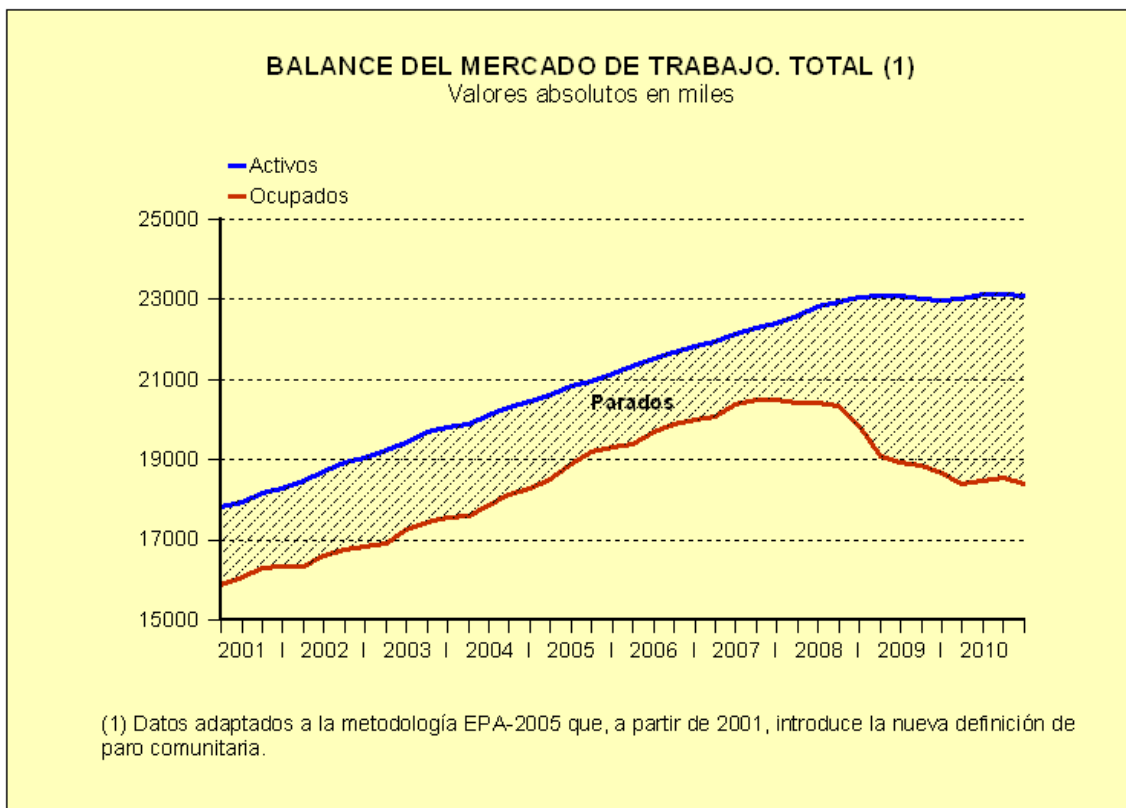


Fuente: elaboración propia a partir de Eurostat *Labour Force Statistics*

2.- El impacto de la crisis en el mercado de trabajo en España

En primer lugar, es necesario considerar la evolución del mercado de trabajo en España durante los últimos años. Los gráficos incluidos a continuación nos ofrecen una panorámica general muy clarificadora. En el primero se aprecia una evolución positiva y paralela en el número de personas activas

y ocupadas que se trunca con la crisis, sufriendo un impacto contundente en el 2007 y todavía más acusado durante los dos años siguientes. Desde entonces se desbocan las cifras de personas desempleadas, y, en consecuencia, aumenta la divergencia entre ambas tasas.

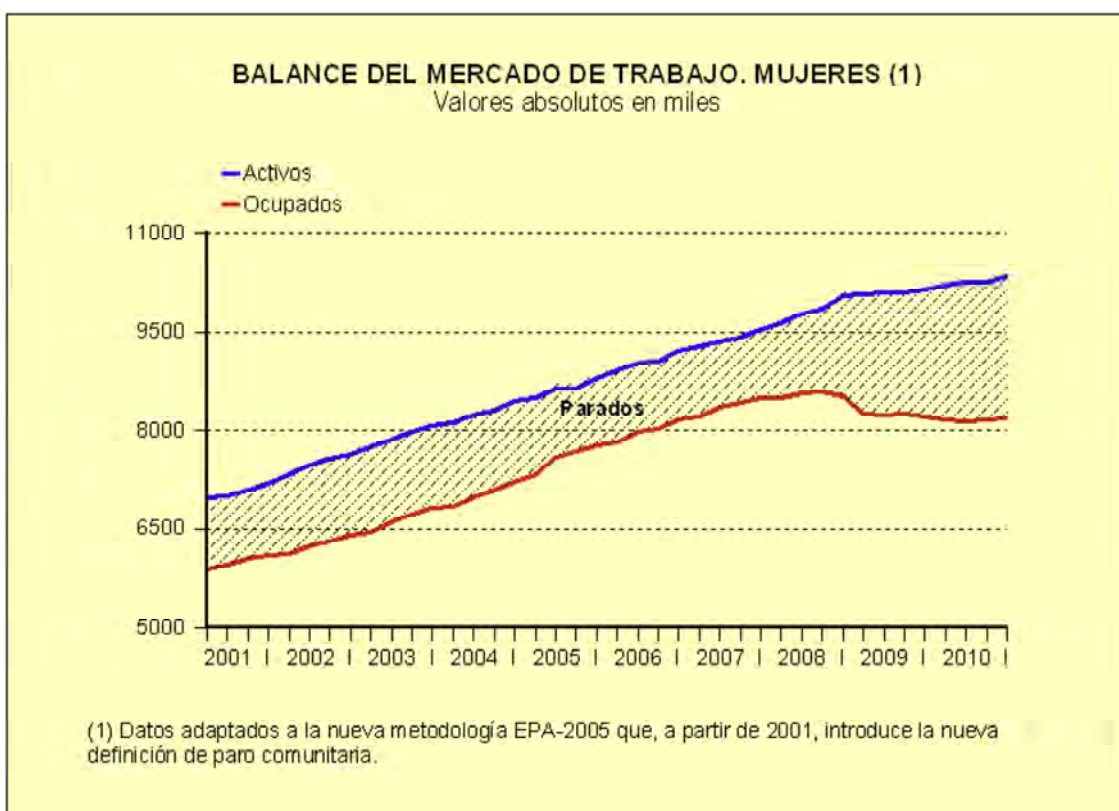


Fuente: EPA <http://www.mtin.es/estadisticas/ANUARIO2010/EPA/index.htm>

Los gráficos siguientes muestran la desagregación por sexo del mercado de trabajo y permiten apreciar un mayor impacto, en el inicio de la crisis, sobre el empleo masculino. Esto se debe a que la situación inicial parte de una brecha de género muy acusada que se aminora con la crisis para concluir en el año 2010 con una tasa de desempleo bastante homogénea para ambos sexos.

Debe recordarse que con anterioridad al estallido de la crisis económica, el desempleo femenino superaba los dos dígitos, por lo que se puede afirmar que tenía fundamentalmente rostro de mujer, mientras que durante la crisis,

su identificación se difumina al golpear a casi todos los sectores económicos, aunque el paro juvenil se dispara desde entonces.

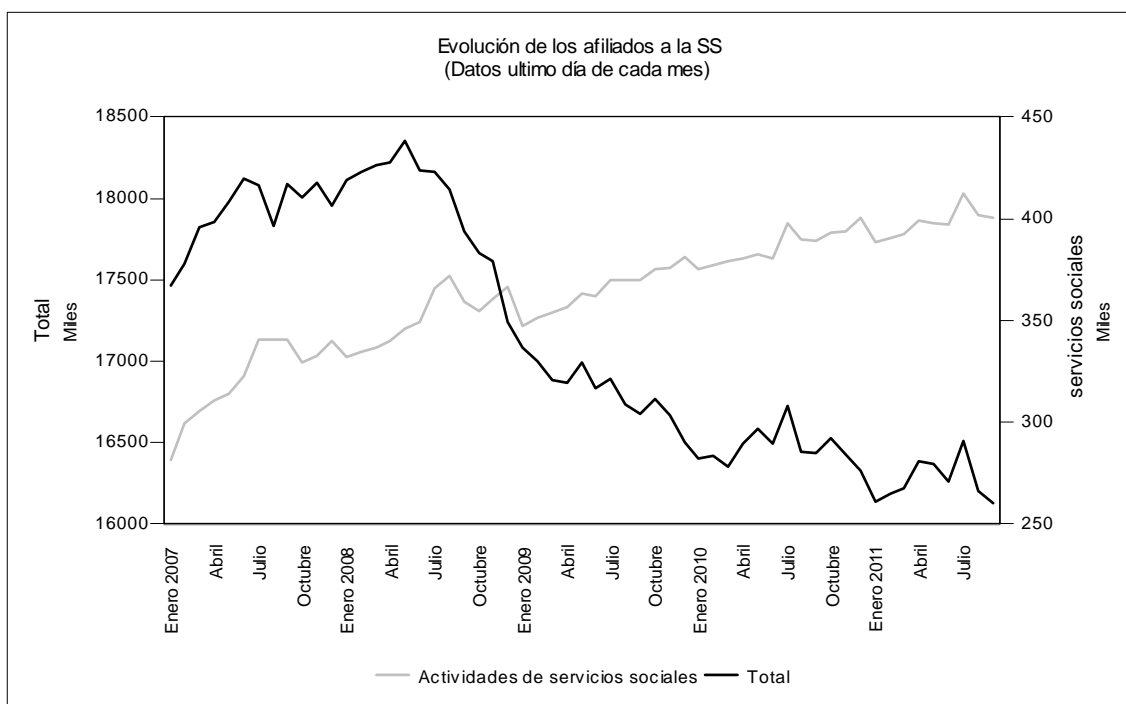


Se puede considerar que la crisis va a disminuir la brecha de género, al afectar en un principio a sectores muy masculinizados de la economía: construcción, automovilístico, etc., aunque con el paso del tiempo, sus estragos, desafortunadamente, afectaran a casi todos los restantes salvo el doméstico, como veremos más detenidamente en otro apartado.

2.1.- Evolución del sector de servicios sociales durante los inicios de la crisis

La persistencia de la demanda anticíclica en este sector se debe a que forma parte de lo que se conoce como sectores emergentes entre los que cabría enumerar el de los servicios sociales en general. Como apuntan Rodrí-

guez Castedo y Jiménez Lara en su estudio titulado: La Atención a la Dependencia y al empleo, (2010), la evolución del mercado de trabajo y de las afiliaciones a la Seguridad Social pone de manifiesto su interrelación con las actividades específicas de los servicios sociales, sobre todo desde la entrada en vigor, el 1 de enero de 2007 de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia (LAPAD). Su impacto se puede apreciar en la evolución desde enero de 2007 hasta la actualidad del número de afiliaciones a la Seguridad Social en situación de alta laboral en comparación con la afiliación total a la Seguridad Social. Las actividades propias de los servicios sociales desarrollados por la LAPAD se corresponderían con el código 853 de la CNAE de 1993, y el código 87 y 88 de la CNAE de 2009. El gráfico incluido a continuación visualiza de forma clarísima este impacto.



Fuente: MTIM, Afiliaciones

El gráfico anterior muestra un crecimiento vertiginoso de las contrataciones en este sector en un momento en el que las cotizaciones en situación de alta en España caen dramáticamente en picado. Esta divergencia se mantiene

descontando incluso a las personas dadas de alta en la Seguridad Social como cuidadores/as no profesionales o familiares que estén dadas de alta en la Seguridad Social y que registran sus estadísticas desde el año 2008.

La Encuesta de Población Activa, del Instituto Nacional de Estadística, recoge la desigual evolución del empleo total y el empleo en actividades de servicios sociales desde 2007, y, es importante insistir en que no se identifican como personas ocupadas a los/as cuidadores/as familiares en situación de alta por "cuidado no profesional".

Aspecto que nos obliga a adentrarnos en el limitado éxito obtenido por la (LAPAD) en cuanto a la creación de empleo profesional, dada la persistencia del modelo tradicional de cuidado familiar.

De acuerdo con los suministrados por un Informe del Gobierno para la evaluación de esta Ley (LAPAD), de finales de 2011 se calcula que desde su entrada en vigor, inicios de 2007 hasta finales de 2010 se habían creado 123.000 puestos de trabajo. Cifra obtenida a través de un modelo econométrico, aunque los propios autores indican que se pueden obtener resultados idénticos analizando los datos suministrados por la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), siempre que se considere "la situación de afiliados en alta en actividades de servicios sociales, desde el 31 de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2010, siempre que se eliminen los códigos que no afectan en la implantación de la LAPAD. Así se observa que:

"el número de afiliados en el Régimen General de la Seguridad Social asciende a 110.841 personas [...], sin computarse en estas 110 mil personas las 149.565 personas cuidadoras en el entorno familiar con el convenio en Seguridad Social establecido en la LAPAD" (Informe del Gobierno, 2001).

Si bien, los autores subrayan que la diferencia entre los datos de la EPA y los ofrecidos por la TGSS, de 24.659 trabajadores, debe imputarse a dos razones fundamentales: La primera debida a que "los datos que aporta la Tesorería General de la Seguridad Social, se refieren a las afiliaciones del Sistema de Seguridad Social, mientras que el INE obtiene la información a través de encuestas". Y, la segunda a que " Los datos facilitados por la Tesorería, no contabiliza aquellos sectores que no tienen relación con la LAPAD, mientras que en la EPA se tienen en cuenta todas las personas asignadas al sector de Servicios Sociales" (Ibidem).

Una vez, confirmado, el rigor metodológico del análisis efectuado, este estudio otorga una valoración muy positiva al impacto causado por la LAPAD por constituir "un excelente instrumento para la creación de empleo", como se asevera textualmente:

"En consecuencia podemos afirmar con rotundidad que la LAPAD ha sido un excelente instrumento para la creación de empleo, ya que con independencia del modelo de cálculo utilizado todas las fuentes confirman un crecimiento del empleo directo aproximado a las 123.000 personas " (Informe del Gobierno, 2011)".

Sin embargo, nuestra visión al observar estos mismos datos difiere por considerar que la LAPAD se ha desvirtuado y ha servido para apuntalar el modelo tradicional de cuidado. No puede obviarse que realmente un número muy elevado de personas del propio entorno familiar, cerca de 150.000 (149.565) efectúa el cuidado de la persona dependiente; cifra que ha crecido en 2011 hasta llegar a 169. 307, mientras el crecimiento de personas profesionales ha sido bastante más tenue, ya que a finales de 2010 afectaba a 123.000 personas, según los cálculos recogidos en el Informe.

Se constata pues que, conforme se van conociendo los efectos en el mercado de trabajo de la aplicación de la LAPAD, un número importante de per-

sonas de la familia demanda la realización de este tipo de trabajo. Lo alarmante es que cerca de la mitad de las prestaciones suministradas, como pone de relieve la tabla del IMSERSO, incluida más adelante, provienen de cuidados familiares (48,2%) y no de prestaciones efectuadas por profesionales en residencias, centros de día, teleasistencia, asistencia personal.

Por consiguiente, a pesar de la gravedad de muchas situaciones y de la exigencia de cuidados específicos, por tratarse en la mayoría de los casos de situaciones extremas de Gran Dependencia o Dependencia Severa, el cuidado en la mitad de los casos se delega al ámbito familia. Lo que explicita que la atención a la dependencia solo se ha profesionalizado parcialmente, y, además, en algunas comunidades autónomas en mayor medida que en otras, como pone de relieve la tabla adjunta:

Personas Beneficiarias y Prestaciones

Situación a 1 de diciembre de 2011

ÁMBITO TERRITORIAL	PERSONAS BENEFICIARIAS CON PRESTACIONES Nº	PRESTACIONES														RATIO DE PRESTACIONES POR PERSONA BENEFICIARIA Nº				
		Prevención Dependencia y Promoción A. Personal		Teleasistencia		Ayuda a Domicilio		Centros de Día/Noche		Atención Residencial		P.E Vinculada Servicio		P.E Cuidados Familiares			P.E Asist. Personal		TOTAL	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		Nº	%	Nº	%
Andalucía	191.330	0	0,00	64.006	34,05	50.121	26,33	11.756	6,14	19.680	10,29	3.703	1,93	109.947	57,47	14	0,01	295.229	154,38	
Aragón	22.473	0	0,00	0	0,00	0	0,00	952	4,23	3.310	14,71	4.294	19,04	13.949	62,01	0	0,00	22.495	100,00	
Asturias (Principado de)	13.696	0	0,00	540	3,95	1.939	14,16	1.363	9,94	3.215	23,47	1.374	9,94	8.962	64,58	1	0,01	15.402	112,45	
Illes Balears	10.404	0	0,00	0	0,00	0	0,00	716	6,79	1.955	18,73	365	3,49	7.695	73,87	0	0,00	10.724	102,97	
Canarias	10.505	46	0,44	0	0,00	0	0,00	2.324	22,09	2.442	23,21	146	1,39	5.564	52,95	0	0,00	10.522	100,16	
Cantabria	15.227	0	0,00	1.106	7,27	547	3,59	1.380	9,06	3.227	21,19	0	0,00	9.760	64,10	0	0,00	16.320	107,18	
Castilla y León	60.090	8.141	13,55	4.147	6,90	9.909	16,49	6.900	11,48	9.900	16,48	14.887	24,77	24.038	39,99	36	0,06	73.446	122,23	
Castilla-La Mancha	39.081	937	2,39	6.402	16,38	5.864	14,99	1.523	3,89	7.766	19,87	2.637	6,74	27.059	69,23	10	0,03	52.498	134,33	
Catalunya	118.690	1.626	1,36	10.145	8,55	13.676	11,52	4.643	3,91	15.995	13,47	11.946	10,06	67.367	56,77	17	0,01	145.690	122,81	
Comunitat Valenciana	42.960	1	0,00	6.732	15,67	0	0,00	2.842	6,62	12.674	29,52	3.120	7,28	24.293	56,55	0	0,00	49.852	116,02	
Extremadura	19.249	407	2,11	304	1,58	635	3,29	891	4,63	3.272	16,99	5.314	27,61	9.695	50,37	1	0,01	19.300	100,28	
Galicia	34.092	203	0,59	725	2,13	6.055	17,76	3.390	9,94	6.355	18,64	4.156	12,19	15.955	46,80	40	0,12	38.859	113,98	
Madrid (Comunidad de)	76.674	5.138	6,71	17.011	22,19	21.593	28,16	11.829	15,43	20.001	26,21	3.775	4,91	18.110	23,61	25	0,03	97.462	127,10	
Murcia (Región de)	26.537	1.027	3,87	4.757	17,92	0	0,00	1.673	6,28	2.250	8,48	905	3,41	22.001	82,91	0	0,00	32.961	124,21	
Navarra (Comunidad Foral de)	8.129	44	0,54	895	10,99	454	5,58	203	2,49	1.366	16,81	1.202	14,77	5.436	66,87	1	0,01	9.374	115,31	
País Vasco	43.541	0	0,00	6.067	13,93	5.791	13,29	5.386	12,37	6.232	14,31	1.408	3,23	24.237	55,67	726	1,66	51.850	119,06	
La Rioja	7.716	895	11,59	1.279	16,58	2.202	28,54	814	10,55	1.299	16,83	440	5,70	4.695	60,85	0	0,00	11.345	147,03	
Ceuta y Melilla	1.925	228	11,84	220	11,43	444	22,99	51	2,64	150	7,79	11	0,57	1.275	66,23	0	0,00	2.367	122,96	
TOTAL	741.713	16.818	2,27	124.114	16,72	118.513	16,11	59.030	7,95	122.946	16,59	39.836	5,37	417.782	56,34	374	0,05	917.904	123,76	

Fuente: IMSERSO, Datos estadísticos del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia
http://www.dependencia.imserso.es/dependencia_01/documentacion/estadisticas/datos_estadisticos_saad/index.htm

Por ejemplo, Baleares, Murcia, Aragón, Cataluña, Cantabria destacan por la importancia cuantitativa adquirida por el cuidado familiar de personas dependientes, superior al 59% del total de prestaciones recibidas.

Llama poderosamente nuestra atención que casi la mitad de quienes se dedican al cuidado tienen menos de 55 años de edad, el 61'7% y no llegan a los 50, al menos el 44'3% de los/as cuidadores/as (véase el cuadro adjunto a continuación con los datos suministrados por el INSERSO, a través del Convenio Especial suscrito con la Seguridad Social con cuidadores/as no profesionales). Por otra parte, la proporción inferior al 10% de cuidadores varones no nos ha sorprendido aunque debe constatararse.

CONVENIO ESPECIAL DE CUIDADORES NO PROFESIONALES DE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA

SEXO	HOMBRES	11.652
	MUJERES	157.655

EDAD	MENOS DE 50	75.041
	ENTRE 51 Y 55	29.431
	ENTRE 56 Y 60	27.422
	MAYORES DE 60	37.413

Fuente: tomado de IMSERSO,

(<http://www.imserso.es/InterPresent2/groups/imserso/documents/binario/cecuidadores.pdf>)

Ante esta realidad, Rodríguez Castedo y Jiménez Lara (2010), hacen hincapié en el anómalo desarrollo del trabajo de cuidado a dependientes efectuado por familiares, que dada su importancia cuantitativa, redundante, por una parte, en un claro detrimento del empleo al afectar al número de nuevas contrataciones al igual que la crisis económica de los últimos años, y, por otra, en la calidad de la atención:

“proliferación de las prestaciones económicas de cuidado en el medio familiar, excepcionales según el artículo 14.4 de la Ley 39/2006 (LAPAD), lo que a todas luces es negativo para el crecimiento del empleo y para garantizar un servicio profesional de calidad”.

Si bien, Castedo y Lara matizan esta afirmación al señalar su influjo positivo a largo plazo para familiares pues se les facilita su acceso posterior al mercado, gracias a su profesionalización. Esto es así gracias al RD 1224/2009, de 17 de julio, que reconoce sus competencias profesionales.

Ante la importancia tomada por el cuidado no profesional de la dependencia en España, debe señalarse que conforme a la normativa vigente éstos/as son los parientes más cercanos. Es decir cónyuges, hijas/os, parientes hasta el tercer grado como enumera textualmente el RD 615/2007, de 11 de mayo, que regula el acceso a la Seguridad Social de quienes se encargan del cuidado de familiares.

Ahora bien, este tipo de cuidado no profesional, llevado a cabo por un familiar, con prestación económica compensatoria, no nos cansaremos de repetir que tenía un carácter meramente circunstancial en el espíritu y en la letra de la Ley, como explicita su artículo 19:

“Excepcionalmente, cuando el beneficiario esté siendo atendido por su entorno familiar, y se reúnan las condiciones establecidas en el artículo 14.4, se reconocerá una prestación económica para cuidados familiares”.

De igual manera, se contempla la posibilidad que alguien de la vecindad pudiera asumir este tipo de cuidado por razones de despoblación, circunstancias geográficas o de otra naturaleza que pudieran impedir o dificultar otras modalidades de atención:

“una persona de su entorno que, aún no teniendo el grado de parentesco señalado en el apartado anterior, resida en el municipio de la persona dependiente o en uno vecino, y lo haya hecho durante el periodo previo de un año”

Sin olvidarnos del artículo 19 que fomenta, con especial ahínco, la creación de empleo para la asistencia a las personas con gran dependencia, mediante:

“contratación de una asistencia personal, durante un número de horas, que facilite al beneficiario el acceso a la educación y al trabajo, así como una vida más autónoma en el ejercicio de las actividades básicas de la vida diaria”

A mayor abundamiento, cabe señalar que la LAPAD debía ejecutarse de forma escalonada en el tiempo, a partir del 1 de su entrada en vigor, en enero de 2007 hasta el año 2015. Este recorrido comenzaba con la atención inicial de aquellas personas afectadas por situaciones de Gran Dependencia y Dependencia Severa y solo a partir del quinto y sexto año comenzaría la atención a la Dependencia Moderada.

Se puede constatar que en el año 2011, las personas en situaciones de Gran Dependencia y Dependencia severa representan el 60 por ciento del total de las personas atendidas, frente a la Dependencia Moderada que solo suponía el 25'5%, aparte de aquellas situaciones “sin clasificar que suponen el 14,44%:

2.6. GRADOS Y NIVELES

Situación a 1 de Octubre de 2011

ÁMBITO TERRITORIAL	DICTÁMENES		GRADO III Nivel 2		GRADO III Nivel 1		GRADO II Nivel 2		GRADO II Nivel 1		GRADO I Nivel 2		GRADO I Nivel 1		SIN GRADO	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Andalucía	375.687	25,54	42.538	11,32	59.432	15,82	46.764	12,45	75.247	20,03	43.215	11,50	57.388	15,28	51.103	13,60
Aragón	45.600	3,10	5.312	11,65	9.072	19,89	5.543	12,16	8.485	18,61	5.114	11,21	6.453	14,15	5.621	12,33
Asturias (Principado de)	29.979	2,04	4.108	13,70	5.028	16,77	3.230	10,77	4.535	15,13	3.209	10,70	4.467	14,90	5.402	18,02
Baleares (Illes)	22.081	1,50	2.240	10,14	4.632	20,98	3.170	14,36	4.328	19,60	2.644	11,97	2.688	12,17	2.379	10,77
Canarias	29.607	2,01	5.742	19,39	7.284	24,60	4.087	13,80	4.633	15,65	2.597	8,77	2.638	8,91	2.626	8,87
Cantabria	23.736	1,61	3.080	12,89	4.398	18,53	3.385	14,26	4.251	17,91	2.803	10,55	3.084	12,99	3.055	12,87
Castilla y León	84.042	5,71	12.651	15,05	18.059	21,49	10.683	12,71	13.062	15,54	7.581	9,02	10.564	12,57	11.442	13,61
Castilla-La Mancha	84.113	5,72	9.005	10,71	14.583	17,34	9.120	10,84	13.519	16,07	9.488	11,28	14.772	17,56	13.626	16,20
Catalunya	252.864	17,19	23.415	9,26	46.554	18,41	33.127	13,10	48.378	19,13	28.810	11,39	38.786	15,34	33.794	13,36
Comunitat Valenciana	109.139	7,42	12.558	11,51	18.623	17,06	13.226	12,12	19.151	17,55	11.849	10,86	15.480	14,18	18.252	16,72
Extremadura	38.881	2,64	5.370	13,81	7.395	19,02	4.388	11,29	6.004	15,44	3.923	10,09	5.852	15,05	5.949	15,30
Galicia	76.306	5,19	12.440	16,30	16.174	21,20	11.094	14,54	13.717	17,98	7.406	9,71	8.796	11,53	6.679	8,75
Madrid (Comunidad de)	135.298	9,20	18.102	13,38	23.229	17,17	16.990	12,56	18.712	13,83	14.913	11,02	16.634	12,29	26.718	19,75
Murcia (Región de)	49.626	3,37	7.826	15,77	9.583	19,31	6.912	13,93	8.948	18,03	5.707	11,50	6.388	12,87	4.262	8,59
Navarra (Comunidad Foral de)	17.581	1,20	1.719	9,78	1.894	9,64	1.944	11,06	3.364	19,13	2.090	11,89	3.776	21,48	2.994	17,03
País Vasco	79.029	5,37	6.069	7,68	12.542	15,87	9.550	12,08	14.665	18,56	9.012	11,40	12.486	15,80	14.705	18,61
Rioja (La)	13.615	0,93	1.831	13,45	2.152	15,81	1.503	11,04	2.397	17,61	913	6,71	1.983	14,56	2.836	20,83
Ceuta y Melilla	3.505	0,24	340	9,70	531	15,15	420	11,98	512	14,61	315	8,99	492	14,04	895	25,53
TOTAL	1.470.689	100,00	174.326	11,85	260.965	17,74	185.136	12,59	263.908	17,94	161.289	10,97	212.727	14,46	212.338	14,44

Fuente: IMSERSO, Datos estadísticos del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia

Nos encontramos, en la actualidad con una mayoría afectada por una situación de Gran Dependencia o Dependencia Severa y, en menor proporción con casos de Dependencia Moderada. Realidad que va a provocar, en múltiples ocasiones, al igual que en el Reino Unido, como ha sido analizado rigurosamente (Carmichel, 1999), una modificación de los planes vitales y profesionales de sus cuidadores/a. La crisis ha afectado de manera esta normativa y en algunas comunidades autónomas en mayor medida que en otras.

Antes de concluir este apartado, nos gustaría formular la siguiente pregunta: ¿Ha modificado la compensación económica por el cuidado de un miembro de la familia la contratación de personal doméstico formal o informal? Y, en caso de ser afirmativa la respuesta: ¿en qué medida? En nuestra opinión, estos interrogantes deberían ser objeto de nuevos estudios que sirvieran para arrojar luz sobre el impacto de la LAPAD en España.

2.2.- Evolución del Sector de Trabajo Remunerado Formal e Informal en el ámbito Doméstico

En realidad, resulta difícil interpretar la evolución del sector, especialmente porque las estadísticas sólo recogen la parte visible del fenómeno y el sector se caracteriza por un alto grado de informalidad (una prueba de ello es la diferencia existente entre el número de mujeres ocupadas estimadas y las trabajadoras dadas de alta en la Seguridad Social (SS). De hecho, si bien las funciones se enmarcan dentro del ámbito privado (hogar de la empleadora), la condición laboral se encuadra en un ámbito público (asalariadas dentro del mercado laboral secundario) además de adscribirse, mayoritariamente, en la economía sumergida o irregular (Colectivo IOÉ, 1990: 17 y 21). Así, las estimaciones para trabajadoras irregulares en Europa ascienden a un millón (Pannell y Altman, 2007:35).

Características del sector

- **Desconocimiento número de personas que desarrollan esta actividad**
 - **Seguridad Social** (personas afiliadas al régimen especial de hogar)
 - **EPA** (personas ocupadas por ramas de actividad)
 - **Censo de Población y Viviendas 2001** (personas ocupadas de 16 o mas años residentes en viviendas familiares)
- **Falta de regulación laboral** (solucionado parcialmente en el proceso de 2005)
- **Precarización de las condiciones de trabajo**
- **Escasa protección social** (bajos salarios, amplias jornadas, economía sumergida, etc.)
- **Desprofesionalización y limitada valoración social**
- **Sector feminizado**
- **Nicho de empleo para colectivos con dificultades de acceso al mercado**

Fuente: Elaboración propia

El informe del CES (2009) *El empleo de la rama de hogares en la crisis: cuestionando algunos tópicos*, pone de manifiesto que la evolución del empleo en la rama de hogares está ligada a la mayor incorporación de mujeres españolas al mercado de trabajo y al fenómeno de la inmigración laboral femenina procedente de Latinoamérica (Ecuador, Colombia, Perú, Bolivia, etc.), de países de Europa del Este (Rumanía) y del norte de África (Marruecos), una oferta que permite dar cobertura a una serie de demandas crecien-

tes de forma rápida, más barata y flexible. No obstante, parece necesario hablar de una confluencia de factores, más ligados a la demanda que a la oferta de empleo doméstico, que también han contribuido a la dinámica de esta rama de actividad en la sociedad española:

- Incremento de la esperanza de vida y envejecimiento de las sociedades (necesidades de atención a menores y personas dependientes que viven solas a un ritmo mayor que el crecimiento de la provisión de los servicios)
- Incorporación mujer al mercado laboral y en concreto de un colectivo de trabajadoras ocasionales (no habituales), en función de la coyuntura económica y de situaciones vitales para procurarse ingresos económicos (separaciones, viudedad, etc.)
- Cambios en la estructura de los hogares (recurso al ámbito mercantil para cubrir tareas que anteriormente se desarrollaban en el ámbito familiar)
- Nuevas concepciones en la gestión del tiempo (mayor valoración del ocio)
- Ausencia de políticas públicas de conciliación y limitada provisión social (atención a menores y personas dependientes y conciliación), recortes en las disposiciones de asistencia social estatal y creciente mercantilización de los servicios sociales
- Bonanza económica y los nuevos flujos migratorios

Ante la actual crisis económica cabe preguntarse por el alcance de su impacto en el sector doméstico. Como ya se ha puesto de manifiesto, los datos de la EPA muestran un descenso temprano del empleo en esta rama (ante-

rior al conjunto de actividades económicas) a partir del cuarto trimestre de 2007. No obstante, el volumen de afiliación en el Régimen Especial de las Empleadas de Hogar (REEH) no ha dejado de crecer desde el año 2008. De acuerdo con los datos del CES (2009), la evolución de personas afiliadas en el REEH a lo largo de los últimos años ha sido la siguiente: 400.200 (2005), 341.200 personas (2006), 309.000 (2007) y 331.600 (2009) respectivamente. Si bien esta afirmación vertida en la publicación del CES debe ser matizada ya que en junio de 2011 las personas afiliadas no alcanzaban las 300.000 (297.549) lo que supone cierta contracción que los datos de la OCDE reflejan desde el 2008 (OCDE, 2010)

Afiliación de Trabajadores al Sistema de la Seguridad Social Español según Regímenes y Sexo 1995-2009 (tomado a 31 de diciembre)

	RÉGIMEN ESPECIAL AGRARIO			RÉGIMEN ESPECIAL DE EMPLEADOS DE HOGAR			RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS			RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADORES DEL MAR			RÉGIMEN GENERAL Y MINERÍA DEL CARBÓN			TOTAL		
	Mujeres	Varones	Ambos	Mujeres	Varones	Ambos	Mujeres	Varones	Ambos	Mujeres	Varones	Ambos	Mujeres	Varones	Ambos	Mujeres	Varones	Ambos
1995																		
1996													3.030.326	5.535.392	8.615.504	4.265.926	7.899.958	12.293.553
1997													3.184.745	5.611.865	8.832.203	4.437.026	8.015.126	12.534.661
1998													3.397.098	5.851.305	9.280.039	4.675.759	8.281.522	13.029.432
1999													3.687.145	6.245.940	9.961.081	5.016.791	8.737.809	13.816.294
2000													4.025.708	6.618.384	10.668.690	5.402.433	9.122.376	14.578.326
2001	482.767	651.551	1.135.639	144.274	8.399	152.963	781.357	1.786.947	2.591.100	10.972	64.724	75.715	4.355.332	6.905.020	11.280.781	5.774.702	9.416.641	15.236.218
2002	493.882	635.354	1.130.389	149.767	8.129	158.167	792.417	1.811.241	2.622.593	11.040	63.880	74.936	4.644.301	7.103.181	11.762.667	6.091.407	9.621.785	15.748.752
2003	499.972	649.451	1.149.442	177.768	10.403	188.178	822.630	1.851.720	2.674.945	11.095	63.027	74.123	4.863.352	7.237.915	12.101.702	6.374.817	9.812.516	16.188.390
2004	496.921	637.139	1.134.078	170.400	8.910	179.319	864.658	1.848.117	2.771.318	11.018	60.219	71.238	5.104.613	7.328.666	12.433.608	6.647.610	9.941.099	16.589.561
2005	480.105	588.735	1.068.850	175.230	8.955	184.193	906.755	1.973.360	2.880.546	11.053	58.849	69.902	5.370.709	7.587.447	12.958.429	6.943.852	10.217.346	17.161.920
2006	464.360	575.567	1.039.935	332.328	32.415	364.754	940.348	2.025.501	2.966.184	10.992	58.059	69.051	5.733.279	7.982.774	13.716.258	7.481.307	10.674.316	18.156.182
2007	463.628	537.834	1.001.463	279.631	20.498	300.134	973.715	2.079.052	3.052.886	10.916	57.101	68.017	6.095.807	8.251.862	14.347.759	7.823.697	10.946.347	18.770.259
2008	458.270	515.755	974.027	252.581	16.563	269.150	1.010.639	2.147.193	3.157.930	10.848	55.784	66.632	6.397.808	8.330.134	14.728.016	8.130.146	11.065.429	19.195.755
2009	370.664	405.276	775.940	266.204	19.817	286.027	1.086.871	2.222.717	3.309.590	10.455	53.519	63.974	6.303.994	7.566.078	13.870.082	8.038.188	10.267.407	18.305.613
2009	380.579	468.475	849.076	269.319	19.716	289.056	1.057.296	2.099.747	3.157.046	9.945	52.326	62.273	6.186.841	7.095.711	13.282.567	7.903.998	9.735.975	17.640.018

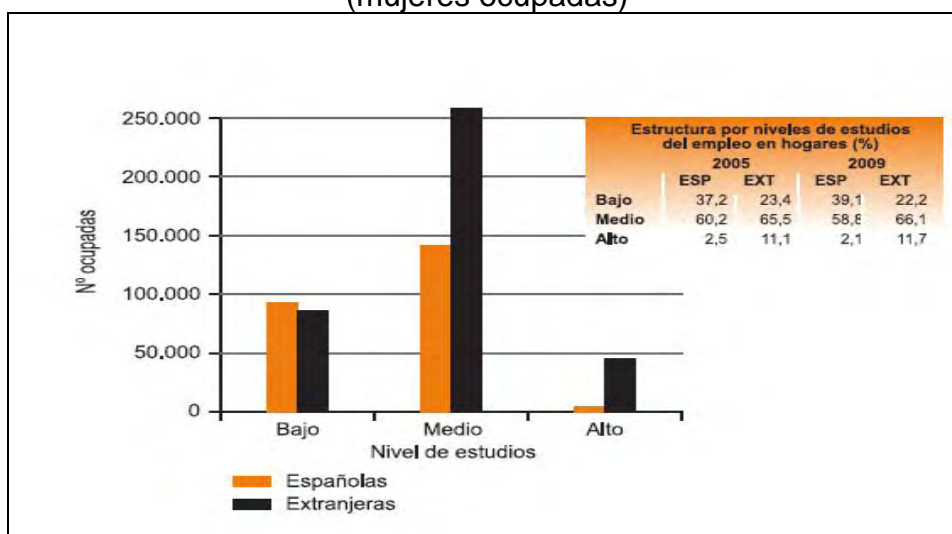
La columna referente a ambos sexos incluye los casos en los que no consta sexo.

A partir de enero de 2008, los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial Agrario pasan a integrarse en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, de acuerdo a lo establecido en la Ley 18/2007 de 4 de julio.

A partir de enero de 1998 se dispone de información para el Régimen Especial de Autónomos y a partir de enero de 2000 para los Regímenes Especiales de Agrario, Mar y Empleados de Hogar.

Sin embargo, la crisis ha matizado algunos de los tópicos relativos a la ocupación en la rama de hogares que emplean personal doméstico puesto que ha impulsado una mayor participación laboral de mujeres españolas, en concreto, las de mayor edad y con baja cualificación (las españolas siguen siendo algo más de la mitad del empleo en la rama de hogares que tiene un nivel de estudios bajo), aunque los datos muestran que su participación ha disminuido del 50,4% en 2005 y del 42,3% en 2009. Lo que parece indicar la mayor incidencia de las inmigrantes en esta actividad económica desde entonces.

Empleo en la rama de hogares por nacionalidad y nivel de estudio, 2009 (mujeres ocupadas)



Fuente: CES 2009 a partir de los microdatos del INE, EPA

Al haber crecido la afiliación en 2009 respecto a 2008, este estudio del CES contempla la posibilidad de considerar que la crisis podría haber contribuido a destruir empleos irregulares o sumergidos. Así mismo, al no constatarse cambios en el número de horas contratadas la demanda parece persistir, y tampoco parece percibirse un mayor número de mujeres españolas ocupadas en el sector.

2.3.- El trabajo formal e informal en el servicio doméstico en España y su evolución durante la crisis

Según se desprende de los informes realizados en Europa, el servicio a domicilio es un sector, en general, con una alta proporción de informalidad y con una mayoritaria incidencia entre las mujeres, por tratarse de una actividad económica altamente feminizada (Cabo et al. 2005, IWAK 2011, Kvist et al. 2009, etc.). Uno de los mayores problemas con el que se topan los estudiosos del sector es la cuantificación del tamaño del trabajo informal, máxime si se tiene en cuenta que es necesario utilizar diferentes fuentes para su aproximación y, por tanto, los resultados son meras estimaciones.

En España, básicamente se manejan dos fuentes de datos, a saber: la Encuesta de Población Activa (EPA), elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) y la Afiliación de Trabajadores al Sistema de la Seguridad Social, elaborado por el Ministerio de Trabajo e Inmigración (MTIN). En este trabajo se sigue la metodología usualmente utilizada para la detección del número de mujeres y varones en situación de irregularidad laboral, que consiste en confrontar el número de personas facilitado por la EPA, que se supone constituyen el total de las que trabajan en el servicio doméstico (tanto regulares como irregulares), con las afiliaciones a la Seguridad Social, recogidas en las estadísticas del MTIN que correspondan a esta rama de actividad, de acuerdo con la clasificación del CNAE¹.

Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico (Miles de personas)

	<u>2008</u>	<u>2009</u>	<u>2010</u>
Hombres	53	64,95	63,48
Mujeres	699,63	660,35	683,45
Ambos sexos	752,63	725,3	746,93

Fuente: elaboración propia a partir de EPA

No obstante, es preciso matizar estas cifras pues el Régimen Especial de Empleados de Hogar (REEH) exime de la obligación de cotizar a la Seguridad Social a aquellas personas que trabajen habitualmente menos de 72 horas mensuales². Por tanto, es necesario depurar los datos de la EPA para

¹ El CNAE 2009 describe a la actividad 97 como “Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico”.

² El encuadramiento dentro de este Régimen Especial, se efectuará dependiendo del número de horas trabajadas y si se trata de un solo empleador o varios. Los empleados de hogar fijos (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), y los empleados de hogar discontinuos, 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.

tener en cuenta esta circunstancia y no contabilizar a estas personas como irregulares.

Por otra parte, y desde el punto de vista de los/as trabajadores/as legales, hay que tener en consideración la totalidad de las personas que ejercen su actividad como personal doméstico. La evolución de la afiliación al Sistema de la Seguridad Social en esta actividad, desglosada por cohortes de edad y sexo, ha sido la siguiente en los últimos años:

Afiliación de trabajadores al Sistema de la Seguridad Social Régimen Especial de Empleados del Hogar

Hombres

	<u>16-19 años</u>	<u>20-24 años</u>	<u>25-54 años</u>	<u>55 y más años</u>	<u>TOTAL</u>
2001	54	472	6423	1163	8129
2002	62	705	8377	1244	10403
2003	40	460	7092	1305	8910
2004	59	478	7017	1389	8955
2005	916	4004	25270	2220	32415
2006	271	1863	16329	2032	20498
2007	200	1499	12900	1962	16563
2008	247	1991	15515	2063	19817
2009	152	1548	15866	2149	19716
2010	82	1233	16155	2266	19736

Mujeres

	<u>16-19 años</u>	<u>20-24 años</u>	<u>25-54 años</u>	<u>55 y más años</u>	<u>TOTAL</u>
2001	560	7357	104212	37473	149767
2002	540	9636	127882	39560	177768
2003	373	6795	121866	41239	170400
2004	459	6191	124813	43688	175230
2005	3321	28366	249848	50739	332328
2006	1373	15691	210152	52372	279631
2007	1035	10973	186017	54518	252581
2008	1186	12254	195760	56977	266204
2009	690	10933	199275	58398	269319
2010	433	9575	201829	60076	271915

Fuente: EPA <http://www.mtin.es/series/> (datos a 31 de diciembre)

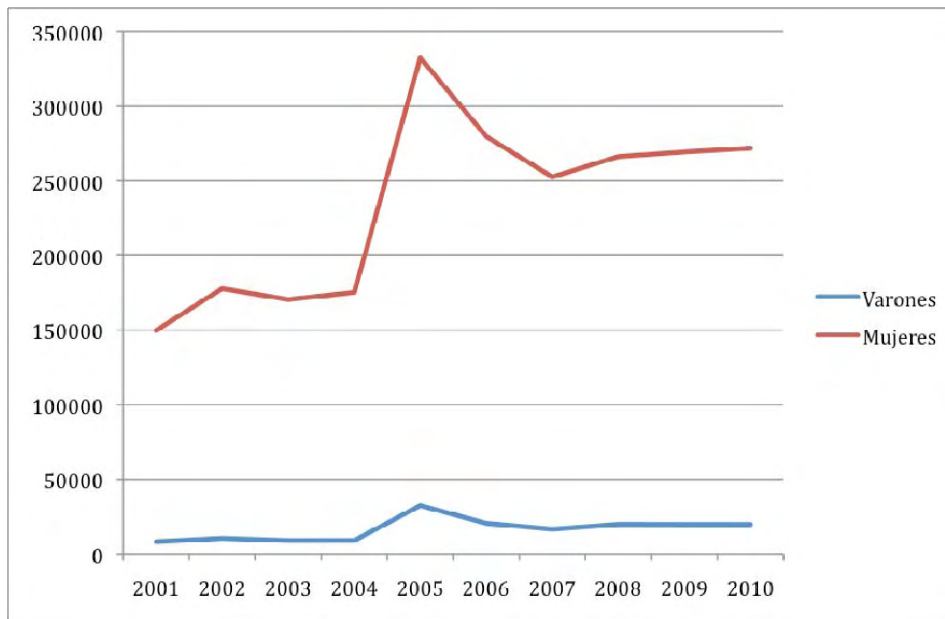
Con los datos anteriores se puede elaborar el gráfico inserto a continuación, en el que se visualiza para hombres y mujeres el efecto de la regularización

del sector efectuada en el año 2005 y permite igualmente apreciar la posterior huida hacia otras actividades económicas en los dos años sucesivos (2006 y 2007) previos al estallido de la crisis económica en septiembre de 2008 con la quiebra de Lehman Brothers.

Debe resaltarse que en estos dos años el número de varones registrados en el REEH se reduce a casi la mitad (pasa de 32.415 a 16.563) y el de mujeres desciende de 333.328 a 252.581, perdiendo 79.747 afiliadas, lo que representa menos de la cuarta parte (24%), lo que muestra una disimilitud de género apreciable en esta actividad económica y las diferentes posibilidades de salida hacia otros empleos para mujeres y hombres.

Por grupos de edad, llama la atención el comportamiento observable en la cohorte de mayor edad pues no se produce el abandono masivo observado en las restantes cohortes, después de 2005 sino que las trabajadoras continúan en el sector e incluso aumentan su número anualmente, y pasan de 50.739 a 58398; los varones mantienen su presencia, aunque con un leve descenso durante 2006 y 2007.

Afiliación de trabajadores al Sistema de la Seguridad Social Régimen Especial de Empleados del Hogar



Fuente: elaboración propia a partir de MTIN, *Afiliación de Trabajadores al Sistema de la Seguridad Social* (datos a 31 de diciembre)

Qué duda cabe que a partir de 2008, las cifras anteriores son más difíciles de interpretar pues pueden reflejar tanto la imposibilidad de encontrar un empleo en otras actividades económicas, como el impacto de la crisis en el sector, manifestado por la pérdida de la capacidad económica de las personas (familias) demandantes de estos servicios.

Por otra parte, el desglose de la afiliación de los/las trabajadores/as extranjeras según la modalidad del trabajo – por cuenta propia o ajena- permite profundizar algo más en el análisis del comportamiento del sector.

Régimen Especial de Empleados del Hogar Trabajadores/as extranjeros/as por regímenes y sexo

	<u>Hombres cuenta</u>	<u>Hombres cuenta</u>	<u>Mujeres cuenta</u>	<u>Mujeres cuenta</u>
	<u>ajena</u>	<u>propia</u>	<u>ajena</u>	<u>propia</u>
2001	4398	813	41440	7842
2002	5536	2019	59825	16856
2003	4482	1605	52461	14870
2004	4597	1581	54526	15750
2005	15134	14489	141767	82375
2006	10337	7380	108915	60127
2007	9641	4037	97675	41446
2008	12221	4715	114903	38499
2009	11114	5670	120957	37535
2010	11246	5453	125710	36018

Fuente: elaboración propia a partir de MTIN, Afiliación de Trabajadores al Sistema de la Seguridad Social (datos a 31 de diciembre)

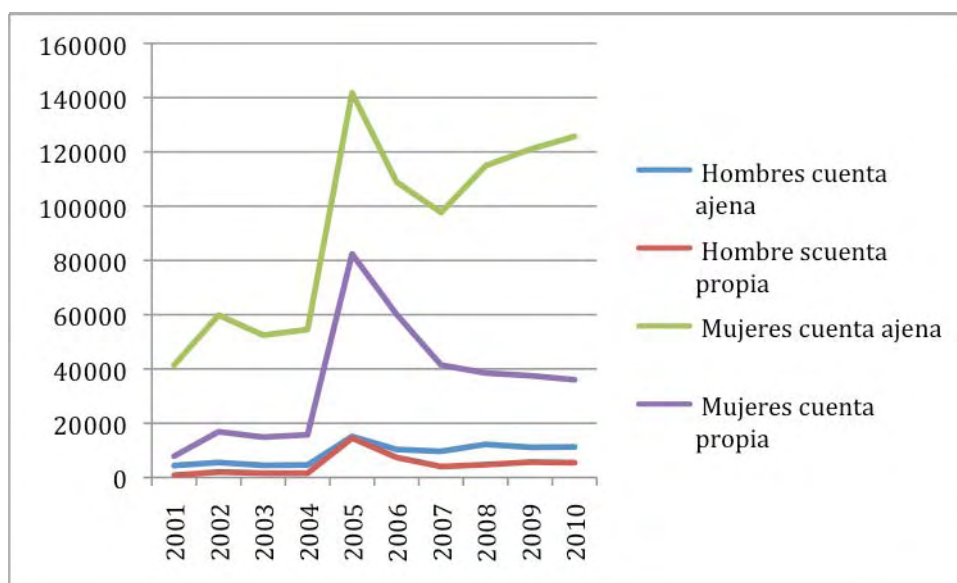
Se puede apreciar en este sector una disminución constante en el número de trabajadores/as autónomos/as extranjeros/as con un desplome espectacular en el caso de los varones al pasar de 14.489 a 4.037, de 2005 a 2007 y no tan espectacular, aunque se reducen prácticamente a la mitad, en el caso de las mujeres, pasando de 82.375 a 41.446 el número de autónomas registradas en el REEH. Desde 2008 el contraste persiste y el número de varones crece en el 2009 para volver a caer ligeramente en 2010, mientras disminuye de forma continua el de mujeres aunque a un ritmo muy ralentizado a partir de 2008.

Es interesante subrayar que, en el estudio cualitativo realizado, parece vislumbrarse cierto desinterés por constituirse como trabajadoras por cuenta propia, mientras se perfila una clara preferencia por la contratación por cuenta ajena. Punto crucial a la hora de llevar a cabo políticas públicas pues no podemos olvidar, tras la aprobación y ratificación por España del Convenio 189 de la OIT, por el Trabajo Decente para las Trabajadoras y Trabajadores del Hogar, la necesidad de extinguir este Régimen Especial e incorporarlo de forma paulatina al Régimen General.

El desinterés mostrado por ejercer como autónomas y la preferencia por el trabajo dependiente coincide con el parecer de la Asociación de Trabajadoras de Hogar de Vizcaya, expresadas por Liz Quintana en la Jornada Mundial por el Trabajo Decente³, quien expresó como jurista, la necesidad de llevar a cabo modificaciones pertinentes en el tratamiento de personas extranjeras que permitan la reducción de la invisibilidad, precariedad e informalidad del sector, en una visión acorde con el citado Convenio de la OIT.

La evolución del número de trabajadores y trabajadoras extranjeras en el período 2001 a 2010, que refleja el gráfico adjunto a continuación, muestra de manera contundente el impacto de las medidas legislativas del proceso de regularización el año 2005 y su evolución posterior.

Régimen Especial de Empleados del Hogar
Evolución del número de trabajadores/as extranjeros/as

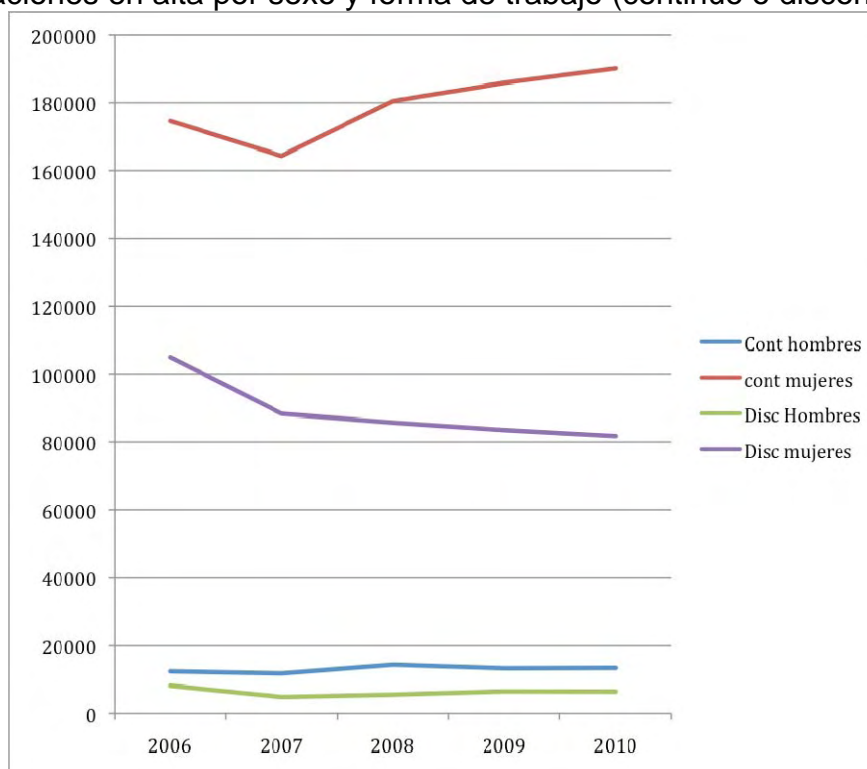


Fuente: elaboración propia a partir de MTIN, Afiliación de Trabajadores al Sistema de la Seguridad Social (datos a 31 de diciembre)

³ "Empleo digno y con derechos para las trabajadoras domésticas". Mesa redonda presentada en la Jornada organizada por la Unión Sindical Obrera en su sede de Madrid el 7 de octubre de 2001.

Parece relevante destacar las diferencias entre hombres y mujeres existentes en el sector en el empleo de carácter continuo y discontinuo durante la crisis. El gráfico y datos expuestos a continuación muestran que únicamente las mujeres trabajando con carácter discontinuo parecen mostrar una suave tendencia decreciente con el impacto de la crisis, es decir desde 2008. Como se comentó previamente, los descensos de 2006 y 2007 deberían ser interpretados en claves legislativas (proceso de regularización) no en claves económicas (impacto de la crisis). El trabajo continuo sigue contratando de forma totalmente anticíclica a mujeres durante los años 2008, 2009 y 2010 mientras la demanda de varones en el sector parece ralentizarse, aunque debe subrayarse que el trabajo discontinuo masculino marca un estancamiento con un ligero ascenso en los años de la crisis.

REEH
Afiliaciones en alta por sexo y forma de trabajo (continuo o discontinuo)



	Continua hom- bres	continua muje- res	Discontinua Hombres	Discontinua mujeres
2006	12334	174593	8164	105038
2007	11712	164294	4851	88287
2008	14270	180521	5547	85683
2009	13.216	185.812	6.500	83.507
2010	13332	190043	6418	81745

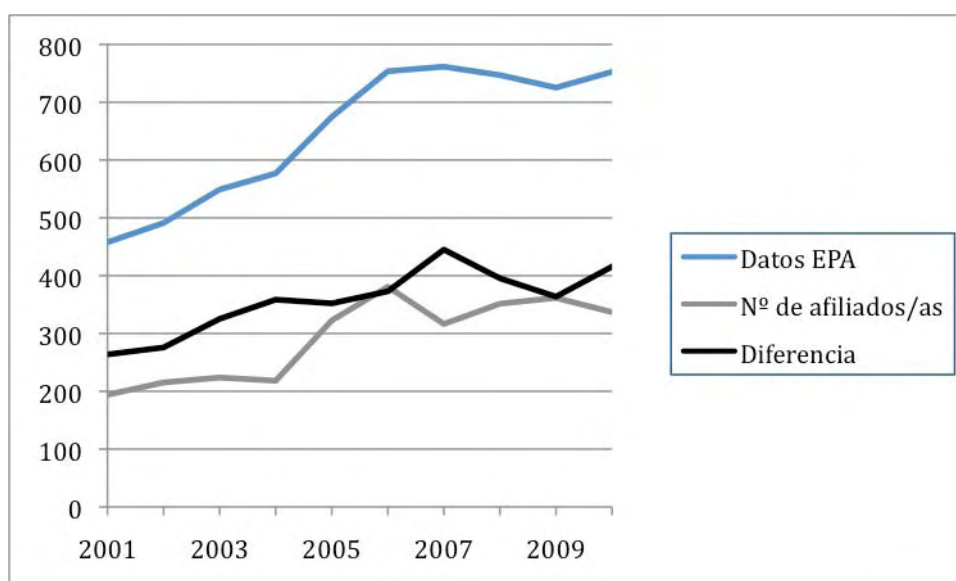
Fuente: elaboración propia a partir de MTIN, Afiliación de Trabajadores al Sistema de la Seguridad Social (datos a 31 de diciembre)

Aunque la gran mayoría se encuadra en el Régimen Especial de Empleados de Hogar también, algunas personas cotizan en el Régimen General, de acuerdo con el Real Decreto 1424/1985 y solo unos pocos (menos de 300 en total) como Trabajadores Autónomos (véase cuadro de la página 43). Cifra casi desdeñable desde el punto de vista cuantitativo, no ocurre lo mismo con aquellas personas adscritas al régimen general, que en el año 2010 fueron más de 43.000, y en los dos anteriores superaron los 70.000.

El Real Decreto 1424/1985 regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar y considera incluidos en tal ámbito los trabajos de jardinería, conducción de vehículos y otros análogos, “cuando se presten formando parte del conjunto de tareas domésticas” (limpieza, cuidado de niños, etc.), lo que da pie a que cuando se realizan sin formar parte de estas tareas, puedan incluirse en el Régimen General, donde es además obligatoria la inclusión de los conductores de vehículos de turismo al servicio de particulares (CES 2006).

De esta manera, la diferencia entre las personas registradas en la EPA como trabajadores/as domésticas -una vez deducidas las personas que el REEH eximen de la obligación de cotizar- y aquellas que cotizan a la seguridad social, cualquiera que sea el régimen adscrito, podría considerarse que refleja el grado de irregularidad en el sector, cuyas oscilaciones a lo largo de los diez últimos años se plasma en el gráfico siguiente:

Diferencia EPA – Afiliación



Fuente: elaboración propia a partir de EPA y Afiliación de Trabajadores al Sistema de la Seguridad Social

El gráfico anterior pone de relieve dos hechos dignos de ser destacados. En primer lugar, no se puede entender ni explicar este sector sin hacer una referencia explícita al fenómeno migratorio así como para conocer las causas de la tendencia creciente a lo largo de estos años del número de personas empleadas en el mismo, tanto de forma regular como irregular. Por ello, el proceso de regularización de extranjeros/as llevado a cabo en el año 2005 marca un hito, que los gráficos reflejan de forma inequívoca, aunque este efecto o impulso, en ocasiones, es transitorio por la fuga inmediata hacia otras actividades, dadas las buenas expectativas económicas del momento, truncadas con la crisis en el año 2008. En segundo lugar, que el sector informal (o mejor dicho, la diferencia entre los datos de la EPA y el número de afiliaciones de la SS, que podríamos llamar de “presunta irregularidad”), no ha seguido un ritmo de crecimiento paralelo u homogéneo al aumento del número de trabajadores/as.

Evidentemente, estos dos aspectos requieren hacer un análisis más en profundidad y tener en consideración las peculiaridades de esta actividad, sin cansarnos de insistir en que la explotación e interpretación de los datos está

plagada de dificultades al tener que enfrentar cifras de fuentes muy diferentes con rupturas metodológicas en la elaboración de sus series temporales, aspecto en el que no insistiremos por desbordar el objetivo de este trabajo.

Como se ha indicado anteriormente, la diferencia entre los datos de la EPA y el número de afiliaciones se corresponde con aquellas personas que no están obligados a cotizar a la Seguridad Social, bien porque sean trabajadores/as discontinuos/as que trabajan menos de 72 horas al mes o continuos/as que no lleguen a trabajar 80 horas al mes⁴. Por tanto, para una aproximación más aquilatada del número de personas “irregulares” en el sector, se hace necesario prescindir de este grupo “exento”, que en los años 2008, 2009 y 2010 se sitúa en torno a 232, 225 y 233 miles de personas, respectivamente⁵.

Debe recordarse que los/las empleados/as de hogar pueden estar encuadrados en tres regímenes distintos de la seguridad social: régimen general, especial de empleados de hogar y el de trabajadores/as autónomos/as, cuya actividad corresponda al número 97 de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE), *Actividades de los hogares como empleadores de personal*, que incluye “doncellas, cocineros, camareros, ayudas de cámara, mayordomos, lavanderas, jardineros, porteros, mozos de cuadra, chóferes, conserjes, gobernantas, niñeras, preceptores, secretarios, etc.” [sic], dejando al margen la prestación de servicios como los de cocina, jardinería, etc., ejercidos por proveedores independientes (empresas).

⁴ La integración del Régimen Especial de los Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social se realizará el 1 de enero de 2012 y su equiparación total se hará paulatinamente, culminando ésta con la cotización de las empleadas de hogar con la base mínima de cotización de Régimen General y la cotización por salarios reales.

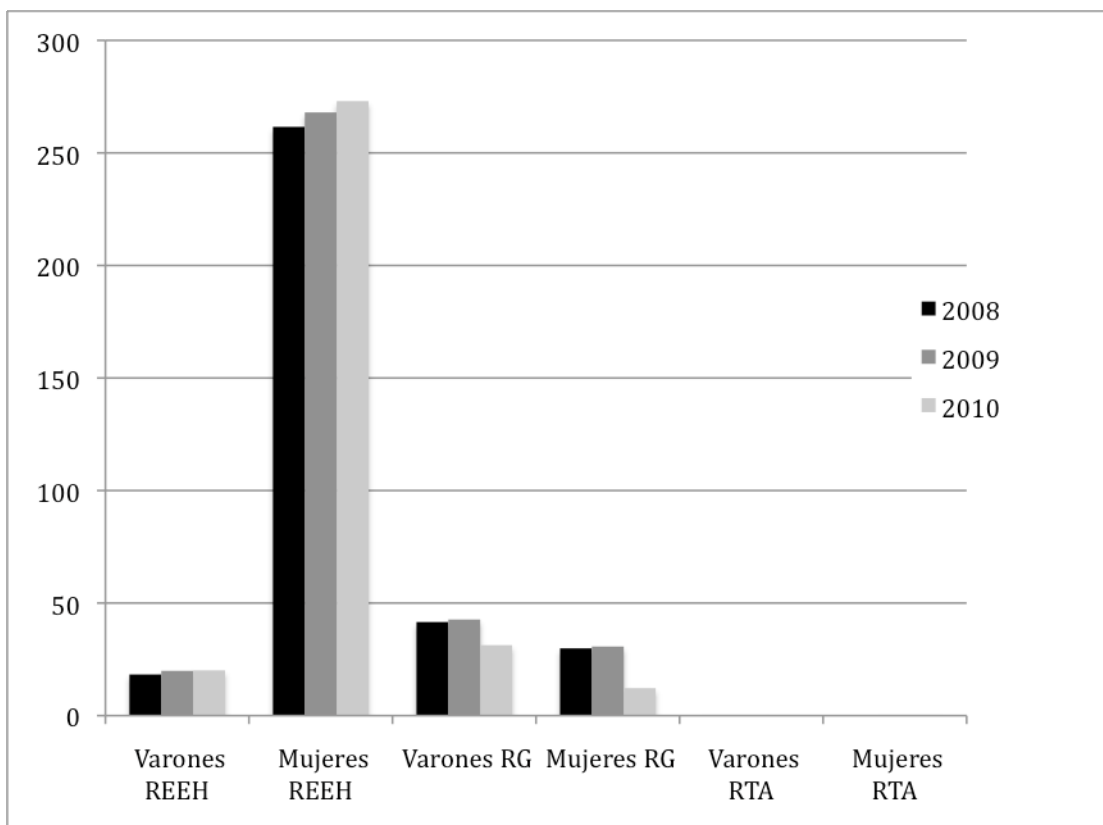
⁵ Estas cifras son el resultado de incluir en este grupo a quien trabaje menos de 20 horas a la semana (algo más de 80 horas al mes). Si se toma las que trabajen 16 horas a la semana (72 horas al mes) las cantidades serían 191, 184 y 198 miles, respectivamente.

Durante el trienio 2008 a 2010, el número de empleados/as de hogar, clasificados por el régimen de cotización queda reflejado en el cuadro y gráfico siguientes:

Empleados/as de hogar según el régimen de cotización (miles)

	<u>2008</u>	<u>2009</u>	<u>2010</u>
Afiliado/as a la SS REEH			
Varones	18,3	19,9	20,1
Mujeres	261,6	268,0	273,0
Total	279,9	287,9	293,1
	<u>2008</u>	<u>2009</u>	<u>2010</u>
Afiliado/as a la SS R General	41,4	42,7	43,2
Varones	41,6	42,7	31,3
Mujeres	29,9	30,7	12,2
Total	71,5	73,4	43,5
	<u>2008</u>	<u>2009</u>	<u>2010</u>
Afiliado/as a la SS R Autónomos	0,1	0,2	0,2
Varones	0,1	0,2	0,2
Mujeres	0	0,1	0,1
Total	0,1	0,3	0,3

Fuente: MTIN, Afiliación de Trabajadores/as al Sistema de la Seguridad Social)



Fuente: MTIN, Afiliación de Trabajadores/as al Sistema de la S Social

La tabla y gráfico anteriores permiten observar que, durante el trienio 2008-2010, el número de hombres se ha incrementado levemente en todos los regímenes, pero no así el de mujeres inscritas en el Régimen General que disminuye. Es digno de destacar que la reducción del número de mujeres registradas en el régimen general durante 2010, 18.500 afiliadas, no es compensada por el aumento en el régimen especial de la SS, REEH, que fue tan solo de 6.000 afiliadas.

Durante estos tres años, el número de personas que, de acuerdo con la EPA, trabajaban en el sector más de 20 horas semanales es el siguiente:

	<u>2008</u>	<u>2009</u>	<u>2010</u>
Varones	47,4	54,6	53,6
Mujeres	535,7	501	514,6
Total	583,1	555,6	568,2

Fuente: EPA

En consecuencia, la diferencia con los/las afiliados a la Seguridad Social resulta ser la siguiente:

Varones	-14,2	-10,4	-1,2
Mujeres	136,4	100,8	129,4
Total	122,2	90,4	128,2

Los datos negativos anteriores sugieren que la EPA ha subestimado o no ha captado la totalidad de los trabajadores y ponen de relieve la debilidad de los resultados de esta fuente estadística. Sin duda, la EPA es una encuesta muy potente y representativa, referencia fundamental en la medición de la situación laboral de las personas en España, aunque presenta ciertas debilidades que en particular para la presente investigación adquieren importancia en sí mismas. Principalmente, habría que reseñar que una persona es ocupada sólo con referencia a la semana en la que se realiza la encuesta, por lo que no puede captar, de forma adecuada, situaciones laborales esporádicas, que en muchas ocasiones son susceptibles de irregularidad laboral. Por otro lado, los datos del número de afiliaciones proporcionado por la Seguridad Social presentan puntos débiles, si se considera que el número de personas inscritas (no de situaciones que generan la obligación de cotizar) constituye una cota inferior de trabajadores/as, ya sea en conjunto, por ramas de actividad o por régimen de afiliación (Cabo *et aliter*, 2005). Como lo que se busca es una estimación de las personas que no cotizan, resulta absurdo una diferencia negativa, es decir, que el número de hombres reflejado por la EPA sea inferior al de afiliados a la Seguridad Social, por lo que se opta, ante esta circunstancia, por igualar ambas cifras.

Por consiguiente, para el trienio citado, se puede estimar en 136, 101 y 129 miles de personas, respectivamente, como mínimo, que componen el mercado informal, si se considera que las personas “exentas” son aquellas que trabajan menos de 20 horas semanales. Si, por el contrario, las “exentas”

son las que trabajan menos de 16 horas semanales, las cifras anteriores ascenderían a 180, 141 y 170 miles de personas⁶.

⁶ A partir de los datos de la EPA manejados en este trabajo es factible determinar el número de personas que trabajan menos de 16 horas y menos de 20 horas pero no menos de 17 horas.

3.- Políticas públicas de cuidado infantil, de personas mayores y dependientes en el ámbito de la OCDE y de la Unión Europea.

La educación infantil temprana es la que se recibe durante los primeros años de la vida y presenta diferencias muy acusadas entre los distintos países de la Unión Europea.

Si se consideran los diferentes regímenes de cuidado infantil y de personas mayores en Europa, de acuerdo con la clasificación de Bettio y Plantenga (2004), nos encontramos con gran variedad de opciones como muestra la tabla inserta a continuación:

REGÍMENES DE CUIDADO INFANTIL Y DE PERSONAS MAYORES EN EUROPA

	Indice de Cuidado	Indice de Permisos	Indice de Provisión Financiera	Servicios públicos para niños/as 0 a 3 años	Indice de esquemas de pensiones públicas	Cuidado residencial	Cuidado Comunitario
Italia	Alta	Media	Baja	Baja	Alta	Baja	Baja
Grecia	Alta	Baja	Baja	Baja	Baja	Baja	Baja
España	Alta	Baja	Baja	Baja	Baja	Baja	Baja
Portugal	Baja	Baja	Media	Baja	Baja	Baja	Baja
Irlanda	Media	Baja	Baja	Baja	Baja	Media	Media
Reino Unido	Alta	Baja	Media	Baja		Alta	--
Holanda	Alta	Baja	Media	Media/Baja	Alta	Alta	Media
Austria	Media	Media	n.d.	Baja	Alta	Media	Baja
Alemania	Media	Media	Media	Baja	Media	Media	Baja
Bélgica		Media	Alta	Media	Media	Media	Baja
Francia	Baja	Media	Alta	Media	Media	Media	Baja
Dinamarca	Baja	Alta	Media	Alta	Media	Alta	Alta
Finlandia	Baja	Alta	n.d.	Media	Media	Media	Media
Suecia	n.d.	Alta	n.d.	Alta	Media	Media	Alta

Fuente: Francesca Bettio and Janneke Plantenga (2004) "Comparing care regimes in Europe". *Feminist Economics* vol 10, Núm. 1

En ella se puede apreciar la mayor o menor incidencia del cuidado informal en los distintos países, cuidado que englobaría el trabajo familiar no remune-

rado realizado por padres, abuelas/os, familiares, etc.; el índice de concesión de permisos parentales y la provisión de servicios públicos. Cada uno de estos índices oscila dentro de una triple clasificación: alta, media y baja, conforme a su mayor o menor importancia en el conjunto del cuidado infantil.

De la misma manera, al analizar la atención social a las personas mayores se establecen comparaciones entre los distintos países a partir de indicadores similares, obtenidos al evaluar la mayor o menor generosidad de sus planes públicos de pensiones, amplitud de la cobertura residencial y otros servicios comunitarios.

3.1.- La educación infantil desde el nacimiento

Centrándonos en el cuidado el cuidado infantil, cabe destacar la escasa o baja incidencia del cuidado informal en Dinamarca, Finlandia y Francia; su incidencia media en Alemania, Austria, e Irlanda y alta en los restantes países. Llama también nuestra atención, la baja provisión, con carácter generalizado, de servicios "formales" para menores de 3 años salvo en Bélgica, Francia, Finlandia, Suecia y Dinamarca y alta provisión financiera existente en Bélgica y Francia.

En la clasificación anterior, España se perfila como un país con escaso desarrollo de sus políticas sociales de atención infantil, porque el cuidado informal continúa manteniendo una importancia desmesurada, y presenta una calificación baja en su índice de permisos al igual que en el de provisión financiera.

Por consiguiente, se puede afirmar sin temor a equivocarse que nos encontramos en una situación de desventaja en lo que se refiere al desarrollo político-social en el ámbito de la atención infantil, solo comparable con el caso de Grecia, puesto que Italia presenta una mejor evaluación (media) en el

indicador de permisos parentales, igual que Portugal en el indicador de provisión financiera (transferencias económicas).

Importancia de la política fiscal en el diseño de la política de atención infantil

En este subapartado, recalcamos la importancia que tiene la consideración de las deducciones fiscales como una herramienta más a considerar a la hora de diseñar la política pública. Es decir, subrayamos la necesidad de considerar la rebaja de la carga fiscal para aquellas personas que tienen a su cargo descendientes; sin embargo, cabe señalar que, en múltiples ocasiones, los análisis comparativos entre países no los contemplan.

Qué duda cabe que desde hace varias décadas se ha generado un interesante debate sobre la forma más apropiada de llevar a cabo la política familiar que contemple el cuidado infantil. Por una parte, estarían las voces de quienes apuestan, dentro de una ideología conservadora por fortalecer el ámbito familiar y el mercado para la provisión de estos cuidados; y aquellas personas, que desde una perspectiva socialdemócrata defienden el modelo social, implantado desde las décadas centrales del siglo pasado en los países nórdicos (Esping Andersen, G, 1993) con el cuidado infantil como parte integrante del mismo (Lewis, J, 2001). Existen incluso estudios que consideran que las instituciones públicas por su mayor nivel de cualificación y especialización, refuerzan la solidaridad familiar (Nijn, 1997).

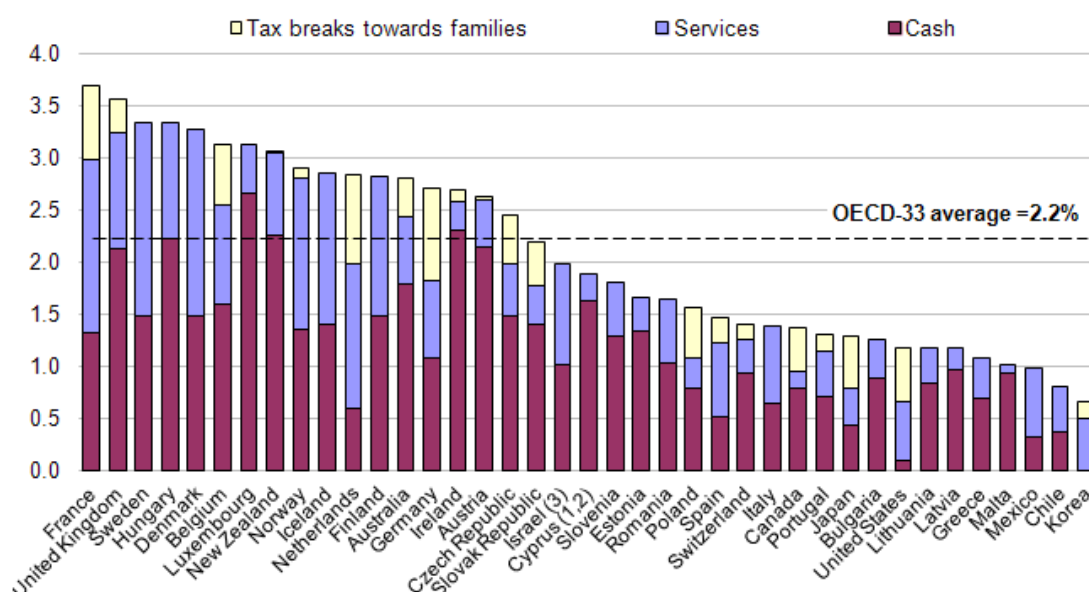
Los países que en la actualidad apuestan en mayor medida por las deducciones fiscales o política impositiva son en el ámbito de la OCDE: Holanda, Alemania, Francia y Bélgica dentro del ámbito europeo; Estado Unidos y Canadá en el americano y Japón y Corea en el asiático.

En el gráfico incluido a continuación se aprecia la crucial diferencia existente en la diversidad de políticas públicas llevadas a cabo por los países de la

OCDE en el ámbito del cuidado infantil. Y ello se plasma en la desigual importancia cuantitativa que estas opciones políticas con relación al PIB.

El gráfico pone de relieve, a través de sus barras, la cuantía de las aportaciones públicas con relación al PIB, diferenciando entre transferencias económicas y servicios en especie, según los colores utilizados. Ello permite apreciar el diferente destino otorgado a los fondos públicos en cada país. El importe gastado en educación infantil y demás servicios sociales para la infancia se corresponde con las áreas azules de las diferentes barras de gasto público; las rojas correspondería a las transferencias monetarias libres o condicionadas; por último, las blancas se enmarcarían en el ámbito de la política fiscal y ponen de manifiesto la cuantía de las deducciones o beneficios fiscales otorgados con este objetivo.

Gasto Público a familias e hijos/as (% PIB, 2007)



Notes: Data missing for Turkey. Data on tax breaks towards families is not available for Chile, Estonia, Greece, Hungary, Israel, Slovenia and non-OECD countries.

1 Footnote by Turkey: The information in this document with reference to « Cyprus » relates to the southern part of the Island. There is no single authority representing both Turkish and Greek Cypriot people on the Island. Turkey recognizes the Turkish Republic of Northern Cyprus (TRNC). Until a lasting and equitable solution is found within the context of United Nations, Turkey shall preserve its position concerning the "Cyprus issue".

2 Footnote by all the European Union Member States of the OECD and the European Commission: The Republic of Cyprus is recognized by all members of the United Nations with the exception of Turkey. The information in this document relates to the area under the effective control of the Government of the Republic of Cyprus.

3 The data for Israel are supplied by and under the responsibility of the relevant Israeli authorities. The use of such data by the OECD is without prejudice to the status of the Golan Heights, East Jerusalem and Israeli settlements in the West Bank under the terms of international law.

Source: Social Expenditure Database, 2011, and ESSPROS, 2010.

Fuente: OECD Family Database www.oecd.org/els/social/family/database

OECD - Social Policy Division - Directorate of Employment, Labour and Social Affairs. Chart PF1.1A.

<http://www.oecd.org/dataoecd/45/46/37864391.pdf>

El gráfico muestra, igualmente, que los países de la OECD dedican un promedio del 2.2% de su PIB a la atención del cuidado infantil, aunque presentan variaciones considerables tanto desde una perspectiva cuantitativa como cualitativa. Es posible apreciar que algunos países efectúan un esfuerzo público considerable, y dedican una cuantía cercana al 3 % de su PIB, como Suecia, Hungría, Dinamarca, Gran Bretaña, Luxemburgo, Nueva Zelanda y Francia mientras que otros, no dedican ni el 1% de su PIB como en los casos de Chile y Corea.

Desde una perspectiva más cualitativa, es posible percibir en la mayoría de los países un mayor esfuerzo económico en transferencias que en servicios educativos o sociales y/o deducciones fiscales, salvo en los casos de Suecia, Dinamarca, Francia, Islandia, Italia, Holanda, Noruega, Portugal, España e Italia en Europa; y, Estados Unidos y Méjico en América. Cabe señalar la importancia cuantitativa de las deducciones fiscales en Bélgica, Francia, Alemania, Holanda, al igual que en Japón y Estados Unidos.

Un análisis completo del coste de las políticas públicas llevadas a cabo para la atención del cuidado infantil exige incluir tanto transferencias económicas como los servicios públicos de atención a la infancia así como las aminoraciones de ingresos impositivos o deducciones fiscales. En este sentido, cabe reseñar el riguroso estudio llevado a cabo por Johnattan Bradshow et al (1993) para la Comisión Europea, en el que se sumaban las transferencias y deducciones recibidas por parejas con y sin cargas familiares para comparar así la renta disponible en cada país después de impuestos y contrastar empíricamente las diferencias reales existentes entre todos ellos.

En nuestra opinión, esta aproximación metodológica es la más apropiada, pues no se centra exclusivamente en el análisis del gasto público al incluir asimismo la cuantía del coste ocasionado por la pérdida de recaudación impositiva, como consecuencia de la existencia de beneficios fiscales. Lo que supone una aproximación más certera en el análisis comparativo de las políticas públicas.

En la actualidad, existen diversos informes publicados por Eurostat y la OCDE que cuantifican el montante total de las deducciones fiscales en relación al PIB, lo que facilita sobremanera la posibilidad de establecer rigurosas comparaciones entre países.

Antes de concluir este apartado, en el que se ha expuesto la variedad de políticas públicas desarrolladas para el cuidado infantil a través de las partidas de gasto presupuestario en transferencias económicas, servicios sociales o educativos y pérdida de ingresos impositivos, conforme su importancia cuantitativa respecto al PIB de cada país, vamos a llevar a cabo una clasificación de los países de la OCDE, de acuerdo con los instrumentos de política económica utilizados en mayor o menor medida:

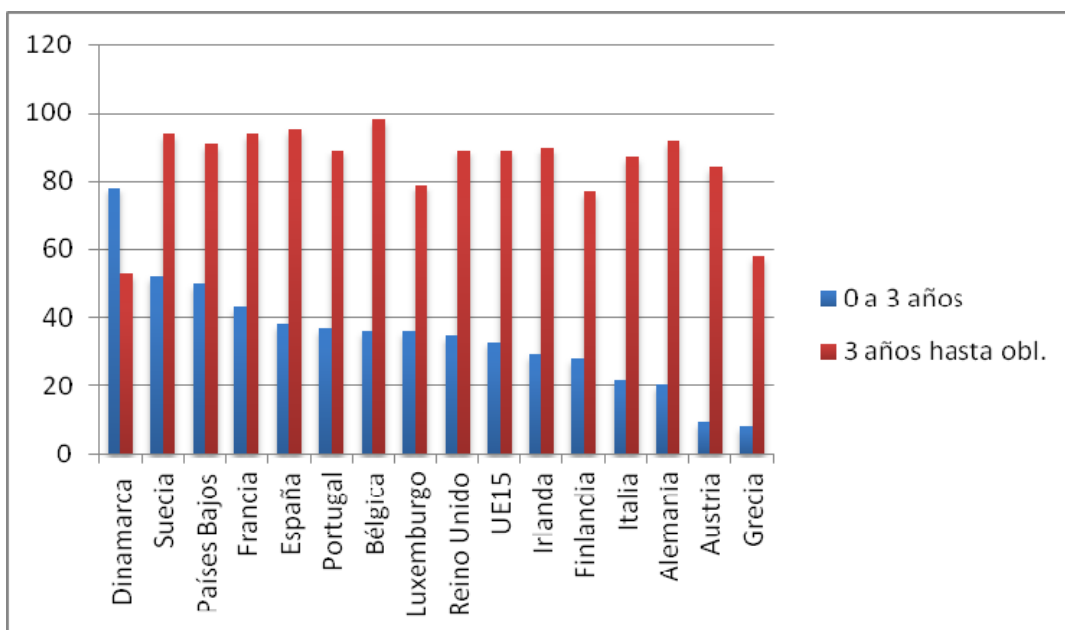
- A) El primer grupo estaría constituido por aquellos países en los que las ayudas pecuniarias constituyen su política familiar hegemónica, siempre observando la realidad desde una perspectiva cuantitativa, pero que al fin y a la postre revela la opción política en la que se vuelca el esfuerzo económico colectivo. Entre los países que conforman este grupo cabría citar en el ámbito europeo: Luxemburgo, Austria, Reino Unido e Irlanda.

- B) El segundo grupo lo integrarían aquellos países que mantienen los servicios educacionales y sociales como política de ayuda familiar prioritaria. Entre los que habría que señalar a Suecia, Noruega, Dinamarca y Finlandia.

- C) Y, por último, el grupo integrado por aquellos países que optan, de manera decisiva e identificable con relación al PIB, por una política de atención infantil diseñada a través de la política fiscal, mediante deducciones y bonificaciones. Es decir, concediendo gran importancia a los beneficios fiscales ofrecen, conjuntamente, servicios sociales y/o transferencias económicas en mayor o menor medida como Holanda, Alemania, Polonia y Francia dentro del ámbito europeo y Estados Unidos y Japón fuera del mismo.

Por último, solo nos queda subrayar el esfuerzo realizado por España en la escolarización infantil ya que es uno de los cinco países de la UE 15 que cumplieron con los objetivos de Barcelona (Comisión Europea, 2008), como explicita el gráfico inserto a continuación. En esta línea de actuación, el Gobierno del Partido Socialista en 2008 tenía como objetivo la creación de una plaza de educación escolar para la totalidad de los/las menores de 3 años (hasta un total de 300.000). Para su ejecución, el programa Educa 3 del gobierno central junto a las comunidades autónomas se mantuvo a pesar del brutal golpe infligido al presupuesto público (vía déficit) durante los primeros años de la crisis hasta desaparecer del presupuesto en 2012, a raíz del cambio gubernamental del Partido Popular en las elecciones de noviembre de 2011.

Cuidado Infantil en EU-15, 2010
 Porcentaje de niños que reciben cuidado formal, por grupos de edad



(Fuente: elaboración propia a partir de Euostat (SILC))

3.2.- El cuidado de personas mayores y dependientes.

En la Unión Europea se perfilan de forma nítida dos claras tendencias en el diseño de las políticas públicas para el cuidado de las personas mayores, durante los últimos años. La primera, tendente a reforzar la atención y el cuidado en el propio hogar de la persona mayor de forma prioritaria frente a su traslado a instituciones residenciales específicas; y, la segunda, quedaría reflejada en el aumento paulatino de transferencias económicas frente a la oferta de servicios sociales.

De acuerdo con Annamaria Simmonazzi (2011) es preciso diferenciar entre diferentes tipos de ayuda económica, cuando se analiza su impacto tanto el ámbito del cuidado formal como informal de las personas mayores dependientes en el mercado de trabajo; ya que estas subvenciones tienden, en múltiples ocasiones, a hacer el cuidado familiar más atractivo para que muchas mujeres permanezcan en el hogar. En definitiva, el objetivo prioritario de esta política familiar de transferencias no es tanto reducir la cuantía del trabajo informal como en Francia, (Morel, 2007) sino compensar económicamente al familiar que realiza el cuidado. Y éste sería el caso de las transferencias pecuniarias otorgadas en los países mediterráneos y, también en los modelos de bienestar Bismarckiano como Austria o Alemania. Por el contrario, si se establecen restricciones al uso de ayudas económicas y/o éstas se orientan hacia la contratación de personal como en Francia o Bélgica, el objetivo perseguido es la integración en mercado de trabajo de aquellas personas (especialmente mujeres), normalmente con escasa cualificación profesional.

Esta medida se configura como una solución adecuada a la creciente demanda insatisfecha de trabajo de cuidado en la envejecida Europa. Es decir, se estaría apuntalando un nicho de mercado emergente que ya en el Libro Blanco de Delors (Comisión Europea, 1993), en la década de los noventa, ya

se contemplaba como uno de los sectores estratégicos para reducir la lacra del desempleo estructural que azotaba a la Unión Europea.

Como han puesto de relieve diversos estudios, cuando un episodio familiar desencadena la necesidad de cuidado intensivo se suelen generar fuertes incompatibilidades entre la vida profesional y familiar en todos los países de la UE (Carmickel and Charles 1998). No obstante, el coste de oportunidad del cuidado de personas mayores dependientes puede ser distinto cuando se tiene en cuenta la diferente incorporación femenina existente en cada país. Por ejemplo, en los países del Sur el coste de oportunidad no resulta tan elevado, desde la perspectiva de la eficiencia económica o del coste de oportunidad, al contemplar la tasa femenina de actividad y, sobre todo, la tasa de ocupación de las mujeres mayores de 54 años (Simmonazi, 2011).

Los datos de Eurostat relativos a la tasa de ocupación en el mercado de trabajo de la Unión Europea son contundentes y corroboran esta afirmación (ibídem) como pone de relieve el cuadro inserto a continuación.

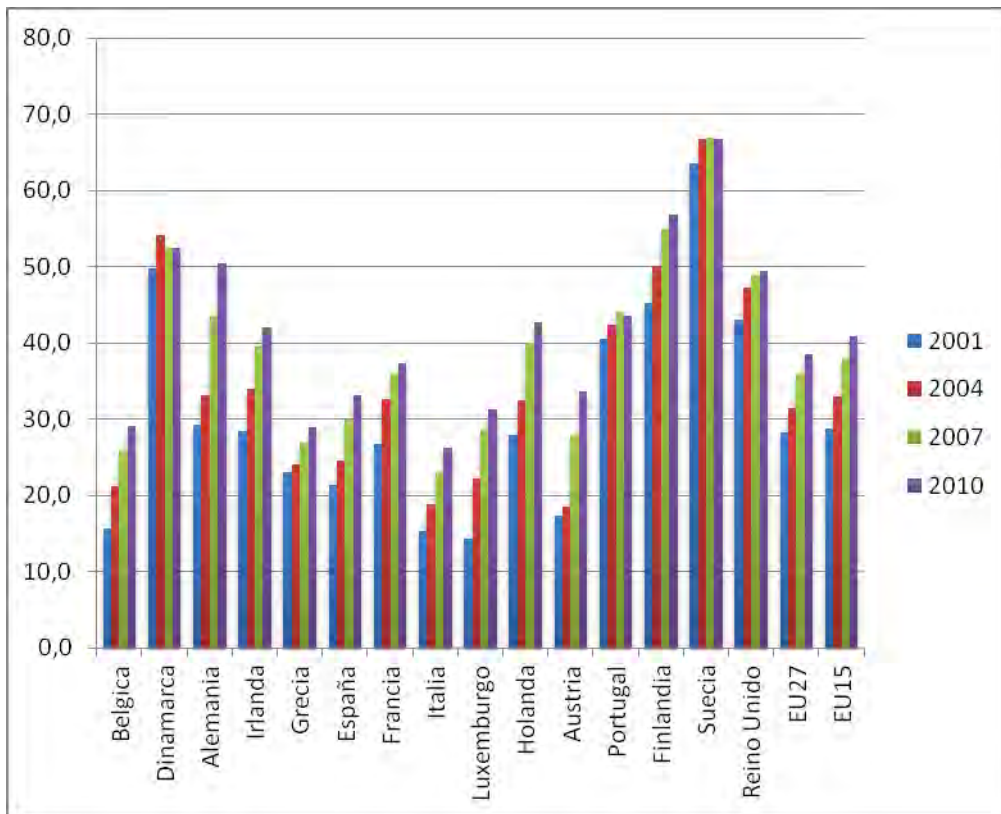
Tasa de empleo femenina de 55 a 64 años de edad en la UE

	<u>2001</u>	<u>2002</u>	<u>2003</u>	<u>2004</u>	<u>2005</u>	<u>2006</u>	<u>2007</u>	<u>2008</u>	<u>2009</u>	<u>2010</u>
Bélgica	15,6	16,7	17,7	21,2	22,1	23,2	26,0	26,3	27,7	29,2
Dinamarca	49,8	49,9	53,1	54,2	53,5	54,3	52,4	50,1	50,9	52,5
Alemania	29,3	29,8	31,2	33,1	37,5	40,6	43,6	46,0	48,6	50,5
Irlanda	28,4	30,7	33,4	34,0	37,3	39,0	39,6	41,1	41,0	42,0
Grecia	23,1	24,2	25,3	24,0	25,8	26,6	26,9	27,5	27,7	28,9
España	21,4	22,2	23,2	24,5	27,4	28,7	30,0	31,1	32,3	33,2
Francia	26,7	29,6	33,2	32,7	35,7	35,8	36,0	35,9	36,6	37,4
Italia	15,3	16,9	18,1	18,9	20,8	21,9	23,0	24,0	25,4	26,2
Luxemburgo	14,4	18,1	20,6	22,2	24,9	27,8	28,6	29,3	29,4	31,3
Holanda	28,0	29,0	32,0	32,5	35,2	37,2	40,1	42,2	44,7	42,8
Austria	17,4	18,6	19,4	18,5	22,9	26,3	28,0	30,8	31,7	33,7
Portugal	40,6	42,1	42,4	42,4	43,7	42,8	44,0	43,9	42,7	43,5
Finlandia	45,2	47,5	48,6	50,1	52,7	54,3	55,0	55,8	56,3	56,9
Suecia	63,5	65,6	66,2	66,8	66,7	66,9	67,0	66,7	66,7	66,7
Reino Unido	43,1	44,6	46,3	47,3	48,0	49,0	48,9	49,0	49,2	49,5
EU27	28,2	28,9	30,6	31,4	33,6	34,9	35,9	36,8	37,8	38,6
EU15	28,8	30,2	32,0	32,9	35,5	36,8	38,1	39,0	40,1	40,9

Fuente: Eurostat, Labour Force Statistics

Es curioso observar cómo en Grecia, Irlanda, España e Italia la crisis ha aumentado la participación de estas cohortes femeninas más envejecidas en el mercado de trabajo, mientras que en Portugal no ha ocurrido así.

Al margen de este hecho, sin duda el coste de oportunidad aumentará en el futuro como consecuencia del comportamiento observado en las cohortes femeninas más jóvenes por su mayor permanencia en el empleo. Esta tendencia se perfila en la Europa de los 15 y de los 27 como pone de manifiesto el gráfico adjunto a continuación.



Fuente: Eurostat

Como consecuencia del envejecimiento de la población y el impacto de la crisis en el Sur de la Unión Europea, se apuntala la tendencia a retrasar la edad de jubilación. Las medidas implementadas en España por Rodríguez Zapatero no corroboran esta tendencia⁷.

⁷ En Italia previamente se situaba la edad de jubilación en 60 años para las mujeres y 65 para los hombres.

Grecia, España, Portugal, Italia e Irlanda, países, conocidos bajo el acrónimo despectivo de PIGS, han sentido de forma virulenta la crisis de la deuda soberana, y muestran una mayor permanencia de las mujeres mayores en el mercado de trabajo, salvo en el caso de Portugal. Se puede afirmar, que se han intensificado sus estrategias de permanencia en el empleo con edades avanzadas, como se puede apreciar en su representación gráfica inserta más adelante.

Si se compara la evolución femenina y masculina en los últimos años de crisis, es posible apreciar un decrecimiento de las cohortes de hombres más envejecidas en el mercado de trabajo, como pone de relieve la tabla incluida a continuación para los países identificados de forma despectiva con el acrónimo PIGS, con una disminución de nueve, seis, tres puntos porcentuales, salvo en el caso de Italia que presenta un ligero ascenso de más de dos putos porcentuales:

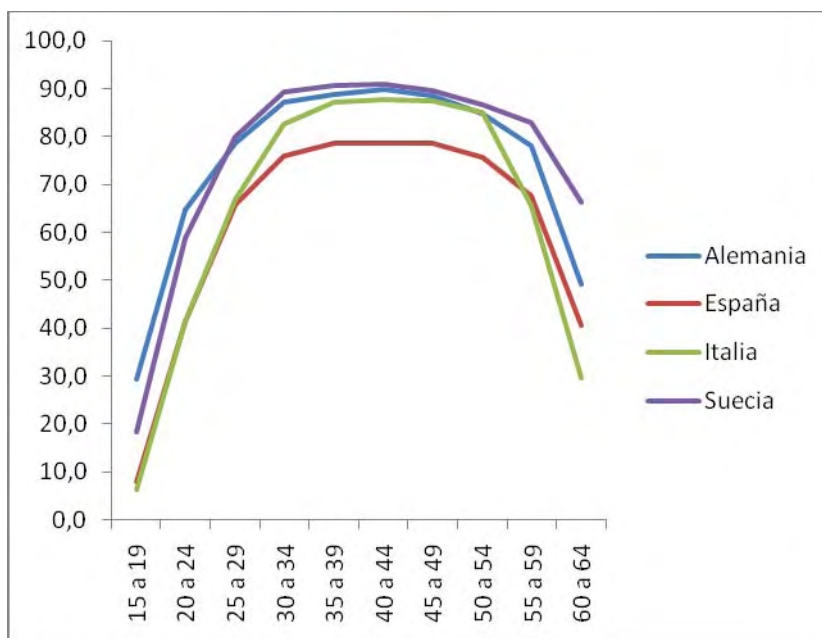
Tasa de empleo masculina de 55 a 64 años de edad

	<u>2001</u>	<u>2002</u>	<u>2003</u>	<u>2004</u>	<u>2005</u>	<u>2006</u>	<u>2007</u>	<u>2008</u>	<u>2009</u>	<u>2010</u>
Bélgica	35,1	35,1	38,7	39,3	41,7	40,9	42,9	42,8	42,9	45,6
Dinamarca	63,0	64,2	68,0	69,3	65,6	67,1	64,9	64,6	64,1	62,7
Alemania	46,1	47,1	47,7	49,8	53,5	56,4	59,7	61,7	63,8	65,0
Irlanda	64,6	65,0	64,7	64,7	65,7	66,9	67,8	66,1	60,9	58,1
Grecia	54,9	55,3	58,3	56,4	58,8	59,2	59,1	59,1	57,7	56,5
España	57,8	58,2	59,3	58,5	59,7	60,4	60,0	60,9	56,7	54,7
Francia	34,9	38,1	39,6	42,4	41,5	40,5	40,5	40,6	41,5	42,1
Italia	39,3	41,1	42,6	42,2	42,7	43,7	45,1	45,5	46,7	47,6
Luxemburgo	35,3	37,6	39,7	38,3	38,3	38,7	35,6	38,7	46,5	47,7
Holanda	50,5	54,9	56,9	56,4	56,9	58,0	61,5	63,7	65,4	64,5
Austria	37,9	38,0	39,5	36,8	41,3	45,3	49,8	51,8	51,0	51,6
Portugal	62,2	63,0	62,3	58,9	58,1	58,2	58,6	58,5	57,5	55,7
Finlandia	45,8	48,1	50,7	52,0	52,8	54,8	55,1	57,1	54,6	55,6
Suecia	68,9	70,8	70,9	71,1	72,0	72,3	72,9	73,4	73,2	74,2
Reino Unido	61,6	62,0	64,9	65,3	65,9	66,0	66,3	67,3	66,2	65,0
EU27	47,4	48,2	49,7	50,1	51,6	52,7	53,9	55,0	54,8	54,6
EU15	48,3	49,8	51,4	52,0	53,2	54,1	55,3	56,1	56,1	56,2

Fuente: Eurostat

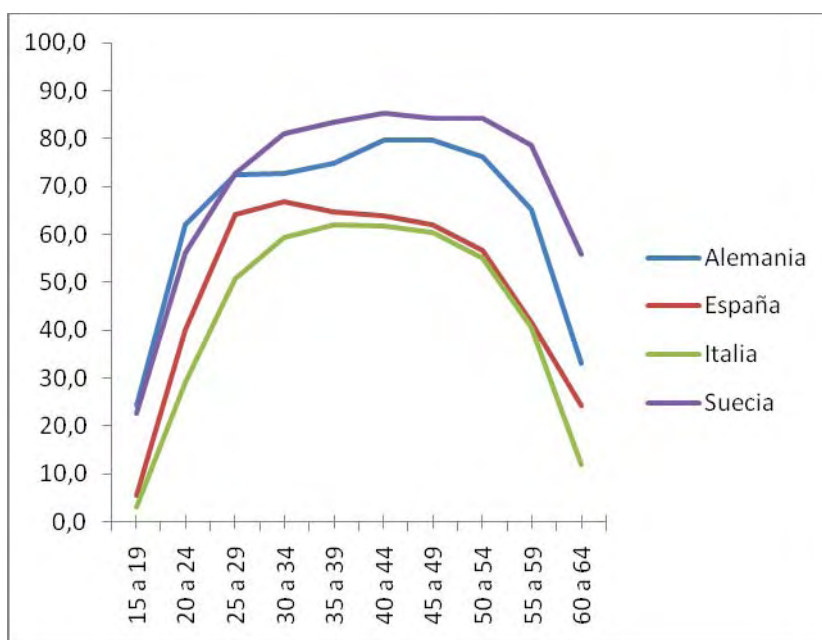
Parece vislumbrarse, por tanto, una clara tendencia hacia la convergencia europea a largo plazo, con una mayor permanencia femenina en el mercado de trabajo, agudizada en algunos países por los retraso en la edad de jubilación que ha provocado la crisis económica actual. Por el contrario, en los países nórdicos, con regímenes de bienestar consolidados, desde hace varias décadas, como en Suecia no se perciben cambios durante los dos últimos lustros, mientras Dinamarca y Finlandia presentan un ligero avance, desde el año 2001.

Tasas de empleo y ciclo vital (hombres, 2010)



Fuente: Eurostat

Tasas de empleo y ciclo vital (mujeres, 2010)



Fuente: Eurostat

La mayor participación de las cohortes femeninas mayores en el mercado de trabajo en los últimos años aumentará el coste de oportunidad del cuidado de personas mayores (Pissarides et al. 20 05; Simonazzi et al. 2009). Puesto que en la Unión Europea, ya que desde la Cumbre de Luxemburgo en 1997, Lisboa en el año 2000, y, posteriormente en el 2005, con las Directrices para el Empleo para el año 2008, se promueve la permanencia en el empleo a lo largo del ciclo vital (directriz integrada nº 18). Por lo que se aconseja modernizar:

“los sistemas de protección social, incluidas las pensiones y la asistencia sanitaria [...] con el fin de apoyar la participación en el empleo y la permanencia en el mismo ”

A mayor abundamiento, en la anterior directriz integrada nº 17 insiste en la necesidad de llevar a cabo políticas públicas conducentes al pleno empleo, la mejora de la calidad, la productividad del trabajo y el fortalecimiento de la cohesión social y territorial. Para la consecución de este objetivo se propone

el aumento de la tasa femenina de actividad en general y, en particular, para las cohortes de más edad hasta el 50%:

Estas políticas deben ayudar a la Unión Europea a lograr, en promedio, una tasa general de empleo del 70 %, una tasa de empleo femenino no inferior al 60 % y una tasa de empleo del 50% para los trabajadores de más edad (55 a 64 años), así como a reducir el desempleo y la inactividad. Los Estados miembros deberían fijar objetivos nacionales relativos a la tasa de empleo.(Decisión 2005/600/CE del Consejo, de 12 de julio de 2005, relativa a las Directrices para la política de empleo de los estados miembros).

Por tanto, en los países con regímenes de Bienestar Mediterráneos (España e Italia) o de tipo Bismarckiano o Continental (Alemania y Austria) se está elevando, de forma substancial, el coste de oportunidad del cuidado de las personas mayores cuando implica el abandono del mercado de trabajo, sobre todo al considerar el elevado nivel educativo de las cohortes más jóvenes facilita, a su vez, una mayor capacidad para la obtención de ingresos laborales más elevados.

En consecuencia, este régimen de cuidado tradicional familiar se puede considerar periclitado, no sostenible y con fecha de caducidad fijada en un futuro no muy lejano. Puesto que al observar las pautas actuales de incorporación de las jóvenes al mercado de trabajo, tendentes, cada vez en mayor proporción a la permanencia en el empleo a lo largo del ciclo vital, es imposible no cuestionarse su viabilidad temporal. No obstante, episodios como la crisis económica actual pueden apuntalar su perdurabilidad al aparecer unas dramáticas cifras de personas desempleadas en casi todos los países, fundamentalmente en España.

La desigualdad de género en el reparto del trabajo de cuidado y doméstico

El reparto desigual del tiempo de cuidado a las personas perdura hasta el momento actual y el paulatino envejecimiento de la población no ha hecho más que agudizar las tensiones en el ámbito familiar como ponen de relieve Carrasco y Rodríguez (2000)

“Las demandas sociales que antes eran satisfechas mediante el modelo ganador del pan/trabajadora doméstica se están convirtiendo en los ejes de importantes renegociaciones de la división del trabajo y las responsabilidades dentro de la familia y entre la familia, el estado y la sociedad civil”.

Como afirman diferentes autoras (Torns 2008, 2010, Gálvez, 2010, Díaz 2011), la incorporación de las mujeres al mundo del empleo remunerado en la sociedad europea, no implica ni que haya dejado de existir la necesidad de cuidado en los hogares, ni que la interrelación entre el trabajo remunerado y no remunerado se haya modificado de manera acorde sino que el trabajo doméstico se sigue cargando mayoritariamente por mujeres, implicando la existencia de una doble jornada laboral. Las encuestas sobre el uso del tiempo de la OCDE ponen de manifiesto este hecho para diferentes países.

Porcentaje de tiempo empleado en cada actividad
Hombres mayores de 15 años

	Paid work or study	Unpaid work	Care work	Personal care	Leisure	Unspecified	Total
Mexico	30.0	4.4	3.5	43.7	17.7	0.6	100
Japan	27.4	5.7	0.5	45.6	18.7	2.2	100
Korea	26.5	3.3	1.0	44.9	22.9	1.4	100
Latvia	24.2	8.8	1.2	44.9	20.8	0.3	100
Lithuania	22.4	9.7	1.6	45.3	20.5	0.3	100
Poland	21.7	6.2	1.5	46.6	23.7	0.3	100
Canada	21.5	9.0	2.4	42.5	24.0	0.6	100
Estonia	21.0	11.5	1.8	44.1	21.3	0.3	100
Italy	20.8	6.0	1.4	47.0	23.8	0.9	100
Australia	20.3	10.5	2.2	45.0	20.6	1.4	100
Turkey	20.2	2.6	3.5	46.7	19.8	7.2	100
United States	20.2	9.1	2.1	44.1	23.0	1.4	100
United Kingdom	20.1	9.5	1.6	43.3	24.7	0.9	100
Sweden	20.1	10.0	1.8	42.5	24.4	1.2	100
New Zealand	19.9	11.3	1.1	47.7	19.3	0.7	100
Norway	19.7	9.3	1.8	42.1	26.7	0.4	100
Spain	19.5	9.9	2.3	44.7	23.1	0.5	100
Slovenia	18.9	11.4	1.6	43.8	24.2	0.3	100
France	18.7	8.7	1.5	48.9	19.6	2.6	100
Finland	18.1	9.4	1.6	43.3	26.1	1.0	100
Germany	17.4	9.8	1.4	44.4	25.8	1.2	100
Bulgaria	16.5	11.7	1.2	49.6	20.7	0.3	100
Belgium	15.6	9.7	0.8	44.9	26.5	2.6	100
OECD-18	21.0	8.0	1.8	44.9	22.8	1.5	100

(Fuente: www.oecd.org/social/family/database)

Porcentaje de tiempo empleado en cada actividad
Mujeres mayores de 15 años

	Paid work or study	Unpaid work	Care work	Personal care	Leisure	Unspecified	Total
Latvia	17.2	16.7	2.4	45.3	18.1	0.3	100
Lithuania	16.9	18.5	2.6	45.6	16.1	0.3	100
Korea	16.7	12.0	4.1	44.6	20.4	2.2	100
Canada	15.1	13.8	4.1	44.1	22.3	0.6	100
Sweden	14.8	14.0	3.0	44.4	23.0	0.9	100
Estonia	14.8	19.2	3.5	43.8	18.3	0.3	100
Japan	14.4	17.6	2.1	46.3	17.3	2.4	100
United States	14.1	14.2	4.0	45.8	20.4	1.6	100
Slovenia	13.8	19.7	2.6	43.9	19.7	0.2	100
Norway	13.4	13.2	3.2	43.5	26.4	0.3	100
Finland	12.8	14.4	3.0	44.3	24.2	1.0	100
Bulgaria	12.4	20.6	2.2	48.5	16.2	0.2	100
Mexico	12.1	22.5	8.6	41.8	14.1	0.8	100
United Kingdom	11.9	16.6	3.6	44.6	22.3	1.0	100
France	11.6	16.3	2.9	49.4	17.3	2.5	100
Poland	11.6	18.8	3.3	46.2	19.8	0.3	100
Spain	11.5	18.6	3.8	46.1	19.5	0.4	100
New Zealand	11.5	17.8	2.9	48.9	18.2	0.7	100
Australia	11.1	17.3	5.3	46.2	18.6	1.6	100
Belgium	10.1	16.1	1.9	46.6	23.1	2.2	100
Germany	10.0	16.3	2.6	45.7	24.3	1.0	100
Italy	9.9	21.2	3.2	46.6	18.3	0.7	100
Turkey	6.1	3.7	22.0	46.8	17.6	3.8	100
OECD-18	12.2	15.8	4.6	45.7	20.4	1.3	100

(Fuente: www.oecd.org/social/family/database)

Los datos de la OCDE indican cómo las mujeres, a través del cuidado y del trabajo no remunerado, las que reajustan el sistema económico para posibilitar la sostenibilidad de la vida (Carrasco, 2001). Ellas mantienen su adscripción prioritaria a los cuidados del ámbito privado, siguen siendo ellas las que la asumen este esfuerzo, aunque tengan que recurrir cada vez más a la compra de estos servicios en algunos países (Williams, 2004).

Ahora bien, cuando este trabajo se mercantiliza adquiere especial relevancia las medidas tendentes a la reducción del sector informal de la economía en el que la mano de obra migrante puede ser relevante, como apunta el Con-

venio de la OIT, aprobado en junio de 2011 en su artículo ocho al contemplar el procedimiento a seguir en la contratación de personas migrantes:

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

4.- Estudio cualitativo

4.1.- Caracterización sociodemográfica del colectivo de empleadas de hogar

Como se ha dicho previamente en la mayor parte de los países las mujeres conforman la mayoría de las personas empleadas del sector del doméstico. Según datos de la EPA 2009, en España unas 755.000 personas trabajan como empleadas del hogar en la rama de hogares. De ellas, el 90% son mujeres, por tanto se trata de un sector muy feminizado, desde las empleadoras y desde las trabajadoras; lo que pone de manifiesto la trascendencia de este sector de actividad en el conjunto de oportunidades laborales de las mujeres.

Investigaciones sobre el empleo doméstico en España llevadas a cabo por el Colectivo IOÉ muestran los cambios que ha ido sufriendo el perfil de las empleadas de hogar. A finales de los años 80 la mayoría eran españolas, analfabetas y mayores de 50 años, aunque había una presencia considerable de mujeres menores de 30 años que o bien se incorporaban por primera vez al mercado de trabajo o buscaban un trabajo compatible con el cuidado de sus hijos/as (IOÉ, 1990). Ya entrados en la década de los años 90, con la llegada de personas que proceden de otros países, mujeres inmigrantes acceden (de forma más o menos regular) al mercado de trabajo a través del servicio doméstico (IOÉ, 2001a).

Actualmente, si bien se trata de un sector muy feminizado, no estamos frente a un colectivo homogéneo. De hecho, si atendemos a las características sociodemográficas de las empleadas de hogar, observamos que más de la mitad tienen nacionalidad extranjera (CES, 2006) y proceden principalmente de países latinoamericanos (Ecuador, Colombia, Perú, Bolivia y, recientemente, Paraguay) y de Europa del Este (Rumania) (CES, 2006; Federación de Mujeres Progresistas, 2008).

Un gran número de estas mujeres llegaron tras la aprobación la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre los Derechos y Libertades de los Extranjeros en España y su Integración Social (modificada en por las Leyes orgánicas 8/2000 y 14/2003). La Ley de Extranjería 4/2000 sustituyó a la Ley Orgánica 7/1985, al considerarse insuficiente para enfrentar los retos planteados como consecuencia del incremento de flujos migratorios (los textos legislativos anteriores respondían a la práctica inexistencia del fenómeno). Así mismo, nació con el fin de garantizar los derechos sociales y políticos de la población inmigrantes (especialmente de la no comunitaria). Su aprobación supuso la apertura de un período extraordinario de regularización de personas inmigrantes ilegales que desbordó todas previsiones y supuso el inicio del denominado “efecto llamada”. Ese mismo año, se redactó un nuevo proyecto de ley más restrictivo. El principal objetivo era modificar la ley anterior con objeto de frenar el “efecto llamada” y adecuar la legislación española de inmigración a la normativa europea. Su aprobación y posterior entrada en vigor, el 23 de enero de 2001, supuso cambios con respecto a la anterior Ley de Extranjería en materia de sanidad, educación, ámbito jurídico, proceso de expulsión, sindicación, etc.

Posteriormente, a partir de la Ley 14/2003 se inició el proceso de regularización más amplio jamás realizado en España, el “Proceso de normalización de trabajadores extranjeros 2005”, que ofrecía la posibilidad de demostrar el arraigo laboral (mediante un contrato de trabajo), a aquellas personas que residían en España antes de agosto del 2004 (se aceptó el empadronamiento por omisión) y que no se tenían antecedentes penales (ni en España ni en el país de origen).

Varios informes, como el relativo a *La presencia de las mujeres en el empleo irregular* (2004) o el Informe sobre la situación de las mujeres en los sectores más feminizados (2008), constatan que existen diferencias notables en el perfil de las trabajadoras extranjeras y españolas que trabajan en el sector doméstico:

- *Edad media*: si bien la composición del colectivo de empleadas de hogar por grupos de edad presenta un patrón muy similar al del conjunto de ocupadas, la edad de las empleadas de nacionalidad extranjera es inferior a la de las españolas, 35 y 43 años respectivamente. Es más, casi una tercera parte de las empleadas españolas son mayores de 50 años
- *Estudios*: el nivel de estudios de las empleadas de hogar de nacionalidad extranjera es superior que el de las españolas, 11% y 2,5% respectivamente tienen estudios universitarios
- *Estado civil*: la proporción de casadas es mayor entre las trabajadoras de nacionalidad española
- *Precarización del empleo*: existen variaciones entre uno y otro colectivo respecto a la temporalidad, el tipo de jornada laboral, el número de horas trabajadas, el salario, la cobertura de la Seguridad Social (SS), etc.

4.2.- Del Régimen Especial de las Empleadas de Hogar al Régimen General

El sector doméstico está regulado por un marco jurídico que nos permite conocer no sólo su estatus jurídico sino también los derechos y obligaciones de las empleadas de hogar. Teniendo en cuenta la evolución histórica, fue en 1931 cuando, a través de la Ley de Contrato de Trabajo de 21 de noviembre, se reconoció el carácter laboral de la prestación de servicios (tareas domésticas) en un domicilio particular. Posteriormente, la Ley de Bases de la Seguridad Social de 28 de diciembre de 1966 determinó la creación de una serie de Regímenes Especiales entre los que se encontraba el de los servicios

domésticos. En su desarrollo se dicta el Decreto 2346/1969, Régimen Especial de la Seguridad Social del Servicio Doméstico, a través del cual el sector queda integrado en el sistema de la SS, aunque con menor cotización y prestaciones.

Tras diversas modificaciones, se reconoce el carácter de relación laboral del trabajo en el hogar de familiares (con carácter especial) y se regula el REEH de forma específica a través del Real Decreto 1424/1985, Relación Laboral de Carácter Especial del Servicio del Hogar Familiar. Los trabajadores/as a los que se les aplica el REEH son aquellos/as:

“... que se dediquen a servicios exclusivamente domésticos para uno o varios titulares del hogar familiar, siempre que estos servicios sean prestados en la casa que habite el titular del hogar familiar y que perciban un sueldo o remuneración de cualquier clase. Están incluidos los trabajos de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos en los supuestos en que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas” (REEH)

De acuerdo con esta norma, existe un período de prueba de 15 días y, salvo que una de las partes lo exija, no es obligatorio que exista un contrato escrito (el compromiso verbal es anual, se renueva tácitamente y no hay ningún tipo de control administrativo). La extinción laboral se puede dar de forma arbitraria, por “desistimiento del empleador” o “finalización del período”. En este caso el preaviso es de siete a 20 días y la indemnización de siete días por año trabajado, con un límite de seis mensualidades lo que pone de manifiesto unas condiciones peores a las contempladas para el resto de las personas asalariadas.

La duración máxima semanal de la jornada es de 40 horas y se prohíbe que se realicen más de 80 horas extraordinarias al año. Pero mientras que el REEH prevé para las empleadas internas una jornada diaria máxima de

nueve horas, y que libren 36 horas a la semana, el horario es no sólo fijado libremente por el empleador/a sino que además puede ser variable.

La legislación prevé que las vacaciones retribuidas sean de 30 días naturales al año, 15 de ellos de forma continuada y los otros 15 pactados entre las partes. El salario es igual al Salario Mínimo Interprofesional (641 euros), aunque se puede pactar un salario superior. A pesar de la recomendación de la OIT, que sugiere descontar un 20% en concepto de manutención y alojamiento, la norma prevé que la persona empleadora pueda descontar hasta un 45% en el caso de las internas. Además existen dos medias pagas extraordinarias (de quince días de salario cada una) y, desde 1986, retribuciones en concepto de antigüedad (tope cinco trienios). En este sentido, debe hablarse de vulnerabilidad de las trabajadoras en cuanto a sus condiciones laborales ya que la normativa define sus derechos laborales (por ejemplo en materia de rescisión de contrato) de forma restringida; un hecho que se ve agravado por la inexistencia de negociación colectiva de esta actividad (débil posición negociadora) y el difícil control ante posibles vulneraciones de la regulación (por ejemplo, inspección de trabajo en el domicilio de la persona empleadora).

Luján (2000) ha planteado que la naturaleza de la protección social del empleo de hogar sitúa a este tipo de trabajo más cerca del empleo autónomo, o por cuenta propia, que del empleo asalariado. Por ejemplo, las empleadas por horas, con diversas personas empleadoras, se ven discriminadas al no poder acogerse en determinadas circunstancias al REEH, además de corresponderles la afiliación, el alta y la carga total de la cotización social. En este sentido, además de ofrecer una reducida protección social a mujeres que trabajan por horas o en varios hogares, el modelo actual las convierte en trabajadoras “autónomas”.

Es más, si bien la persona empleadora sólo tiene obligación de cotizar al RE de la SS de las empleadas de hogar cuando la empleada preste sus servi-

cios de forma exclusiva y por una jornada mensual de más de 80 horas, a menudo ni siquiera asume la cotización (falta de control), lo que supone un evidente coste personal para aquellas empleadas de hogar que deseen acceder al sistema de protección social; coste que a menudo no pueden asumir aquellas con jornadas parciales (u ocasionales) ya que la cuantía de la cotización es fija y por tanto independiente de su dedicación. Estamos por tanto frente a una regulación que no protege al perfil de las empleadas por horas y con diversos empleadores/as abocándolas a menudo, como indica Plá (2004), a una situación de “alegalidad” (p.13).

Las trabajadoras a tiempo completo y dedicación exclusiva a un hogar, cuyas empleadoras/es cotizan en el REEH, reciben las mismas prestaciones en concepto de asistencia sanitaria, invalidez y muerte, no obstante la cobertura es inferior en algunas prestaciones a las que garantiza el Régimen General (RG). Las empleadas del hogar solo tienen bajas por enfermedad retribuidas a partir del día 29 de enfermedad, mientras los trabajadores/as del RG disfrutan de baja por enfermedad retribuida a partir del tercero y los autónomos del cuarto. Además, en las pensiones de jubilación se impone el tope máximo del 70% del salario y se excluyen las prestaciones en concepto de desempleo. Todo ello pone de manifiesto la escasa protección social que proporciona el RE, un hecho que además de discriminar a la empleada de hogar con respecto al resto de las personas empleadas, desincentiva el desarrollo formal del empleo. Por todo ello, se constata que:

“... el colectivo de “empleados de hogar” está configurado jurídicamente como un grupo social “especial”, como “trabajadores a medias”, excluidos de la igualdad de derechos respecto al conjunto de trabajadores por cuenta ajena. La persistencia de esta singularidad se debe, en parte, a pervivencias ideológicas ancladas en las nociones precapitalistas de servidumbre, pero también a los actuales condicionamientos económicos (dinámica del mercado de trabajo) y a la configuración patriarcal de la sociedad (condiciones de trabajo do-

méstico), que afecta discriminatoriamente a los trabajos realizados por las mujeres” (Colectivo IOÉ, 1990, p.28)

Se pone así de manifiesto como la actual normativa no sólo discrimina a las empleadas de hogar, al no poder disfrutar de los mismos derechos laborales que el resto de las personas trabajadoras, sino que además su laxitud favorece que se incumpla de manera sistemática (por ejemplo salarios míseros frente al Salario Mínimo Interprofesional que establece la ley). Desde esta perspectiva, y de acuerdo con el trabajo de Sendín (2006), *El régimen especial de la Seguridad Social de empleados de hogar: cuestiones sobre su integración en el régimen general de la misma*, el REEH tienen muy poca consistencia, tanto técnica como social y, en consecuencia, debería producirse una convergencia o integración del mismo en el RG (p. 134). Por todo ello, una de las demandas históricas de las empleadas de hogar ha sido poner fin a esta normativa injusta y arcaica, que hace permanecer a muchas de ellas en la economía sumergida, y que se reconozcan sus derechos como trabajadoras de acuerdo con el RG.

La integración del REEH en el RG de la SS también ha sido también una de las reivindicaciones históricas de los agentes sociales. A principios de año (febrero), en el Acuerdo Social y Económico para el Crecimiento y la Garantía de las Pensiones (ASE), firmado por el Gobierno y las organizaciones sindicales y empresariales ya se contemplaba esta reivindicación. En el mes de junio de 2011, el Gobierno y las organizaciones sindicales mayoritarias alcanzaron un acuerdo para reformar la regulación laboral de carácter especial en el hogar familiar, contenida en el Real Decreto 1424/1985, con objeto de mejorar las condiciones de trabajo, ofrecer una mayor protección y regularizar el empleo no declarado en el sector.

Con la ratificación el debate y votación de las enmiendas introducidas por el Senado, y la tramitación parlamentaria de la Ley de Actualización, Adecuación y Modernización del Sistema de Seguridad Social (121/000120), el 21

de julio prácticamente culminó el mandato del Pacto de Toledo de 1995 de integración de los distintos regímenes existentes en el Régimen General y en el Régimen de Autónomos. Entre las modificaciones introducidas mediante enmienda cabe destacar la inclusión de la disposición adicional trigésima novena para la integración del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social que establece:

“1. Con efectos de 1 de enero de 2012, el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar quedará integrado en el Régimen General de la Seguridad Social, mediante el establecimiento de un sistema especial para dichos trabajadores en los términos y con el alcance indicados en esta disposición y con las demás peculiaridades que se determinen reglamentariamente” (p.50-51).⁸

Integrar a las empleadas de hogar en el Régimen General supone una equiparación de derechos y deberes con los restantes trabajadores. Así, a partir del 1 de enero de 2012:

- Las personas que trabajen como empleadas de hogar al ser dadas de alta en la SS deben tener un contrato en el que como mínimo se estipule: número de horas de trabajo semanales; salario mensual o por hora; salario en especie; si existe o no pacto de horas de presencia y su retribución; si existe o no pacto de pernoctación y su retribución, y el número de cuenta bancaria del titular del hogar familiar donde domiciliar la cotización.

⁸ Enmiendas del Senado, 121/000120 Mediante mensaje motivado al Proyecto de Ley sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. Boletín Oficial de las Cortes Generales, Congreso de los Diputados, IX LEGISLATURA. Serie A: PROYECTOS DE LEY, 20 de julio de 2011, Núm. 120-14. Proyecto de Ley sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social (121/000120). Proyecto de Ley. Boletín Oficial de las Cortes Generales, Congreso de los Diputados, IX LEGISLATURA. Serie A: PROYECTOS DE LEY, 1 de abril de 2011, Núm. 120-1.

- Todas las personas empleadoras, con independencia de que la jornada de trabajo sea a tiempo completo o por horas, y de que se tenga uno o varios empleadores/as, quedarán incluidos en el registro de empresarios/as de la Seguridad Social.
- Se cotizara desde la primera hora de trabajo, al margen de cuántas horas se trabaje al mes y para cuántos empleadores/as.
- Los empleados y empleadas de hogar estarán protegidos tanto en caso de accidente de trabajo como en el de padecer una enfermedad laboral. Los trabajadores y trabajadoras de hogar pasarán a tener derecho a la prestación por incapacidad temporal, en los casos de enfermedad común o accidente no laboral, a partir del 9º día de la baja, a cargo de la Seguridad Social; siendo a cargo del titular del hogar familiar el abono del subsidio desde el 4º al 8º día de la baja, ambos inclusive.
- Aquellos trabajadores/as que no tengan un contrato a tiempo completo podrán beneficiarse de los mecanismos de protección de los trabajadores/as a tiempo parcial. De este modo, a la suma de las horas trabajadas se le aplicará un coeficiente multiplicador, de tal forma que cada día completo cotizado será reconocido por el sistema de Seguridad Social como 1,5 días cotizados.
- En todos los casos, incluido el de prestación de trabajo para varios empleadores/as, los titulares del hogar familiar (denominación que reciben las personas empleadoras que contratan este servicio) estarán obligados a presentar las solicitudes y documentación de afiliación, altas y bajas, y/o la variación de datos de los trabajadores/as. Y si éste no lo hace podrá solicitarlo directamente el trabajador/a.
- En el caso de que se contrate una empleada de hogar a través de una empresa dedicada a esta actividad, será la empresa quien se encargue de la cotización
- Los/as titulares del hogar familiar, en el caso de familia numerosa, mantendrán bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social por la

contratación de empleados/as de hogar. El pago de las cuotas se realizará a través de domiciliación bancaria.

Tramos de cotización de las personas empleadas de hogar a la Seguridad Social que entrarán en vigor en 2013

Retribución mensual	Horas de la retribución mensual [*]	Base de cotización ^{**}	Cuota (base de cotización x 0,22%)	Horas teóricas	Horas teóricas de trabajo para la acción protectora	A cargo del empleador (18,3%)	A cargo del empleado (3,7%)
Hasta 74,83 €/mes	<16,6	90,20	19,84	20,00	30,00	16,51	3,34
Desde 74,84 hasta 122,93 €/mes	16,6-27,3	98,89	21,76	21,93	32,89	18,10	3,66
Desde 122,94 hasta 171,02 €/mes	27,3-37,9	146,98	32,34	32,59	48,88	26,90	5,44
Desde 171,03 hasta 219,11 €/mes	37,9-48,6	195,07	42,92	43,25	64,88	35,70	7,22
Desde 219,12 hasta 267,20 €/mes	48,6-59,2	243,16	53,50	53,92	80,87	44,50	9,00
Desde 267,21 hasta 315,30 €/mes	59,2-69,9	291,26	64,08	64,58	96,87	53,30	10,78
Desde 315,31 hasta 363,40 €/mes	69,9-80,6	339,36	74,66	75,25	112,87	62,10	12,56
Desde 363,41 hasta 411,50 €/mes	80,6-91,2	387,46	85,24	85,91	128,87	70,91	14,34
Desde 411,51 hasta 459,60 €/mes	91,2-101,9	435,56	95,82	96,58	144,86	79,71	16,12
Desde 459,61 hasta 507,70 €/mes	101,9-112,6	483,66	106,41	107,24	160,00	88,51	17,90
Desde 507,71 hasta 555,80 €/mes	112,6-123,2	531,76	116,99	117,91	160,00	97,31	19,68
Desde 555,81 hasta 603,90 €/mes	123,2-133,9	579,86	127,57	128,57	160,00	106,11	21,45
Desde 603,91 hasta 652,00 €/mes	133,9-144,6	627,96	138,15	139,24	160,00	114,92	23,23
Desde 652,01 hasta 700,10 €/mes	144,6-155,2	676,06	148,73	149,90	160,00	123,72	25,01
Desde 700,11 hasta 748,20 €/mes	155,2-165,9	748,20	164,60	164,60	160,00	136,92	27,68

*Horas correspondientes de los tramos propuestos si se toma la base mínima de cotización de 4,51€/hora

**Es la media de la retribución mensual de cada tramo, con la excepción del primer tramo y del último

Fuente: UGT, 2011

- Desde el año 2012 y hasta el 2018 inclusive, la base de cotización vendrá determinada por una base tarifada de quince tramos, en función de los salarios percibidos. Los tipos de cotización por contingencias comunes convergerán a los aplicados por el Régimen General en un plazo de 5 años, desde el año 2013 hasta el año 2018, incrementándose anualmente en 0,90 puntos porcentuales, pasando del actual 22% en el año 2012 hasta el tipo que se establezca para el Régimen General, a partir del año 2019, un 28,30%.
- A partir de 2019 se completará la equiparación de la cotización de las empleadas de hogar con la base mínima de cotización de Régimen General y se cotizará por salarios reales.
- El cambio normativo entrará en vigor el 1 de enero de 2012, no obstante se prevé un plazo de seis meses para que las empleadas y los titulares de hogares familiares puedan adaptarse a la nueva situación. Así mismo, se establece un periodo transitorio hasta 2019 con objeto

de que su implantación no sea un perjuicio para las personas empleadoras ni tenga consecuencias sobre el mercado de trabajo.

El acuerdo para incorporar al Proyecto de Ley de la Reforma de la Seguridad Social la integración del RE de las empleadas de hogar en el RG de la SS, además de un cambio social de actitudes respecto a un colectivo tradicionalmente discriminado, favorecerá la profesionalización de las prestaciones laborales, en tanto en cuanto incluye una mejora de la protección social, además de contribuir a reducir el nivel de economía sumergida y discriminación laboral existente en el sector. No obstante, ciertas cuestiones han quedado pendientes de un futuro desarrollo legislativo.

Si bien el Proyecto de Ley marca un hito al poner fin al hecho de que las trabajadoras del hogar no tuvieran derecho al subsidio por incapacidad temporal hasta después de casi un mes de haber enfermado o haberse accidentado, la nueva regulación no menciona la implantación de una prestación por desempleo para este colectivo.

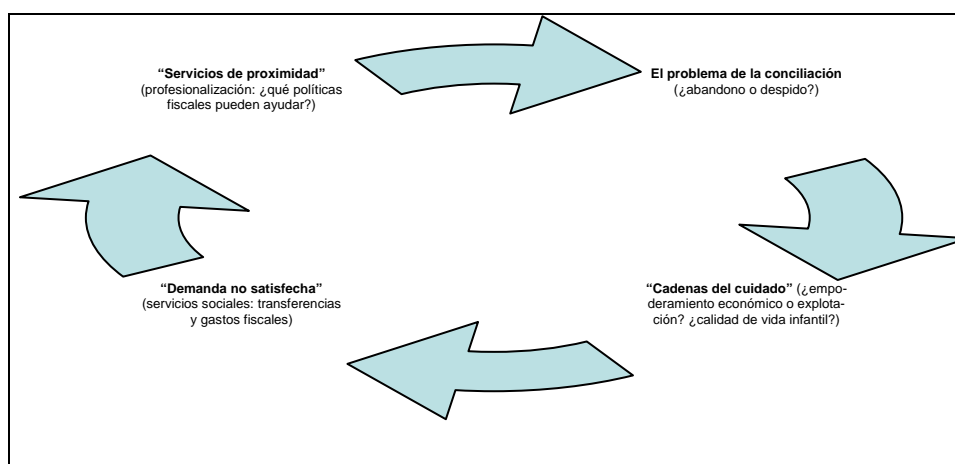
“f) La acción protectora del Sistema especial para Empleados de Hogar no comprenderá la correspondiente al desempleo. Eso se entiende sin perjuicio de las iniciativas que puedan establecerse con respecto a esta cuestión en el marco de la renovación de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar” (Ibid. p.53).

Así mismo, además del derecho a cobrar prestación por desempleo, otra de las cuestiones que quedarían pendientes de desarrollo reglamentario, con objeto de que las personas empleadas de hogar se equiparasen totalmente al resto de las personas asalariadas, sería la consideración de bonificaciones o deducciones fiscales para las familias no numerosas empleadoras por las cotizaciones soportadas o que se posibilite la intervención de los servicios públicos de empleo o de las agencias de colocación.

4.3.- Aspectos metodológicos: Objetivos generales y específicos⁹

Con objeto de superar las carencias que presentan los datos estadísticos, y lograr una aproximación a la realidad sociolaboral del colectivo de mujeres empleadas en el servicio doméstico, hemos realizado un estudio cualitativo mediante entrevistas semi-estructuradas. El objetivo es posibilitar el reconocimiento de los derechos de un colectivo especialmente vulnerable a la explotación, en tanto en cuanto caracterizado por la falta de profesionalización y regulado por una normativa arcaica. En este sentido, además de contribuir a que el empleo en el servicio doméstico deje de ser invisible e infravalorado, también se pretende arrojar luz sobre las prioridades que deben plantearse en el marco de debate actual de las políticas públicas

Marco de debate de las Políticas Públicas



Fuente: Elaboración propia

⁹ Nos gustaría agradecer a Graciela Gallego (presidenta) y a Beatriz Elena Vahos (vicepresidenta) del Servicio Doméstico Activo (SEDOAC), así como a Vasilica Stir de la Federación de Asociaciones de Rumanos en España (FEDROM), su amable colaboración a la hora de facilitarnos el contacto con un grupo de mujeres inmigrantes que trabajan como empleadas de hogar en la Comunidad de Madrid. Así mismo, no queremos dejar de agradecer la buena disposición de las mujeres empleadas de hogar, latinoamericanas y rumanas, que han participado en el estudio: Grace, Bea, Gloria, Consuelo, Melva, Aldeia, Margareta y Raluca. Todas ellas no sólo aceptaron participar en la investigación sino que además se privaron de unas horas de ocio para poder realizar la entrevista. Como consecuencia, queremos expresar nuestro sincero agradecimiento a todas ellas ya que si su colaboración no hubiese sido posible realizar este trabajo.

El estudio sobre “*La presencia de las mujeres en el empleo irregular (con especial atención a las empleadas de hogar)*” (TOMILLO, 2003-2004), establece una tipología de empleadas de hogar: 1) mujeres españolas mayores de 40 años, casadas y con hijos que regresan al mercado de trabajo para realizar labores que realizaban como amas de casa pero de forma remunerada; 2) mujeres españolas jóvenes (entre 20 y 35 años), solteras y sin formación o con estudios medios/superiores; 3) mujeres inmigrantes jóvenes, con nivel medio/alto de estudios, que no encuentran otras vía de acceso al mercado de trabajo; y 4) mujeres inmigrantes en situación no regular que trabajan de manera informal (p. 46-225).

En la selección de informantes de esta investigación se han controlado principalmente variables relativas a la feminización del sector así como el alto porcentaje de mujeres de nacionalidad extranjera (en concreto latinoamericanas y de países del este de Europa) que desde los últimos años trabajan en el sector del empleo doméstico ya que, como afirma Plá (2004): “la oferta es creciente y la imagen de la empleada de hogar que se está normalizando es la de “una mujer extranjera” (p.251). En consecuencia, la selección de las informantes responde al perfil de mujer inmigrante de entre 30 a 65 años proveniente de países del América del Sur (Colombia, cinco, y Bolivia, una) y de Europa del Este (Rumania, dos). Con objeto de conocer los testimonios y experiencias de este colectivo tan vulnerable, además de ocho entrevistas semiestructuradas en profundidad con mujeres inmigrantes que trabajan como empleadas domésticas en la Comunidad de Madrid, se han realizado dos entrevistas con opinantes informadas pertenecientes al Servicio Doméstico Activo (SEDOAC).

Desde el año 2005 SEDOAC, una asociación de personas inmigrantes, denuncia la vulnerabilidad a la que están sometidas las empleadas de hogar inmigrantes y reivindica la equiparación del REEH (Real Decreto 1424/1985) al RG. Además de canalizar la participación de las trabajadoras del hogar

por medio de organizaciones y asociaciones representativas, SEDOAC impulsa su participación activa en la sociedad (en igualdad de condiciones). Para ello, desarrollan actividades de sensibilización por la lucha de los derechos laborales y jurídicos de las trabajadoras del hogar (por ejemplo talleres de fortalecimiento) y colaboran en el acompañamiento y asesoramiento para su inserción socio-laboral (empoderamiento).

La naturaleza de la temática que nos ocupa aconseja las entrevistas semi-estructuradas en profundidad ya que permite a las informantes expresar, con sus propias palabras, las experiencias vividas y, además, posibilita que se contextualice la información en torno a las múltiples dimensiones que articulan el objeto de estudio. El guión de las entrevistas (Anexo 1) coincide con los objetivos específicos perseguidos en esta investigación y que se detallan a continuación:

- Determinar el *perfil socio-demográfico* de las personas ocupadas en el sector (edad, nacionalidad, nivel de estudios, etc.)
- Construir las *trayectorias vitales y profesionales* (situación previa, motivaciones, vías de acceso al país/trabajo, cualificación, antigüedad, etc.), con especial atención a las especificidades del colectivo de mujeres inmigrantes (por ejemplo, papel de las redes de inmigrantes)
- Identificar la naturaleza de las *condiciones de trabajo* (horarios, tipo de jornada, remuneración, tipo de contrato, etc.)
- Explorar las *relaciones de poder: ¿empoderamiento o explotación?* (remesas que envían, “efecto llamada”, relaciones familiares, etc.)
- Analizar aspectos relacionados con la *conciliación de la vida familiar, personal y laboral*
- Investigar el *grado de satisfacción en el empleo, demandas y expectativas de futuro*
- Investigar el sector del empleo doméstico con objeto de *sacar a la luz el sector informal*

Las entrevistas se realizaron en Madrid, entre abril y mayo de 2011. Tras solicitar la colaboración para el proyecto a las informantes, se mencionaba la entidad financiadora, los objetivos generales del estudio y la duración de la entrevista (en torno a una hora). Durante los primeros minutos, tras solicitar permiso para grabar la entrevista, se aseguró el total anonimato de las declaraciones en el posterior análisis.

4.4.- Análisis de las entrevistas

En esta sección exploramos los testimonios de las mujeres entrevistadas con objeto de aproximarnos al perfil socio-demográfico de las empleadas de hogar así como sus trayectorias vitales y profesionales. Exploramos variables relativas a la situación socio-laboral: tipo de contrato (verbal, sin contrato, por escrito), de jornada de trabajo (parcial, completa, noches, interna y “otras situaciones”), el modo acceso al empleo (por cuenta propia o a través de empresas concertadas), etc. También analizamos la naturaleza del sector formal versus el sector informal, naturaleza de las relaciones de poder (empleada-emplicadora) y cuestiones relacionadas con la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

4.4.1. Perfil sociodemográfico. Trayectorias vitales y profesionales

Al analizar las trayectorias vitales y profesionales de las informantes observamos dos grandes perfiles: las mujeres de origen latinoamericano (trabajo como internas) y las mujeres de origen rumano (trabajo por horas).

El primer perfil (seis de ocho) responde a un colectivo de mayor edad (entre 40 y 65 años), con estudios de bachillerato y/o universitarios (cuatro de seis). Si bien sólo la mitad están casadas, la mayoría tiene entre uno y tres hijos/as, cuyas edades oscilan entre los 26 y los 14 años (cuatro de seis).

Salvo en un caso, los hijos/as al igual que los cónyuges viven en sus países de origen o han emigrado a otro país (diferente de España). Llevan en España entre diez y dos años, y la mayoría dispone de permiso de residencia y trabajo (cuatro de seis). En tanto en cuanto simplifica los trámites administrativos y la movilidad entre países, algunas informantes han adquirido la nacionalidad española (dos de seis) o la ha solicitado (una de seis). El tipo de trabajo que desempeñaban en su país de origen estaba relacionado con su nivel de formación. Tres tienen estudios primarios/secundarios y tres estudios superiores (ingeniería agropecuaria, pedagogía y contabilidad), y desempeñaban trabajos como auxiliar contable de banca, desarrollo de proyectos agropecuarios, artes gráficas, administración en un colegio, secretaria en un estudio de arquitectos, etc. En este sentido, la venida a España ha supuesto el desempeño de un trabajo con un menor estatus profesional.

Por su parte, las informantes de origen rumano tienen entre 30 y 35 años, y estudios de bachillerato (una de ellas empezó a cursar estudios universitarios, psicología, pero los abandonó antes de venir a España). Están solteras, no tienen hijos y viven con familiares que también trabajan como empleadas de hogar en España (una hermana gemela y una madre y una tía de mayor edad). En Rumania han trabajado en fabricas, pequeños negocios (por ejemplo, una panadería) y/o multinacionales. Llevan entre dos años y medio y seis años en España.

Las motivaciones

Entre las motivaciones que han llevado a las mujeres latinoamericanas a dejar su país y venir a España podemos destacar, en primer lugar, la pobreza y las dificultades derivadas de la crisis económica en su país de origen. El detonante del proceso migratorio ha sido por tanto, en la mayoría de los casos, los problemas coyunturales de los lugares de origen. Por ejemplo, aspectos relacionados con la guerrilla colombiana, que afectaban a la vida diaria y a las condiciones de trabajo (privatizaciones de empresas) han impul-

sado la necesidad de emigrar de algunas de las informantes con objeto de buscar mejores oportunidades.

Yo siempre he sido una soñadora desde niña. Nací en una zona muy, muy verde, se puede decir que es un paraíso. Pero en medio de ese paraíso siempre tenía el fragor de la guerra y el combate. La adolescencia mía fue en medio de la guerra, en medio de la violencia... Perdí muchos familiares... Allí la violencia es el pan de cada día; yo la viví en carne propia y tengo familiares desaparecidos... Debido a eso y debido a mi situación económica, porque siempre he vivido en zonas muy marginales... No tenía recursos económicos para poder darles a mis hijos un futuro... Sentía que los estaba defraudando... Entonces decía (*se emociona*): “sé que dios es muy grande y entonces me va a conceder un día poder salir a España”; y yo le elevaba las plegarias y le decía: “quiero ir exactamente a España”... (*¿Y por qué a España exactamente?*) Yo sabía, primero, yo no iba a tener facilidades con el idioma, y era además una cultura que yo quería conocer, una cultura nueva ¡y fíjate que aquí me siento super bien a pesar de todas las dificultades que he tenido!... No conocía a nadie, fue una aventura... Sabía que era difícil, que tendría que enfrentarme a miles de dificultades ¡pero yo estaba dispuesta!... Y estoy aquí con una maleta llena de sueños ¡y nada ni nadie puede quitármelos!... (*¿Y tuviste que ahorrar mucho para venirte?*) Sacar un préstamo que aún estoy pagando (Informante 5)

Además de los factores específicos de los países de origen, los procesos migratorios también se explican por las características de los países receptores. Así, al hecho de que la mayoría hubiese perdido su empleo o no disfrutase de una estabilidad laboral que le permitiese mantener a sus familias, se unían la ausencia de barreras idiomáticas y la buena situación económica de España, lo que hacía de nuestro país un lugar atractivo para emigrar. Todas las informantes habían escuchado historias que les hacían atisbar que en

España encontrarían mejores perspectivas socio-laborales que en sus países de origen en tanto en cuanto, como consecuencia del crecimiento de la economía, el desplazamiento de la mano de obra autóctona a sectores económicos más atractivos había dejado muchas vacantes en el sector del servicio doméstico. Podemos decir por tanto que el denominado “efecto llamada” ha constituido otra de las motivaciones de las informantes. La llegada de la mayoría de informantes latinoamericanas ha sido consecuencia no sólo de las buenas perspectivas económicas en España sino también del proceso de regularización de personas inmigrantes decretado en los años 2000 y 2005.

Es más, la gran demanda de empleo de hogar, consecuencia de la denominada crisis de cuidados (demanda no satisfecha), que existe en la sociedad española ha sido uno de los principales atractivos a la hora de entender la progresiva feminización de los flujos migratorios y la concentración de este perfil de mujeres en este nicho de empleo. Así, la demanda del empleo de hogar se genera en un contexto caracterizado por la falta de Estado de Bienestar y servicios sociales y, en concreto, de acuerdo con Parella (2003), por las dificultades de las empleadoras españolas a la hora de poder conciliar la vida profesional, personal y familiar, como consecuencia de las limitadas políticas de conciliación y servicios públicos de atención al cuidado de la infancia y personas dependientes.

El papel de las redes de inmigrantes también ha sido un factor importante a la hora de entender los flujos migratorios de las informantes. Familiares (hijos, sobrinos, etc.) y/o personas conocidas que querían emigrar o que habían emigrado previamente a España, han motivado a muchas de ellas a venir con objeto de encontrar trabajo (cuatro de seis) y/o de reunirse con ellos (una de seis).

Se me fue acabando el trabajo, vino decayendo y yo me aburrí... Entonces, me dijo mi sobrino: “Espere que yo me voy por ahí y me la llevo”. Pero yo pensé que era una charla, pues. No me imaginaba es-

perar que yo me fuera a marchar de mi país. Sinceramente, nunca pensé salirme de mi país. A mi me decían: “¡Vámonos para Estado Unidos!” (*Ella*) ¡No, yo me quedo aquí, en mi patria! Nunca me daba por pensar... ¡Hasta que él se vino y me mandó el pasaje! (Informante 3)

Yo toda mi vida trabajé en cargos públicos; salía de un cargo político, digamos municipal, departamental o nacional... Cuando me vine para acá renuncié a un cargo en un colegio. Me vine porque no tengo sino un hijo, y él y el nieto se venían y yo quería estar con ellos. Me parecía que así estuviera ganando un dineral ahí, y con una estabilidad laboral, pero me faltaban otras cosas como era... como decirle... el amor... Entonces por eso estoy acá... Yo no me vine pensando en que me iba a colocar en lo mismo. Yo venía al nacimiento de la niña, de la nieta; y estuve aquí tres meses... Cuando estaban las cosas aquí buenas...y me vine (*el viaje se lo pagó su hijo*) sin pensar que iba a ubicarme en lo mismo. No me importa no tener dinero, se que un plato de comida no me va a faltar... (Informante 4)

En quinto lugar, la ausencia de barreras idiomáticas y el “boom” económico de España han sido un gran atractivo para la mayoría. Todas las informantes habían escuchado historias que les hacían atisbar que en España encontrarían mejores perspectivas socio-laborales que en sus países de origen en tanto en cuanto, como consecuencia del crecimiento de la economía, el desplazamiento de la mano de obra autóctona a sectores económicos más atractivos había dejado muchas vacantes en el sector del servicio doméstico.

Por último, para una minoría también ha jugado un papel importante el hecho de que no poder emigrar a otros países (a dos de ellas les denegaron el visado para EEUU, su primera opción), así como las ansias de aventura, de conocer una nueva cultura y/o de escapar.

Desde muy niña yo siempre he deseado irme de la casa... Lejos... Yo soy muy tímida... Y yo tenía familia en Estados Unidos y me fui a Bogotá, y así como que me tragó la lengua. Yo creo que me daban los papeles, pero como me vieron que no... No era la voluntad del señor pero ¡yo me voy donde sea! Y aquí en España tengo unos sobrinos, y uno de ellos mando una carta para mi visa... Pero yo venía porque quería estar aquí un tiempo, por conocer, pero así a trabajar pues no... (Informante 6)

El detonante que llevó a las informantes de origen rumano a venir a España coincide con el de las mujeres latinoamericanas: las dificultades derivadas de la crisis económica en su país de origen (por ejemplo, impagos) y lo atractivo que resultaba el “boom” económico experimentado por España (en este caso, a pesar de las barreras idiomáticas). También han jugado un papel crucial las redes de inmigrantes, fundamentalmente familiares (hermana, tía, hijas, etc.) y/o amigos/as que habían emigrado previamente a España, así como el deseo de ahorrar con objeto de estudiar y ejercer una profesión de mayor estatus social (por ejemplo, ejercer como psicóloga o tener una peluquería propia).

Tengo una hermana gemela que se vino a España y quería estar con ella... Ella vino ocho meses antes... Yo no esperaba trabajar en el sector de la limpieza en España, en Rumania sólo los que no tienen estudios trabajan en el sector... Me gustaría tener otro trabajo (*actualmente empleada de hogar por horas*)... quiero hacer un curso de peluquería porque me gusta. Pero no digo que no estoy contenta... No me gustaría trabajar en una peluquería, me gustaría tener mi peluquería (Informante 8)

Los inicios

La mayoría de las mujeres latinoamericanas entrevistadas llegaron a Madrid (cinco de seis). Algunas encontraron alojamiento en casas de familiares y/o

conocidos, mientras que otras pasaron varias semanas en hostales. Si bien una de las informantes entró a trabajar como interna a los dos días de llegar a España, la mayoría empezó a trabajar al cabo de dos o tres semanas. Aseguran que llegaron desubicadas y que se sintieron solas. Las mujeres de origen rumano entrevistadas también se establecieron en Madrid (si bien una de ellas llegó a otra localidad de la península). No tuvieron dificultades para encontrar alojamiento y trabajo gracias a la red de ayuda de personas inmigrantes (una hermana, una tía, amigas, etc.). No obstante, los inicios no fueron fáciles para ninguna de ellas.

Llegué en sábado y el lunes me fui a la casa de interna. Me dijo: “esta es mi madre, estas son las instrucciones y chao que me voy a trabajar”. Yo estaba acostumbrada a trabajar, pero no a cocinar... No entendía lo que me decían, pero fueron muy pacientes... Vivía con una abuela de 80 y pico. Tenía habitación propia, pero tenía que dormir con la señora; incluso me pidieron que se acostase con ella, para cogerle la mano como hacía su marido, porque tenía pesadillas ¡pero me negué!... (Informante 2)

Muy difícil el primer empleo... Todo el mundo pedía papeles, que hables bien... No hablaba casi nada, entendía pero no quería hablar, no sé porqué... (*¿Y cómo es que entendías?*) Porque en Rumania las películas no son traducidas... (*¿Entonces como conseguiste el primer trabajo?*) El primer trabajo lo conseguí, por una amiga rumana, porque he ido allí, sola, porque mi hermana trabajaba de interna y no podía ir conmigo, y sólo sabía decir mi nombre y no sé que... Todavía no se hablar muy bien... Tenía que limpiar la casa y cuidar a una niña que tenía diez meses... Iba dos horas cada día, por la mañana... de ocho a diez, a las diez iba con la niña a la guardería... (*¿Y cuanto te pagaba?*) Me pagaban 200 euros al mes... (*¿De lunes a viernes?*) Si... Después de seis años, también te pagan los 200, nada más... Después trabajaba tres días a la semana, por la tarde, por 200

euros... (*¿Más horas por el mismo dinero? ¿Y no les decías nada?*)
No, es que siempre se quejaba que no le llegaba el dinero... (*¿Y tú crees que tenían dinero?*) Yo pienso que si tienes dos chalets en Madrid no te falta dinero... (Informante 8)

Varias informantes señalan que experimentaron dificultades inherentes a provenir de otro país, principalmente debido al desconocimiento a la hora de realizar ciertas tareas. Es más, la falta de aptitudes a la hora de cocinar recetas de comida española supuso la pérdida del empleo para una de las informantes de origen latinoamericano.

Resulta que yo me fui a trabajar con una señora... muy apañada la señora, muy agradable conmigo. Pero yo de cocinar... No sabía mucho de la cocina española (*ja, ja, ja*)... Entonces yo llegué y nadie me dijo: “esto se hace así”... Bueno, entonces (*le dice la empleadora*): “hoy se hacen albóndigas”. Como yo no sabía cómo se hacen las albóndigas españolas, yo hice las albóndigas de mi tierra ¡son grandotas así! (*hace un gesto*) (*ja, ja, ja*)... Así, guisadas con patatas. Total que cuando yo se las puse a la señora, ella se espantó y ella decía: “¡Ay ¿esto qué es dios mío?! ¡Esta chica no sabe cocinar!”. Y esta señora cogió el teléfono y llamó a la agencia: “¡Mándenme a otra chica porque esta no sabe cocinar!” Luego me dijo: “Bueno, quédate aquí que tu eres muy maja”. Pero yo ya no quise, estaba de los nervios y yo me fui... (Informante 6)

La mayoría de las informantes también reconoce haber tenido unos salarios muy por debajo el SMI (400 euros como trabajadoras internas y 8 euros por hora) o incluso no haber cobrado a pesar de realizar su trabajo. Además, algunas mujeres latinoamericanas aseguran haber experimentado un trato vejatorio (incluso por parte de personas empleadoras de su misma nacionalidad).

Ah, pero ahí no me pagaron el mes ¡la vieja me consiguió el trabajo pero me robó el mes! No me pagó el mes ¡y teniendo buena plata! ¿Sabes cuánto me dio? Me dio 100 euros. Y dije yo: “Listo ¿qué le vamos a hacer? (Informante 3)

Yo llegué y, por medio del boca a boca, conocí a una señora colombiana (*del mismo pueblo donde viven su marido y su hijo pequeño*) casada con un español... Empecé a trabajar en un pueblo cerca de Toledo. Bueno, realmente fue un trabajo muy duro, muy esclavizante. Aparentemente ella se veía que era una persona humilde, pero era muy... muy, muy dura... tirana... Claro, yo era una novata y dijo: “aquí hay una novata y yo puedo abusar de esta persona” ¡Y realmente eso fue lo que hicieron!... Comenzaba a las siete de la mañana la jornada laboral y terminaba casi a las once y media o doce de la noche. Yo era la que hacía todo en casa... Terminaba el momento de hacer mis labores y, como el niño, en la primera planta, no los dejaba dormir (*tenía unos dos años*), me lo llevaban a una cama, dónde era muy angosta, a que durmiera conmigo; y el niño era bien obeso, pues me daba patadas y me sacaba de la cama, y acababa sentada en la orilla de la cama, llorando toda la noche... Y decía: ¡Dios mío, que es lo que hice yo para estar pagando esto! (*silencio*)... Pasaba el tiempo, comencé a enfermarme por los cambios del clima... Comencé a decirle: “¿Señora tu puedes empadronarme? Entonces ya sabía que la anterior empleada que tenía era una irregular que había tenido allí un año y medio, que tampoco quiso empadronarla, porque claro ella como empresaria no quería tener ningún lío con ninguna persona irregular allí... Ella decía que nunca fue mi jefa porque no me daba órdenes, pero me sacaba por escrito todo lo que tenía que hacer en el día: “me limpia, me desempolva, me baña el niño, me desparasita los pájaros...” ¡Y todo tenía que hacerlo, terminantemente!... Yo lloraba, lloraba y lloraba... Y un día, a los tres meses dije: “¡Basta!”... Me decía: “Yo a los tres meses te meto los papeles” ¡Qué mentirosa! Cono-

ciendo las leyes de este país, sabiendo que una persona irregular tiene que tener tres años aquí para poder meter papeles por arraigo, sea laboral o social (*ella acababa de llegar de Colombia*)... Fueron tres meses de mucho agotamiento físico, psicológico; de mucha tristeza, de mucho maltrato, en el sentido de ser tan humillativos... Yo libraba viernes y sábados, me pagaba 600 euros, pero nunca me habló de vacaciones, nunca me habló de medias pagas... (Informante 5)

Una de las informantes reconocen haber tenido que trabajar largas jornadas, al desempeñar varios empleos a tiempo parcial (limpieza de apartamentos, cuidado de niños y lavar los vasos/platos en un bar), además de sufrir el acoso policial y el engaño de un abogado.

Durante un año yo no dormía casi. Llegaba cansada y tenía que madrugar... Allí a los buses les dicen “guaguas” y venían como cada media hora ¡Y si uno perdía el de esa media hora se descuadraba todo! ¡El día completo! Entonces tenía que madrugar, ese era el problema... Ya después empezó a molestar la policía, en los paraderos (*paradas de bus*), a pedir papeles y, por lo regular, todos estábamos sin papeles... Uno no los reconoce porque van de civil (*de secreta*)... Y de ahí me pusieron una carta de expulsión y entonces me dio el miedo más tremendo. Ya no iba a los trabajos, faltaba mucho por el miedo a que me pararan y me mandaran *pa* Colombia... A todos los que yo iba conociendo los mandaban *pa* Colombia, República Dominicana... Y yo, con mi carta de expulsión, dije: “Esto no puede seguir así”... Busqué un abogado y eso no sirvió para nada porque nunca me solucionó nada. Dijo que iba a poner un recurso el lunes (*por la carta de expulsión*) y no metió nada, y fue mentira. Y como una está sin papeles, y no es de aquí, piensa que no tiene derechos... Entonces yo dije: “Yo me tengo que perder de aquí”... Pero yo no salía de acá ¡con eso le digo todo! Yo salía a la compra y me venía corriendo.

Tocaban al timbre y yo decía: ¡la policía! Yo estaba traumatizada y yo no le abría a nadie... (Informante 3)

En el caso de las mujeres rumanas, es interesante mencionar como su juventud también jugó un papel importante a la hora de entender las dificultades de sus inicios en España.

Al principio no tenía mucho dinero... Me sentía muy sola y estaba muy difícil ¡es que tenía treinta y pico, y el ritmo de vida estaba diferente! En casa, después del trabajo, vamos a tomar una cerveza, con compañeros de trabajo o con amigas o con mi novio... Y yo estaba arriba (*en la casa de la empleadora*) viendo cómo se va la gente al Retiro y yo nada... Entonces, cuando podía, venía a casa de mi tía y salía con mi primo, o a casa de mi prima a Valencia... Y además que las cosas mías las pagaba yo, el jabón, la pasta de dientes... (*¿Por qué te gustaba tener tus propias cosas?*) No, me había dicho desde un principio que no me iba a comprar nada (Informante 7)

Acceso al empleo doméstico

En el caso de las informantes latinoamericanas las dos fórmulas más recurrentes a la hora de acceder al empleo doméstico son los contactos personales (“el boca a boca”) y las agencias de colocación o mediación laboral. La mayoría parece haber optado por la primera fórmula, ya sea a través de familiares, conocidos/as (de origen latinoamericano o español) y/o organizaciones de carácter religioso.

Mientras que en algunas agencias intermediarias las mujeres ofrecen sus servicios y es la familia contratante la que paga los gastos derivados de las necesarias gestiones, en otras se les pide a las mujeres que buscan empleo que paguen una parte de su primer salario (alrededor de un 40%). Respecto a esta última opción, algunos testimonios ponen el énfasis en la naturaleza

problemática de esta fórmula en tanto en cuanto favorecen la precarización del sector o incluso manifiestan un trato discriminatorio por razón de edad.

Iba a agencias y entonces me preguntan la edad y me decían: “¡Ay no, hasta 45 años!”... Yo tengo 61... (Informante 6)

Diversos países de nuestro entorno, como Francia o Bélgica, son pioneros en el intento de profesionalización del sector a través de diversas fórmulas. Desde el año 1993, Francia ha desarrollado el denominado “cheque de empleo de servicio” con objeto de remunerar los servicios prestados en hogares particulares (por ejemplo, cuidado de personas enfermas o de niños/as). Este sistema, además de facilitar los trámites de contratación, ofrece una serie de beneficios tanto para la persona empleadora (trámites administrativos más sencillos, reducción de impuestos equivalente a un 50% del salario y las cotizaciones anuales, etc.) como para la persona empleada (disfrutan de plenos derechos laborales y sociales, salario mínimo asegurado, etc.). Por su parte, la fórmula belga es similar al optar, desde el año 2000, por la regularización de este tipo de empleo a través de Agencias Locales de Empleo y mientras que las empleadas disfrutan de plena cobertura en materia de Seguridad Social, las empleadoras/es se benefician de reducciones en el impuesto sobre la renta, siempre y cuando paguen con cheques que tienen una tarifa por hora (la reducción oscila entre el 30% y el 40% del valor de los cheques utilizados) (Plá, 2004, pp. 50-52).

En España podrían barajarse cualquiera de éstas fórmulas, así como desarrollar un sistema de agencias de contratación, a través de las cuales las familias empleadoras podrían obtener beneficios fiscales si realizan la contratación a través de las mismas. Estas agencias “mediadoras de servicios”, de naturaleza pública o semi-pública, además de poner fin a los problemas relacionados con el modelo de agencias independientes existente (por ejemplo, trato discriminatorio por razón de edad), contribuirían a la profesionalización del sector.

Las informantes rumanas han accedido a sus empleos a través de su red de contactos personales, de origen rumano y/o español. Aseguran que algunas agencias tienen prácticas abusivas y cobran no sólo a la persona empleadora sino también a la demandante de empleo. Así mismo, consideran que las agencias ofrecen trabajos con mejores salarios. Por ejemplo, afirman que en Internet pueden encontrar ofertas de empleo con salarios que oscilan entre los 500 y 600 euros, mientras que las agencias ofrecen un mínimo de 800 euros. No obstante, aseguran que al hablar del salario con las personas empleadoras este suele ser menor que el sugerido en la agencia, algo que se justifica aludiendo a los problemas derivados de la actual crisis económica.

A mí no me gustaba allí ¡y para eso me voy a Rumania! y mi tía me dice: “vente *pa* Madrid, que yo te ayudo, y te voy a dar unos libros para estudiar”... Porque sabía más italiano que español... y un poquito, muy poquito, de inglés. Entonces, me dijo: “ven y te buscamos un trabajo”. Ella tenía un montón de tiempo aquí y me fui a su casa. Mi primer trabajo no fue de empleada de hogar, fue de limpiar las sábanas, toallas... de todo en restaurantes, en hoteles... Después fui como interna, hace dos años... Como entonces Rumania no era de la Unión Europea no podía irme a un sitio de estos (*agencia*) a buscar trabajo porque no tenía papeles y entonces una Iglesia, que tienen aquí rumanos, una mañana de un domingo, entonces ellos si me encontraron trabajo (Informante 7)

Respecto al papel de las parroquias, dos informantes latinoamericanas aseguran no haber tenido una experiencia positiva. Así, el siguiente testimonio pone en cuestión su naturaleza no lucrativa a la hora de ayudar al prójimo.

Esa noche, un cura, que es un pastor, llamó a la señora colombiana, porque la conocía, y le dijo: “Mira, estoy necesitando una chica por un reemplazo de 20 días no más, que la chica está de vacaciones ¿Tu

no sabes de nadie?”. Y yo estaba ahí... Y le dijo: ¡Si, le tengo una!... Le dijo: “Bueno, mañana me la traes”... Y bueno, la otra chica me llevó donde el pastor y el pastor me dijo: “Bueno ¿y qué pasó? ¿Por qué te saliste de allá?” Y yo le conté la verdad... Y me dijo: “Bueno, te voy a llevar a una parte para que cuides a una señora. Son 20 días, no más; si ven que te manejas bien hasta puede que te dejen ahí”. Cuando me dijo así, dije: “Esto es una esperanza muy grande ¡Voy a manejarlo súper bien!”... Entonces me vine para acá por 20 días... (*¿El salario estaba bien?*) Le pagaban al señor 700, pero él me pagaba 500 (*¿Al señor es al sacerdote?*) Al sacerdote, pero él se llevaba 200 (*¿Y por qué?*) Por qué... (*¿Por el trámite?*) ¡Por el trámite! ¡Pero cada mes, cada mes se llevaba eso el! No fue sólo una vez ¡Cada mes el se llevaba su plata!... Pero como yo estaba tan desesperada, y con dos cartas de expulsión... (Informante 3)

Condiciones de trabajo

La mayoría de las mujeres latinoamericanas entrevistadas desempeñan su trabajo como internas (cinco de seis). Es decir, viven permanentemente en casa de la persona empleadora, desempeñando actividades relacionadas con la limpieza del hogar y/o la atención personal de niñas/os, ancianas/os, personas enfermas, etc.). No obstante, alguna de ellas (tres de seis) también tiene experiencia como trabajadora externa por horas (no fija).

Si bien sólo una de las informantes que trabaja como interna ha permanecido en la misma casa durante más de diez años, algunas de ellas han estado (nueve años) o llevan mucho tiempo (siete años) con la misma familia. En ese sentido, algunas informantes aseguran haber establecido una relación que va más allá de una mera relación laboral al crearse lazos de afecto y cariño con las empleadoras.

No obstante la mayoría ha trabajado como interna en diversos hogares, la media es entre dos y cinco. Las experiencias difieren de unos casos a otros, pero las causas que les han llevado a cambiar de trabajo son muy similares: fallecimiento de la persona dependiente, problemas relacionados con las vacaciones o con la remuneración, abusos físicos, lenguaje abusivo, el perfil de la familia no se adapta a sus intereses, falta de respeto ante las creencias religiosas, etc.

Yo tenía libres los sábados por la tarde y los domingos... Cuando salíamos, la señora me decía: “que bien ahora vienen unos días festivos” o “ahora en las vacaciones ¿qué vas a hacer?”... Y cuando empecé a exigir (*a las sobrinas que eran las empleadoras*), las cosas empiezan a torcerse... Volví a mi país, después de conseguir los papeles tras cuatro años y medio (*le fueron denegados tres veces*)... Tenía un mes de vacaciones. Cuando regresé, me brincaron (*echaron en cara*) que diciembre tenía 31 días y que me habían dado un día más de vacaciones. Yo creo que fue ahí, después de cuatro años y medio, cuando decidí irme... (Informante 2)

Por su parte, las informantes de origen rumano desempeñan varios trabajos como “asistentes” por horas, bien para realizar las tareas del hogar o para cuidar niñas/os. La mayoría trabaja como media en tres hogares. No obstante, previamente en España también han adquirido experiencia como internas y en otros sectores (un almacén de fruta, una tintorería, etc.). El hecho de querer estudiar, los bajos salarios, los abusos (falta de comprensión por parte de la persona empleadora ante una enfermedad, impago, etc.) o el sentir que carecen de las aptitudes necesarias para asumir el cuidado de personas dependientes están entre los motivos con los que las mujeres rumanas entrevistadas justifican el dejar un trabajo.

Para mí fue un muy buen trabajo porque conmigo se han comportado muy bien y entonces, con la abuela, aprendo muchas cosas. Me de-

cían: “Mira eso es un vaso” o “Uno, dos...” Aquí las cosas se hacen diferentes, por ejemplo la cama... Una experiencia, un poco dura... (¿Por qué?) Al principio estaba bien pero después estaba un poco difícil moverla (*a la empleadora mayor*) y me costaba para poder ponerla en la silla, en la cama... Pesaba más que yo y no podía... mentalmente bajas, porque el físico te baja, y al final te sientes solo y además, quería ahorrar dinero y tampoco tenía dinero (*salario 650 euros*)... la vieja cada vez se ponía más nerviosa, y gritaba, yo lo entiendo tenía 93 años, pero yo no podía más... (Informante 7)

Las actividades y las tareas

En el sector de los servicios domésticos y personales en el hogar no existe como tal en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE, 2009), lo que supone dificultades a la hora de delimitar las actividades y tareas que forman parte del empleo de hogar. De acuerdo con los testimonios pueden diferenciarse tres tipos de actividades: las tareas del hogar, el cuidado de menores y la atención a personas dependientes (mayores, enfermas o con diversidad funcional). Así, la mayoría realizan las tareas del hogar (limpiar, planchar, lavar, ir a la compra, preparar desayunos, comidas, meriendas y cenas, etc.) y/o están al cuidado de menores y/o atienden a personas dependientes (salir de paseo, vestirlas, asearlas, etc.). En este sentido, y como veremos más adelante, algunas informantes de origen latinoamericano denuncian que a menudo las empleadoras no especifican inicialmente las tareas que deben realizar. Es más, en algunos casos aseguran que les han engañado (por omisión), al no detallar las responsabilidades que deben asumir, especialmente cuando se refiere al cuidado de personas dependientes con alguna enfermedad (física o psíquica).

Me ofrecieron trabajar con una señora. Me la describen como que camina, hace de comer... Sólo debía hacerle compañía. Me ofrecieron 700 euros, menos de lo que ganaba en mi anterior trabajo; y les pedí 800 ¡aceptaron a la primera! También es cierto que yo me vendí

muy bien: tengo experiencia en el cuidado de mayores, soy responsable, estable en mi trabajo, doy mucho cariño... En la entrevista estaba muy ilusionada. Vi a la señora, sentada. Empecé a trabajar y aguanté 13 días. La señora tenía demencia senil agresiva, hernia de hiato, no hablaba ni caminaba bien, no hacía de comer... ¡Todo mentira! Vivíamos las dos solas y yo no podía dormir; la señora estaba todo el día pegada a un timbre (*para llamarla*). Un día me tiró un vaso, en presencia del médico y la enfermera, y ese día decidí irme (Informante 2)

El señor me vio y me dijo: “¡Eres tú, eres tu porque las latinas son muy dulces y cariñosas!”. Bueno, me quedé... Pero yo sabía que no tenía ninguna depresión, que esa chica tenía algo, una enfermedad... Te van a dar escalofríos lo que te voy a contar... La familia la rechazaba... En medio de su locura ella no tenía estabilidad emocional, ni psicológica y ella encontraba en mi consuelo... Yo comencé a ser la tutora de ella durante un año, pero yo comencé a vivir un infierno y le decía a Melva (*una amiga*): “Tenga la dirección porque se mata ella o me mata a mí, y de pronto tendrán que enviar mi cadáver a Colombia”... Ella intentó suicidarse muchas veces...Y llegaba a la cocina y buscaba un cuchillo y ella me decía: “Escucho una voz que me dice que te mate”... Y yo decía: “Esta loca me mata a mí una noche dormida”... Entonces, yo consciente de eso, pero de la necesidad económica porque mi familia depende de mí, y son muy pobres económicamente... Yo no tenía otra solución ¡A las personas sin papeles se nos cierran muchas puertas!... Yo veía que iba empeorando, que se iba a quitar la vida... Esa mañana la noté extraña... El hermano a gritos me llamó y me dice: “Ella ha cometido una tontería”. Ese día se mató (Informante 4)

Los horarios, la remuneración y las vacaciones

Los testimonios ponen también de manifiesto problemas relacionados con los horarios, las vacaciones y la remuneración. Las mujeres que trabajan como internas coinciden en que, tras un corto período de tiempo con las familias, la jornada de trabajo se alarga durante todo el día (e incluso durante la noche). No tienen un horario definido y la mayoría trabaja de lunes a sábado. En consecuencia tienen un día y medio libre, si bien más de una reconoce que sólo tiene libre los domingos. Aseguran que tiene tiempo para hacer cosas cuando lo necesitan (echar la siesta, salir con alguna amiga, etc.), no obstante no suelen hacerlo.

Yo, entre comillas, me he sentido tan a gusto en esa casa que tampoco he pensado en horas estrictas de descanso. Pero también es verdad que ellos me dieron la libertad para hacer mi siesta, en verano o en primavera para salir a caminar... Ha sido más parte de esa “responsabilidad tonta” que llamo yo. Una dice: “Si me voy a pasear se me queda toda esta plancha aquí por hacer y tengo que sacar”... Pero es cierto que con el tiempo tienes que espabilar un poquito. Las familias y las circunstancias van cambiando, y ahora tengo muchísimo más tiempo para mí... Pero si se habla de horarios es prácticamente de sol a sol. Eso, teniendo en cuenta que he dado con una familia de clase media, consciente, estupenda ¡y por eso llevo diez años con ellos! Desde siempre ellos me han dado la libertad... Al principio sobretodo no me la cogía, quizá porque pensaba que no era capaz de sacar las tareas adelante; y en una casa hay tantísimas cosas por hacer y si no estás haciendo una cosa estás haciendo otra (Informante 1)

La mayoría de las internas entrevistadas denuncian que la primera vez que disfrutaron de vacaciones fue tras regularizar su situación en el país. Así, tras una media de tres años, lograron volver a su país de origen (como media durante un mes y medio o dos meses). Los testimonios ponen de manifiesto que las vacaciones son una cuestión que ha causado (y causa) más de un problema a la mayoría.

Ya he ido dos veces a Colombia, pero ahora, hace dos años, me robaron unas vacaciones. No me gustó por la sencilla razón de que yo le había dicho a una de ellas, una de las sobrinas: “Este año me voy a ir a Colombia; no sé cuando, pero voy a ir a Colombia” ¡Pero eso es también falta de información de nosotras! ¿Por qué? Yo no sabía que las vacaciones iban de enero a enero... Yo no sabía que las perdía, pero ella seguro que si sabía... Pero no lo iban a decir... (*Deberían, usted ya lleva aquí mucho tiempo...*) Si, deberían, y ahí va el disgusto mío porque yo he sido chévere con ellas... Y es más, yo tengo derecho al sábado y al domingo libres ¡Y eso no lo hago yo! (*sólo tiene el domingo libre*)... Y tuvimos un disgusto, porque tenían que pagarme las vacaciones, y me dice: “¡Pero ahora con la crisis! ¿Y yo que tengo culpa de la crisis?”... Entonces yo dije: “Dejémoslo así y para no perder yo eso *“fifty-fifty”*... Y desde entonces, desde el año pasado, estamos un poco así... Culpa mía también, me confié... (Informante 3)

Las mujeres rumanas no sólo experimentan abusos y se enfrentan a dificultades a la hora de conciliar los horarios de los diferentes trabajos que desempeñan a lo largo de la semana (o del día) sino también para disfrutar de las vacaciones (pagadas o no).

Una no me pagó y la otra no me pagó las vacaciones... Porque ha dicho que me lo paga pero al final le digo: “Oye, que me has dicho que me ibas a pagar las vacaciones”; y dice: “Si mira, pero es que no he sacado dinero del banco”; Y yo: “Ya, pero necesito dinero porque tengo que hacer esto, esto y esto”; y dice: “Pues nada, que tienes que esperarte”. Y al final me ha engañado, me ha pedido el número de cuenta para ponerlo, pero nada... Y luego me llama, que si estaba contenta y si quiero volver, pero nada. Yo no estoy más rica ni más pobre con 535 euros pero yo no podía demostrar que ella a mi no me

pagó; es mi palabra contra su palabra y claro ¡A quién van a creer!
(Informante 7)

Respecto a la remuneración, la mayoría de las internas recibe el salario básico y, de acuerdo por lo estipulado en la normativa, dos medias pagas; pero sólo una de las informantes que trabaja como interna asegura haber sido retribuida por realizar horas extras. De forma excepcional, una de ellas asegura haber negociado con la empleadora para, a cambio de no recibir las dos medias pagas que le corresponderían por ley, poder dedicar cuatro horas a estudiar por las tardes (lo que le permitirá lograr un mayor crecimiento personal y mejorar las expectativas laborales). La mayoría de los testimonios denuncian situaciones abusivas ante el impago por el trabajo desempeñado, ante lo cual no todas adoptan una actitud sumisa.

Llegó el momento, el momento de pagar. Yo le había dicho a la señora que me iba. Llegado el último segundo, que yo iba a coger la maleta, entonces le digo: “Señora, hágame el favor y déme el dinero, que yo hace 15 días le advertí”. Pues la señora me va diciendo: “Pues no tengo dinero, vente dentro de tres días”... Mira, como soy transparente y honesta, soy muy rebelde cuando veo que a mi me van a robar ¡Y yo pude sentir que esta vieja me iba a robar! Por qué no era lo correcto, si yo hace 15 días te digo... ¡Quién me garantizaba a mi salir y que a los tres días esa mujer me diera el dinero! Entonces dije: “Esta me va a robar”. Entonces me convertí en ese instante en una fiera, y Le decía: “¡Usted me paga o por esa puerta me sacas muerta!” Pues esa mujer llamó a la policía... Llegó y yo no sentí miedo, ni de la policía ni de nadie, porque yo se la clase de persona que soy... El policía nacional sacó la identificación, me saludó y le dije: “Encantada señor ¿Sabe una cosa? Su compatriota me quiere robar”... Y el policía le dice: “Señora, como sea, me hace el favor y le consigue el dinero a esta mujer para que se pueda ir” (*risas*)... Y al rato la madre de la señora dice: “Tenga, el dinero” (Informante 5).

Este testimonio pone de manifiesto un vacío legal respecto a la conciliación de conflictos laborales domésticos. Así, teniendo en cuenta el incremento de hogares que recurren a esta forma de contratación privada, parece necesario desarrollar fórmulas que, lejos de favorecer la criminalización del conflicto, promuevan que se trate como un conflicto colectivo.

El estatus legal de las trabajadoras: trabajo formal versus trabajo informal

¿Podría decirse que la crisis ha supuesto un aumento del sector informal? ¿Cómo ha afectado a las empleadas de hogar? o ¿Se ha sumergido el sector para sobrevivir a la crisis? Estas son algunas de las cuestiones que trataremos en este apartado, pero para poder responder a estas preguntas primero es necesario conocer aquellos aspectos que incentivan el desarrollo del empleo informal. En primer lugar podríamos decir que se ve incentivado por las limitaciones, previamente mencionadas, derivadas de una regulación legal laxa e injusta que ha dado lugar a un tipo de trabajo invisible e infravalorado.

En segundo lugar, de acuerdo con Parella (2003), la informalización del sector se ha asociado a una mayor demanda consecuencia de cambios demográficos tales como el envejecimiento de la población y el aumento de personas mayores que viven solas, la creciente participación femenina en el mercado de trabajo, el aumento de hogares monoparentales y la tendencia hacia la dispersión geográfica de la familia, así como una nueva concepción de la gestión del tiempo en el núcleo familiar (pp.211-225). Así, ante la creciente demanda de servicios sociales (a bajo coste) para las familias, y en el contexto de la crisis del Estado de Bienestar, se ha producido en el ámbito doméstico una expansión del denominado empleo informal (por ejemplo eludiendo efectuar el pago de cotizaciones a la SS de las empleadas de hogar), irregular o clandestino sin contrato.

La naturaleza informal y precaria que tradicionalmente ha caracterizado el sector también dada, al menos parcialmente, por la percepción social del sector como un trabajo de naturaleza “especial”, lejos de ser considerada como una actividad laboral normalizada. Así mismo, el hecho de que la actividad económica se desempeñe en el ámbito privado del hogar, la relación “profesional-personal” que se establece entre empleadora y empleada, así como por la feminización del sector, es decir tareas femeninas realizadas por mujeres (inmigrantes). Es más, el estudio de Plá (2004) alude a que, además de una cierta confusión respecto al marco legal, las empleadoras, usan la vía informal de contratación no sólo porque las empleadas así lo demandan (aquellas con una visión en presente inmediato) o por su propia comodidad, sino también por motivos económicos (no podrían asumir los gastos de cotización, ni aumentar el sueldo en caso de que sean las empleadas las que coticen en el REEH) (p.256-258).

Teniendo en cuenta los testimonios de las mujeres informantes, los datos relativos a la regularización administrativa, el tipo de contrato y la cotización (o no) a la SS muestran tendencias comunes. Son conscientes de que, mientras que a la persona empleadora le interesa que el contrato sea verbal, ellas prefieren contratos escritos. Cuatro de las informantes latinoamericanas tienen contrato escrito-indefinido (aunque como consecuencia de un cambio en las condiciones laborales una de ellas lleva un año sin contrato), y aquellas sin regularización administrativa (“papeles”) no tienen contrato.

Aseguran que sólo una minoría de las familias empleadoras muestra interés en que regularicen su situación (cuatro de seis la tienen actualmente), un requisito necesario para ellas si quieren volver a sus países de origen para visitar a sus familias y retornar a España (su “pasaporte”). A pesar de cumplir los requisitos algunas informantes aseguran que se les denegó la regularización en varias ocasiones (hasta tres y cuatro veces) y, en consecuencia, dos de ellas han estado casi cinco años sin poder regresar a su país y ver a sus familias.

Respecto a las cotizaciones a la SS, mientras que a unas les cotiza la familia en el REEH (tres de seis) desde que tienen papeles, en otros casos cotizan de manera compartida (empleadora y empleada). Una de las informantes asegura que hace unos años la empleadora realizaba la cotización a través de empresas familiares en el RG, pero la situación económica actual ha terminado con esta situación más ventajosa. En este sentido es interesante apuntar como, en términos generales, las informantes aseguran que la crisis económica ha supuesto un empeoramiento de las condiciones laborales.

En el caso mío, como irregular, nunca he podido elegir (*los días libres*). El jefe decide: “Esto, esto y esto”... Punto ¡Y jamás tengo derecho a voz!... Los españoles están viendo, la situación de crisis que se está viviendo, y muchos, no generalizo, no digo todos, pero muchos se aprovechan de esa situación ¡Porque detrás de usted hay veinte o cincuenta! (Informante 5)

Y tuvimos un disgusto, porque tenían que pagarme las vacaciones, y me dice: “¡Pero ahora con la crisis! ¿Y yo que tengo culpa de la crisis?”... Entonces yo dije: “Dejémoslo así y para no perder yo eso *“fifty-fifty”*... Y desde entonces, desde el año pasado, estamos un poco así... Culpa mía también, me confié... (Informante 3)

El segundo perfil de mujeres entrevistadas, las mujeres rumanas, asegura que esta modalidad de empleo por horas tiene ventajas pero también inconvenientes con respecto al empleo como internas. Así, aunque aseguran que facilita la conciliación y el cobro de las horas extraordinarias, también reconocen una amplia gama de desventajas al verse obligadas a:

- buscar varios trabajos, que sean compatibles unos con otros, para poder tener un salario mínimo que les permita subsistir

- trasladarse de una zona de la ciudad a otra (en el mejor de los casos, ya que generalmente deben desplazarse a diferentes localidades) para desempeñar diversos trabajos

Ahora tengo tres trabajos (*en diferentes lugares de Madrid y pueblos*)... En uno tengo que cuidar a un niño (*4 horas y media al día*)... En otro hago las cosas de casa (*dos horas a la semana*)... Y limpio una casa y cuido a la niña (*tres veces a la semana*)... Gano unos 700 y pico euros al mes... Tengo que pagar la SS, la habitación, la comida, las facturas, el abono... pocas veces mando dinero a mi familia (*unos 200 o 300 euros*) (Informante 7)

- enfrentarse a mayores dificultades a la hora de cotizar (al carecer de contrato de trabajo)
- renunciar a las medias pagas y a las vacaciones (ni a disfrutarlas ni a cobrarlas) y, en caso de enfermedad, posibilidad de perder su empleo

Sí que me tratan bien porque, haber, hace unos años he encontrado otros trabajos pero cuando alguien te habla como si fuese... De interna no me gusta trabajar porque ahí si te encuentras mal o cualquier cosa te pasa, hay que trabajar; hay que cuidar los niños porque estás ahí para cuidarlos... ¿Quién lo va a hacer?... (Informante 8)

- ahorrar menos al tener que pagar el alquiler, la manutención, las facturas y los gastos personales

Trabajaba tres horas, el lunes, miércoles y viernes, sólo las cosas de casa... pero sí que estos me pagaban bien. Al principio me preguntaron ¿Cuánto cobras a la hora? y digo: “a ver ¿Cuánto me pagas?”. Y si que me pagaron como se pagaba entonces, ocho euros a la hora... pero de contrato nada... con este y el otro trabajo me llegaba, no pa-

ra guardar... Vivo con mi hermana y otras tres personas en el piso
(Informante 8)

- enfrentarse a la “doble jornada”: trabajan a menudo por la mañana y tarde, y además deben realizar las tareas en su propia casa (mayor cansancio).
- mayores dificultades a la hora de cotizar

Respecto a este último aspecto, las informantes reconocen la importancia de cotizar a la SS en tanto en cuanto les permitiría disfrutar de una serie de derechos laborales; en concreto de una baja ante un posible accidente o una enfermedad, algo de lo que han disfrutado hasta el momento.

Sí que me tratan bien porque, haber, hace unos años he encontrado otros trabajos pero cuando alguien te habla como si fuese... De interna no me gusta trabajar porque ahí si te encuentras mal o cualquier cosa te pasa, hay que trabajar; hay que cuidar los niños porque está ahí para cuidarlos... ¿Quién lo va a hacer?... Una vez yo estaba enferma y llamé a la señora... No estaba bien y no podía trabajar, no me podía levantar... La señora me dijo que tenía que ir ¡que no podía dejarla tirada!... (*¿qué hiciste?*) Fui a trabajar y... después tenía una infección de riñón... (Informante 8)

La promesa que ha mantenido, y mantiene, a muchas de ellas trabajando como internas es la posibilidad de pasar a ser una trabajadora con plenos derechos una vez que la persona empleadora comience a hacer las cotizaciones a la SS. Pero el hecho de ser irregular, o en el caso de las trabajadoras rumanas de desempeñar diversos trabajos a tiempo parcial y carecer de contrato, hace que a menudo las personas empleadoras no realicen las cotizaciones en el REEH.

Ante una posible reducción al 50% de las cotizaciones, salvo en el caso de las que están en situación irregular, las informantes latinoamericanas que trabajan como “internas” manifiestan que no se darían de alta como trabajadoras autónomas. Argumentan que lo que les interesa actualmente es ahorrar la mayor cantidad de dinero posible, bien para poder volver a su país o para cambiar de profesión, por lo que la “inversión” en cotizar como autónomas no les resulta atractiva. Es más, consideran que la opción de convertirse en trabajadoras autónomas no supondría una mejora sustancial respecto al REEH, en tanto en cuanto si bien dispondrían de una pensión contributiva en el futuro no dispondrían de prestación por desempleo o por enfermedad. En consecuencia, la opción de cotizar en el régimen de autónomos no parece ser vista como la solución aunque se reduzcan las cuotas y no se rebajen garantías.

La mayoría de las informantes latinoamericanas aseguran que, como consecuencia de su actividad laboral antes de venir a España, podrán disfrutar de una pensión contributiva en su país de origen una vez que se jubilen; y aseguran que si bien la pensión no muy alta a esta le sumarán la cantidad que logren ahorrar trabajando estos años en España.

Respecto a las informantes rumanas, a pesar de su juventud, saben como ciudadanas europeas los años cotizados en España serán tenidos en cuenta en su país a la hora de recibir una pensión contributiva de jubilación. En consecuencia, no sólo manifiestan interés por buscar fórmulas para cotizar sino que actualmente una de ellas realiza ella misma las cotizaciones a la SS en el REEH. En este sentido, las informantes rumanas no dudan en señalar los beneficios de cotizar a la SS a través del REEH o de cualquier otra modalidad, ya que a pesar de que suponga obligaciones (hacer la declaración de la renta) o ingresar una menor cantidad de dinero (*salario real*), les asegurará unos derechos ante cualquier contingencia futura (accidente, enfermedad, tener un hijo,/a, etc.) (*salario social*).

La transición de un modelo caracterizado por la informalidad, como el actual, a un modelo de empleo formal además de proteger a las empleadas de hogar ante cualquier incidencia, sería también beneficiosa para sus intereses a largo plazo ya que, a diferencia de las trabajadoras españolas (que pueden acceder a prestaciones sociales y podrían tener un menor interés en una contratación legal), las trabajadoras inmigrantes entrevistadas, bien para legalizar su situación de residencia y trabajo o para disfrutar de una pensión contributiva, desean tener un contrato de trabajo y alta en la SS.

4.5.- Relaciones de poder y dominación: empleadoras y empleadas de hogar

Tener un empleo es un factor de empoderamiento. Desde esta perspectiva, el sector del empleo doméstico otorga una cierta independencia, al tiempo que permite a las mujeres inmigrantes sustentar a sus familias a través del envío de remesas. No obstante, se trata de un tipo de empleo que se desarrolla en un ámbito que constituye un caldo de cultivo para la discriminación, e incluso la explotación (más o menos sutil), de las mujeres que trabajan como empleadas de hogar. En este sentido, los testimonios del colectivo de mujeres latinoamericanas, de forma más explícita que aquellos del colectivo de mujeres rumanas, reconocen la existencia de relaciones de dominación y actitudes discriminatorias, tanto fuera como dentro de los hogares.

El empleo en esta actividad se caracteriza no sólo por el incremento en la presencia de personas inmigrantes entre las empleadas de hogar, sino también por la feminización. El término “servicio doméstico” tiende a asociarse, además de a las relaciones serviles de antaño (Colectivo Ioé, 2001), a unas relaciones de poder jerárquicas y feminizadas: empleadoras (dada su habitual responsabilidad sobre el trabajo doméstico) versus empleadas de hogar. La mayoría de las informantes reconocen como, en algún momento de sus trayectorias, las empleadoras se han comportado como si ocupasen un nivel superior en la jerarquía social (“marcando distancias”).

Reconocen así mismo que a menudo se les exigen responsabilidades sin reconocérseles derechos ni retribuir adecuadamente sus aptitudes y las horas trabajadas. En este sentido, la necesidad de ingresos y las limitadas expectativas laborales de las mujeres inmigrantes empleadas de hogar dan lugar, a menudo (y especialmente entre aquellas que se encuentran en situación irregular), a una actitud de sumisión y sometimiento respecto a sus empleadoras y una escasa capacidad negociadora respecto a las condiciones laborales y salariales.

Los testimonios ponen de manifiesto como en ocasiones las condiciones propuestas por la empleadora se perciben injustas, pero sólo de manera excepcional son rechazadas. Es más, a menudo se produce una especie de engaño por parte de las empleadoras, en tanto en cuanto o bien no se especifican claramente las tareas a realizar durante la negociación inicial o bien se cambian las condiciones a posteriori.

Me ofrecieron trabajar con una señora. Me la describen como que camina, hace de comer... Sólo debía hacerle compañía. Me ofrecieron 700 euros, menos de lo que ganaba en mi anterior trabajo; y les pedí 800 ¡aceptaron a la primera! También es cierto que yo me vendí muy bien: tengo experiencia en el cuidado de mayores, soy responsable, estable en mi trabajo, doy mucho cariño... En la entrevista estaba muy ilusionada. Vi a la señora, sentada. Empecé a trabajar y aguanté 13 días. La señora tenía demencia senil agresiva, hernia de hiato, no hablaba ni caminaba bien, no hacía de comer... ¡Todo mentira! Vivíamos las dos solas y yo no podía dormir; la señora estaba todo el día pegada a un timbre (*para llamarla*). Un día me tiró un vaso, en presencia del médico y la enfermera, y ese día decidí irme (Informe 2)

El señor me vio y me dijo: “¡Eres tú, eres tu porque las latinas son muy dulces y cariñosas!”. Bueno, me quedé... Pero yo sabía que no tenía ninguna depresión, que esa chica tenía algo, una enfermedad... Te van a dar escalofríos lo que te voy a contar... La familia la rechazaba... En medio de su locura ella no tenía estabilidad emocional, ni psicológica y ella encontraba en mi consuelo... Yo comencé a ser la tutora de ella durante un año, pero yo comencé a vivir un infierno y le decía a Melva (*una amiga*): “Tenga la dirección porque se mata ella o me mata a mí, y de pronto tendrán que enviar mi cadáver a Colombia”... Ella intentó suicidarse muchas veces...Y llegaba a la cocina y buscaba un cuchillo y ella me decía: “Escucho una voz que me dice que te mate”... Y yo decía: “Esta loca me mata a mí una noche dormida”... Entonces, yo consciente de eso, pero de la necesidad económica porque mi familia depende de mí, y son muy pobres económicamente... Yo no tenía otra solución ¡A las personas sin papeles se nos cierran muchas puertas!... Yo veía que iba empeorando, que se iba a quitar la vida... Esa mañana la noté extraña... El hermano a gritos me llamó y me dice: “Ella a cometido una tontería”. Ese día se mató (Informante 4)

En este sentido, y como ya se ha mencionado, la limitada regulación del empleo en el hogar es un elemento facilitador de todo tipo de arbitrariedades y abusos relacionados con los días de descanso, los contratos, los despidos, etc. En este sentido, las informantes cuestionan los derechos limitados que les otorga esta normativa.

No tenemos derecho a paro. No tenemos derecho a muchísimas cosas... ¡Y aún encima ni siquiera contempla las enfermedades profesionales! Yo jocosamente digo: “Un pintor se cae de una escalera, es una enfermedad profesional; una chica se cae de una escalera, es una idiota” (Informante 1)

Además de violencia y maltrato, alguna de ellas también reconoce haber sufrido, en más de una ocasión, abusos de naturaleza sexual.

Yo sufría psicológicamente con esta niña (*la persona que cuidaba tenía una enfermedad mental*)... Y ella me pegaba y me golpeaba cuando estaba mal... Aparte, de estar recién llegada (*a la casa*), me maltrataron... Estando trabajando de interna no me daban la comida, le tenía que ir a pedirle yo a la señora que me diera de comer... Cuando la chica se descontrolaba, me mandaban con la maleta una semana para su casa y otra semana para otra (*ella vivía con la chica que cuidaba y la familia de la chica vivía en otra casa*)... Era una inestabilidad, un maltrato, una humillación... Pero yo tenía que callar y soportar... No me pagaron el mes de diciembre, ni de enero, y les denuncié y gané (Informante 5)

También, con el padre de la chica que se suicidó... Al hombre estaba entrándole un *gustico* por mi ¿No sé si me entiende? (*perfectamente*) Sucede que yo tenía el cabello muy largo y el siempre me decía como le encantaba la cantidad de cabello que tenía, bueno... Entré en la oficina (*además de cuidar a la hija también limpiaba las oficinas que tenían*). Estaba sólo el señor y cuando lo fui a saludar me metió la mano en la teta, y yo pensé: “Esto ya no me gusta”... (*¿No le dijiste nada?*) Sabe una cosa, yo he tenido que callar tantas cosas... Yo sentí una cosa tan fea, tan fea, en el instante, que aquí ya dije: “Aquí ya se acabó lo bonito que yo sentía hacia ellos”... Más yo decía: “No tengo opción, aquí lo que me toca es callar y seguir”... Yo callé, eso quedo callado. Pero él lo intentó, el lo intentó... (Informante 5)

Mientras que algunos testimonios ponen de manifiesto una total discrecionalidad respecto al despido, las mujeres entrevistadas afirman que el abandono del empleo ha sido como consecuencia de un conflicto específico o de un continuado tratamiento discriminatorio.

Lo peor es que estas aberraciones ocurren en casas de clase media-alta. Conozco a una chica que le dijeron: “Coge tus cosas que te vas ya”. Ella le dice: “Señora como mínimo págume lo que me debe, no tengo dinero”. Sin motivo real ni aparente se termina el contrato... Y a otra, Latifa, una chica marroquí que vino a España a trabajar y tenía dificultades para el idioma. En un pueblo, en las afueras de Madrid, le dicen a las 11 de la noche: “Coja sus cosas que se va”. A esa hora ya no había transporte público y ni siquiera le dijeron: “Venga que la acercamos a una estación ¡Nada!”. Tras intentar corroborar esta historia, llamamos a la señora... y nos dice: “Anda que si esta me va a meter en problemas me voy ahora y la denuncio por robo”. Le digo: “Pero señora ¿Le ha robado?”. Y me dice: “¡Pues no, pero esta no me va a joder la vida!” (Informante 1)

Es más, alguna de las mujeres informantes incluso reconoce que, a pesar de haber dejado el trabajo, la empleadora continúa haciéndole la vida imposible.

Resulta que esa se convirtió en una serpiente... Pues hasta día de hoy esa mujer es venenosa como ella sola. A la señora donde ella vive, la mantiene hablando mal de mí. Que si yo soy lo peor, lo peor, lo peor, lo peor de esta vida ¡Porque mi único objeto era no dejarme robar! (Informante 5)

La discriminación también se pone de manifiesto a través de prejuicios y prácticas de dominación de clase y grupo étnico. En este sentido, algunas informantes latinoamericanas denuncian una discriminación directamente relacionada con sus rasgos físicos fenotípicos. Así, además de soportar un lenguaje prejuicioso en el hogar (“limpia sudaca” o “esta india se está robando mis sábanas”), también reconocen haber experimentado actitudes discriminatorias en el seno del hogar por parte de los empleadores/as.

Hay a quien la señora le da - a las dos, tres o cuatro de la madrugada - por despertar a la empleada de hogar porque se quiere comer un sándwich. O historias de extremo tan aberrantes... Que van y le tocan la puerta a la chica empleada de hogar para que se levante y les limpie los zapatos a todos los que acaban de llegar con el jefe de la casa, que vienen de juerga ¡Y se tiene que levantar a limpiarle los zapatos!... Al principio pensaba que era broma... suena a broma... (Informante 1)

¡Y ya no te digo con el tipo de alimentación! Muchas no comen lo mismo... Yo conozco a gente que come si sobra... Aquí en España, en Madrid, pasa eso... El domingo conocí a una chica boliviana, se llama Yanet y trabaja cuidando unos abuelos; y a ella le daban la comida que tenían en la nevera de ocho o 15 días ¡Ya con... con moho! Y se la revolían con ajo... Ellos no le dejaban que preparase su comida, la preparaban ellos y le daban lo que iba sobrando; lo rehogaban con ajo y con cebolla. Ella decía: “Por favor no, yo no quiero comer eso” y le decían: “No, no, eso está bien” ¿Y qué hace una con hambre? (Informante 2)

Pero de acuerdo con los testimonios también sufren discriminación fuera del hogar, por parte de la población, e incluso acoso por parte de las fuerzas policiales.

Yo la viví (*la discriminación*) en un almacén de zapatos. Me encantaban las sandalias y yo decía: “Ahora, cuando me paguen, me voy a comprar estas y estas”. Pero cada vez que entraba, la muchacha no encontraba el número. Una vez salí a hacer algo, y llovió muy fuerte. Pase por ese almacén y resulta que ahí vendía paraguas y me fui a comprarlo. Cuando fui a coger la puerta, la chica viene y me la cierra ¡Y no me dejó pasar! ¡Con lo que llovía! Llegué a la casa... ¡Que me

comía el demonio! Al otro día la hija de la señora se fue a hacer un reclamo... (Informante 2)

Por suerte tengo un fenotipo que no te califica como sudaca. Puedo salir por cualquier lado. Eso sí ¡No hables porque entonces ya saben que no eres de aquí! Hay muchísima discriminación por eso... La típica “morenita”, ecuatoriana o boliviana, indígenas, esas pobres la pasan súper mal... Es más, tanta discriminación hay que, en plena Moraleja, un jueves por la tarde (*muchas salen a descansar el jueves y el domingo por la tarde*), en una parada de autobús con más de 100 personas, llegan tres patrullas de la policía y aquí nadie se mueve... (¿A pedir papeles?) ¡A pedir papeles! ¡O directamente en el metro vestidos de paisano! (Informante 1)

Alguna de las informantes reconoce incluso haber sufrido explotación y abuso de poder por parte de personas inmigrantes (de su misma nacionalidad).

Una mujer colombiana (*que conoció a través de otros inmigrantes colombianos*) me consiguió trabajo en hoteles... Muy duro, demasiado duro. Pero como una está de nuevo, sin papeles y no conoce bien... Las que están ya de años trabajando ahí pues muy bien porque ya se las conocen todas. Entonces como una no se las sabe se las clavaban todas a una... Me dejaban toda la carga, el mugre más pesado... Pero una aguantaba porque no tenía papeles y (*tenía*) necesidad de la plata... Esa colombiana que nos contrataba a todos pues nos robaba. Nos ponía a trabajar todo el mes y (*decía*): “Espera, espera, que no tengo el dinero”. Nos robaba. No nos pagaba (*desconocían el dinero que les pagarían por el trabajo realizado*). Decía: “Este mes no me han pagado” ¡Mentira! Nosotros habíamos averiguado y si le habían pagado... A muchos inmigrantes nos hizo así... Tenía una furgoneta que nos recogía a las seis de la mañana y de ahí nos repartían a los hoteles. Nos recogían a las ocho o nueve de la noche,

tardísimo... Otras veces limpiábamos en su casa... Había trabajo pero como no teníamos papeles, no teníamos trabajo en empresas. Entonces nos teníamos que someter, por intermedio de otras personas, que nos mandaran. Ellas sabían que íbamos sin papeles, pero ellas cuadraban... Nos permitían trabajar (Informante 3)

Por su parte, los testimonios de las informantes rumanas también ponen de manifiesto que sufren abusos de poder y explotación por parte de las empleadoras.

(¿Te trataban bien?) A veces si, a veces no. Es que, a veces por ejemplo, decía (*la empleadora*): “En tu tiempo libre limpia la plata ¡Yo no tenía tiempo libre! Con el jardín, las ventanas, la casa... ¡Estaba como loca!... Nunca me cogía el teléfono, podía estar con la niña, lo que fuera, que nunca me lo cogía... No me pagaban por hora... En la mañana me pagaba 535 euros y por la tarde me pagaba 300 euros; y después de un año y medio, me ha puesto una vez 20 euros y una vez 5 euros porque estaban contentos conmigo (*tono irónico*)... Nunca podía salir a las siete y media porque estaban las niñas y esperaba hasta que venían, una vez a las ocho, otra a las ocho menos cuarto... No me molestaba mucho, al final, pero podían dar las gracias... Y más que si yo pierdo un autobús tengo que esperar otros quince minutos... (Informante 7)

Trabajaba en una casa y a veces me llamaba, tienen una empresa de... Y a veces me llamaban los fines de semana para ir ahí... Y en dos ocasiones no me han pagado y no he querido ir más... (Informante 8)

No obstante, a pesar de las barreras del lenguaje, este perfil de informantes parece estar más integrado en el seno de la sociedad española que las mujeres latinoamericanas.

Mi hermana gemela trabaja como empleada de hogar, y tiene novio...
Es español... Y se va a casar (Informante 8)

Empezar cada vez de cero no es fácil... Aquí estoy contenta, tengo amigos. Al principio no conocía más o menos a nadie... (*¿De dónde son la mayoría de tus amigos?*) Tengo amigos rumanos y españoles... Los conocí a través de amigas, saliendo por ahí... (*¿Te sientes integrada?*) Si, ahora si (Informante 7)

4.6.- Conciliación de la vida familiar, personal y laboral

Respecto al tema de la conciliación de la vida familiar, personal y profesional, no debemos perder de vista que las empleadas de hogar orientan su trabajo a facilitar la conciliación de las personas empleadoras. Pero ¿Qué ocurre con la conciliación de las mujeres empleadas?

La mayoría de las informantes latinoamericanas tienen familiares a su cargo (progenitores, hermanos/as, hijos/as, marido, etc.) que, para satisfacer sus necesidades nutricionales, sanitarias y educativas, dependen del envío periódico de remesas.

Yo cuando he podido, porque aquí he tenido más mala suerte que buena, envío casi todos los meses. Me quedo con lo necesario para el bono (*abono transporte*)... Yo envío más de la mitad porque ellos viven mal todos... ¿Sabes una cosa? Por eso es que yo aquí he soportado tanto y tal vez seguramente seguiré soportando... Mi hija está sola, está separada, con el niño en Canadá... (*¿Tu esposo allí no trabaja?*) No allí es muy malo, es malísimo. Allí no se encuentra empleo... (*¿Y por qué decidiste venirte tú y no tu marido?*) Porque yo soy la más echada para delante (*risas*) (Informante 1)

En términos generales, suelen enviar entre un 20% y un 80% de sus salarios con objeto de ayudar a la familia que vive en su país de origen o incluso a la que ha emigrado a otros países (por ejemplo, mientras que una de las informantes tiene un salario de 500 euros y envía unos 400 euros para su madre y su hija, otra informante envía una parte de su dinero a su marido y a su hijo en Colombia y la otra parte a su hija y nieta que viven en Canadá). La frecuencia de los envíos tampoco no es la misma. Mientras que algunas hacen envíos mensualmente, otras sólo los pueden hacer unas cuantas veces al año (debido a la inestabilidad laboral). Pero la mayoría apunta que se queda con lo mínimo para poder ahorrar y cubrir sus necesidades básicas (productos de aseo y el abono transporte).

La mayoría de las empleadas internas reconoce dificultades a la hora de conciliar su vida personal, familiar y profesional. Por un lado, como consecuencia de las largas jornadas de trabajo, no disponen de demasiado tiempo libre para “hacer vida social”. Por otro lado, sus familias viven a miles de kilómetros de distancia lo que implica, además del envío de remesas (y por ende menos dinero para ellas) la necesidad de buscar formulas que permitan mantener el contacto. En este sentido, es frecuente el uso de las nuevas tecnologías (en concreto teléfono e Internet) al menos una vez a la semana, ambas herramientas que les permiten mantener el contacto con sus familias y ayudar a educar a unos hijos/as que viven a muchos kilómetros de distancia.

Una de las informantes se pregunta con muy buen tino: “Pero ¿Quién cuida de las cuidadoras?” (Informante 1). En este sentido, apunta como en los locutorios son muchas las empleadas de hogar, madres desesperadas y angustiadas, que tras enviar con gran esfuerzo las remesas advierten el “desvío” de las mismas. Es decir, constatan que el dinero no se usa para el fin que habían planeado originariamente (por ejemplo, cubrir necesidades básicas, arreglar la casa, pagar los estudios de los/as hijos/as, etc.) sino para la

compra de bienes de consumo no-básicos (por ejemplo, una moto) o para costear vicios. En consecuencia, además de sentirse frustradas, al ser conscientes de que no se está aprovechando el esfuerzo que ellas realizan, sienten una gran impotencia porque la distancia les impide intentar cambiar las cosas.

Las informantes rumanas no tienen familiares dependientes en su país de origen por tanto el envío de remesas es ocasional y simbólico. Aseguran que tienen más posibilidades que aquellas que trabajan como internas de conciliar vida personal y profesional, no obstante (al menos a corto plazo) no planean formar una familia. De hecho, una de ellas mantiene una relación formal pero asegura no plantearse tener hijos, en tanto en cuanto no sólo carece de estabilidad laboral sino que además está sujeta a la arbitrariedad de las empleadoras a la hora de recibir el salario y las vacaciones que le corresponden.

Mi hermana trabajó cuatro años como interna en la misma familia; estaban separados, ella vivía con cuatro niños... Mi hermana hacía todo en la casa, de seis de la mañana a 10 de la noche... No le pagaban bien, hace seis años y pico le pagaban 500 euros al mes y trabajaba... Bueno cuando trabajas como interna el domingo por la noche tienes que estar en la casa, y luego salir el sábado por la tarde, y con cuatro niños... Tenía dos medias pagas y vacaciones dos semanas porque la señora se iba con el novio, ya tenía novio, y alguien tenía que quedarse con los niños... Era un poco difícil y dejó de trabajar porque ella no tiene el bachillerato y quería hacer el curso para obtener el bachillerato... Y como yo trabajaba, pues tenía que ayudarla... Ahora va a casarse con su novio (Informante 8)

Los testimonios ponen de relieve que el colectivo de mujeres latinoamericanas no está demasiado integrado. No obstante, no queremos dejar de mencionar el importante papel de algunas asociaciones como SEDOAC que tra-

bajan para facilitar que las mujeres inmigrantes empleadas de hogar se empoderen y se integren a la sociedad a través de asociacionismo. Así, en SEDOAC además de trabajar para visibilizar la problemática de las mujeres inmigrantes que trabajan en el sector, se escucha y asesora a un colectivo que a menudo se encuentra aislado y desconoce sus derechos.

Yo necesito también salir, hablar, conocer gente... y en la asociación nos reunimos cada mes, el domingo, ya desde hace dos añitos... y me interesa y por seguro que no la voy a dejar... estar en compañía, conocemos los derechos de una como empleada, hacemos cursos ¡y gratis! (Informante 3).

Una viene, se interna, y dice a todo que sí. Y parte de ese sí, supone que descansa a partir de las dos de la tarde y tiene que estar a las diez en casa... Por ahorrar, se quedan aisladas en la casa; y, sobre todo en la temporada fría, lo que hacían muchas era entrar en el metro y dar vueltas, y vueltas y vueltas, hasta que regresaban a su trabajo; o, ya cuando había mejor temperatura, salían a dar vueltas por ahí, a pasear... La asociación ha sido como un punto de encuentro que ha permitido decirle a esta gente: económicamente no tenemos muchos recursos, pero si tenemos unos oídos para escuchar, para contarte lo que puedes hacer y lo que no, si lo debes hacer, como lo debes hacer... y compartir con ellas nuestras vivencias y experiencias (Informante SEDOAC).

Así, mientras que para algunas informantes latinoamericanas su objetivo a medio-corto plazo es volver a su país de origen tras conseguir unos ahorros, otras no piensan en volver e incluso sueñan con poder traer a sus familias (tres de seis).

Estoy tan enamorada de este país que yo no miro la parte mala sino la parte bonita. Y es tanto lo que me gusta ¡tanto lo que me gusta! que sueño con traerme a mi familia, fíjate (Informante 5)

Por su parte, las informantes rumanas, que han venido sin marcarse plazos, sugieren que sus planes son quedarse en España ¿Por qué? Fundamentalmente porque se sienten integradas (a pesar de las barreras idiomáticas), disponen de un mejor salario que en su país y además disfrutan de tiempo de ocio, además de (por el hecho de ser mujeres) perciben España como un país más atractivo para vivir que Rumania.

Te acostumbras a vivir aquí, el modo de ser, de pensar... Yo respeto a todo el mundo y a mi todo el mundo me respeta... Cuando me voy a casa después de dos años, la primera vez, parecía que era una extraña. No me gustaba... Las costumbres, la gente... Ya no me gustaba, ya no estaba en mi mundo... En Rumania una mujer que sale sola a una terraza no está bien, un hombre si pero mujeres no... La mujer no sale como aquí ¡No es que no le dejan, es la mentalidad!... Si yo me siento aquí nadie dice: "¡Mira esta!"... Aquí cada uno a su bola... Y puedo decir mi opinión... Y allí si te echan del trabajo, te lo aguantas... Yo estoy pensando hacer un curso, para estudiar y cambiarme de trabajo... Un curso de vigilancia... Y por eso estoy guardando dinero, para poder pagar y poder cambiar un poco de trabajo... (*¿Y alguien te ha hablado de ese curso?*) Si, tengo una amiga que trabaja en esto, de vigilante en el banco, en el metro... (*¿Y crees que ese trabajo te va a gustar más?*) Si porque yo siempre he trabajado con gente, por eso ahora tengo que hacer un sacrificio (Informante 7)

4.7.- Demandas y Expectativas de Futuro

El trabajo que desempeñan las empleadas de hogar les hace sentirse solas y aisladas. Es un trabajo invisible e infravalorado y las condiciones laborales por las que se rigen las hacen vulnerables a la explotación. Mientras que el REEH prevé para las empleadas internas una jornada diaria máxima de nueve horas y que libren 36 horas a la semana, la jornada puede extenderse durante otras siete u ocho horas y que las horas de descanso semanal puede no ser continuadas. Así mismo, la afiliación y el alta en el REEH corresponden al trabajador/a (salvo en el caso de trabajadoras a tiempo completo y dedicación exclusiva a un hogar), lo que convierte a las trabajadoras que se emplean a tiempo parcial, o en más de un hogar, en trabajadoras “autónomas”. Estos son sólo algunos ejemplos que, de acuerdo con los testimonios de las mujeres entrevistadas, ponen de manifiesto como la actual normativa no sólo no les reconoce los mismos derechos que al resto de las personas trabajadoras, sino que además se incumple de manera sistemática (por ejemplo salarios míseros frente al Salario Mínimo Interprofesional que establece la ley). Por todo ello la demanda principal es que, además de poner fin a una normativa arcaica que hace permanecer a muchas de ellas en la economía sumergida, se reconozcan sus derechos como trabajadoras de acuerdo con el RG.

Actualmente, el modelo del REEH favorece la picaresca y la opción de cotizar como trabajadoras autónomas no parece ser vista como la solución (aunque se reduzcan las cuotas y no se rebajen garantías). Desde esta perspectiva, y de acuerdo con el trabajo de Sendín (2006), *El régimen especial de la Seguridad Social de empleados de hogar: cuestiones sobre su integración en el régimen general de la misma*, el REEH tienen muy poca consistencia, tanto técnica como social y, en consecuencia, debería producirse una convergencia o integración del mismo en el RG (p. 134).

La aspiración de que se desarrolle un nuevo marco jurídico y se legisle con objeto de provocar un cambio social de actitudes se ha hecho realidad recientemente. El Gobierno y las organizaciones sindicales han alcanzado un acuerdo para reformar la regulación laboral de carácter especial en el hogar familiar (contenida en el Real Decreto 1424/1985) con objeto de mejorar las condiciones de trabajo y regularizar el empleo no declarado. Para ello, entre otras medidas, se establece la obligatoriedad de formalizar el contrato por el escrito, se elimina la presunción de duración anual y se posibilita la intervención de los servicios públicos de empleo o de las agencias de colocación. Se amplía así mismo el mínimo tiempo de descanso entre jornadas y la indemnización en caso de que finalice la relación laboral, estableciendo que la cotización se realizará en función de las horas efectivas trabajadas, el salario se equipara al Salario Mínimo Interprofesional y recibirán dos pagas extraordinarias.

Es más, a partir del año 2012 se iniciará (con un periodo transitorio de ocho años) la integración de las empleadas de hogar en el RG de la Seguridad Social y accederán al Estatuto de los Trabajadores (*sic*). No obstante, si bien tendrán derecho a una prestación en caso de incapacidad temporal, la nueva regulación no menciona la implantación de una prestación por desempleo para este colectivo. En consecuencia, las empleadas de hogar se equiparan al resto de asalariados, excepto en el derecho a cobrar prestación por desempleo.

5.- El apoyo fiscal a la profesionalización del servicio doméstico en Europa

En diferentes países de la Unión Europea y con el fin de reducir el abultado volumen del trabajo informal en el sector doméstico a la vez que fomentar la contratación formal, se han venido adoptando desde hace algunos años políticas para incentivar la contratación de personal para las labores del hogar por parte de particulares. En general, todas ellas consisten e financiación pública de las cotizaciones y/o de los costes laborales, siendo el instrumento fiscal mayoritariamente utilizado un beneficio en el impuesto personal, bien sea bajo la forma de una deducción de la cuota del impuesto o de un crédito de impuestos (tax credit).

5.1. Francia: los servicios a la persona

Bajo este nombre se han desarrollado en Francia durante más de quince años un conjunto de ayudas a favor de las familias (en la actualidad también abarca a las parejas de hecho registradas) que acaparan una parte importante de su política social.

El impulso de los poderes públicos en este campo se ha plasmado en tres formas distintas de ayudas.

Primero, reduciendo el coste de los servicios prestados en los hogares mediante gastos fiscales y reducciones en las cotizaciones sociales en beneficio de las personas que contratan este tipo de servicios. Segundo, otorgando subvenciones públicas a ciertos colectivos como son las personas con minusvalía, menores, etc. Tercero, a través de la regulación de la relación, es decir entre el/la empleador/a y el/la empleado/a.

Ya en 1953 se reguló mediante decreto la base jurídica de la ayuda a domicilio a las personas minusválidas y a las familias con dificultades y en 1962 se ampliaron las ayudas a la atención a los menores y a las personas mayores. En 1987 se exoneran las cuotas patronales de la seguridad social a las personas mayores de 70 años o con discapacidad que contraten servicios de cuidado a domicilio, y en 1990 se crea una nueva prestación a domicilio para el cuidado de niños y niñas menores a cargo de una “asistente maternal”¹⁰.

Estas medidas, que en un principio fueron creadas para conseguir objetivos de política social, se transformaron en un motor de la creación de empleo al aparecer en la década de los noventa las primeras medidas destinadas a fomentar el *empleo familiar*. Esta nueva noción englobaría los servicios de ayuda a domicilio de las personas mayores y minusválidas y los trabajos domésticos, tales como cuidado infantil, labores del hogar o pequeña jardinería. El efecto cuantitativo no se hizo esperar pues en 1992 se crearon 90.000 puestos de trabajo de los que un gran número provenían del sector informal y 60.000 más en 1993, mientras que la media de crecimiento de los años anteriores no superaba los 15.000 (CERC 2008).

Es interesante señalar que, de acuerdo con las encuestas del INSEE sobre servicios de proximidad realizada en 1996, más de cuatro millones de hogares declararon la necesidad de los servicios de proximidad. En la mitad de los casos se trataba de actividades propias del hogar, 19% de jardinería y bricolaje y 9% de cuidado infantil. Dos de cada tres hogares no concretaron su petición por razones económicas: 18% consideraron esta práctica como un lujo, 18% no encontraron la persona idónea y al 12% les molestaba asumir el papel de empleador (CERC 2008).

Quince años más tarde, el Presupuesto de Beneficios Fiscales de Francia para 2011 estima que cerca de tres millones y medio de hogares se beneficiarán del conjunto de estas medidas (Projet de Loi de Finances pour 2010).

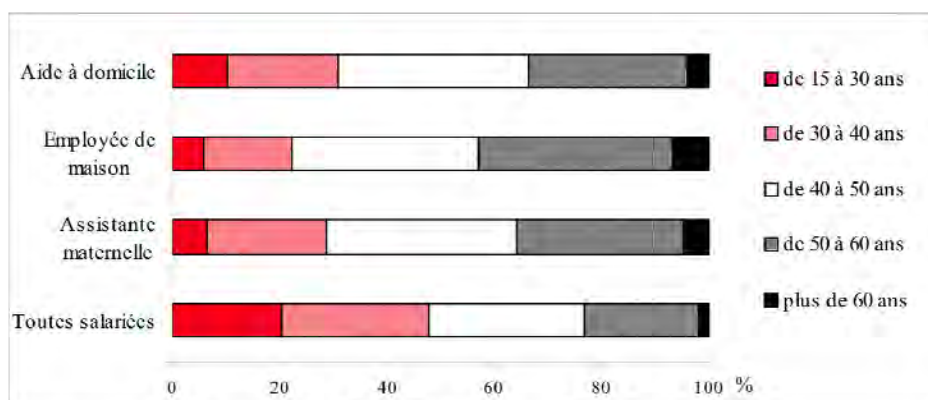
¹⁰ CERC, Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion social (Paris 2008), *Les services à la personne*. Rapport n° 8

Desde la perspectiva del empleo, Francia contaba en 2005 con 1,1 millones de empleos declarados en este servicio de los que 900.000 correspondían a empleo directo o mediante intermediario, y los 200.000 restantes a trabajadores de organismos y entidades prestatarias del servicio. Esta cifra se elevó a 1,2 millones de empleos en 2006, con un incremento de 71.000 nuevos puestos de trabajo.

El colectivo de este sector laboral está constituido esencialmente por mujeres y el 58% de los puestos de trabajo son para labores del hogar (*ménages*), 31% asistentes maternas y 11% ayuda a domicilio (no incluye labores del hogar). Por otra parte, debe destacarse que el 91,8% de los/as asistentes maternas y el 83,7% de las personas que realizan labores del hogar corresponden a contratos particulares mientras que la ayuda domiciliaria se realiza, mayoritariamente (86,2%) por personal encuadrado en entidades (privadas y públicas) y asociaciones.

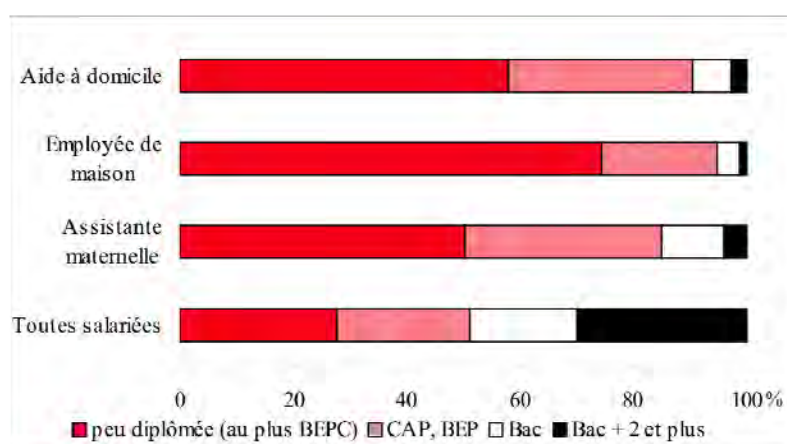
Cerca de la mitad (47%) de las personas asalariadas prestan su servicio en más de un hogar, siendo el pluriempleo más acusado entre los/las asistentes maternas (68%). Cuando estos/as trabajadores/as son empleados/as de entidades o asociaciones, el pluriempleo se reduce al 20%.

Atendiendo a la edad de estos/as trabajadores/as, es interesante destacar que el 72% sobrepasan los 40 años, lo que representa una edad media muy superior al resto del mercado que abarca al 50% del conjunto.



Sources : enquêtes Emploi 2003-2005, calculs CERC.

El nivel de estudios del colectivo es relativamente bajo, especialmente en las personas dedicadas a las labores del hogar, siendo algo más instruidos/as las asistentes maternas, como muestra el gráfico adjunto a continuación.



Sources : enquêtes Emploi 2003-2005, calculs CERC.

En la actualidad, los servicios a la persona quedan definidos en el *plan Borloo*¹¹ bajo tres grandes rúbricas, a saber: la ayuda a domicilio, empleados/as del hogar y asistente materno. Las partidas presupuestarias destinadas a su financiación se canalizan a través de tres instrumentos distintos: a) una deducción o crédito en el impuesto sobre la renta; b) un gasto fiscal en el impuesto sobre el valor añadido; y c) diversas reducciones en las cotizaciones

¹¹ Se conoce como *plan Borloo* al proyecto presentado por el entonces ministro francés Jean-Louis Borloo al gobierno que fue promulgado el 18 de junio de 2005 como Loi 2005/32, de *Programmation pour la cohésion sociale*

sociales de los/as empleadores/as, cuyas características se exponen a continuación.

a) La deducción fiscal en el impuesto personal por el empleo de un/a asalariado/a en el domicilio

Desde principios de la década de los años noventa Francia ha seguido creando numerosas medidas en favor del empleo de personas asalariadas que trabajan en el hogar, particularmente en el ámbito de los gastos presupuestarios y gastos fiscales.

Desde la perspectiva impositiva, en 1991 el impuesto sobre la renta de las personas físicas francés va a incorporar una deducción fiscal del 50 por ciento de los costes laborales de un/a asalariado/a destinado/a al cuidado de personas en el hogar, hasta un cierto límite. En la actualidad, el artículo 199 *sexdecies* del *Code Général des Impôts*, tras algunas modificaciones del texto original, conserva y amplía la “reducción o crédito del impuesto por las cantidades usadas en el empleo de un/a asalariado/a en el domicilio” [la norma francesa dice textualmente *l'emploi d'un salarié*]. En principio, se trataba de una deducción fiscal o reducción del impuesto, de tal forma que si esta deducción sobrepasa el impuesto originalmente calculado, la cuota a pagar resulta cero y, por tanto, el contribuyente no se puede beneficiar de la totalidad de la reducción, perdiendo el exceso. Posteriormente, desde el ejercicio fiscal del año 2007, se transformó en un crédito de impuestos a favor de las personas solteras, viudas o divorciadas que trabajen en el mercado laboral o se encuentren buscando un empleo (por más de tres meses), así como para las parejas legales (casadas o de hecho) cuando cualquiera de ellas cumpla las condiciones anteriores. De esta forma, aquellos contribuyentes que no tengan cuota suficiente para deducirse la totalidad del beneficio fiscal pueden recibir, en forma de ayuda económica directa, el exceso de la deducción que no les resulta posible compensar en el impuesto. Para el

resto de las personas se mantiene la deducción pero no el crédito de impuestos.

En la actualidad, esta reducción de impuestos (en su doble condición de deducción de la cuota y crédito del impuesto) se aplica a los costes incurridos en la contratación directa de un trabajador o trabajadora (no más de una persona por hogar), bien sea directamente o cuando se recurre a los servicios prestados por una empresa, asociación u organismo oficialmente reconocido, como proveedor de tales servicios a domicilio.

Los trabajos a realizar en el hogar, cuyo coste constituye la base de la deducción, abarcan una variada gama de actividades, dentro de las cuales merecen destacarse las siguientes:

- Cuidado de menores
- Asistencia a personas mayores minusválidas o que requieran una ayuda en su domicilio o de movilidad.
- Servicios domiciliarios para tareas del hogar y familiares, tales como el mantenimiento del hogar, pequeños trabajos de jardinería, bricolaje, ayuda en los estudios, preparación y servicio de las comidas, recogida y entrega a domicilio de ropa para limpiar y planchar, vigilancia de enfermos (excepto enfermería y cuidado), conducción de vehículos personales del hogar al lugar de trabajo o vacaciones de personas impedidas, cursos, asistencia informática a domicilio, cuidado y paseo de animales de compañía, cuidados estéticos, asistencia administrativa, etc.

En la lista anterior se comprueba la pluralidad de trabajos que dan derecho al gasto fiscal vinculado al servicio doméstico aunque algunos de ellos que-

dan bastante limitados en cuanto a su cuantía se refiere, como se verá más adelante.

La reducción del impuesto como consecuencia de la deducción o el crédito del impuesto es del 50 por ciento de la totalidad de los costes incurridos, incluida la cuota de la seguridad social a cargo del/de la empleador/a, con un tope máximo de 12.000 euros anuales. Este límite se ve incrementado en 1.500 euros por cada menor a cargo, con un tope de 15.000 euros por familia. Las personas inválidas que requieran ayuda para los actos de la vida ordinaria y los/las contribuyentes con personas inválidas a su cargo gozan una base máxima de 20.000 euros. Por el contrario, ciertos trabajos sólo permiten deducirse cuantías muy inferiores, entre los que se encuentran el bricolaje, asistencia informática e Internet a domicilio y jardinería cuyos límites se fijan en 500, 1.000 y 3.000 euros anuales, respectivamente.

b) Otros gastos fiscales relacionados con el servicio doméstico

Además de la deducción o crédito fiscal en el impuesto personal francés descrito en el apartado anterior, existe en Francia otro gasto fiscal ligado a las actividades domésticas que favorecen a los servicios a domicilio. Tal es el caso del IVA francés (TVA, Tax sur la Valeur Ajoutée) en el que ciertos servicios y entregas de bienes relacionados con los hogares están sujetos al tipo reducido del 5,5%, en lugar del 19,6% del tipo general. De esta forma, los gastos de mantenimiento de las viviendas (incluida la jardinería), los servicios de asistencia a menores y mayores, de asistencia informática e Internet, la asistencia administrativa, etc. cuando son prestados por empresarios o profesionales en los hogares particulares (cuyos servicios están sujetos al TVA) gozan de una reducción del tipo impositivo de 14,1 puntos porcentuales.

Sobre este extremo, hay que traer a colación la reducción del tipo del IVA en España del 18% al 8% en las ejecuciones de obra de renovación y reparación realizadas en viviendas¹², establecida por el Real Decreto-Ley 6/2010, de 9 de abril, para el impulso de la recuperación económica y el empleo, con vigencia desde el 14 de abril de 2010 al 31 de diciembre de 2012. Como puede observarse el objetivo del gasto fiscal español es bien distinto del francés pues la norma española, como indica claramente su título y la exposición de motivos, persigue la reactivación económica y la creación de empleo, a la par que trata de evitar el aumento de la economía oculta en época de crisis, mientras que la francesa fomenta el trabajo a domicilio y, por ende, el cuidado en el hogar.

Este conjunto de gastos fiscales suponen cualitativa y cuantitativamente una partida de gran importancia dentro del presupuesto de beneficios fiscales de Francia para 2011 (el conjunto de los tres ascienden a 3.170 millones de euros); superada únicamente por la reducción del tipo impositivo del TVA que grava las mejoras y reformas de las viviendas (5.050 millones de euros), e incluso mayor que las deducciones destinadas a investigación (2.100 millones de euros) y la prima para las rentas reducidas del trabajo (2.980 millones de euros); lo que viene a suponer el 4,85 por ciento del total de los gastos fiscales¹³.

Estos gastos fiscales persiguen el objetivo de “desarrollar los empleos de los servicios a las personas” y se encuadran dentro del programa P103 “Trabajo y empleo/acompañamiento de las mutaciones económicas y desarrollo del

¹² Artículo 91.2.15º de la Ley 37/1992, de 28 de diciembre, del impuesto sobre el Valor Añadido, redactado por el artículo 2 del Real Decreto Ley 6/2010, de 9 de abril, para el impulso de la recuperación económica y el empleo. Con anterioridad a esta modificación el tipo reducido se aplicaba únicamente a los trabajos de albañilería.

¹³ *Projet de Loi de Finances pour 2010. Evaluation des Voies et Moyens. Tome II. Depenses Fiscales*, version du 04/10/2010. <http://www.performance-publique.budget.gouv.fr/farandole/2011/pap/pdf/VMT2-2011.pdf>

empleo”. La deducción fiscal, identificada como gasto fiscal nº 110214, se estima que dejará de recaudar 1.300 millones de euros en 2011 y afectará a más de dos millones de hogares (2.079.100), mientras que el crédito de impuestos, gasto fiscal nº 110246, costará a las arcas públicas 1.750.000 euros, y afectará a 1.403.700 hogares. En definitiva, se espera que ambas medidas tengan su repercusión en unos tres millones y medio de hogares franceses (3.482.800).

Por último, solamente indicar que el gasto fiscal inherente a la reducción del tipo impositivo del 19,5 al 5,5 por ciento que grava los contratos de personal para el hogar (nº 730214) asciende a 120 millones de euros.

b) Los gastos sociales relativos a los servicios a domicilio

Además de los gastos fiscales creados en Francia para el fomento de los servicios en el hogar, la legislación del país vecino contempla importantes rebajas en las cotizaciones a la seguridad social. Así, en 1993 se pone en circulación un cheque de empleo-servicio que, en 2005, se convierte en universal. También se establecen reducciones en la cuota patronal de 15 puntos (en la contratación de personal doméstico) a la par que se simplifican las formalidades administrativas relativas al servicio doméstico, de tal forma que las personas mayores de 70 años, así como las con más de 60 años que vivan solas y todas aquellas que tengan alguna pérdida de autonomía, que contraten servicio doméstico quedarán exoneradas del pago de las cuotas del seguro de enfermedad y accidentes de trabajo.

Parte de la ayuda a las familias para el cuidado de los/as hijos/as menores de tres años (en su propio domicilio o en una asistente maternal) lo constituye una reducción del 50 por ciento de las cotizaciones salariales (empleados y empleadores). Este subsidio para el cuidado de niños y niñas (denominado Allocation pour la Garde des Jeunes Enfants, AGED), creado en 1998, ha sido reemplazado en 2004 por una prestación de acogida (Prestation

d'Accueil du Jeune Enfant, PAGE)¹⁴ (Anexo 1), directamente gestionado por el URSAFF (Unions de Recouvrement des Cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales).

La PAGE consiste en un subsidio destinado a las familias con hijos menores de tres años que consta de cuatro elementos:

1. *Prima de embarazo*: 855,25 euros que se pueden solicitar desde el séptimo mes del embarazo por aquellas familias con un/a hijo/a con ingresos anuales inferiores a 32.328,00 euros y un/a solo/a perceptor/a. En el caso de dos perceptores el límite de ingresos se eleva a 42.722,00 euros. Cada hijo/a suplementario el límite se eleva en 7.759,00 euros
2. *Prestación básica*: subsidio mensual de 171,05 euros percibido desde el mismo mes del alumbramiento.
3. *Complemento de actividad*: 530,72 euros mensuales durante los tres primeros años de vida del/a hijo/a, si la madre deja de trabajar en el mercado laboral. Si se trabaja media jornada la prestación se reduce a 403,56 euros y en caso de trabajar 4/5 de jornada se cobra 305,17 euros (estas cantidades incluyen la *prestación básica*).
4. *Prestación por cuidado de niños/as*: se extiende hasta los seis años de edad pero reducida cuando cumplen los tres. Consiste en una prestación vinculada con el nivel de ingresos de la familia y el número total de hijos, y oscila entre 160,59 y 374,74 euros mensuales por un/a hijo/a menor de tres años y de 80,29 y 87,74 euros mensuales si es mayor de tres años (para ingresos inferiores a 19.225 y superiores a 42.722 euros anuales, respectivamente).

¹⁴ Para mayor información sobre el PAGE véase el Anexo I de este trabajo

Adicionalmente se reducen los costes de la seguridad social a cargo del/de la empleador/a en un 100 por cien si se contrata a un/a *asistente maternal* (assistant maternelle) y se reduce al 50 por ciento para otro tipo de personal distinto (por ejemplo un/a cuidador/a).

5.2. Escandinavia

El tratamiento fiscal favorable a la contratación del servicio doméstico también ha sido introducido en las legislaciones tributarias de los países del norte de Europa y se puede considerar un viraje en la ideología del Estado del Bienestar reinante, donde hombres y mujeres asumen de manera más igualitaria el trabajo de cuidado (Kvist, Carbin and Harjunen, 2009). Además, cuentan con el apoyo de los poderes públicos, involucrados desde hace mucho tiempo en el cuidado de menores, mayores y personas con minusvalías mediante la provisión de servicios públicos adecuados.

Desde el Sur de Europa vemos a los países escandinavos muy similares entre si desde el punto de vista político, cultural y social cuando la realidad es bien distinta a pesar de ser sociedades todas ellas caracterizadas por una política social muy desarrollada y una sensibilidad muy superior en temas relacionados con la igualdad de género. Esta diferencia se pone de manifiesto, una vez más, en la aceptación de la ayuda pública al servicio doméstico, como se verá a continuación.

5.2.1 Dinamarca

El gasto fiscal a favor del servicio doméstico (*Hjemmeserviceordningen*) fue introducido en Dinamarca a mediados de los años noventa por el gobierno socialdemócrata durante el período de fuerte recesión que azotó al país, contemplándose como una vía de reducción del desempleo. Fue creado co-

mo un beneficio fiscal para todo contribuyente equivalente al 50% del coste total de los servicios prestados en el hogar y su aprobación pasó entonces con escaso debate, tanto por parte del parlamento como de la ciudadanía. Posteriormente, en 2004, el partido Liberal-Conservador en el Gobierno lo restringió severamente al dejarlo circunscrito exclusivamente a las personas mayores de 65 años, de acuerdo con su política de reducción de los gastos públicos (Kvist, Carbin and Harjunen, 2009).

5.2.2. Finlandia

Desde 1997 los costes inherentes al trabajo doméstico realizado por personas distintas de los miembros del hogar han sido deducibles del impuesto personal. Lo que en la actualidad es conocido como un crédito de impuestos para la ayuda a los hogares y al trabajo remunerado fue inicialmente introducido en algunas regiones (Etela-Suomen y Oulun ja Lapiny) a la vez que se establecía un subsidio directo a las empresas que facilitan estos servicios. Definitivamente, en 2001, se extendió el crédito de impuestos a todo el país. Periódicamente, el beneficio ha sido incrementado (2003, 2005 y 2009) llegando en la actualidad a cubrir gran variedad de trabajos domésticos, tales como mejoras y reformas del hogar, cuidado, etc., llegando a ser un gasto fiscal muy extendido entre la población. En comparación con otros países como Suecia, su creación no ha sido controvertida y ha sido escaso objeto de debate considerándose como una medida pragmática, tanto desde la perspectiva económica y de creación de empleo, como una forma de acercar este tipo de servicios a un mayor número de hogares, cuyo análisis se ha hecho al margen de su impacto sobre las distintas clases sociales y de género. Debe recordarse que en los años noventa Finlandia se estaba recuperando de una profunda recesión económica y cualquier medida que prometiese reducir la alta tasa de desempleo que sufría era considerada positiva.

En la actualidad, el crédito de impuestos es por el 30% del salario del/la trabajador/a más la contribución a la seguridad social del empleador, en el caso

de contratarse directamente al/la trabajador/a. Porcentaje que asciende al 60% del coste cuando los servicios se contratan a una empresa o entidad. La deducción máxima es de 3.000 euros por contribuyente (en 2009) incluyendo hasta 1.150 euros por trabajos de mantenimiento y mejora del hogar, importe que puede alcanzar 6.000 euros en el caso de una pareja. Recientemente se ha ampliado a la instalación, mantenimiento y asistencia a las telecomunicaciones y tecnología de la información en el hogar, incluyendo hardware, software, sistemas de seguridad y red de comunicaciones.

En 2004, un total de 155.802 hogares (el 6,6% del total) solicitó el crédito de impuestos y en 2006 esta cifra se situaba cerca de 243.000 con un coste de 165 millones de euros. Se estima que en 2011 el 10% de los hogares serán beneficiarios del gasto fiscal (Eurofound, 2009)¹⁵.

Según refleja Eurofund (2009), de acuerdo con las estimaciones de los empresarios del sector, la adopción de este crédito de impuestos ha supuesto que la mayoría del trabajo invisible de los servicios al hogar haya pasado a la legalidad al disminuir del 60% al 25%, teniendo especial repercusión en el área de las reformas de inmuebles. Otro impacto significativo de la medida ha sido la creación de un nuevo tipo de demanda de servicio a domicilio y, por tanto, de mercado, como es el de limpieza.

5.2.3. Suecia

El apoyo institucional a la contratación de servicio a domicilio en Suecia ha sido muy contestado, especialmente en lo que respecta al recurso del gasto fiscal como instrumento de política social, quiebra el esquema tradicional del Estado de Bienestar sueco basado principalmente en la prestación de servi-

¹⁵ Eurofound (2009): *Tax credit for domestic help, Finland* <http://www.eurofound.europa.eu/areas/labourmarket/tackling/cases/fi004.htm> (Actualización 26 Junio, 2009)

cios públicos universales. Si bien es verdad que la idea de adoptar un gasto fiscal para el fomento del servicio personal en los hogares data de los años noventa, tras una dura recesión económica, basado en el argumento de aumentar la tasa de empleo y aflorar las bolsas de trabajo informal, no ha sido introducido en la legislación fiscal hasta el año 2007 por el gobierno de centro derecha.

De acuerdo con la normativa vigente, en la actualidad hay tres formas distintas de contratación de los servicios para el hogar:

- 1.- Contratación directa de personal para el hogar como empleado/a dependiente.
- 2.- Contratación de una persona que ejerza la actividad como trabajador/a autónomo/a (la relación en España estaría regulada por un contrato mercantil)
- 3.- Contratación de una empresa que preste el servicio en el hogar del/la demandante (contrato mercantil).

En el primer caso, el/la trabajador/a es empleado/a por otra persona física para trabajar en el hogar, cuyas condiciones están establecidas de acuerdo con las leyes laborales que regulan el trabajo dependiente en el ámbito doméstico, incluido el cuidado de niños y niñas y el servicio “au pair”. La legislación específica contiene algunas diferencias con la legislación laboral general, como son los horarios y duración de las jornadas.

En el segundo caso (la figura más cercana en la legislación española sería una relación formalizada mediante un contrato laboral entre una persona física y el/la autónomo/a), la legislación laboral no sería aplicable y las condiciones de trabajo serían las establecidas de mutuo acuerdo entre las partes.

En el tercer caso, la legislación laboral general y los convenios colectivos¹⁶ regularían las condiciones de trabajo, que no pueden ser distintas de otras ramas de actividad.

La ayuda fiscal para la contratación de servicios domiciliarios es de un crédito de impuestos del 50% de los gastos incurridos, con un máximo de 50.000 SEK, y es aplicable a trabajos de limpieza, cuidado de ropa, cocina, jardinería, cuidado de menores, mayores y personas con minusvalía y enfermos/as. No obstante, un requisito para poderse aplicar la deducción es que la persona que realiza el trabajo pague el F-tax y tenga tarjeta F-tax (es decir, esté dado de alta como autónomo) con lo que la actividad de “servicios en el domicilio” se considera una actividad empresarial (Calleman 2007).

5.3. Alemania

Para Sigrid Rand (2011), Alemania es uno de los países de la unión Europea con el mayor nivel de trabajadores/as informales en los hogares pues se calcula que entre el 90 y el 95% del empleo es informal, realizado por inmigrantes ilegales, vecinos, parientes, etc. Se estima que existen entre 500.000 a 600.000 trabajadores/as informales en la atención a domicilio de las personas mayores que, tradicionalmente, se ha considerado responsabilidad de la familia. Otro de los factores que ha influido de manera determinante en la informalidad de este sector es el elevado coste de la seguridad social pues el/la empleador/a ha de pagar cerca del 40 por ciento del salario, a lo que hay que añadir el 19% en concepto de impuesto sobre el valor añadido en el caso de contratar los servicios a través de una empresa o entidad. Como consecuencia de ello, el trabajo en el domicilio ha sido escasamente regulado en comparación con otros sectores laborales y los incentivos para forma-

¹⁶ El convenio más relevante es *Hemserviceavtale* (para las compañías de servicios en el hogar) que establece un salario mínimo de 15.730 SEK, firmado el 1 de abril de 2007, pues en Suecia no existe salario mínimo.

lizarlo son escasos: las deducciones fiscales o las reducciones de las cuotas de la seguridad social no alcanzan a todas las personas que utilizan estos servicios, por lo que resulta de escasa utilidad.

Los mecanismos utilizados para reducir el trabajo informal de este sector en Alemania se basan fundamentalmente en la utilización de gastos fiscales, bien mediante el tratamiento fiscal de los denominados “minitrabajos”, o bien mediante deducciones fiscales.

El sistema de los “minitrabajos” permite a los hogares contratar a un/a trabajador/a doméstico/a (*Haushaltsscheckverfahren*) de una manera sencilla cuando el importe de su salario no supere 400 Euros mensuales. En este caso, el/la empleador/a se puede aplicar una deducción en su impuesto personal por el importe de las cuotas de la seguridad social, que son reducidas para el caso del servicio doméstico al cubrir, básicamente enfermedad y accidentes de trabajo y ascienden al 14,34% del salario. Por su parte, las empresas que prestan estos servicios deben pagar el 30,67% del salario a la seguridad social por sus “minitrabajadores”.

La deducción fiscal en el impuesto personal es del 20% de los gastos, siempre que éstos no superen 20.000 euros anuales (es decir, la deducción máxima es de 4.000 euros). En el caso de “minitrabajos” la cuantía máxima con derecho a deducción es de 2.550, lo que supone una reducción del impuesto de 510 euros. Adicionalmente se concede otra deducción de 924 euros por cuidados a personas mayores pudiendo ser sus beneficiarios/as los miembros de la familia a cuyo cargo esté dicha persona. En éste último caso no se exige prueba alguna que certifique la necesidad del cuidado.

5.4. España

Hasta muy recientemente, España, país que tradicionalmente ha relegado gran parte de la política social (en especial la familiar) al ámbito tributario y

no ha tomado medidas fiscales que fomenten o impulsen la contratación del servicio doméstico, como en otros países de la UE. Tímidamente, algunas Comunidades Autónomas, en virtud de la potestad normativa que les otorga la Ley de Financiación de las CCAA, han introducido este tipo de gastos fiscales. En la actualidad, en el Territorio fiscal Común, únicamente Andalucía y Castilla y León ofrecen a sus contribuyentes ayudas a la contratación de trabajadores/as domésticos/as, y fuera del mismo, Navarra y País Vasco, ambas con régimen fiscal foral.

Andalucía

Con el objeto de promover la conciliación de la vida familiar y laboral, la Ley de Andalucía 1/2008 (BOE 24-12-08) en su artículo 1 establece, desde el 12 de diciembre de 2008, que la persona titular del hogar familiar que contrate los servicios de una empleada de hogar podrá deducirse de la cuota íntegra autonómica del IRPF la cantidad resultante de aplicar el 15% del importe satisfecho a la Seguridad Social correspondiente a la cotización anual de un empleado o empleada que sea por cuenta del empleador o empleadora, cuando concorra cualquiera de los siguientes requisitos en la fecha del devengo del impuesto:

- a) Que ambos cónyuges o integrantes de la pareja de hecho, inscrita en el Registro de Parejas de Hecho de la Comunidad Autónoma de Andalucía, perciban rendimientos del trabajo o de actividades económicas. En este supuesto, puede aplicarse la deducción la persona titular del hogar familiar o su cónyuge o pareja de hecho.

- b) Que los contribuyentes sean madres o padres de familia monoparental y perciban rendimientos del trabajo o de actividades económicas. A estos efectos, tiene la consideración de familia monoparental, la formada por la madre o el padre y los

hijos que convivan con una u otro y que reúnan alguno de los siguientes requisitos:

- Hijos menores de edad, con excepción de los que, con el consentimiento de los padres, vivan independientes de estos.
- Hijos mayores de edad incapacitados judicialmente sujetos a patria potestad prorrogada o rehabilitada.

Castilla y León

Esta Comunidad Autónoma incentiva la contratación de empleadas de hogar mediante dos mecanismos distintos:

a) Deducción autonómica en el IRPF por cuidado de hijos menores por un importe del 30 por 100 de las cantidades satisfechas en el período impositivo a una empleada de hogar por el cuidado de hijos/as menores o a guarderías o centros escolares, con el límite de 322 euros, siempre que concurren los siguientes requisitos:

- En la fecha de devengo del impuesto los hijos han de tener menos de 4 años de edad y no obtener ingresos superiores a 8.000 euros anuales.
- Que ambos padres realicen una actividad por cuenta propia o ajena por la que estén dados de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social.
- Que la empleada de hogar, esté dada de alta en el régimen especial de empleados de hogar de la Seguridad Social.

- Que la base imponible total, menos el mínimo personal y familiar, no supere la cuantía de 18.900 euros si la tributación es individual o de 31.500 euros si la tributación es conjunta.

b) Deducción autonómica en el IRPF por el importe de las cuotas de la SS de empleados del hogar. Los contribuyentes que a la fecha del devengo del impuesto tengan un hijo menor de 4 años, al que le sea de aplicación el “mínimo por descendiente” podrán deducirse el 30% de lo satisfecho por tal concepto a la persona empleada del hogar, con el límite de 322 euros o 100% de determinados gastos en Escuelas, Centros y Guarderías Infantiles de la Comunidad de Castilla y León, con el límite de 1.320 euros, siempre y cuando cumplan con determinados requisitos.

A parte de los beneficios fiscales expuestos en los párrafos anteriores, es necesario mencionar que Navarra y País Vasco, ambas CCAA no pertenecientes al denominado Territorio Fiscal Común, han tomado otras medidas para fomentar la contratación de personal doméstico.

Navarra

En el marco del Plan Anticrisis, el Gobierno de Navarra ha aprobado una serie de medidas con el fin de reactivar la actividad económica y el empleo, entre la que destaca la Orden Foral 130/2011, por la que se convocan ayudas para personas que residan en la Comunidad Foral de Navarra que contraten a personas para trabajar en el servicio doméstico y/o en el acompañamiento de menores, mayores o dependientes moderados, con el fin de facilitar la conciliación de la vida familiar, profesional y personal de las familias contratantes e incrementar el empleo en el sector de servicios de proximidad. Por esta norma, se conceden ayudas a las familias para la contratación, con efectos retroactivos al 1 de diciembre de 2010, de una o más personas que trabajen en el hogar y que suponga un alta nueva en la Seguridad Social (Régimen Especial de Empleados de Hogar). Esta medida subvenciona el 20% del coste laboral (con un tope de 180 euros al mes) de la persona

que se contrate para trabajar en el servicio doméstico y/o en el acompañamiento de menores, personas mayores o dependientes moderados. La persona contratada no podrá tener relación de parentesco con el/la empleador/a hasta el segundo grado, ni haber tenido un contrato previo con la persona que solicita la ayuda.

Por otra parte se exige que los/las destinatarios/as sean residentes en Navarra, que contraten y den de alta a su empleado/a en el Régimen Especial de la Seguridad Social de Empleados de Hogar con una duración mínima de 18 horas semanales (72 horas mensuales).

País Vasco

El Decreto 177/2010, sobre ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral justifica la contratación de personas trabajadoras para el cuidado de hijos e hijas menores “como medida de conciliación, como creación y de legalización de empleo en un sector con elevadas tasas de trabajo sumergido”.

Las ayudas consisten en una subvención de las cotizaciones a la Seguridad Social correspondientes al Régimen Especial de Empleadas de Hogar para familias cuya renta no supere los 28.000 euros anuales siendo reducida al 75% si su renta es superior.

6.- Incentivos fiscales para reducir el trabajo informal en el servicio doméstico

Como se ha expuesto en páginas anteriores, diversos países de la Unión Europea han tomado desde hace algunos años medidas para la consolidación del sector del trabajo remunerado en los hogares. En general, todas ellas consisten en la financiación pública de las cotizaciones y/o de los costes laborales en la contratación de personal, siendo el beneficio fiscal el ins-

trumento mayoritariamente utilizado para ello, bien bajo la forma de una deducción de la cuota o como un crédito de impuestos (*tax credit*).

Es incuestionable que en Francia las ayudas a los “services à la personne”, que en un principio fueron creados en 1953 como ayuda a las familias con dificultades y, posteriormente en 1962, ampliado para la atención en el hogar a los menores y a las personas mayores, han demostrado su eficacia como instrumento de creación de empleo y en la reducción del trabajo informal. Igualmente, otros países como Finlandia, Suecia, Dinamarca y Alemania han seguido sus pasos, persiguiendo el mismo objetivo de reducción del sector informal y fomento del empleo.

6.1.- Los gastos fiscales como instrumento de política social.

Los “gastos fiscales”, que en España también reciben el nombre de “beneficios fiscales”, lo constituyen un conjunto de incentivos fiscales orientados al logro de determinados objetivos de política económica y social que benefician a una determinada actividad o grupo de contribuyentes.

La opción de utilizar los gastos fiscales como instrumento de política social del cuidado ha sido muy criticada en todos los países citados, incluido Francia, por considerar que beneficia a las personas económicamente más favorecidas pues son las que utilizan en mayor medida el servicio doméstico (Carbonier, 2009). En Suecia, el apoyo al sector doméstico ha sido percibido por sus críticos como una grave quiebra del Estado de Bienestar al alejarse de la tradicional provisión de los servicios públicos con carácter universal (Kvist *et al.*, 2009).

Por nuestra parte, y a pesar de considerar a los gastos fiscales como un instrumento de política social y económica regresivo en comparación con la provisión de servicios públicos, dada la situación económica actual de nues-

tro país en el que la reducción del déficit público es un objetivo prioritario, el recurso a la política fiscal puede estar justificada como una herramienta para el fomento y creación de empleo formal o para la reducción del trabajo informal, siempre y cuando su aplicación sea considerada como transitoria pues, como apunta la OCDE (1983), los gastos fiscales resultan populares entre ciertos votantes y pueden ser un camino adecuado para ayudar a los gobiernos para mantener los límites del presupuesto al ser registrado como pérdida de recaudación en lugar de aumento del gasto. Pero, por otra parte, la falta de revisión periódica del beneficio puede ser contemplada como una forma de preservar en el tiempo una ayuda a la que los contribuyentes se acostumbran y terminan por no percibir su existencia.

El uso de los gastos fiscales como instrumento de política social ha sido avalado e incentivado por organismos internacionales, como la Organización Internacional de Trabajo (OIT) en el Convenio número 156, adoptado en el año 1981 y en la Recomendación asociada número 165, subrayando que los problemas de los/las trabajadores/as con responsabilidades familiares afectan a la sociedad en su conjunto y, por consiguiente, han de reflejarse en el diseño de las políticas nacionales. Esta Recomendación, en su apartado VI sobre Seguridad Social, alienta el desarrollo de instrumentos propios de la política fiscal, es decir gastos fiscales, como herramientas adecuadas en el ámbito de las políticas públicas por lo que muchos gobiernos encuentran en los gastos fiscales un complemento o sustituto para llevar a cabo sus políticas sociales propuestas en sus programas gubernamentales.

La mayor crítica que se puede hacer a los gastos fiscales es que sólo benefician a aquellos ciudadanos y ciudadanas con capacidad económica suficiente para tributar, en detrimento de los/las que no la poseen. Por otra parte, la aminoración de ingresos públicos dificulta la obtención de financiación suficiente del sector público para la consecución de los servicios sociales de guardería y cuidado de las personas enfermas y/o dependientes, imprescindibles para aquellos/as ciudadanos/as con escasos recursos económicos.

Surge, por tanto una interesante polémica entre gastos fiscales versus gastos sociales que adquiere de este modo carta de naturaleza con la consideración por parte de algunos/as de que los gastos inherentes al cuidado de hijos e hijas, personas ancianas y enfermas sean deducibles en la imposición personal sobre la renta en mayor o menor medida o en su totalidad, y la provisión de estos servicios se lleve a efecto con carácter privado, a través de la familia o el mercado (modelo liberal o corporativo de Estado de Bienestar); y, por otra parte, destaca la defensa de quienes abogan por que el sector público facilite con carácter general los servicios de atención necesarios para el cuidado y atención de las personas a lo largo del ciclo vital y/o realice transferencias monetarias compensatorias (modelo nórdico de Estado de Bienestar).

Otra crítica que soportan los gastos fiscales es que presentan una mayor opacidad, aunque afectan al presupuesto de la misma manera que los gastos directos pero, a diferencia de éstos, una vez aprobados pasan a formar parte de las leyes tributarias, por lo que su efecto económico y/o social permanece a lo largo del tiempo hasta su posterior modificación o supresión, mientras que los gastos directos deben ser aprobados en los presupuestos.

Otra gran duda que suscitan los gastos fiscales al compararlos con los gastos directos se refiere a su eficacia y eficiencia; es decir, cuál de ellos logra mejor el objetivo para el que se ha creado y con un mejor aprovechamiento de los recursos. Efectivamente, resulta imposible garantizar que el aumento de la renta disponible proporcionada por el gasto fiscal se utilice en la consecución del objetivo para el que fue creado. Además, la OCDE considera que son menos transparentes que los gastos directos, lo que hace más difícil el control del gasto, especialmente en aquellos países que no revisan los beneficios de una forma regular (OECD 1983).

6.2.- Medidas propuestas

Una vez descritas las medidas de política fiscal, social y de empleo llevadas a cabo en los países del ámbito de la Unión Europea para mejorar el cuidado de personas a la par que promover el empleo y reducir el trabajo informal en el mismo y de exponer de manera sucinta la crítica a los gastos fiscales cuyo recurso en estos tiempos de reducción del gasto público puede ser que lo justifique, se presentan las siguientes medidas encaminadas a mejorar las condiciones del sector:

- Deducción o crédito impuestos equivalente a un porcentaje del coste real del servicio domestico por cada nueva contratación, y subvención del 100% de la cotización a la Seguridad Social del/de la empleado/a doméstico/a.

Objetivo: reducir el trabajo informal en el sector del servicio doméstico.

- Deducción del 100% de las cuotas de la Seguridad Social para los/as trabajadores/as autónomas/os del servicio doméstico.

Objetivo: reducir el trabajo informal en el sector del servicio doméstico.

- Sustitución del mínimo por discapacidad del IRPF por una deducción en cuota o por un crédito de impuestos (*tax credit*).

Objetivo: promover el empleo en el servicio de cuidado a personas con discapacidad.

- Fomentar la profesionalización del sector, impulsando la creación del trabajo autónomo, empresas, cooperativas, asociaciones etc. mediante:

- Disminución del 5% el Impuesto sobre Sociedades para las personas jurídicas que presten servicios a domicilio (para los/las autónomos/as, deducción del 100% de las cuotas de la Seguridad Social).
- IVA reducido para estos servicios

Objetivo: promover el empleo en las actividades domésticas y de cuidado personal.

En relación con esta propuesta, es necesario recordar que en las entrevistas realizadas para este estudio a mujeres que ejercen su actividad en el servicio doméstico, queda patente la opción de trabajadoras autónomas no parece contemplarse como la más adecuada.

- Reducir el trabajo informal de cuidado profesional a la dependencia
 - Promoviendo la visualización del trabajo informal de cuidado en los hogares
 - Haciendo el trabajo de estos/as empleados/as más rentable mediante el incremento de la reducción por trabajo dependiente en el IRPF y/o reduciendo el primer tramo de la tarifa del IRPF.

Objetivo: reducir el trabajo informal en el sector del servicio doméstico.

6.2.1.- Metodología

En primer lugar, es necesario calcular el número de personas afectadas por el incentivo fiscal para estimar, a continuación, el coste recaudatorio de la

medida por lo cual resulta imprescindible conocer la remuneración media percibida por los trabajadores y trabajadoras en el sector.

Ante la carencia de datos sobre los salarios reales abonados en el trabajo doméstico, a todas luces superiores al salario mínimo interprofesional fijado para 2011 en 4,5 €/hora para el sector, se ha optado por utilizar la tabla de salarios publicada por varias asociaciones dedicadas a la protección de las trabajadoras inmigrantes, entre las que se encuentran Cruz Roja y Cáritas¹⁷. Por otro lado, la EPA proporciona datos sobre “ocupados por número de horas efectivas trabajadas en la semana en el empleo principal, sexo y rama de actividad”, lo que permite conocer una distribución de asalariadas y asalariados por horas trabajadas en la rama 97 del CNAE (*Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico y como productores de bienes y servicios para uso propio*), como se reproduce en el cuadro siguiente:

Ocupados por número de horas efectivas trabajadas en la semana
(Miles de personas)

	Total	Número de horas trabajadas a la semana					
		1 a 9	10 a 19	20 a 29	30 a 39	40 a 49	50 o más
Ambos sexos	729,6	88,5	111,5	139,5	74,2	196,8	52,8
Varones	65,3	2,2	5,3	6,1	4,5	40,2	4,3
Mujeres	664,3	86,4	106,1	133,4	69,7	156,6	48,5

Fuente: EPA, Ocupados por número de horas efectivas trabajadas en la semana en el empleo principal, sexo y rama de actividad

Hasta el año 2011 inclusive habría que prescindir de los trabajadores y las trabajadoras discontinuos/as que trabajasen menos de 72 horas al mes y de los/las continuos/as que no lleguen a trabajar 80 horas al mes, por no estar obligados/as a registrarse, de acuerdo con la normativa vigente en el mo-

¹⁷ Tabla salarial del servicio doméstico para el año 2011
<http://inmawa.files.wordpress.com/2011/02/tablaeh2011.pdf>

mento de redactar este trabajo. Por otra parte, los datos registrados por la EPA no permiten distinguir las horas trabajadas por los/as trabajadores/as continuos/as de los/las discontinuos/as, por lo que se ha optado por incluir exclusivamente los/las continuos, es decir por los/las que trabajen más de 20 horas semanales, lo que sobreestimaría muy ligeramente el salario medio calculado. Situación que cambiará a partir del año 2012 en virtud de la Ley 27/2011¹⁸ cuya Disposición adicional trigésimo novena regula la integración del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar en el Régimen General obligando a cotizar desde la primera hora trabajada, según una nueva tabla de cotización (véase el apartado “Del Régimen Especial de las Empleadas de Hogar al Régimen General” de este trabajo).

De acuerdo con la tabla de salarios medios publicada por las ONGs citada anteriormente, los salarios mensuales correspondientes a la media de cada tramo horario del cuadro anterior es la siguiente.

Salarios (euros/mes) correspondientes a las horas efectivas trabajadas en la semana (media de cada tramo)

<u>1 a 9</u> (media 5h)	<u>10 a 19</u> (media 15h)	<u>20 a 29</u> (media 25h)	<u>30 a 39</u> (media 35h)	<u>40 a 49</u> (media 45h)	<u>50 o más</u> (media 55h)
202,00	370,00	414,00	604,00	781,00	800,00

Para el último tramo horario (50 o más horas trabajadas) se ha tomado como media 55 horas (como si el tramo fuera de 50 a 60 horas) pues se estima que habrá muy pocas trabajadoras que hagan jornadas superiores a 60 horas semanales.

Si llamamos matriz A al conjunto del número de ocupados de ambos sexos

$$[A] = [88,5 \quad 111,5 \quad 139,5 \quad 74,2 \quad 196,8 \quad 52,8]$$

¹⁸ Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

y B a la matriz de los salarios mensuales

$$[B] = [202,00 \ 370,00 \ 414,00 \ 604,00 \ 781,00 \ 800,00]$$

El salario medio mensual será

$$\sum(a_i \times b_i) / n$$

Siendo n el número de personas que trabajan

De esta forma el salario medio anual, teniendo en cuenta que se devenga dos medias pagas al año será

$$\sum(a_i \times b_i) * 13 / n$$

Cuyo resultado es 9.906 euros anuales.

Desde la perspectiva del/la empleador/a, al importe del salario hay que incrementarlo en el coste de la Seguridad Social a su cargo, de acuerdo con los valores recogidos en la tabla de cotizaciones de la disposición trigésima novena de la Ley 27/2011 citada anteriormente.

Para la estimación del coste anual de las cotizaciones a la Seguridad Social a cargo del/la empleador/a se utiliza la misma metodología que para el cálculo del salario medio expuesta en los párrafos anteriores, sustituyendo los valores de la matriz [B] por las cotizaciones de la tabla citada de la Ley 27/2011 que correspondan a los salarios mensuales de la matriz [A], obteniéndose una cotización media anual de 1.768 euros. Por tanto, el coste laboral medio anual de un/una empleado/a de hogar resulta ser 11.674 euros.

Respecto al importe de las cotizaciones a cargo del/la trabajador/a se sigue la misma metodología que la anterior con la única diferencia que la matriz [B] debe contener los valores de las cotizaciones a cargo del/la trabajador/a. Realizados los cálculos pertinentes, se obtiene una cotización media de 357 euros.

Por otra parte, la estimación de la pérdida recaudatoria del incentivo fiscal propuesto se realiza mediante técnicas de microsimulación se basa en la muestra del IRPF 2007 denominada *Muestra IRPF 2007 IEF-AEAT, declarantes* que ofrece más de un millón de registros elaborada por el Instituto de Estudios Fiscales y la Agencia Estatal de Administración Tributaria, cuyos datos son los más recientes disponibles en el momento de realizar este trabajo.

6.2.2. Propuesta 1:

Estimación del coste recaudatorio de una deducción en la cuota del IRPF por nueva contratación de un/a trabajador/a doméstico/a procedente del sector informal.

Siguiendo el modelo francés, en el que la contratación de servicio doméstico para trabajar en las diversas actividades del hogar, cuidado de niños y en la ayuda a domicilio de personas mayores y minusválidas, etc., es financiada mediante un crédito de impuestos del 50% de los costes, se propone una medida similar para el fomento de la contratación de aquellos/as trabajadores/as del sector que no estén dados de alta en la Seguridad. Con esta medida se persigue incentivar las cotizaciones y reducir el trabajo informal en el sector, por lo que no debe ser una medida de carácter permanente sino temporal limitado a tres o cinco años consecutivos condicionado al mantenimiento del empleo durante ese período. Debe tenerse en cuenta que el re-

sultado de las simulaciones presentadas en este estudio corresponde al coste anual de la propuesta.

En primer lugar, es preciso recordar que la medida es una deducción en cuota y no un crédito de impuestos. La diferencia entre una y otra consiste en que, en el segundo caso cuando no hay cuota suficiente para aplicar a la totalidad de la deducción, la diferencia se abona en metálico al contribuyente, mientras que en el primer caso se pierde.

A continuación se simulan los efectos de una deducción en cuota con las siguientes características:

- Porcentaje de la deducción: 50% de los costes anuales laborales (salario y cotizaciones a la Seguridad Social).
- Límite máximo de la deducción: 2.500 euros.
- Vigencia: el año de contratación más dos o cuatro ejercicios fiscales siguientes.

Requisitos: El/la trabajador/a no debe haber estado dado/a de alta en la Seguridad Social con anterioridad y se ha de mantener el empleo durante tres o cinco años (con el/la mismo/a u diferente trabajador/a).

En la estimación del gasto fiscal total hay que diferenciar dos cálculos:

- a).- Coste recaudatorio de la contratación de personal por contribuyentes con cuota suficiente para deducir el 100% del beneficio fiscal, es decir 2.500 euros.

b).- Coste recaudatorio de los contribuyentes con cuota insuficiente para deducir la totalidad.

Es preciso señalar que la estimación realizada gravita sobre el sector informal del servicio doméstico, es decir sobre el conjunto de trabajadores y trabajadoras que no cotizan a la Seguridad Social pese a existir la obligación de hacerlo. En consecuencia, el máximo coste recaudatorio se obtendría en el caso que la totalidad de estas personas pasasen del mercado informal al formal.

Para su cuantificación se utiliza la cifra anteriormente calculada de trabajadores/as informales situada entre 170.000 y 180.000, aproximadamente (véase el apartado: “El trabajo formal e informal en el servicio doméstico en España y su evolución durante la crisis”). A esta cantidad habría que restarle los ingresos procedentes de las cotizaciones a la Seguridad Social del/la empleador/a y del/la trabajador/a, generados por las nuevas contrataciones.

Mediante una microsimulación con los datos de la *Muestra IRPF 2007 IEF-AEAT, de declarantes* se obtiene a través del cálculo correspondiente que: el 35,4% (6.622.945 de un total de 18.702.870) de las declaraciones cumple con la condición de tener una cuota superior a 2.500 €; el 36,7% (es decir 6.868.490) tiene una cuota positiva pero inferior a esa cantidad; y el 27,9% restante declara tener cuota igual a cero:

	<u>Número</u>	<u>Porcentaje</u>
Declaraciones con Cuota igual o mayor de 2.500€	6.622.947	35,4%
Declaraciones con Cuota positiva inferior a 2.500€	6.868.490	36,7%
Declaraciones con Cuota cero	5.211.439	27,9%
Total declaraciones:	18.702.876	100,0%

Si todos los contribuyentes que contratasen un/a trabajador/a formaran parte del primer grupo de declarantes del cuadro anterior, es decir que presentan declaraciones con cuota igual o mayor de 2.500€, el cálculo del coste máxi-

mo para la Hacienda Pública se obtendría, simplemente, multiplicando el número total de trabajadores y trabajadoras por la deducción límite de 2.500€, lo que arrojaría una pérdida de 450 millones de euros. Al no ser esto posible, debe suponerse que las personas serán contratadas por contribuyentes con cuotas fiscales inferiores al límite de la deducción.

Mediante microsimulación se obtiene que el conjunto de contribuyentes del primer grupo viene aportando al IRPF 57.815,09 millones de euros, y se estima que este grupo podría contratar a unas 88.362 personas con un coste recaudatorio de 220,91 millones de euros¹⁹. Los declarantes del segundo grupo presentan en su conjunto una cuota total de 7.745,17 millones de euros con una media por declarante de 1.127,64 euros. Es obvio que los 91.638 empleadores de este grupo no se podrían aplicar la totalidad de la deducción que les corresponde, debido a la insuficiencia de su cuota. En estas circunstancias, el coste recaudatorio calculado por microsimulación sería de 103,33 millones de euros. Por tanto, la disminución de la recaudación total se estima en 324,24 millones de euros, lo que representa un 0,5% de la recaudación proporcionada por el IRPF.

Es posible modificar los parámetros de la deducción (porcentaje, tope máximo, etc.) en la simulación, lo que admite estimar el coste recaudatorio de otras alternativas. Así, por ejemplo, si el valor máximo de la deducción se aumenta hasta 5.000 euros, la distribución de las declaraciones afectadas por esta deducción y su coste recaudatorio, sería la siguiente:

	<u>Número</u>	<u>Porcentaje</u>
Declaraciones con Cuota igual o mayor de 5.000€	3.421.454	18,3%
Declaraciones con Cuota positiva inferior a 5.000€	10.069.983	53,8%
Declaraciones con Cuota cero	5.211.439	27,9%
Total declaraciones:	18.702.876	100,0%

¹⁹ Asumiendo que el colectivo se reparte proporcionalmente al número de declarantes de cada grupo.

Del cuadro anterior se desprende que en las declaraciones con cuota igual o superior a 5.000 euros se perderían 228,24 millones de euros y en las declaraciones con cuota inferior a esta cuantía, la pérdida sería de 258,02 millones de euros. En total, la deducción reduciría la recaudación por IRPF en 486,26 millones de euros.

Las simulaciones anteriores muestran que conforme aumenta la deducción disminuye el número de declaraciones con cuota suficiente para su aplicación total. Además habría que considerar a quienes presentan cuota cero por efecto de otras deducciones y/o por obtener unos ingresos reducidos, quedan al margen de la obligación de declarar y permanecen totalmente al margen de los beneficios fiscales.

Es evidente que la deducción resultará tanto más atractiva, y en consecuencia más efectiva, cuanto más elevada sea pues cubrirá en mayor medida los costes laborales incurridos al contratar un/a nuevo/a trabajador/a. En contrapartida, la pérdida para el Tesoro Público aumentará, como se ha puesto de manifiesto en las dos simulaciones anteriores.

6.2.3. Propuesta 2:

Sustitución del mínimo por discapacidad de personas mayores de 65 años por una deducción o crédito de impuestos (*tax credit*) por contratación de personal.

En esta ocasión se propone, de forma opcional para el/la contribuyente, sustituir el mínimo por discapacidad contemplado en el artículo 60.1 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, por una deducción cuando el/la declarante supere los 65 años y padezca un grado de minusvalía igual o superior al 33 por ciento y contrate a una persona como ayuda domiciliaria. El objetivo de esta medida es fomentar la contratación de trabajadores/as que presten cuidados personales rutinarios en domicilios particulares y ayuden en actividades de la vida diaria a personas que requieren este tipo de asistencia debido su discapacidad.

La cuantía de la deducción o del crédito de impuestos que sustituya al mínimo por discapacidad debe ser tal que atraiga al mayor número de contribuyentes a contratar a terceras personas. Lógicamente será efectivo siempre y cuando el ahorro de impuestos cubra un porcentaje significativo de los costes de contratación y supere la reducción de impuestos que proporciona el actual mínimo por discapacidad. Con ello se obtendría una mayor tasa de ocupación, se reduciría el sector informal del mercado del servicio doméstico y se mejoraría la equidad del impuesto sobre la Renta. No obstante, hay que recordar que según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las personas ocupadas sin permiso de residencia constituyen un problema diferente ya que su visibilidad sólo sería factible mediante modificaciones legislativas propias de esta materia.

Para el ejercicio de 2011 la Ley de Presupuestos del Estado fija el mínimo por discapacidad del/la contribuyente en 2.316 euros anuales cuando se trate de una persona con discapacidad y 7.038 euros anuales cuando acredite un grado de minusvalía igual o superior al 65 por ciento. Dichos mínimos se aumentan, en concepto de gastos de asistencia, en 2.316 euros anuales si se justifica la necesidad de ayuda de terceras personas o movilidad reducida, o padecer un grado de minusvalía igual o superior al 65 por ciento.

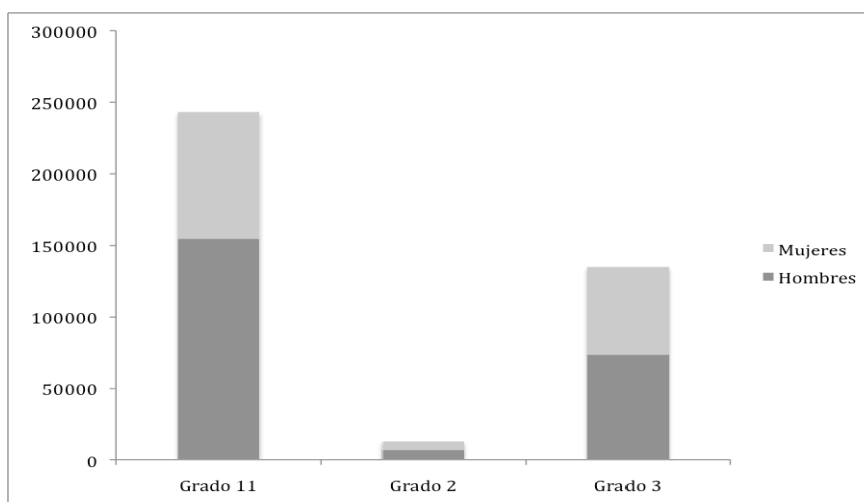
A partir del año 2007, como consecuencia de la reforma del IRPF por la Ley 35/2006²⁰, los mínimos personales, por descendientes, ascendentes y discapacidad mejoran desde la perspectiva de la equidad impositiva al dejar de actuar como reducciones de la base imponible y convertirse en algo similar a las deducciones de la cuota cuya cuantía se calcula mediante la aplicación de la escala general del impuesto a los mínimos personales, familiares y por dependencia²¹. Con esta reforma se rompe el criterio implantado, desde el año 1999, de mínimos personales y familiares que reducen la base imponible y se vuelve, en cierto modo, a las tradicionales deducciones de la cuota.

Los datos fiscales nos muestran que en 2007, últimos disponibles, 390.629 declarantes del IRPF eran personas mayores de 65 años con minusvalía superior al 33%, de las cuales 242.844 tenían una discapacidad comprendida entre el 33% y el 65% (grado 1); 12.825 sufrían discapacidad entre 33% y 65% y necesitaban ayuda de terceras personas (grado 2); y el resto, 134.960, acreditaron tener minusvalía superior al 65% (grado 3), como muestra el gráfico siguiente.

²⁰ Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las Leyes de los impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio.

²¹ Por ejemplo, un mínimo de 6.000 euros equivale a una deducción en cuota de $6.000 \times 24\% = 1.440$ euros. Si el importe del mínimo supera el primer tramo de la escala (actualmente el 24%), el exceso se deduce al 28% (segundo tramo de la escala), y así sucesivamente.

Número de declarantes del IRPF mayores de 65 años con minusvalía

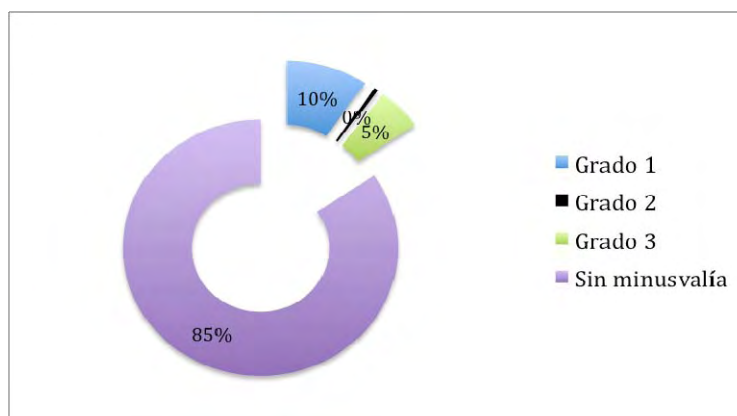


	<u>Hombres</u>	<u>Mujeres</u>	<u>Total</u>
Grado 1	154524	88320	242844
Grado 2	7008	5817	12825
Grado 3	73479	61481	134960
Total	235011	155618	390629

Fuente: elaboración propia por simulación de *Muestra IRPF 2007 IEF-AEAT, declarantes*

Si tenemos en cuenta que el número total de declarantes mayores de 65 años (con y sin discapacidad) ascendía a 2.523.228, la proporción de estos con minusvalías era la siguiente:

Declarantes del IRPF mayores de 65 años, según su grado de minusvalía



Fuente: elaboración propia por simulación de *Muestra IRPF 2007 IEF-AEAT, declarantes*

Teniendo en cuenta los datos anteriores, se han realizado las estimaciones del coste recaudatorio en el caso de sustituir el mínimo por discapacidad por una deducción de la cuota (propuesta 2.1) y por un crédito de impuestos (propuesta 2.2) que se exponen a continuación.

Propuesta 2.1.

Sustitución del mínimo por discapacidad por una deducción.

En este caso, se propone que quien contribuya por el IRPF pueda optar por sustituir el mínimo por discapacidad actualmente en vigor por una deducción en cuota de acuerdo con su grado de minusvalía:

- Deducción del 40% de los costes laborales con un máximo de 1.100 euros, si el grado de discapacidad es igual o superior al 33% e inferior al 65% (grado 1);
- Deducción del 50% con un máximo de 2.200 € cuando además de tener una discapacidad entre el 33% y el 65% y se acredite la necesidad de ayuda de terceras personas o se tenga movilidad reducida (grado 2);
- Deducción del 50% con un máximo de 4.400 € cuando la discapacidad sea superior a 65% (grado 3).

El beneficio fiscal de estas deducciones es superior al generado por los mínimos por discapacidad aprobados en los Presupuestos Generales del Estado para el año 2011, que reducen la cuota del IRPF en 555,84 €, 1.111,68 € y 2.244,96 € cuando el grado de discapacidad es de 1, 2 y 3 respectivamente²².

²² Si la suma de los mínimos personal, familiares y por discapacidad no superan los 17.707,20 €. El exceso sobre esta cifra tiene una reducción de la cuota del 28% de dicho exceso (frente al 24% de los primeros 17.707,20 €)

La medida propuesta se puede complementar con un incremento de la deducción de 1.000€, 2.000€ o 3.000€ adicionales, por una sola vez, en caso de nueva contratación y con el compromiso del mantenimiento del empleo durante tres años, siempre y cuando no se lleve a cabo la sustitución de un/a trabajador/a por otro/a. Ello sería un aliciente adicional para reducir el volumen de la contratación informal.

La disminución de la recaudación en el IRPF como consecuencia de estas deducciones se ha estimado para cada grupo de personas mayores de 65 años con discapacidad declarada, clasificados según el grado de la misma, mediante un proceso de microsimulación a partir de la *Muestra IRPF 2007 IEF-AEAT, declarantes del IRPF*.

Una vez identificados en la muestra los/las declarantes que padecen minusvalía, el primer paso consiste en calcular, a partir de la cuota declarada (c), la cuota que tendría cada uno/a de ellos/ellas como consecuencia de renunciar al mínimo por discapacidad (“nueva cuota”, nc).

A continuación, en cada registro anterior se resta de la cuota previamente calculada (nc) la deducción por dependencia propuesta (d), teniendo en cuenta que el importe de ésta no puede superar la cuota calculada (nc).

De esta manera se obtiene el importe total de la cuota del impuesto declarada ($\sum c$), la cuota incrementada al suprimir el mínimo por discapacidad ($\sum nc$) y la cuota resultante de aplicar la deducción propuesta ($\sum [nc-d]$).

Por lo que el coste recaudatorio (R) sería:

$$R = (\sum c) - \sum [nc-d]$$

Los resultados de la microsimulación, desglosados por el grado de minusvalía de quienes declaran se adjuntan a continuación:

<u>Nivel de discapacidad</u>	<u>Variación de la Recaudación</u>
Grado 1	-58,18
Grado 2	-5,18
Grado 3	-66,86
Total	-130,22

La pérdida de recaudación, por una cuantía de 130,22 millones de euros, es el resultado de dos causas netamente diferenciadas. La primera debida al aumento de la recaudación originado por la supresión del mínimo por discapacidad que incrementaría los ingresos en 452,22 millones de euros. Y, la segunda, como consecuencia de la implantación de la nueva deducción que reduciría la recaudación en 582,44 millones de euros.

Propuesta 2.2.:

Sustitución del mínimo por discapacidad por un crédito de impuestos (*tax credit*).

Esta propuesta es similar a la anterior aunque difiere la naturaleza del beneficio fiscal respecto a la usual deducción en cuota. Ello es así porque permite (a quienes presentan una cuota insuficiente para aplicarse la totalidad de la deducción) percibir una transferencia económica por el importe de la cuantía no compensada en el impuesto. Sin duda es más equitativo pues todos/as los/as contribuyentes perciben idéntica cuantía ya sea como una reducción del impuesto o mediante transferencia económica directa. Además, ofrece la ventaja adicional de aliviar la gestión de la Ley 39/2006, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia (LAPAD), en los caso en que se solicita prestación económica para que el cuidado lo efectúe un miembro de la familia (véase la sección primera de este estudio), como contrapartida, conllevaría un mayor coste recaudatorio.

De esta manera, quien contribuye puede optar por sustituir el mínimo por discapacidad de las personas mayores de 65 años, actualmente en vigor, por uno de los diferentes créditos de impuestos propuestos a continuación:

- Crédito de impuestos del 40% de los costes laborales con un máximo de 1.100 euros, cuando el grado de discapacidad padecido se encuentre comprendido entre el 33% y el 65% (grado 1);
- Crédito de impuestos del 50% con un máximo de 2.200 € cuando además de tener una discapacidad entre el 33% y el 65% se acredite necesitar ayuda de terceras personas o se tenga movilidad reducida (grado 2);

- Crédito de impuestos del 50% con un máximo de 4.400 € cuando la discapacidad sea superior a 65% (grado 3).

La metodología seguida para la estimación del coste de esta medida es idéntica a la desarrollada en los párrafos anteriores (propuesta 2.1), con la única salvedad que en esta ocasión se contabilizan valores negativos de [nc-d], correspondientes a las cuantías percibidas como transferencia directa.

Realizada la microsimulación, los resultados obtenidos en este supuesto son los siguientes:

	Declarantes que reciben <u>transferen- cias</u>	Declarantes que no reciben <u>transferen- cias</u>	Variación de la <u>Recaudación (Mil.€)</u>
Grado 1	146.402	96.442	-132,14
Grado 2	9.290	3.534	-13,95
Grado 3	113.423	21.537	-290,84
Total	269.115	12.1513	-436,93

En el cuadro anterior, se muestra el número de declarantes del IRPF, clasificados según su grado de dependencia, diferenciando aquellos/as contribuyentes que podrían recibir transferencias directas, por no alcanzar su cuota tributaria cuantía suficiente para beneficiarse de la reducción impositiva (columna 1); así como quienes declaran una cuota de suficiente cuantía para desgravarse, que, en consecuencia, no obtendrían transferencia directa alguna (columna 2). El efecto recaudatorio global se ofrece, en millones de euros, en la tercera columna.

La pérdida recaudatoria es significativamente superior al estimado para la propuesta 2.1 anterior (más de tres veces) como consecuencia de las transferencias monetarias que conlleva. Como era de esperar, los declarantes con una discapacidad superior al 65% (grado 3) son los que reciben mayor

cuantía (en transferencias directas), con una media de 1.974,73 € y una dispersión entre 1 € y 4.399 €, lo que determina el elevado coste recaudatorio. En los grupos 1 y 2, la media del importe a transferir es de 505,18 € y 944,03 € respectivamente y la pérdida de ingresos para el Tesoro Público ascendería a 132,14 y 13,95 millones de euros. Sumando todos supondría un desembolso global para el Tesoro Público de 436,93 millones de euros.

6.2.4. Propuesta 3:

Sustitución del mínimo por ascendientes por una deducción o crédito de impuestos (*tax credit*) por contratación de personal.

Debe recordarse que el artículo 60.2 de la Ley 25/2006 del IRPF otorga un beneficio fiscal -de la misma cuantía que el mínimo por discapacidad citado anteriormente- a todos/as los/las contribuyentes que convivan con sus ascendientes minusválidos/as, siempre y cuando los ingresos del/de la ascendiente no superen 8.000 euros anuales.

Analizando los datos de la muestra de declarantes del IRPF nos encontramos en el año 2007 con 74.182 declaraciones en las que se afirma convivir con un ascendiente en las circunstancias arriba señaladas, y 1.639 con dos ascendientes, lo que arroja un total de 75.821 ascendientes con minusvalías.

De estos 75.821 ascendientes con minusvalía, e ingresos inferiores a 8.000 € anuales, 32.632 padecen una dependencia superior al 33% e inferior a 65% (grado 1); 4.382 entre 33% y 65% que precisan además ayuda de otras personas (grado 2); y 38.807 superior al 65% (grado 3), Véase el cuadro adjunto a continuación.

<u>Minusvalía</u>	<u>Nº de ascendientes</u>
Grado 1	32.632
Grado 2	4.382
Grado 3	38.807
Total	75.821

A continuación, siguiendo la metodología expuesta con anterioridad, se exponen los resultados de la microsimulación de sustituir el mínimo por ascendientes del IRPF por:

1. Una deducción en cuota
2. Un crédito de impuestos

Propuesta 3.1:

Sustitución del mínimo por ascendiente con discapacidad por una deducción en cuota.

Como en las propuestas anteriores se pretende ampliar la opción del/la declarante para sustituir el mínimo por ascendiente, actualmente en vigor, por cualquiera de las deducciones siguientes:

- Deducción del 40% de los costes laborales con un máximo de 1.100 euros, si el grado de discapacidad estuviera entre el 33% y el 65% (grado 1);
- Deducción del 50% con un máximo de 2.200 € cuando además de tener una discapacidad entre el 33% y el 65% se acredite necesitar ayuda de terceras personas o se tenga movilidad reducida (grado 2);
- Deducción del 50% con un máximo de 4.400 € cuando la discapacidad sea superior a 65% (grado 3).

De los resultados de la microsimulación, se desprende que, en el caso de optar por una deducción en lugar del mínimo exento, la pérdida de recaudación ascendería a 46,30 millones de euros, cuyo desglose, según el grado de minusvalía se recoge en el cuadro siguiente:

Pérdida de recaudación (millones de euros)

Nivel de dependencia	Variación de la <u>Recaudación</u>
Grado 1	-11,81
Grado 2	-2,95
Grado 3	-31,54
Total	-46,30

Es evidente que el coste más elevado corresponde a la pérdida de recaudación proveniente de aquellas declaraciones de contribuyentes que conviven con ascendientes con un grado de dependencia superior al 65%. Este resultado se origina tanto por la elevada cuantía de la deducción como por la elevada proporción de ascendientes con minusvalía de grado 3 (38.807) respecto del total (75.821), que supone una proporción superior al 50%.

Propuesta 3.2:

Sustitución del mínimo por ascendiente con discapacidad por un crédito de impuestos (*tax credit*).

Se propone que el/la contribuyente pueda optar por sustituir el mínimo por ascendiente actual por cualquiera de los créditos de impuestos señalados a continuación:

- Crédito de impuestos por una cuantía del 40% del total de los costes laborales, hasta un máximo de 1.100 euros, cuando el grado de discapacidad del/de la ascendiente se encuentre entre el 33% y el 65% (grado 1);
- Crédito de impuestos por una cuantía del 50% del total de los costes laborales, hasta un máximo de 2.200 € cuando, además de padecer el/la ascendiente una discapacidad entre el 33% y el 65%, se acredite

te la necesidad de ayuda de terceras personas y/o tenga movilidad reducida (grado 2);

- Crédito de impuestos por una cuantía del 50% del total de los costes laborales, hasta un máximo de 4.400 € cuando la discapacidad padecida por el/la ascendiente sea superior a 65% (grado 3).

Realizada la microsimulación para el conjunto de contribuyentes que declaren convivir con algún ascendiente con ingresos inferiores a 8.000 euros anuales, se han obtenido los siguientes resultados:

	Declarantes que reciben <u>transferen-</u> <u>cias</u>	Declarantes que no reciben <u>transferen-</u> <u>cias</u>	Variación de la <u>Recaudación (Mil.€)</u>
Grado 1	12.706	19.926	-17,75
Grado 2	2.122	2.260	-4,77
Grado 3	29.156	9.651	-83,63
Total	43.984	31.837	-106,15

Los datos de la tabla anterior ponen de relieve la existencia de un mayor número de contribuyentes que, con la medida propuesta, tendrían derecho a percibir una transferencia directa (43.984) frente a quienes se beneficiarían exclusivamente de una deducción en cuota (31.837). De los primeros, tres de cada cuatro (29.156 frente a 9.651) conviven con ascendientes que padecen una minusvalía superior al 65%, constatándose que la mayor parte de la pérdida recaudatoria de la medida propuesta (106,15 millones de euros) la proporciona este grupo de contribuyentes (83,63 millones de euros).

6.2.5. Propuesta 4:

Para reducir el trabajo informal de cuidado profesional a la dependencia.

Esta propuesta no es más que una aplicación de las recomendaciones de organismos internacionales (OCDE 2005, 2008), y de diversos estudios (Immervoll, 2007), en el sentido de “hacer el trabajo rentable” mediante la reducción de la presión fiscal del IRPF y de las contribuciones a la seguridad social (ambas constituyen la denominada “cuña fiscal” (Fuentes Quintana) de quienes solo perciben rentas medias y bajas (OECD 2005). Recomendación no seguida en nuestro país, como muestra la tabla adjunta, que recoge la evolución de la carga fiscal sobre las rentas laborales del año 2000 al 2005, en algunos países de la Unión Europea :

Tipo medio efectivo de un trabajador/a a tiempo completo para diferentes niveles salariales. Años 2000 y 2005

(Impuesto personal y contribuciones a la Seguridad Social)

	2000			2005		
	SM	2/3 AW	AW	SM	2/3 AW	AW
Bélgica	23.5%	35.8%	43.0%	18.8%	34.8%	41.9%
Dinamarca	40.8%	44.1%		38.7%	40.8%	
Irlanda	8.3%	11.1%	20.3%	3.8%	7.9%	15.3%
Italia		23.7%	28.2%		22.4%	27.3%
Luxemburgo	17.0%	23.5%	30.1%	15.7%	20.7%	27.3%
Holanda	28.0%	32.6%	33.2%	23.8%	31.9%	32.5%
Portugal	12.2%	17.3%	22.4%	11.0%	15.6%	21.2%
España	6.4%	14.7%	19.8%	6.4%	15.8%	20.2%
Suecia		31.7%	33.7%		29.2%	31.3%

AW: salario medio
SM: salario mínimo

Fuente: Tomado de Immervoll 2007, p. 10.

Sorprende apreciar cómo España ha seguido el camino contrario a muchos países de nuestro entorno económico, y ha elevado la presión fiscal de quie-

nes percibían salarios medios o bajos (2/3 y 1 del salario medio de un trabajador/a de la industria, AW²³), mientras otros países lograban disminuirla.

“Dada la considerable carga fiscal incluso en los niveles inferiores de salarios, las medidas de política impositiva pueden ejercer un significativo impacto en la renta neta de los trabajadores de reducidos ingresos. Es más, la comparación entre distintos países muestra que la tributación media de un/a trabajador/a de reducidos ingresos ha disminuido desde el año 2000 y que el número de países que han adoptado reducciones fiscales para estos niveles de ingresos ha crecido. Estas reducciones incrementan los ingresos netos de los/las trabajadores/as con salarios mínimos teniendo en cuenta que los empleadores no pueden reducir el salario mínimo. Teniendo en consideración que los/las trabajadores/as de baja cualificación tienden a responder más fácilmente a los incentivos económicos para el empleo que aquellos/as con posibilidades de obtener mayores salarios, estas políticas resultan igualmente potencialmente efectivas para aumentar la oferta laboral” (Immervoll, 2007)

Cabe señalar, que por ejemplo, Bélgica perpetró, como afirma Immervoll, una reducción de la cuña fiscal para los trabajadores de menor cualificación, acompañada de un aumento en el salario mínimo, por debajo de la inflación, logrando así incrementar su renta neta a la par que mantener los costes laborales (Immervoll, 2007). Sin embargo, lo ocurrido en España parece difícil de entender, pues ¿cómo se puede explicar que habiendo reducido, en el año 2003, el tipo marginal mínimo un 3%, pasando del 18% al 15%, pudiera

²³El término “salario medio” (Average Wage, AW) usado por la OCDE se refiere al salario medio de un/a trabajador/a de la industria. Para España, la OCDE lo situaba en 20.439 euros brutos en 2005, 21.093 en 2006 (OECD 2006) y 21.721 en 2007 (OCDE, 2008).

incrementarse la carga fiscal a las remuneraciones bajas y medias, como explicita el cuadro anterior?

La respuesta debe hallarse en los efectos de la inflación y las subidas salariales nominales, no corregidas en el impuesto. Pues el IRPF español, de 2000 al 2005, no contempló el proceso inflacionario hasta el último año, deflactando entonces la escala de gravamen en un 2%, cuando el incremento salarial nominal acumulado del 2000 al 2005, para quienes percibían una remuneración media (AW), resultó ser, según la OCDE, del 19,4%, con una inflación del 19,8%, por lo que su salario real se redujo.

Ante esta situación, cabe considerar que tanto la disminución del tipo marginal mínimo de 2003 como la tarifa deflactada, solo en 2005, fueron insuficientes para contener la subida de la presión fiscal de quienes percibían remuneraciones medias o bajas, en consecuencia, se elevó ligeramente su tipo medio del IRPF pasando de 19,8 a 20,2. Solo las personas exentas de tributación por la baja cuantía de sus ingresos permanecieron sin cambios, es decir quienes percibían el salario mínimo interprofesional (SMI), que exclusivamente, seguían afrontando el pago de las cotizaciones a la Seguridad Social (6,4%). Situación que lejos de mejorar con la reforma del IRPF de 2006 promulgada en la Ley 35/2006 ha supuesto un nuevo revés al modificar la tarifa del impuesto y elevar el primer tramo del 18% al 24%. (Villota, 2011a)

La visualización de la asimétrica participación laboral de mujeres y hombres, plasmada en sus rendimientos laborales, y, representada gráficamente mediante la función de densidad, es posible gracias a la publicación de los datos fiscales²⁴ del Territorio Fiscal Común (la totalidad de las Comunidades

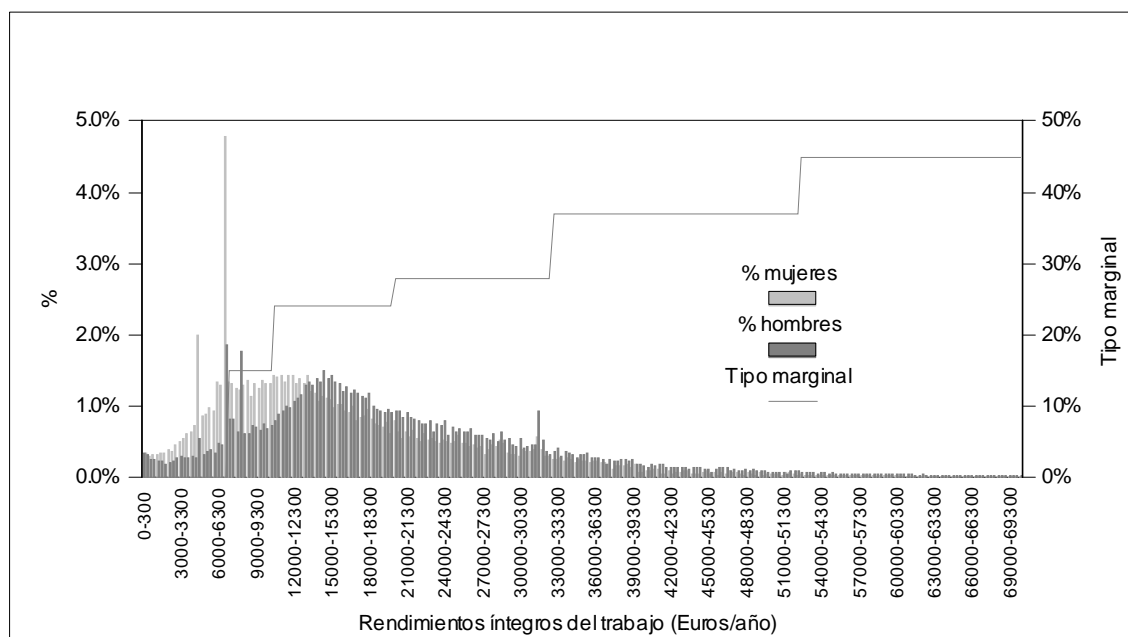
²⁴ La explotación de las extensas bases de datos tributarios nos permiten acercarnos al conocimiento de la asimétrica participación de mujeres y hombres en el mercado laboral y el efecto del impuesto personal sobre unas y otros. Así, los datos proporcionados por el modelo 190, "Declaración Anual de Retenciones e Ingresos a Cuenta sobre Rendimientos del Trabajo", impreso normalizado de obligado cumpli-

Autónomas, excepto País Vasco y Navarra) por el Instituto de Estudios Fiscales y la Agencia Estatal de Administración Tributaria.

La curva que representa los rendimientos declarados por las mujeres (trazo gris claro del gráfico expuesto a continuación) se sitúa por encima de la masculina (trazo gris oscuro) para los salarios inferiores a 13.200 € (con la excepción del máximo masculino situado en el intervalo 7.800-8.100 €), pero a partir de esta cuantía no vuelve a sobrepasarla, con excepción de algunos tramos aislados. Para niveles salariales superiores, la línea que refleja los salarios masculinos sobrepasa a la que refleja los salarios femeninos. La lectura de esta representación gráfica pone de relieve que las mujeres perciben, proporcionalmente y en valores absolutos, salarios inferiores a los masculinos. Si sobre este diagrama se superponen los distintos tipos marginales del IRPF, se puede observar, de forma inmediata, el impacto real de la escala de gravamen sobre quienes declaran ingresos íntegros del trabajo. Visualizándose así el impacto real de los tipos marginales sobre los diferentes niveles de renta, lo que permite comprobar de forma fehaciente sus efectos (Villota, 2008, 2011b, 2011c).

miento en el que todos los empleadores sin excepción han de declarar anualmente a la Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT) las retenciones efectuadas a sus empleados/as y asalariados/as, constituyen una fuente fundamental para el análisis. La ventaja de estos datos estadísticos radica en que son datos reales, no estimaciones cuya explotación se ha realizado procesando la totalidad de los salarios de trabajadores y trabajadoras por lo que carecen de errores de estimación. La primeras explotaciones de estos datos fiscales fueron llevadas a cabo en los trabajos dirigidos por F. Melis bajo el nombre de “Empleo, Salarios y Pensiones en las Fuentes Tributarias” y publicados por el Instituto de Estudios Fiscales (IEF) desde 1992 hasta 1996 pero la restricción de la divulgación de las estadísticas fiscales desde ese año forzó la desaparición de las mismas. Hubo que esperar cerca de diez años a que la propia AEAT retomase la iniciativa y publicara nuevas estadísticas, entre las que figura “Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias”, heredera de la iniciada por el IEF, pero con diferencias sustanciales que dificultan su análisis desde la perspectiva de género. Por otra parte, la recuperación por parte del IEF del Panel de IRPF y la disponibilidad de una muestra del IRPF (desagregados por el sexo del/de la declarante) puesta a disposición de los investigadores no se ha conseguido hasta el año 2005 (disponibles desde el ejercicio fiscal de 2002).

Al observar la concentración femenina existente en las rentas más bajas y la de los varones en las medias y altas, se puede afirmar que cualquier modificación impositiva que altere el primer tramo de la escala de gravamen impactará en mayor medida sobre las mujeres, por lo que su disminución provocará un alivio de su presión fiscal; mientras que cambios en los tramos medios o altos afectarán fundamentalmente a los varones.



Fuente: elaboración propia a partir de *Muestra IRPF 2006 IEF-AEAT, declarantes*

Número de liquidaciones con rendimientos de trabajo afectados por los distintos tipos marginales de la tarifa del IRPF 2006²⁵

Tipo marginal	Mujeres	Hombres	% mujeres	% hombres	Salario bruto
0,00%	1258515	863168	19,7%	8,9%	de 0 a 6690
15,00%	992627	935952	15,6%	9,6%	de 6691 a 10500
24,00%	2211684	3582729	34,7%	36,9%	de 10501 a 20100
28,00%	1282477	2638132	20,1%	27,2%	de 20101 a 32700
37,00%	513301	1178526	8,0%	12,1%	de 32701 a 52500
45,00%	119155	509269	1,9%	5,2%	de 52501 en Adelante
Total	6377759	9707776	100,0%	100,0%	

Fuente: elaboración propia a partir de *Muestra IRPF 2006 IEF-AEAT, declarantes*.

²⁵ *Muestra IRPF 2006 IEF-AEAT, declarantes*, última disponible cuando se elaboró este gráfico

El cuadro anterior permite conocer que el 19,7% de las mujeres con rendimientos del trabajo no quedan sujetas al impuesto (suponiendo que estos ingresos sean los únicos percibidos por estas contribuyentes). Además si estas mujeres optasen por la tributación conjunta familiar, sus ingresos quedarían sometidos al tipo marginal de su cónyuge, es decir, como mínimo al 15%, que a partir del año 2007 por la Ley 35/2006 se ha elevado al 24%, a lo que hay que añadir el 6,4% como pago de la cotización a la Seguridad Social. Sin duda, la cuña fiscal (constituida por la suma de impuestos más cotizaciones) afectará tanto a quienes ingresen por primera vez en el mercado laboral como a quienes se reincorporen de nuevo al mismo, lo que supone afrontar el mayor salto en la escala de gravamen y la aparición de lo que se conoce con el nombre de trampa de la inactividad. Trampa que ha venido afectando en mayor proporción a las mujeres por encontrarse en mayor medida dedicadas a tiempo completo a la realización de trabajo doméstico, cuidado infantil, de personas mayores, etc., como ponen de relieve las estadísticas sobre el uso del tiempo (INE 2007). En segundo lugar, en la distribución de quienes declaran, en concepto de IRPF, se constata una mayor proporción femenina en el tramo siguiente, sujetos al tipo mínimo del impuesto, 15%, que desde 2007 es del 24%. Por contra, en los tramos superiores de renta, los varones son más numerosos tanto en valores absolutos como relativos. Del cuadro anterior se desprende que la proporción de declaraciones femeninas que no sobrepasan el tramo del 15%, (35,3% = 19,7+15,6) duplica la masculina 17,5% (8,9+9,6).

Por consiguiente, se puede afirmar que dada la configuración actual del mercado de trabajo, las variaciones en el tipo marginal mínimo del IRPF incidirán, mayoritariamente, sobre las personas con rentas laborales más bajas (mujeres), mientras que la alteración de los restantes tipos marginales influirá, en mayor medida, en los varones. Como consecuencia, toda reforma impositiva que implique la reducción de los tipos marginales más elevados de la escala de gravamen, generará un marcado impacto de género, benefi-

ciendo claramente a los varones; y viceversa, toda modificación del impuesto que disminuya el tipo mínimo afectará positivamente a una mayor proporción de mujeres que de varones, reduciendo su carga impositiva e incentivando su permanencia en el mercado laboral.

En resumen, la ampliación del mínimo exento y/o la reducción del primer tramo de la escala de gravamen afectarán favorablemente, y, en mayor proporción, a las mujeres que a los hombres, mientras que las variaciones en los tipos marginales siguientes ocurrirá a la inversa; de tal manera que, por ejemplo, reducir el tipo máximo favorecerá fundamentalmente a los varones, perceptores en mayor número y proporción de rentas elevadas.

Como se ha visto en páginas anteriores, el trabajo informal realizado en los hogares abarca una gran diversidad de actividades. Si bien es verdad que el trabajo de las empleadas de hogar es el más significativo, existen otra serie de servicios remunerados realizados en el hogar que presentan un elevado grado de informalidad, como son la asistencia a personas durante unas horas a la semana o al mes. Hay que resaltar que la Ley 39/2006 de Autonomía Personal ha sido muy positiva en este sentido gracias a la creación del denominado Servicio a Domicilio del artículo 23, que abarca las actividades relacionadas con la atención de las necesidades domésticas: limpieza, lavado, cocina y otras más sesgadas a la atención personal, para el normal desarrollo de la vida diaria.

Ahora bien, hay que señalar que todavía permanecen multitud de servicios prestados por distintos/as profesionales como ATS, enfermeros/as, auxiliares de enfermería, fisioterapeutas, etc. que cuando se prestan en el hogar con carácter más o menos esporádicos, por personas registradas en la Seguridad Social como autónomos o empleados/as, su remuneración queda al margen de la fiscalidad.

A continuación se presentan una serie de propuestas que tienen como objetivo reducir la opacidad fiscal de este trabajo informal, mediante la utilización de instrumentos que incentiven su visibilidad.

Para ello, por un lado se incentiva al/la empleador/a a través de ayudas que fomenten la contratación laboral (conforme al modelo francés) y, por otro se hace más rentable el trabajo de el/la empleado/a, mediante una fiscalidad más beneficiosa para las rentas reducidas (OCDE).

Siguiendo el modelo francés, expuesto en páginas anteriores, se debe incentivar al empleador/a para que aflore el trabajo invisible mediante la concesión de una reducción fiscal proporcional al coste del servicio en el impuesto personal sobre la renta a la par que se exige la justificación del pago del servicio recibido. Este modelo, desde la perspectiva de fomento del empleo y reducción de las bolsas de trabajo informal en el sector doméstico, ha gozado de un reconocimiento indiscutible. Y, conforme a las recomendaciones de los organismos internacionales, como la OCDE, se debe reducir la cuña fiscal para los ingresos procedentes del trabajo sujetos al primer tramo de la tarifa impositiva. Subsumiendo ambos puntos, se proponen las siguientes medidas:

- Para el/la empleador/a: concesión de una deducción en el IRPF por el importe del 50% del coste de los servicios recibidos en el domicilio con un máximo de 5.000 € anuales, sujeto a justificación documental según las normas del impuesto y exigencia de cotización a la seguridad social
- Para el/la trabajador/a: incremento de la reducción por trabajo del artículo 20 del IRPF del 20% de los ingresos obtenidos en la prestación de los servicios. y/o reducción del tipo impositivo del primer tramo de la tarifa del IRPF. También podrían tratarse estos ingresos obtenidos como rentas parcialmente exentas de forma similar a las que existen

en el actual IRPF que, por ejemplo, cuando se exonera de tributación el 50% (o el 100% bajo determinadas circunstancias) de las rentas procedentes del alquiler de vivienda.

Con estas propuestas se lograría, por un lado, desincentivar la contratación de trabajadores/as procedentes del sector informal y, por otro, hacer más rentable el trabajo de estas personas. Como conclusión, el interés de ambas partes por permanecer en el sector informal se reducirá.

7.- Conclusiones

Este estudio intenta llamar la atención el diferente comportamiento observado en la contratación creciente en el sector doméstico, durante los últimos años, en países como España e Italia en comparación con aquellos que, dentro del modelo nórdico de Estado de Bienestar (Suecia, Finlandia y Dinamarca en la UE), este sector ha sido y continúa siendo marginal.

Dentro de la clasificación del Estado de Bienestar Mediterráneo, España, al igual que Italia, dedican proporcionalmente escasos fondos públicos al cuidado infantil-familiar en comparación con distintos países de la UE e incluso, de la OCDE. Los gastos fiscales también se han incrementado aunque el conjunto constituido por transferencias económicas, deducciones fiscales y servicios públicos, sigue siendo insuficiente, como evidencia su análisis comparativo.

El cambio demográfico con el envejecimiento de la población ha aumentado de forma exponencial la necesidad de trabajo de cuidado por lo que muchos gobiernos se han visto obligados a no seguir permaneciendo al margen de esta realidad social. El giro español del año 2006, con la aprobación parlamentaria de la Ley 39/2006 de Autonomía Personal y Apoyo a la Dependencia, es un ejemplo de este viraje y marca un hito en nuestra política social al considerar el derecho al cuidado como un derecho subjetivo.

Los primeros años de la crisis han mostrado un comportamiento diferenciado de este sector económico con relación al conjunto de la actividad económica. Su consolidación exige una mayor atención por parte de quienes detentan responsabilidades de Gobierno en aras de su progresiva profesionalización.

La reducción del sector informal dentro del sector doméstico se encuentra fuertemente interrelacionado con el diseño de la política migratoria. Cambios legislativos recientes como el del año 2005 en materia de extranjería han

dejado su impronta en el sector, como en el caso de Italia, para fechas más recientes. Las autoridades deben ser sensibles a esta realidad y reconocer el apoyo prestado por la mano de obra inmigrante en estas tareas, fundamentalmente femenina. El Convenio de la OIT, del año 2011, para intensificar la profesionalización del sector doméstico debe marcar la pauta a seguir en el futuro en la regulación de la contratación de inmigrantes.

Las políticas de empleo no pueden diseñarse al margen de las necesidades sociales relacionadas con la educación infantil y el cuidado de personas mayores y discapacitadas. El abandono del mercado de trabajo por estas razones puede significar una pérdida de eficiencia económica muy costosa.

El impacto de la crisis económica en el empleo doméstico, no disminuyó el empleo durante los primeros años pero ocasionó un endurecimiento de las condiciones de trabajo. Muchas de las trabajadoras, bien por desconocimiento o porque las circunstancias no se lo permiten, no pueden negociar nuevas condiciones contractuales debido a las dificultades provocadas por la crisis.

La política fiscal, a través de la imposición sobre la renta debe hacer atractivo el empleo para que trabajar resulte “rentable” en los niveles más bajos de renta, como viene recomendando la UE desde la Cumbre de Lisboa a través de las directrices para la elaboración de los Planes Nacionales de Acción para el Empleo a los países miembros. Asimismo, la OCDE constantemente ha indicado la misma pauta de acción a los gobiernos a través de sus informes y estudios. El caso de Bélgica es digno de mencionarse pues llevó a cabo una reducción de la cuña fiscal para los trabajadores de menor cualificación, acompañada de un aumento en el salario mínimo, por debajo de la inflación, logrando de esta manera, durante el primer quinquenio del siglo XXI incrementar su renta neta a la par que mantener los costes laborales.

El uso de los gastos fiscales como instrumento de política social ha sido avalado e incentivado por organismos internacionales, como la Organización Internacional de Trabajo (OIT), subrayando que los problemas de los/las trabajadores/as con responsabilidades familiares afectan a la sociedad en su conjunto y, por consiguiente, deben quedar reflejados en el diseño de las políticas públicas. Institución que también alienta el desarrollo de los gastos fiscales como herramientas adecuadas en el ámbito de las políticas públicas. Por ello, muchos gobiernos encuentran en los beneficios fiscales un complemento o sustituto para llevar a cabo su política social y económica.

Los gastos fiscales han sufrido una fuerte crítica desde la perspectiva de la equidad social pues sólo benefician a aquellos ciudadanos y ciudadanas con capacidad económica suficiente para tributar, en detrimento de los/las que no la poseen. Además, presentan una mayor opacidad que los gastos directos (servicios públicos) aunque afectan al presupuesto de igual manera. Una vez aprobados pasan a formar parte de las leyes tributarias, por lo que su efecto económico y/o social permanece a lo largo del tiempo hasta su modificación o supresión, por ello “acostumbran” a los contribuyentes a su beneficio y se olvida el objetivo de su implantación.

Francia ha desarrollado un conjunto de ayudas a favor de las familias y de las parejas de hecho registradas que acaparan una parte importante de su política social con especial énfasis en los beneficios fiscales. Estas ayudas se han plasmado en tres formas distintas: reduciendo el coste de los servicios prestados en los hogares mediante gastos fiscales y reducciones en las cotizaciones sociales; con subvenciones públicas a ciertos colectivos (personas con minusvalía y menores, etc.); y mediante la regulación de la contratación de personal en el sector doméstico.

El modelo francés, sin duda, ha afectado positivamente en la profesionalización y la visibilización del sector informal de cuidado para mayores y niños, mientras que en el caso español, la aplicación práctica de la Ley 39/2006 ha

distorsionado *el espíritu* de la misma al acudir al cuidado familiar de forma habitual en lugar de excepcional, como contempla el artículo 14, consolidando el modelo de cuidado familiar tradicional. La constatación de este hecho se pone de manifiesto al comprobar son las mujeres las que en una proporción muy elevada lo efectúan y que, además, más del 50% de las cuidadoras/as tienen menos de 50 años, según se desprende de los datos estadísticos presentados por el INSERSO.

Varios países de la Unión Europea han puesto en marcha instrumentos diversos para la consolidación y reducción del sector informal en el trabajo doméstico. En general, han sufragado total o parcialmente la financiación de las cotizaciones y/o los costes laborales, originados por la contratación de personal doméstico, e implantado una deducción en la cuota del impuesto personal sobre la renta o un crédito de impuestos (*tax credit*).

La política fiscal, como corolario de lo dicho en párrafos anteriores, constituye una herramienta útil para el fomento y creación de empleo o para la reducción del trabajo informal, siempre y cuando su aplicación tenga carácter transitorio. Por último, comentar algo que no puede ser pasado por alto y es la creciente utilización de los gastos fiscales observada en el ámbito de la OCDE. Su aceptación progresiva es consecuencia de la fuerte tendencia imperante, desde la década de los años ochenta con las políticas neoliberales- conservadoras de Reagan y Thatcher, hacia la disminución de la presión fiscal, fundamentalmente en la imposición personal sobre la renta (Villota, 2011a).

8.- Sugerencias y propuestas

Sugerencias de las entrevistadas

El trabajo de S. Parella, *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación* (2003), pone de manifiesto como la externalización del trabajo reproductivo genera nuevas ocupaciones que se caracterizan por la precariedad, el desprestigio social y los bajos salarios. Es más, asegura que la progresiva concentración de mujeres inmigrantes en los “servicios de proximidad” pone de manifiesto un proceso de triple discriminación laboral, consecuencia de la interrelación de variables como la clase social, el género y el grupo étnico (y nosotros también añadiríamos la edad). Con objeto de subsanar esta situación las informantes proponen desarrollar varias líneas de acción para regularizar el empleo en el hogar y manifiestan:

La oportunidad de explorar nuevas estrategias respecto a lo que podría denominarse “la cuestión de contingentes”. En este sentido, aseguran que sería positivo implantar medidas que faciliten que las mujeres que van a trabajar como empleadas de hogar vengan con contratos desde los países de origen y/o que los contratos se tramitasen a través de organismo público como el Instituto Nacional de Empleo (INEM).

La necesidad de regular la actividad de las agencias intermediarias (con ánimo de lucro) para evitar una mayor precarización del sector. En este sentido, declaran que en ocasiones algunas agencias (nexo entre empleadoras y empleadas de hogar) no manifiestan interés en el cumplimiento de la ley ni en la defensa de los derechos sociales. Defienden que se promueva su carácter público y que se ejerza un mayor control a través de inspectores/as de trabajo.

La conveniencia de promover algún tipo de ayudas y/o subvenciones a las familias que tengan alguna empleada de hogar, con objeto de que las empleadas de hogar puedan adquirir los mismos derechos, condiciones y estabilidad laboral que el resto de los trabajadores/as.

Las mujeres inmigrantes que trabajan como empleadas de hogar son mano de obra barata, a menudo en el contexto de una economía sumergida, que constituye una garantía de sostenibilidad del Estado de Bienestar en España. A través de su trabajo colaboran al ahorro en la prestación de servicios sociales que de otro modo debería proporcionar el Estado (por ejemplo en términos de atención a menores, personas dependientes y mayores). Así mismo, en un contexto globalizado, estas mujeres de países del Sur están ayudando a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres de países del Norte, a expensas de experimentar dificultades para conciliar su propia vida y su trabajo. En consecuencia, las informantes demandan una clara voluntad política que implique el reconocimiento de la contribución de su trabajo al Estado de Bienestar y a la calidad de vida de la sociedad española.

Asociaciones como SEDOAC, que lleva a cabo una estrategia activa de reivindicaciones para mejorar las condiciones laborales de este colectivo, sugiere algunas cuestiones que consideramos interesante recordar: ¿Por qué no se hacen inspecciones de trabajo en el interior de las familias para ver lo que está pasando? ¿Por qué los sindicatos no defienden las demandas de las mujeres que trabajan en el sector? ¿Cómo se pueden defender los derechos de un colectivo que mantiene una relación laboral tan “especial” con la familia empleadora?

Propuestas de política fiscal

Las propuestas que se plantean en este trabajo se han obtenido en la observación empírica de las medidas imperantes en otros países de la Unión Eu-

ropea. Se constituyen en dos aspectos fundamentales: uno centrado en la política impositiva, fundamentalmente en el diseño de la estructura del IRPF y en la concesión de beneficios fiscales y otro, relacionado con el anterior, pero para ejecutar a través de la política de fomento del empleo que, mediante a través de la concesión de subvenciones totales o parciales a las cuotas de la Seguridad Social, incentive la contratación en el sector doméstico. A continuación, se procede de forma muy somera a su enumeración:

Se propone la implantación de una deducción (así como de un crédito de impuesto) equivalente a un porcentaje del coste real del servicio doméstico por cada nueva contratación así como una subvención del 100% de la cotización a la Seguridad Social de la persona contratada, con el objetivo reducir el trabajo informal en el sector del servicio doméstico,

Se contempla la sustitución, de forma opcional para el/la contribuyente, del mínimo por discapacidad del IRPF por una deducción en la cuota que cubra el 40% o el 50% de los gastos inherentes a la contratación de personal, con un tope máximo que varía según el grado de discapacidad. También se estudia el impacto de un crédito de impuestos en lugar de la deducción cuyo coste recaudatorio es muy superior pero no deja al margen a la población más necesitada.

Se plantea sustituir el mínimo por ascendientes con discapacidad del IRPF, de forma análoga a la propuesta anterior, por una deducción en cuota y un crédito de impuestos por un importe del 40% o 50% de los costes de contratación cuando el/la contribuyente conviva con algún/a ascendiente discapacitado/a cuyos ingresos anuales sean inferiores a 8.000 euros.

Se propone una deducción al empleador/a por el importe del 50% del coste de los servicios recibidos en el domicilio y, a el/la trabajador/a, con el fin de que su trabajo le resulte más “rentable”, se le ofrece una bonificación en el impuesto personal mediante el aumento de la denominada *reducción de tra-*

bajo del IRPF, la disminución del tipo impositivo del primer tramo de la tarifa del impuesto y/o la reducción de la tributación de los ingresos procedentes de la prestación de servicios en el hogar.

9.- Bibliografía

- Abarracín, D. (2002) *Domestic Work Examined*. Observatorio Europeo de Relaciones Laborales On-line. Consultado 17 abril
- Bettio, F. and Plantenga, J. (2004) "Comparing care regimes in Europe". *Feminist Economics*, vol 10, Num. 1
- Borderías, C. (1991) "Las mujeres, autoras de sus trayectorias personales y familiares a través del servicio doméstico" en *Historia y Fuente Oral*, n. 6, p.105-121.
- Bradshaw, J., Ditch, J., Holmes, H. and Whiteford, P. (1993) *Support for Children: A comparison of arrangements in fifteen countries*, Department of Social Security Research Report 21, London: HMSO.
- Cabo, G. de et alter (2005) *La presencia de las mujeres en el empleo irregular (con especial mención a las empleadas de hogar)*. Serie Observatorio nº 4. Instituto de la mujer.
- Cachón, L. (1995) "Los nuevos yacimientos de empleo en España: una (primera) visión general", *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, n. 29-30, pp. 124-141.
- Calleman, Catharina (2010). *Stockholm Institute for Scandinavian Law 1957-2010* <http://www.scandinavianlaw.se/pdf/50-23.pdf>
- Capel, R.M. (1992) "El sufragio femenino en la Segunda Republica Española", Dirección General de la Mujer, Comunidad de Madrid.
- Carbonier, Clément (2009) "Réduction et crédit d'impôt pour l'emploi d'un salarié à domicile, conséquences incitatives et redistributives". *Économie et Statistique* N° 427-428, 2009
- Carmichael, F., Connell, G., Hulme, C., y Sheppard, S. (2008): "¿Quién Cuida y a qué Coste? El Compromiso entre el Cuidado no Remunerado y el Empleo", en Villota de, P. (ed.) *Conciliación de la Vida Profesional y Familiar*. Madrid: Síntesis. Pp. 27-110.
- Carrasco, C. (1989) "La valoración del trabajo doméstico: un enfoque reproductivo" en F. Caillavet (dir.) *Economía del trabajo femenino, sector mercantil y no mercantil*. Madrid: IMU.

- Carrasco, C. (2000) Medición y valoración del trabajo familiar doméstico. Propuesta de una EPA alternativa (1988-2000). Universidad de Barcelona. Instituto de la Mujer.
http://www.inmujer.migualdad.es/mujer/mujeres/estud_inves/2000/487p.pdf
- Carrasco, C. (2001): "La Sostenibilidad de la Vida Humana: ¿Un Asunto de Mujeres?", en *Mujeres y Trabajo: Cambios Impostergables*, Porto Alegre: OXFAM GB, Veraz Comunicac ao, 11-49.
<http://alainet.org/publica/mujtra/mujeres-trabajo.pdf> (Consultado 10/10/2010).
- Centro de Estudios Económicos Tomillo (2004) 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.
- CERC (2008), Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion social, Paris, *Les services à la personne*. Rapport n° 8
- CES, Consejo Económico y Social (2006) «Panorama sociolaboral de la mujer en España», Boletín n° 43, primer trimestre 2006
- CES, Consejo Económico y Social (2009) «El empleo de la rama de hogares en la crisis: cuestionando algunos tópicos», *Cauces 010* Otoño 2009
- Colectivo IOÉ (1990) *El servicio doméstico en España. Entre el trabajo invisible y la economía sumergida*. Informe de Investigación. JOCE. Madrid.
- Colectivo IOÉ (1990) *Trabajadoras extranjeras de servicio doméstico en Madrid, España*. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.
- Colectivo IOÉ (2001) *Mujer, Inmigración y Trabajo: El Servicio Doméstico y otras Ocupaciones*. IMSERSO, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Comisión Europea (1993) *Crecimiento, competitividad, empleo - Retos y pistas para entrar en el siglo XXI* - Libro Blanco. COM(93) 700, diciembre de 1993, Bruselas. http://europa.eu/documentation/official-docs/white-papers/index_es.htm

Comisión Europea (2008), *Implementation of the Barcelona objectives concerning childcare facilities for pre-school-age children*. COM (2008) 598. Bruselas.

Consejo Económico y Social (CES) (2006) Panorama sociolaboral de la mujer en España. Las empleadas de hogar. Boletín elaborado por el Área de Estudios y Análisis, Primer trimestre, n. 43.

Consejo Económico y Social (CES) (2009) El empleo de la rama de hogares en la crisis: cuestionando algunos tópicos. Observatorio de Relaciones Laborales, Revista CAUCES, n. 10, otoño 2009.

<http://www.ces.es/publicaciones.jsp?tipoPublicacion=6&refreshData=S>

De Cabo, G., González, A., Roces, P. y Muñoz, S. (2004) La presencia de las mujeres en el empleo irregular (con especial atención a las empleadas de hogar). Centro de Estudios Económicos Tomillo, S.L.

Díaz Pereda, Yolanda (2001). *¿PROGRESO ECONÓMICO SIGNIFICA EVOLUCIÓN HACIA LA IGUALDAD DE GÉNERO? Una Aproximación Sobre la Inmigración de Mujeres a la Comunidad de Madrid*. Tesis Doctoral dirigida por Paloma de Villota. Universidad Complutense de Madrid.

Durán, M. A. (1986) La jornada interminable. Barcelona: Icaria.

Durán, M. A. (1988) De puertas adentro. Madrid: Instituto de la Mujer.

Durán, M. A. (1998) "El trabajo invisible en las cuentas de la nación" en P. de Villota (ed.) Las mujeres y la ciudadanía en el umbral del siglo XXI. Madrid: Editorial Complutense.

Esping-Andersen, G. (1990): *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Polity Press.

Eurofound (2009): *Tax credit for domestic help, Finland*

<http://www.eurofound.europa.eu/areas/labourmarket/tackling/cases/fi004.htm> Actualización 26 Junio, 2009

Federación de Mujeres Progresistas (2008) Informe sobre la situación de la mujeres en los sectores más feminizados, Departamento de Empleo y Formación. <http://www.mujeresprogresistas.es/sectoresfeminizados.pdf>

Federación de Mujeres Progresistas. Guía sobre los derechos laborales como empleada.

http://www.mujeresprogresistas.es/derechos_laborales_como_empleada.pdf

Fernández Enguita, M. (1989) “La degradación del trabajo doméstico” en F. Caillavet (coord.) Economía del trabajo femenino, sector mercantil y no mercantil. Madrid: IMU.

<http://www.inmujer.es/documentacion/Documentos/DE0271.pdf>

Gálvez Muñoz, L., Rodríguez Modroño, P., & Domínguez Serrano, M. (2011), “Total work by gender in Mediterranean countries: an unsustainable and unequal system” en Addis, E., Degrave, F., Eriksen, J. & de Villota, P., *Gender and Public Policies in Europe*, Londres, Ashgate. pp. 77-105

Gregorio, C. (1999) “Los movimientos migratorios del Sur al Norte como procesos de género” en Villota, P. *Globalización y género*, Editorial Síntesis, pp. 259 a 288. Madrid

Gregorio, C. y Agrela, B. (eds.) (2002). *Mujeres de un Solo Mundo: Globalización y Multiculturalismo*. Granada: Universidad de Granada

Immervoll, Herwig and Barber, David (2007a), *Can parents afford to work? Childcare costs, tax-benefits policies and work incentives*. OECD SOCIAL, EMPLOYMENT AND MIGRATION WORKING PAPERS No. 31, DELSA/ELSA/WD/SEM(2005)10, Paris

Immervoll, Herwig (2007b) *Minimum Wages, Minimum Labour Costs and the Tax Treatment of Low-Wage Employment*. Discussion Paper No. 2555 January 2007, IZA

Informe del Gobierno para la evaluación de la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia (2001). IMSERSO, Madrid

<http://www.imsersomayores.csic.es/documentacion/biblioteca/registro.htm?id=58236>

INE (2007) *Encuesta de empleo del tiempo*. <http://www.ine.es/revistas/cifraine/0407.pdf>

IWAK, Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (2011) *Creating Formal Employment Relationships in the Domestic Services Sector: Successful*

Strategies. Frankfurt am Main. <http://www.iwak-Frankfurt.de/documents/brochure/april2011.pdf>

Izquierdo, M.J. et al. (1988) La desigualdad de las mujeres en el uso del tiempo. Madrid: Instituto de la Mujer.

Nijn, Trudie, y Kremer, Monique (1997). "Gender and the caring dimension of welfare states: toward inclusive citizenship", *Social Politics* 4 (3): 328-361.

Kostova Karaboytcheva, M. (2006) Una evaluación del último proceso de regularización de trabajadores extranjeros en España (febrero-mayo de 2005). Un año después. Documento de Trabajo (DT) 15/2006. http://www.realinstitutoelcano.org/documentos/252/252_Kostova_Regularizacion_Extranjeros_Espana.pdf

Kvist, Elin, Carbin, Maria & Harjunen, Hannele (2009) *Domestic services or maid?—Discourses on gender equality, work and integration in Nordic policy debate*. Paper presented at the QUING (Quality in Gender Equality and Politics) conference, Budapest, Hungary, 2–3 October. http://www.quing.eu/files/WHY/kvist_carbin_harjunen.pdf

LABORSTA (2008) <http://www.apkn.org/lrp/online-resources/resource-directory/laborsta>

Lewis, Jane (2001). "The decline of the male breadwinner model: implications for the work and care", *Social Politics* 8 (2): 152-169.

Morel, Nathalie (2007) "From subsidiarity to "free choice": child- and elderly-care policy reforms in France, Belgium, Germany and the Netherlands", *Social Policy & Administration*, Vol. 41, nº6, 2007, pp.618-637.

Observatorio Navarro de Empleo (2009) Servicios domésticos y servicios personales en el hogar. SNE.

OECD (1983): *Tax expenditures: a review of the issues and country practices*. CFA (83)1 Report by Working Party no. 2

OECD (1984), *Tax Expenditures: A Review of Issues and Country Practices*, OECD, Paris.

OECD (2005), *Employment Outlook 2005*, Paris

OECD (2006), *Taxing Wages 2004-2005*, Paris

OECD (2008), *Taxing Wages 2006-2007*, Paris

- OIT (2010) Oficina Internacional del Trabajo (2008).99ª Sesión (2010) de la Conferencia Internacional del trabajo. Ginebra: OIT. Consultado 21 abril 2010, en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_090361.pdf
- OIT (2001), Texto de la Recomendación sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 100ª Reunión, Ginebra, junio 2001.
- OIT (2011), Texto del Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 100ª reunión, Ginebra, junio de 2011. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_143345.pdf
- Pannell, K. y Altman, M. (2007) Closing the Gap: Feminist Perspectives on Policies affecting Immigrant Labour in the Domestic Services Industry in Europe. Documento presentado en Nuevas Dinámicas Migratorias: Actividades Regulares e Irregulares en el Mercado Europeo de Trabajo, Niza. Consultado 20 marzo 2010, en http://www.unice.fr/migractivities/03_TravailDomestique.pdf#page=23.
- Parella, S. (2003) Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación. Editorial Anthropos, Madrid.
- Pérez Orozco, A. (2011) “Crisis multidimensional y sostenibilidad de la vida”. *Revista del Instituto de Investigaciones Feministas*, vol 2 (2011), Madrid. <http://revistas.ucm.es/index.php/INFE/issue/current/showToc>
- Pietilä, Hilikka (2008), “La sociedad del bienestar en Finlandia” en Villota, P. (ed.) *Conciliación de la vida profesional y familiar. Políticas públicas de conciliación en la Unión Europea*. Editorial Síntesis, pp 181-216. Madrid
- Plá, I. (dir.) (2003-2004) Informalidad del empleo y precariedad laboral de las empleadas de hogar. Instituto de la Mujer. Madrid. http://www.inmujer.migualdad.es/mujer/mujeres/estud_inves/658.pdf
- Projet de Loi de Finances pour 2010. Evaluation des Voies et Moyens. Tome II. Dependances Fiscales*, version du 04/10/2010. <http://www.performance-publique.budget.gouv.fr/farandole/2011/pap/pdf/VMT2-2011.pdf>

- Rand, Sigrid (2011) "Long Tradition of Informal Employment in Private Homes" en IWAK, *Creating Formal Employment Relationships in the Domestic Services Sector: Successful Strategies*. Frankfurt am Main
- Rodriguez, P. (2002): "Mujeres, Feminismos y Ciudadanías", en Gregorio, C. y Agrela, B. (eds.) *Mujeres de un Solo Mundo: Globalización y Multiculturalismo*. Granada: Universidad de Granada. Pp. 251-276.
- Rodríguez Castedo, A. y Jiménez Lara, A. (2010), *La atención a la dependencia y el empleo*. Documento de trabajo 159/2010. IMSERSO, Madrid <http://www.imsersomayores.csic.es/documentacion/biblioteca/registro.htm?id=57516>
- Salle, M. A. (1985) Situación del servicio doméstico en España. Instituto de la Mujer (no publicado).
- Sendín Blazquez, A. (2006) El régimen especial de la Seguridad Social de empleados de hogar: cuestiones sobre su integración en el régimen general de la misma. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/100593.pdf>
- Servicio Doméstico Activo SEDOAC. <http://sites.amarillasinternet.com/serviciodomesticoactivo/>
- Simonazzi, Annamaria (2011) "Home Care and Cash Transfers: The Search for a Sustainable elderly Care Model" en Elisabetta Addis, Florence Degavre, Paloma de Villota and John Eriksen *Gender and Well-being: The role of institutions*, Ashgate pp. 124-146.
- Tobío, C. (2001) "La familia y el empleo: prácticas y discursos de las mujeres" en R. Radl Philipp (ed.) *Cuestiones actuales de Sociología del Género*. Madrid: CIS.
- TORNS, T. (2008) "Tiempos de trabajo, tiempos de vida". *Gaceta Sindical*, nº 10, 2008, pp. 253-267.
- Torns, Teresa (2010) Las mujeres y el empleo en España ¿Un futuro venturoso? <http://www.arkadiaproject.com/wp-con->

[tent/uploads/2011/02/Teresa Torns. Las mujeres y el empleo en Espana.pdf](http://cms.unias.de/uploads/2011/02/Teresa_Torns_Las_mujeres_y_el_empleo_en_Espana.pdf)

Trabajadoras del Hogar de todo el Mundo (2010) Resumen de datos estadísticos y estimaciones disponibles. Conferencia Internacional del Trabajo, 99ª sesión, Ginebra, Junio. Red Internacional de Trabajadoras del Hogar. Resumen de datos estadísticos y estimaciones disponibles.

[http://cms.uni-](http://cms.unias-)

[as-](http://cms.unias-)

[sel.de/unicms/fileadmin/groups/w_460500/Domestic Workers/A4 Statistical Data SPANISH.pdf](http://cms.unias.de/unicms/fileadmin/groups/w_460500/Domestic_Workers/A4_Statistical_Data_SPANISH.pdf)

Villota, Paloma, Ferrari, Ignacio y Sahagun, Clara (2008) *El impuesto sobre la renta de las personas físicas en Castilla y León desde la perspectiva de género: una propuesta a favor de las mujeres asalariadas*. Consejo Económico y Social de Castilla y León (Premio de Estudios 2008). Valladolid

Villota, Paloma (2011a) "Política fiscal e igualdad de género". *Anuario de relaciones laborales 2011*, pags. 210-217. Marcial Pons, Madrid

Villota, Paloma (2011b) "El impacto de la crisis económica en los tributos y en la sostenibilidad del nuevo modelo social en España. Aproximación desde una perspectiva de género" *Revista del Instituto de Investigaciones Feministas*, vol 2 (2011), pp. 71-94, Madrid.

<http://revistas.ucm.es/index.php/INFE/issue/view/2224/showToc>

Villota, Paloma (2011c) "A Gender Perspective Approach Regarding the Impact of Income Tax on Wage-earning Women in Spain" en Brooks, K. et alt. *Challengin Gender Inequality in Tax Policy Making*. Hart Publishing, Oxford.

Williams, F. (2004): *Rethinking Families*. Londres: Calouste Gulbenkian Foundation.

9.- Anexo 1

Cuadro 1

Contratación de personal domestico en los hogares. Hombres y mujeres de 15 a 64 años (miles).

	<u>2000</u>	<u>2001</u>	<u>2002</u>	<u>2003</u>	<u>2004</u>	<u>2005</u>	<u>2006</u>	<u>2007</u>	<u>2008</u>	<u>2009</u>	<u>2010</u>
EU27	1699,7	1702	1759,2	1967,3	2044,7	2213,4	2292,4	2411,9	2462	2379,1	2500,2
EU15	1654,9	1651,8	1706,2	1917,8	1981,4	2129,3	2216	2312,1	2386,7	2300,4	2399,5
Bélgica	17,7	10,8	10,4	10,8	16	20,7	23,5	33,7	25,9	32,8	35,2
Bulgaria	:	:	:	:	:	:	:	5,8	:	:	6,5
Rep Checa	2,1	:	3,1	3,9	2,9	3,2	3,5	2,5	1,9	1,8	2,1
Dinamarca	4,5	:	4,5	3,8	4,3	:	:	3,8	:	5,6	5,6
Alemania	125,2	130,8	132,2	118,9	140,3	171,5	177,8	196,5	203,6	191,2	195,4
Estonia	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Irlanda	7,1	7,1	6	8,3	6,2	7,2	8,1	9,3	9,4	7	6,2
Grecia	52	48,1	53,2	56	65,4	68,9	71,7	71,7	74,2	87,4	88,7
España	420,1	450,1	486	541,8	570,8	674,6	753,6	761,5	745,4	715,6	733,6
Francia	540,1	559,7	552,8	664,3	630	599,1	575,2	585	589,4	584,5	585,7
Italia	193,6	175,1	186,7	204,2	241,3	299,9	319,5	344,2	414,2	466,1	538,8
Chipre	5,6	8,3	10,2	10,9	14,1	14,2	14,8	15,7	16,9	16,8	20,3
Latvia	:	:	:	4,4	3,3	:	:	:	:	2,4	:
Lithuania	:	6,1	:	6,2	:	6,5	:	:	:	:	:
Luxemburgo	3,6	2,9	2,9	3,5	3,5	3,5	2,8	3,5	3,3	4,5	4,7
Hungria	:	:	2,6	:	:	:	:	:	:	2,7	3,3
Malta	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Holanda	:	:	:	4,7	:	:	4,5	5,7	:	:	:
Austria	10,6	11,7	12,8	12,7	8,9	9,5	10	8,5	11,3	9,5	10,5
Polonia	7,9	9,6	10,5	7,5	9,2	12,1	10,9	15,9	18,8	19,9	23
Portugal	148,2	139,4	145,3	153,8	142,7	144,5	145,4	159,9	166,9	141,2	138,8
Rumania	20,5	14,2	9,1	5	14,1	29,2	27,8	41,4	21,5	24,1	38,1
Eslovenia	:	1,1	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Eslovaquia	3,4	4,2	7,3	7,6	6,9	7,4	5,8	8,2	5,7	5,1	4,8
Finlandia	3,5	4,4	4,1	4,4	5,9	7,4	6,8	7	8,4	8,3	7,8
Suecia	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
R. Unido	124,3	106,6	105,3	130	143,5	112,9	115	120,3	130,7	46,2	47,7
Islandia	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Noruega	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Suiza	47,1	45,8	51,1	42,2	48,1	44,7	44,4	40,4	45	56	33,7
Croacia	:	:	5,5	4,8	:	4,4	4	5,1	5,4	4,2	:
Macedonia	:	:	:	:	:	:	:	1,4	:	:	:
Turquía	:	:	:	:	:	:	209,7	206,2	:	230,5	243

Fuente: Eurostat, Employment by sex, age groups and economic activity (1983-2008, NACE rev.1.1 (1 000). Activities of households. Last update 14.10.11. Extracted on 19.10.11)

Cuadro 2

Contratación de personal doméstico en los hogares. Mujeres de 15 a 64 años (miles).

	<u>2000</u>	<u>2001</u>	<u>2002</u>	<u>2003</u>	<u>2004</u>	<u>2005</u>	<u>2006</u>	<u>2007</u>	<u>2008</u>	<u>2009</u>	<u>2010</u>
EU27	1524,5	1534,2	1592,5	1660,9	1739,9	1920,9	2011,9	2121	2167,5	2134,5	2241,8
EU15	1488	1496,2	1547,1	1618,1	1689,4	1856,1	1951,7	2040,1	2101,6	2068,9	2153,8
Bélgica	12,6	9,8	7,6	8,6	13,7	17,8	20,7	30,7	23,4	30,6	32,3
Bulgaria	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	5,2
Rep Checa	1,9	:	2,8	3,1	2,9	2,7	2,9	2,3	1,4	1,6	2
Dinamarca	3,9	:	4,1	:	3,8	:	:	3,6	:	5	4,5
Alemania	119,5	122,8	127	112,3	131,8	159,3	167,8	183	190,2	180,6	185,8
Estonia	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Irlanda	6,6	6,3	5,4	7,4	5,5	6,4	7,7	8,7	9	6,5	5,7
Grecia	49,1	46	49,2	53,1	61	65,8	68,2	67,6	71,4	84,2	84,2
España	374,2	403,1	434,5	486,8	521,1	613,5	684,5	698,6	692,8	653,2	673,1
Francia	521,2	535,9	532,1	518,3	499	496,7	491,2	488,5	482,7	496,1	487,5
Italia	145,9	136	148,8	162,7	206,5	259,3	279	306,3	366,2	422,6	490
Chipre	5,4	8,3	10,1	10,8	13,9	13,8	14,4	15,5	16,6	16,5	19,7
Latvia	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Lithuania	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Luxemburgo	3,6	2,9	2,9	3,4	3,5	3,5	2,8	3,5	3,3	4,3	4,6
Hungría	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	2,7
Malta	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Holanda	:	:	:	:	:	:	:	5,5	:	:	:
Austria	10,4	11	12,5	12,5	8,5	9,2	9,6	7,9	10,8	8,8	10
Polonia	7,4	9,2	9	7,5	7,2	11,3	9,4	15,4	18,4	17	19,3
Portugal	146,5	138,2	143,7	150,7	140,3	143,2	143,4	157,6	165	140,5	136,5
Rumanía	13,9	8,2	7,9	5	9,5	17,8	18,1	28,6	16,1	18,2	32,8
Eslovenia	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Eslovaquia	3,1	4,1	7,2	7,3	6,2	7	5,6	8,1	5,5	4,6	4,3
Finlandia	3,4	4,3	3,8	4,2	2,9	3,9	4,1	3,9	4,1	3,9	4,1
Suecia	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
R. Unido	87,3	75,1	72,3	90,6	89,5	68,6	66,2	73,6	78,7	32,2	34,9
Islandia	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Noruega	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Suiza	39,2	40,9	41,9	37,5	43,1	37,2	38,3	35	37,5	47,2	28,5
Croacia	:	:	4,5	2,9	:	4,1	3,4	4,7	4,4	:	:
Macedonia	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Turquía	:	:	:	:	:	:	154,3	150,6	:	184,9	200,9

Fuente: Eurostat, Employment by sex, age groups and economic activity (1983-2008, NACE rev.1.1 (1 000). Activities of households. Last update 14.10.11. Extracted on 19.10.11)

Documento 1

Prestation d'Accueil du Jeune Enfant, PAGE

C'est une prestation CAF valable pour toute famille ayant un enfant qui naît ou qui est adopté APRES le 1/1/2004. Elle remplace, l'APJE, l'APE, l'AFEA-MA et l'AGED. Elle est en 4 parties

- **une prime attribuée au 7^è mois de grossesse** (1 par enfant) de 855.25€ sous condition de ressource revenus annuels (après abattement de 10 et 20%) inférieur à 32328 € pour un couple avec 1 seul revenus et 1 enfant, 42722 € pour un couple avec 2 revenus et 1 enfant, le plafond est augmenté de 7759 € par enfant supplémentaire les revenu sont évaluer le 1er jour du mois civil qui suit le 5^è mois de grossesse.

Exemple. votre 5^è mois de grossesse début le 12 mai 2004, on regardera vos ressources déclarées à la CAF valable au 1er juin 2004. Il s'agit alors des revenus 2002, puisque la CAF se base sur les revenus 2002 du 1er juillet 2003 au 30 juin 2004.

- **une allocation mensuelle de base** à compter de la naissance de 171.05€. Il n'y a qu'une allocation par famille sauf dans le cas de triplés ou plus où l'on en attribue 2 pour des triplé, 3 pour des quadruplés.... elle est sous condition de ressource : identique à celle de la prime de naissance.
- **une allocation complément d'activité valable jusqu'au 3 ans de l'enfant**
 - 530.72€/ mois si vous cessez de travailler (attention, dans ce cas vous n'avez pas droit à l'allocation de garde d'enfant, ce montant inclus la prestation de base si vous y aviez droit)
 - 403.56€/mois si vous travaillez au plus à mi temps (ce montant inclus la prestation de base si vous y aviez droit)
 - 305.17€/mois si vous travaillez au plus à 4/5^è (ce montant inclus la prestation de base si vous y aviez droit)
 - Pour y avoir droit il faut
 - pour un 1^{er} enfant avoir travaillé 2 ans dans les 2 années qui précèdent la naissance. l'allocation n'est servie que pour 6 mois
 - pour un 2^è enfant, avoir travaillé 2 années dans les 4 années qui précèdent la naissance.
 - pour un 3^è enfant (ou plus), avoir travaillé 2 années dans les 5 années qui précèdent la naissance
- **une allocation garde d'enfant valable jusqu'au 6 ans de l'enfant mais réduite au delà de 3 ans.**
 - si vous employez une assistante maternelle, pour chaque enfant de moins de 3 ans, vous aurez la prise en charges des cotisation URSSAF et une allocation mensuelle fonction de vos revenus
 - Si vous employer une garde à domicile, vous aurez la prise en charge de 50% des charges URSSAF (dans la limite d'un plafond

de 894.22€/ trimestre) et une allocation mensuelle fonction de vos revenus.

revenu annuel après abattement de 10 et 20% couple avec 1 enfant	< à 19225 € soit ~2230€/mois	< à 42722 € soit ~4940€/mois	>à 42722 € soit ~4940€/mois
revenu annuel après abattement de 10 et 20% couple avec 2 enfants	< à 22135 € soit ~2560€/mois	< à 49188 € soit ~5690€/mois	>à 49188 €soit ~5690€/mois
par enfant supplémentaire	+ 3492 € soit ~400€/mois		
allocation pour un enfant de moins de 3 ans montant divisé par 2 si l'enfant a entre 3 et 6 ans	374.74 €/mois	267.68 €/mois	160.59 €/mois
si vous avez recours à une crèche familiale (recours à une assistante maternelle sans en être l'employeur)			
si vous avez recours à une association prestataire (recours à une auxiliaire parentale à votre domicile sans en être l'employeur)			

On additionne le salaire versée à la nounou à domicile, le salaire versé à l'assistante maternelle et l'entretien. et la prestation est plafonnée à 85% du salaire versée aux différentes salariées mais nouveauté par rapport à l'AFEAMA il s'agit du salaire + entretien dans le cas d'une assistante maternelle (article D. 531-18 du code de la sécurité sociale)

Documento 2

Guión Empleadas de Hogar

1. Perfil socio-demográfico de las personas ocupadas en el sector.
 - a. Edad, nacionalidad, estado civil, nivel de estudios, años de residencia, permiso de trabajo, etc.

2. Trayectorias vitales y profesionales
 - a. Situación previa (trabajaba realizando estas actividades en su país de origen), motivaciones, vías de acceso al país/trabajo (cómo lo consiguió), acceso al empleo (por cuenta propia o a través de empresas concertadas), antigüedad, etc.

3. Identificar las condiciones de trabajo
 - a. Horarios, tipo de jornada (parcial, completa, noches, interna), horarios, remuneración, tareas concretas, tipo de contrato (verbal, sin contrato, por escrito), vacaciones, tipo de empleo (ocasional, continuo, temporal), estatus legal de la trabajadora (cotización de la SS,), etc.
 - b. Remuneración neta (por hora/mes), pagas extraordinarias, ¿Su remuneración por este trabajo es el sueldo principal de la unidad familiar o es un sueldo complementario?
 - c. ¿Cotiza o no? ¿Por qué no cotiza? (negativa del empleador, falta de acuerdo, etc.) ¿Conoce las prestaciones sociales a las que tendría derecho si cotizara?
 - d. ¿Por qué cree que se firman tan pocos contratos escritos?
 - e. ¿Que es lo que más y lo que menos valora de su trabajo?

4. Relaciones de poder: ¿empoderamiento o explotación?
 - a. Remesas que envían, relaciones familiares, seguridad económica, etc.

- b. Relación con las “empleadoras”: ¿quién contrata los servicios de proximidad? ¿Quién se ocupa de la gestión del hogar, de dar las órdenes?, tipo de relación que establece la empleada con las personas que contratan (autoridad, paternalismo, grado de servilismo, abusos, etc.) ¿Cree que las personas empleadoras suelen plantear problemas a la hora de otorgar las vacaciones?
5. Conciliación de la vida familiar, personal y laboral
- a. Acceso, coste y demanda de servicios sociales, número de hijos/as, personas dependientes a cargo, desigualdades en la esfera reproductiva, etc.
- b. ¿Cree que este sector permite conciliar mejor que otros? ¿Por qué?
6. Grado de satisfacción en el empleo, demandas y expectativas de futuro
- a. ¿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?
- b. ¿Podría considerarse que el empleo de hogar es una segunda opción de empleo cuando no se consigue uno mejor?
7. Trabajo formal versus informal
- a. ¿Encuentra alguna ventaja en cotizar a la SS? (Para quienes contesten no a la pregunta anterior) Si las cotizaciones se redujeran el 50%, ¿se daría de alta como autónoma?
- b. ¿No se plantea la posibilidad de tener una pensión contributiva en el futuro?
- c. (Para los/as ciudadanos/as europeos/as) ¿Sabía que los años cotizados en España son tenidos en cuenta en su país para recibir una pensión contributiva de jubilación?
- d. ¿Qué ocurrirá si enferma o tiene un accidente?

En su opinión, ¿cómo podría reducirse el volumen de empleo irregular en este sector?