

persona

EMPLEADA



ni sirvienta

ni criada

**Dossier informativo,
Propuestas y Buenas Prácticas
en el Empleo Doméstico**

Campaña de sensibilización
Revalorización del empleo doméstico



Andalucía

Acoge

'EMPLEADA, ni sirvienta, ni criada'

Dossier informativo, propuestas y buenas prácticas en el Empleo Doméstico

Proyecto Equal Concilia-lo, cofinanciado por el Fondo Social Europeo y la Consejería de Empleo

Coordinadora: Alicia Fdez. Ocón

Responsable financiero: Juan Pedro Virella Sánchez

Responsables de la campaña: Equipo Sociolaboral y Equipo Jurídico de Andalucía Acoge

Equipo Sociolaboral:

Rosario Gómez (Algeciras Acoge), Araceli Siles, Raquel Rodríguez (APIC-Andalucía Acoge, Córdoba), Marisa Graña Cardoso (CE.A.IN, Jerez de la Frontera), Herminia González, Marisa Vegas (Granada Acoge), Maribel Álvarez, Luna Calero, Isabel Domínguez (Huelva Acoge), Encarni Montiel Martos (Jaén Acoge), José Sánchez Serrano, Adennour Alghouchi, Haydee Bossio (Málaga Acoge)

Equipo Jurídico:

José Luis Rodríguez Candela (Andalucía Acoge), Helena Pallarés Vaquero (Andalucía Acoge), José Manuel Sánchez, Fátima Berlanga, Inmaculada Miguel, Ángela Muñoz (Málaga Acoge), Nieves Robles (Huelva Acoge), José Luis Gutiérrez de Aranda, Lidia Choque (Granada Acoge), José Villahoz, Jesús Mancilla, Rocío Sierra (Algeciras Acoge), Eva Herrera (CE.A.IN., Jerez de la Frontera), Belén Anguita (Jaén Acoge)

Responsable de comunicación: Marta Aguilar Adame (Andalucía Acoge)

Con la **colaboración y asesoramiento** de expertos/as en Derecho laboral de la Facultad de Derecho de Málaga: Rosa Quesada Segura, Antonio Márquez Prieto y José Miguel Martínez

Agradecimientos especiales a: Luz Dary García Porras

Diseño imagen de la Campaña: Vital Creación

Diseño interior y maquetación: Taller del Sur Comunicación

Edita: Andalucía Acoge

www.acoge.org

acoge@acoge.org

Imprime: Aeroprint Producciones, S. L.

ISBN: 978-84-691-0728-7

Depósito legal: GR-3007-2007

Publicación gratuita, prohibida su venta.

‘EMPLEADA, ni sirvienta, ni criada’

Dossier informativo, propuestas y buenas prácticas en el Empleo Doméstico

*Si la realidad depende del punto de vista con el que se mire,
son necesarias nuevas miradas compartidas,
que nos ayuden a ver, reconocer y hacer visible
lo que durante siglos se apartó de la mirada colectiva.*

A. F. Ocón

Índice

1. Presentación de la campaña de sensibilización ‘EMPLEADA, ni sirvienta, ni criada’	11
2. Dossier informativo	21
3. Propuestas y peticiones para la reforma del Empleo Doméstico	35
4. Propuestas jurídicas para la reforma de la normativa del sector	43
5. Acuerdo de mínimos para el establecimiento de relaciones contractuales en el sector empleo doméstico y el establecimiento de buenas prácticas en la contratación	99
6. Contextualización histórica del empleo doméstico.....	113
7. Normativa actual del empleo doméstico.....	127
8. Bibliografía	145
9. Material divulgativo editado.....	149
10. Dossier de prensa.....	155
Andalucía Acoge: estructura, objetivos y funciones	193

Presentación de la campaña de sensibilización

‘EMPLEADA, ni sirvienta, ni criada’

La sociedad actual en la que vivimos, nos revela cambios de incuestionable magnitud que están modificando la estructura social, los valores y las necesidades de las personas.

Hasta ahora existía una dualidad social y laboral, un grupo reducido que disfrutaba de empleo estable, salarios altos y buenas condiciones laborales y un amplio grupo que rozaba y traspasaba la precariedad laboral y social. Con los cambios sociodemográficos y laborales, la presente dualidad social y laboral que hasta ahora existía hace que se acentúen aún más las carencias y hace que se visualicen aún más, las necesidades que nunca han estado cubiertas y en las que nunca se ha realizado una verdadera apuesta política.

Los cambios sociales que acontecen y reconfiguran el mercado laboral y el sistema de bienestar social, que a su vez afectan de forma directa a toda la población son: envejecimiento de la población, incorporación de la mujer al mercado laboral “formal”, precariedad laboral, endeudamiento familiar, incremento de personas en situación de dependencia transitoria o permanente, serias dificultades para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, inexistencia de un reparto equitativo de las responsabilidades familiares, inexistencia de una cobertura suficiente de servicios de proximidad o cuidados, encarecimiento de los mismos, aumento de las distancias a recorrer en los diferentes espacios necesarios (vivienda, lugar de trabajo, espacios públicos, zonas de ocio, recursos en general), cambio de valores en lo relativo la composición de la familia y uso de la vivienda familiar (la familia extensa ya no vive en la misma vivienda, e incluso en la mayoría de los casos, vive en lugares alejados o en diferentes provincias), y cambio de valores en lo relativo al uso y disfrute del tiempo libre y del tiempo de ocio.

Estas son, características o situaciones que vive el conjunto de la población española, es decir, personas que tengan o hayan obtenido la nacionalidad española y personas extranjeras.

Y el conjunto de la población según sus recursos económicos, uno de los principales medios que tiene para lograr la conciliación laboral, familiar y personal, y para cubrir el conjunto de los cuidados que requiere la familia, es la contratación directa de personas empleadas de hogar. La preferencia en la contratación de las personas empleadas de hogar (en lugar de contratar los servicios de una empresa especializada en cuidados) suele estar basada en la flexibilidad para establecer las funciones a desarrollar y en la confianza que genera la contratación de una persona concreta.

Pero la política de un estado de conciliación, política familiar y de bienestar social, no puede estar principalmente basada en la posibilidad de acceso de las personas a recursos que ofrece el mercado. Ni se puede

permitir que el bienestar de un grupo de personas, se consiga a costa de la precariedad laboral de otros grupos.

Si no que es responsabilidad del Estado, desarrollar un estudio de necesidades reales y realizar una inversión económica ineludible. Y es responsabilidad de todas las personas exigir estos derechos básicos, al igual que tendrán que cumplir con los deberes que sean de su responsabilidad.

Desde la **Campaña de Sensibilización “EMPLEADA, ni sirvienta, ni criada”**, se ha incidido en uno de los ejes de las modificaciones, que necesita la sociedad actual en lo relativo a los cuidados familiares y a los servicios de proximidad: el empleo doméstico, con el fin de alcanzar unas mejoras justas para las personas empleadas de hogar y para las personas que contratan. Y además, se crea con el objeto de fomentar que la conciliación sea un derecho para las familias y que la normativa del empleo doméstico -principal herramienta utilizada para lograr la conciliación- sea justa.

Desde la campaña se ha incidido en la responsabilidad del Estado en la actualización de la normativa que regula el sector, así como de la implementación de cuantas medidas económicas y sociales sean necesarias para su efectivo cumplimiento. Y se ha reforzado, el importante papel que cumplen actualmente las personas empleadas de hogar y las familias que contratan estos servicios.

Aunque actualmente, el principal grupo de población que desempeña este trabajo es de personas extranjeras y en mayor medida mujeres extranjeras, las mejoras que se han solicitado y se solicitan, son para el conjunto de la población que trabaja en el empleo doméstico. No sin obviar, que la importante representación de personal extranjero en el sector, responde una estructura laboral que así lo mantiene. Por ello, será necesario desarrollar mediadas específicas que eliminen el carácter marginal, que aboca a ciertos colectivos a los sectores laborales más desprotegidos.

La implementación de la campaña de sensibilización para la revalorización del empleo doméstico “EMPLEADA, ni sirvienta, ni criada”, se ha desarrollado dentro del proyecto **Equal Concilia-lo** cofinanciado por el Fondo Social Europeo y la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía. (Iniciativa comunitaria Equal 2004-2007).

Este proyecto ha tenido como objetivo principal sensibilizar y concienciar a la población y a las instituciones públicas y privadas sobre la problemática de la conciliación de la vida familiar, personal y profesional, a través de actividades generales y de experiencias en los diferentes territorios que desarrollan nuevas formulas y herramientas para avanzar en la corresponsabilidad social en esta materia, reduciendo los desequilibrios de género.

El proyecto Equal Concilia-lo está formado por la agrupación de desarrollo Local, red constituida por las siguientes entidades socias: Consejería de Empleo (D.G. de Fomento de Empleo), Federación Andaluza de Municipios y Provincias, Instituto de la Mujer, Confederación Andaluza de Empresarios, Comisiones Obreras Andalucía, UGT-Andalucía y Federación Andalucía Acoge.

La campaña de sensibilización, es una de las acciones que Andalucía Acoge como socio del proyecto tiene contempladas.

Con la campaña de “**EMPLEADA, ni sirvienta, ni criada**”, nos planteamos los siguientes objetivos:

- Mejorar las condiciones laborales del empleo doméstico a través de las propuestas jurídicas a la normativa actual (Relación laboral especial y Régimen especial de la Seguridad Social).
- Promover una mayor sensibilización e información sobre el sector.
- Establecer junto con redes locales medidas y buenas prácticas para las relaciones laborales en el sector y la intermediación laboral.
- Implicar al número máximo de entidades, grupos y personas vinculadas al empleo doméstico.

Esta campaña de sensibilización parte a su vez de la experiencia acumulada en 16 años dentro de los programas de empleo de la Federación Andalucía Acoge. Desde donde se ha venido realizando un análisis del mercado laboral y específicamente del sector del empleo doméstico. Y desde donde se han implementando junto con redes locales, medidas y buenas prácticas contractuales para la intermediación laboral del empleo doméstico, así como otras acciones locales, para la sensibilización e información dirigidas a las personas empleadas de hogar y a las personas que contratan.

La duración de la fase de desarrollo de acciones externas vinculadas al proyecto Equal Concilia-lo, ha sido desde noviembre de 2006 a diciembre de 2007.

En este periodo se han desarrollado las siguientes líneas de actuación:

1. Desarrollo de acciones de sensibilización en las provincias de Huelva, Cádiz (Jerez de la Frontera y Algeciras), Málaga, Sevilla, Córdoba, Jaén, Granada y Almería.

Las acciones se han desarrollado desde **Andalucía Acoge** y través de nuestras asociaciones federadas situadas en Andalucía: **Algeciras Acoge**,

APIC-Andalucía Acoge, CE.A.IN (Jerez de la Frontera), Granada Acoge, Motril Acoge, Huelva Acoge, Jaén Acoge y Málaga Acoge.

Las acciones se han dirigido a asociaciones de personas empleadas de hogar, asociaciones de inmigrantes, asociaciones sociales, administraciones públicas que desarrollan programas de empleo y/o servicios sociales, colectivo universitario, asociaciones de vecinos y otros grupos de interés.

El diseño, planificación y desarrollo de las acciones se ha realizado conjuntamente a través de los equipos de trabajo Sociolaboral y Jurídico de Andalucía Acoge, y se ha implementado a través de los programas de empleo de la Federación.

Para la elaboración de propuestas jurídicas, hemos contado con la colaboración de personal experto de la Universidad de Málaga.

Además hemos contado con la colaboración de empleadas de hogar, que mediante grupos de discusión, sesiones informativas y participación directa en acciones de sensibilización de la campaña, han hecho reales las propuestas difundidas.

2. Desarrollo de unas Jornadas Temáticas donde se convocaron a las entidades implicadas en el sector del empleo doméstico, con la finalidad de realizar un análisis conjunto de la situación del Empleo Doméstico en España y Andalucía, y presentar una propuesta común dirigida a las administraciones públicas competentes y a los interlocutores implicados en los cambios de dicha normativa.

3. Presentación de propuestas jurídicas de modificación a la normativa actual del empleo doméstico: documento de propuestas apoyado por 16 entidades de ámbito estatal y autonómico. Presentado al Consejo de Ministros, a la Secretaría General de Empleo, Secretaría de Estado de Seguridad Social y Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración.

4. Establecimiento y difusión de un documento de acuerdos y buenas prácticas para las relaciones laborales del sector. Acuerdos que se tendrán en cuenta para la prospección y mediación laboral del sector desde los programas de empleo de Andalucía Acoge y que se consensúan junto con las redes locales de cada provincia establecidas para tal fin.

En el año 2007, se ha dado la confluencia de los factores sociodemográficos y culturales anteriormente señalados junto con el anuncio por parte del Gobierno de la modificación de la normativa actual del Empleo Doméstico, encontrándose actualmente la mesa de diálogo social estudiando el borrador de la nueva normativa.

Este hecho refuerza la pertinencia del desarrollo de la Campaña de Sensibilización, así como la pertinencia y viabilidad de la presentación de propuestas jurídicas a las diferentes secretarías del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales competentes en el cambio de normativa y a otros agentes sociales y políticos.

Personas y/o entidades implicadas en la Campaña:

- Prestan su asesoramiento jurídico el Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad de Málaga y más concretamente de tres de sus integrantes: Doña Rosa Quesada Segura, Directora del Dpto. de Derecho Privado Especial y Catedrática del Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de Málaga (UMA), reputada experta en esta materia y autora, entre otras, de la publicación "El contrato de servicio doméstico" (Madrid 1991), y de Don Antonio Márquez Prieto y Don José Miguel Martínez, profesores titulares de este área y expertos respectivamente en materia de Seguridad Social y salarios.
- Entidades firmantes del documento de propuestas jurídicas a la regulación actual del empleo doméstico (presentadas al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales vía derecho de petición): Ambae (Asociación de Mujeres en Búsqueda Activa de Empleo), AMIA (Asociación de Mujeres Inmigrantes en Acción), Andalucía Acoge, Asociación Caminar, AIS (Asociación para la Igualdad y la Solidaridad), Asociación Tierra Nueva, CEAR SUR (Comisión Española de Ayuda al Refugiado, CODENAF (Cooperación y Desarrollo con el Norte de África), Escuelas y Cocinas el Salvador, FAME (Federación de Asociaciones de Mujeres Emprendedoras), Fundación Doña María/Fundomar, Fundación Valdocco, Fundación Secretariado Gitano, Mujeres Unidas contra la Violencia, Secretariado General de la Unión Comarcal de la UGT Jerez de la Frontera y Sevilla Emplea.
- Otras entidades que han participado en acciones de presentación y difusión de la campaña y/o muestran su apoyo explícito: Cáritas Diocesana de Jerez de la Frontera, Fundación Secretariado Gitano Jerez de la Frontera, Hermanas de la Caridad de Jerez de la Frontera, Asociación Mujeres contra la Violencia de Jerez de la Frontera, UGT (Jerez de la Frontera). Comisiones Obreras (Málaga), Fundación Secretariado Gitano (Málaga), Cáritas Diocesana de Málaga, CGT (Algeciras), UGT (Algeciras), CCOO (Algeciras), Área de Fomento y Empleo del Ayuntamiento de Algeciras, Asociación Victoria Kent (Algeciras), Cáritas Diocesana de Algeciras, Cruz Roja Algeciras, Asociación Salud y Familia (Barcelona),

Centro Cívico Las Sirenas, Unión Sindical Obrera de Andalucía, Asociación Cáceres Acoge, APLA (Amigos del Pueblo Latinoamericano), Burgos Acoge, Albacete Acoge y Rioja Acoge.

- A su vez contamos con la firma de apoyo de más de 270 personas y con el reconocimiento de otras entidades sociales que conocen la campaña y comparten los objetivos.
- Agradecemos la colaboración prestada en la difusión de la campaña y por su labor de sensibilización social, a la EMARTV y a la Cadena Ser de Granada por el desarrollo y emisión de cuñas radiofónicas.

Material de divulgación elaborado y difusión realizada:

- 12.000 Trípticos.
- 800 Carteles.
- 5.000 Pegatinas y separadores de libros.

Distribuidos a todas las entidades de ámbito autonómico y estatal cuyo colectivo de atención, vinculación con la acción o canal de divulgación resultaban de alto interés para la consecución de los objetivos de la campaña.

Se ha realizado la divulgación de los principales materiales de la campaña a más de 400 entidades de carácter social o sindical.

Unido a la difusión dada de los mismos a través del acceso Web: www.acoge.org/empleo_domestico.htm.

Los materiales además se han distribuido a través de puntos de información específicos, asistencia a jornadas y exposiciones, grupos de discusión y sesiones desarrolladas, a medios de comunicación y de forma transversal a través de los programas de Empleo de Andalucía Acoge.

Evaluación final:

Valoramos muy positivamente, en primer lugar el impacto mediático que ha despertado la campaña, hecho que ha ayudado a acercar a un número mayor de población, tanto la información principal de la campaña así como las principales demandas.

Es de resaltar por otra parte, el alto interés despertado en entidades sociales y sindicales, que ha propiciado el fortalecimiento de redes ya creadas para la revalorización del Empleo Doméstico, así como la creación de nuevas redes.

Por último, destacar la gran demanda de información que han solicitado tanto las personas empleadas de hogar como las familias que contratan.

Aunque para evaluar los resultados de una campaña de sensibilización es necesario hacerlo a largo plazo, sí contamos con los principales resultados que cubren unos de los objetivos planteados. Desde los programas de empleo de Andalucía Acoge, se constata el incremento de información tanto por parte de las personas empleadas de hogar como por las familias o personas que contratan, el incremento del respeto de estas últimas hacia los/as empleadas de hogar y la aceptación del cumplimiento de los derechos laborales que desde los programas de empleo se exigen.

Se valora que se ha incrementado la concepción de la ocupación como un Empleo, disminuyendo la antigua concepción servilista de esta relación laboral y se ha adquirido una mayor sensibilización e información en los medios de comunicación a la hora de cubrir las noticias relativas al empleo doméstico.

También desde los programas de empleo de la Federación de Andalucía Acoge, se constata que a partir del desarrollo de la campaña, tanto los beneficiarios/as del programa como las empresas o personas que ofrecen empleo, muestran más credibilidad hacia la información que se ofrece relativa al sector.

Y por último, destacar la satisfacción de las personas empleadas de hogar y su participación en el desarrollo de la campaña y el aumento de la sensibilización en las familias, que se muestran más satisfechas desde los servicios de mediación, pues creen que obtienen más garantías con los/as empleados/as de hogar, si respetan los derechos laborales y valoran la ocupación.

Propuestas derivadas de la ejecución de la campaña:

Aunque el cierre de la campaña, atendiendo a su calendarización, se preveía a diciembre de 2007, debido a que ha alcanzado un carácter estructural en la línea de alcanzar mejoras laborales y sociales en aquellos sectores laborales que presenten menores garantías y derechos, al impacto mediático y a la coyuntura social actual y debido a que el Gobierno ultima la nueva normativa del sector, desde Andalucía Acoge se seguirá trabajando la campaña por que las mejoras laborales y sociales para el empleo doméstico, las personas que desempeñan este trabajo y las familias que se benefician de él, se conviertan en una realidad. Y se seguirán realizando cuantas acciones se estime convenientes para continuar con la difusión, la elevación de propuestas al Gobierno y el fortalecimiento de la figura del/la empleado/a de hogar.

Para ello desde Andalucía Acoge seguiremos ofreciendo:

- Documento de propuestas jurídicas.
- Acuerdo de mínimos para el establecimiento de buenas prácticas contractuales en el sector del empleo doméstico.
- Sesiones informativas, acciones de sensibilización, asesoramiento a trabajadores/as y familias que quieran contratar, material divulgativo y manuales didácticos para la formación ocupacional.

Y a modo de compilación del trabajo desarrollado en el citado periodo -donde se recogen los principales documentos creados desde la campaña, nuestras demandas, recomendaciones y propuestas de buenas prácticas- ofrecemos la presente publicación con el objeto de facilitar la información a cada persona o entidad que, desde la responsabilidad personal o profesional persiga, la equidad de oportunidades en el empleo y la mejora de los servicios de proximidad y cuidados.

Dossier informativo

Posiblemente las conoceremos por la chica, niña, chacha, criada, sirvienta, muchacha o limpiadora, pero posiblemente nos cueste trabajo recordar sus nombres, a pesar de conocer a muchas y tenerlas en nuestro entorno familiar o afectivo. ¿Pero que pasaría si mañana, todas estas personas que ahora son invisibles se pusieran en huelga?

Durante siglos, las familias han cubierto los cuidados que han necesitado sus integrantes y también durante siglos, han recurrido a la contratación externa de estos servicios. En un principio las contrataciones se realizaban en régimen de esclavitud o semiesclavitud, para pasar posteriormente a un régimen de servidumbre. Y solo en el siglo XVIII, fue cuando las familias que se lo podían permitir, dividieron los roles de la pareja, repartiendo el trabajo necesario para la familia. Así la mujer trabajaba dentro de casa, desarrollando las acciones necesarias para el mantenimiento físico y emocional del núcleo familiar y el hombre trabajaba fuera de casa, cubriendo las necesidades económicas.

Esta distribución de roles, que en su origen pudiera partir de un reparto equitativo del trabajo, pasa a convertirse a lo largo del tiempo en dos espacios antagónicos: lo valorado y lo desvalorizado, lo visible y lo oculto, lo público y privado, lo que produce dinero y que aun produciendo ahorro, riqueza y ganancias, no se tiene en cuenta, ni en los presupuestos familiares, ni por supuesto en los presupuestos de los gobiernos.

Ante esta situación es de esperar, que ni la valorización ni la legislación que ha regulado y regula actualmente el Empleo doméstico, cubra ni sea acorde con la función socioeconómica que este empleo ha desarrollado durante siglos.

El Empleo doméstico se ha convertido en uno de los ejes que sostiene el sistema de cuidados en la sociedad actual, y en la principal herramienta de las familias para lograr la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Los servicios de proximidad y concretamente el Empleo Doméstico, ha adquirido esta dimensión debido a una serie de situaciones y cambios sociodemográficos y culturales que imperan en la sociedad actual y que a su vez contextualizan y caracterizan la ocupación:

- **Envejecimiento de la población:** España será el país de la Unión Europea con mayor proporción de personas mayores de 65 años (35,6%) y menos personas menores de 65 (52,9%) sobre el total de la población en el año 2.050, según una proyección de población realizada por la oficina estadística Eurostat.
- **Incremento del número de personas con dependencias permanentes o transitorias:** Según el libro blanco de la dependen-

cia, se estima que hay 1.125.000 personas dependientes en España. Se prevé que en un futuro este número incremente. El 80% de estas personas tienen más de 65 años. En el caso de España, la tasa de dependencia de los jóvenes pasará del 21,2% en 2.004 al 21,7% en 2.050 y la de los jubilados se incrementará del 24,6% en 2.004 al 67,5% en 2.050, lo cual empujará al alza la tasa de dependencia total, desde el 45,8% en 2.004 al 89,2% en 2.050. Esta es la proporción más alta del conjunto de la Unión Europea, seguida de Italia, con el 86,9%.

- **Incorporación laboral de las mujeres al mercado laboral “formal”.**
- **Escasa o insuficiente red publica de servicios de proximidad e inexistencia de reparto del trabajo doméstico-familiar entre los integrantes de la familia y escaso desarrollo de una política familiar¹:** La tercera parte de las personas ocupadas de entre 25 a 45 tiene hijos/as menores de 14 años a cargo. A parte el 2,2% las personas ocupadas se hace cargo del cuidado de hijos (a parte de los suyos propios) y un 8´4% compatibiliza su trabajo con la atención de personas dependientes. Este porcentaje aumenta en personas paradas o inactivas.

Son las mujeres en mayor medida las que se encargan del cuidado de menores, personas en situación de dependencia y cuidados en general (mujeres 13%, hombres 6,9%). Y compatibilizan estos cuidados con el trabajo fuera del hogar, o encontrándose paradas o inactivas.

De los 2´8 millones de personas que en edad laboral que pueden hacerse cargo del cuidado de personas dependientes el 65% son mujeres.

La estrategia para cubrir los cuidados en los hombres, mayoritariamente es apoyarse en su cónyuge. Mientras que en las mujeres, es recurrir a familiares o a servicios especializados externos. Pero como el recurso de acceder a familiares y personas de confianza no es siempre posible, se hace cada vez más frecuente utilizar los servicios especializados que ofrece el mercado, especialmente en familias donde los dos miembros de la pareja trabajan fuera de casa y principalmente en familias monoparentales.

Sin embargo, los servicios especializados presentan inconvenientes: el alto coste de los cuidados especializados hace que en muchas ocasiones no salga rentable, especialmente en el caso de las mujeres que trabajan fuera de casa, debido a que perciben salarios más bajos. Otro de los motivos son la insuficiencia de servicios y la calidad de los mismos.

Otro de los motivos que influyen en la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, es la incompatibilidad de hora-

¹ (Fuente: CES, EPA 1º 06).

rios escolares y laborales. Las dificultades para modificar horarios laborales en la salida o entrada del colegio para atender a la familia son muy altas. (La tercera parte de las personas ocupadas afirma no poder disponer de días libres para la atención de un familiar).

- **Sistemas de género discriminatorios** para las mujeres: en el mercado de trabajo formal y no formal. En los que se asigna a las mujeres los trabajos asociados a los cuidados.
- **Ocultación e infravaloración de la función de cuidadora** realizada principalmente por la mujer durante siglos, sin recibir retribución económica, ni asumirse la inversión económica que hubiera sido necesaria que asumiera el estado.
- **Nuevos modelos familiares** y nuevos valores en la familia en el uso de la vivienda, del tiempo, del ocio y del concepto propio de cuidados y su reparto intrafamiliar.
- **Inexistencia de un reparto equitativo** intrafamiliar en relación con los cuidados y trabajos domésticos-familiares.
- **Precariedad en el empleo** y especialmente en aquellos puestos desempeñados por mujeres.
- En la mayoría de los casos los **servicios de proximidad** son socioculturalmente considerados como prolongaciones de actividades descualificadas, no valorados social ni económicamente.
- **Regulación laboral especial para el sector**, que margina y redundante en la precariedad laboral e infravaloración de la ocupación.
- Y por consiguiente, **desvalorización de las personas** que desempeñan estos trabajos, especialmente en el caso de personas inmigrantes.
- Incremento del **rechazo de la población autóctona** para emplearse en el sector del empleo doméstico ante la posibilidad de acceder a otros sectores mejor regulados.
- **Procesos culturales y socioeconómicos** que construyen la figura de la mujer y específicamente la mujer inmigrante como trabajadora idónea para el empleo doméstico y los servicios de proximidad en su conjunto.
- **Presencia representativa del colectivo extranjero** en el sector del empleo doméstico especialmente en régimen interno.
- Graves **incumplimientos de la normativa** especial del empleo doméstico por parte de los/as empleadores/as y permitida por el estado.
- **Asociación del empleo doméstico con el servilismo**. Que repercute tanto en las relaciones que se establecen entre empleador/a y contratado/a, como en el cumplimiento contractual.
- Escasa o inexistente **representatividad sindical** de los/as trabajadores/as.
- Existencia de **empresas privadas de colocación**, que no comprueban el cumplimiento contractual de los mínimos establecidos en la normativa laboral del sector.

Situación normativa del Empleo Doméstico:

La mayoría de los trabajos por cuenta ajena se regulan por el Estatuto de los trabajadores, Convenio Colectivo y el Régimen General de la Seguridad Social, pero el Empleo doméstico tiene una normativa laboral y de seguridad social especial.

La normativa laboral se regula por el Decreto 1424/1985 de 1 de agosto (por el que se regula la relación laboral especial del Servicio del Hogar Familiar) y la normativa en Seguridad Social se regula por el Real Decreto 2346/1969 de 25 septiembre (por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social del Servicio Doméstico).

La Normativa laboral especial fue realizada hace casi 22 años y la normativa que regula el Régimen especial Seguridad Social, fue realizada hace casi 40 años. Ambas no han sido reformadas hasta el momento.

La ocupación, se considera una relación laboral especial debido a que el lugar de trabajo es el hogar familiar, se presume una relación basada en la confianza y la parte empleadora no tiene ánimo de lucro con la contratación. Pero las normativas se centran más en lo *especial* de la relación, que en lo *laboral*, y esto tiene las siguientes consecuencias:

Normativa Laboral Común, Estatuto de los Trabajadores y Régimen General de la Seguridad Social		Relación Laboral Especial del Servicio del Hogar Fa- miliar. RD 1424/1985 (Relación laboral especial) Y D. 2346/1969 Régimen especial de la seguridad social
Desempleo	Cotizan por desempleo	No cotizan por desempleo, no perciben
Alta en la seguridad social	Obligatorio siempre	No posible hasta 80 h. mensuales
	Con varios empleadores/as: alta por cada uno de ellos/as	Con varios empleadores/as, alta por parte del empleado/a, pero sólo a partir de las 72 horas/mes
Incapacidad temporal	Reconocida por enfermedad común y laboral. Recibe prestación al 4º día.	Reconocida por enfermedad común. Recibe prestación al 29º día.
Convenio colectivo	Existe	No existe
Duración del contrato	Si no se acuerda: indefinido	Si no se acuerda: 1 año
Contrato	Por escrito	Se permite de palabra
Trabajo nocturno	Retribución específica o compensación por horas	No se contempla ni retribución específica, ni compensación por horas
Indemnización por extinción del contrato, muerte del empleador/a, incapacidad o jubilación	1 mes de salario	No se contempla
Indemnización por finalización del contrato	8 días naturales por año trabajado	7 días naturales por año trabajado
Nóminas	Sí se contempla	No se contempla
Notificación de vacaciones	2 meses antes	No se contempla
Intervalo mínimo entre jornadas	12 Horas	10 horas si no pernocta, 8 si pernocta
Retribución de fiestas y permisos	Se contempla por convenio colectivo	No se contempla
Tiempos de presencia	Sí se regula	No se regula
Permisos por lactancia	Para menores de 9 meses	No se contempla
Despido disciplinario	Formalizado por escrito y entregado al trabajador	No se contempla
Registro del contrato	Registrar en la oficina de empleo en días También registro contratos de palabra	No se obliga
Libre desestimiento (Despido sin argumentación)	No se contempla	Si contempla
Salario	Por convenio colectivo	Salario Mínimo Interprofesional
Gratificaciones extraordinarias	2 gratificaciones de 30 días. Salario por C.C.	2 gratificaciones, salario de 15 días.

Perfil de las/os Empleadas/os Domésticas/os¹: informe estadístico (datos a septiembre de 2007).

En el empleo doméstico o servicio del hogar familiar, como sector, se encuentran las siguientes categorías profesionales desarrolladas dentro del hogar:

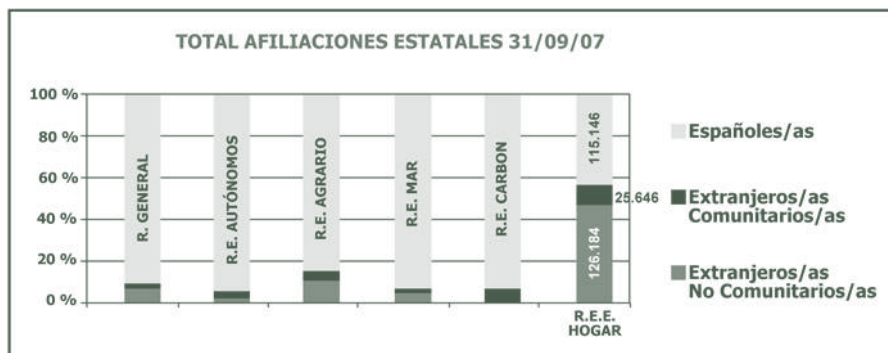
- Dirección y cuidado del hogar
- Cuidado o atención a sus miembros (cuidado de menores, geriatría, limpieza, cocina).
- Guardería, Jardinería, conducción de vehículos y análogos.

En España hay un total de 760.600 personas (69.500 hombres y 691.100 mujeres) que trabajan en el empleo doméstico en España, según la Encuesta de Población Activa (EPA 4º 07). Del total, sólo 266.976 se encuentran dadas de alta en la Seguridad Social (MTAS, 31 Sep. 07). Por lo tanto, se estima que existe al menos un 64% de personas que se encuentran fuera del sistema de la Seguridad Social en ámbito estatal, y por tanto, sin posibilidad de acceder a prestaciones y sin tener registrado el contrato en el servicio público de empleo. Por otro lado según registros del SAE (Sep. 07), en Andalucía se registraron únicamente 457 contratos en el INEM en este sector. Esto significa que en Andalucía tan solo el 3 % de los casos tenían registrado el contrato en el servicio público de empleo, pudiendo además no tener el contrato formalizado por escrito (La actual normativa laboral del empleo doméstico no obliga a registrar el contrato y permite formalizarlo de palabra). A 31 de Septiembre de 2007, en Andalucía según el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Secretaría de estado de Seguridad Social), un total de 27.630 se encuentran afiliadas a la Seguridad Social.

Del total de las personas dedicadas al empleo doméstico y afiliadas a la Seguridad Social, en España 151.830 son extranjeras y en Andalucía lo son 15.100. Es decir, que en el ámbito estatal, el 56,8% del empleo doméstico es desempeñado por personas extranjeras, mientras que en Andalucía es del 54,65%. Esta realidad contrasta con la de otros sectores o regímenes especiales donde la proporción mayor es de empleados/as españoles/as. Ej.- En el régimen general, el 89,75% son personas españolas y el 10,24% son extranjeras, y en el Régimen Agrario el 84,75% son personas españolas y el 15,24% extranjeras.

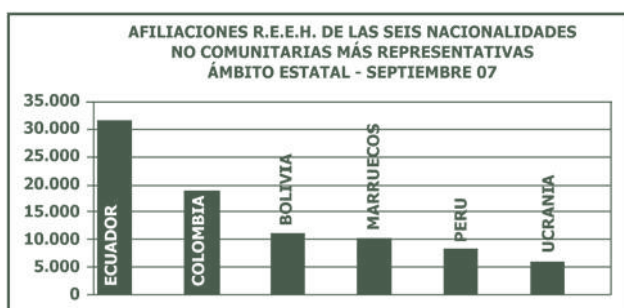
¹ Fuente: Fuente MTAS, Secretaría de Estado de la Seguridad Social, septiembre de 2007.

Afiliaciones en el ámbito estatal de todos los regímenes, comparativa de personas españolas y extranjeras:

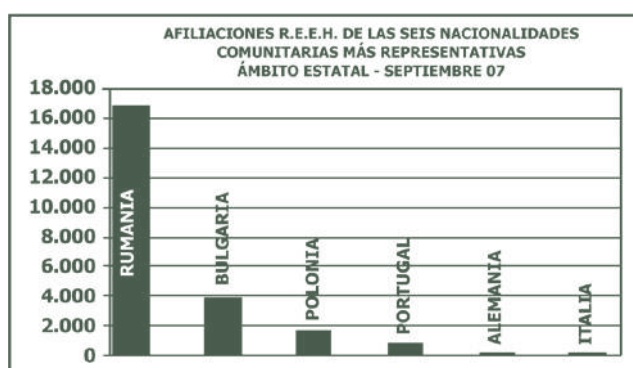


Perfil de la persona que trabaja como personal doméstico en España:

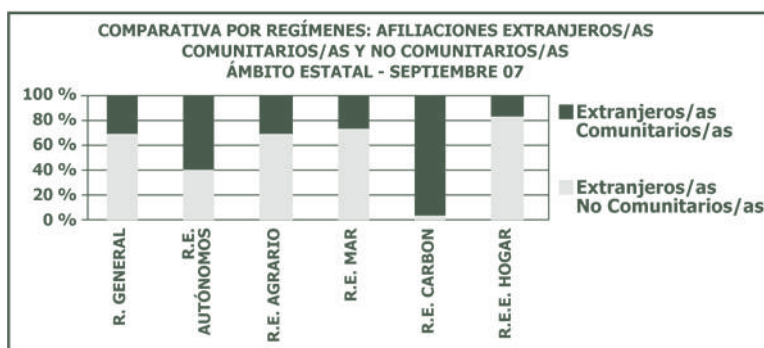
En cuanto a la procedencia de las personas empleadas de hogar, las 6 nacionalidades más representativas de personas afiliadas en el Estado español son: Ecuador, Colombia, Bolivia, Marruecos, Perú y Ucrania.



Y de las personas comunitarias afiliadas, las 6 nacionalidades más representativas son: Rumania, Bulgaria, Polonia, Portugal, Alemania e Italia. (Cabe destacar que el porcentaje mayor de personas extranjeras comunitarias son de nacionalidad Rumana, siendo Rumania de reciente incorporación a la CE).



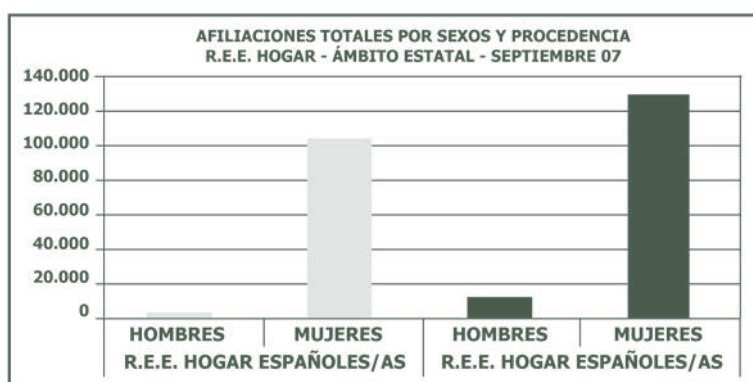
No obstante, como se puede observar en la siguiente gráfica, proporcionalmente el régimen de mayor representatividad de extranjeros/as no comunitarios/as es el R.E. de empleados de hogar, representando el 83%.



Elaboración propia.

Fuente MTAS, Secretaría de Estado de la Seguridad Social

De las personas afiliadas a este régimen el 6,07 % son hombres y el 93,93 % mujeres.



Elaboración propia.

Fuente MTAS, Secretaría de Estado de la Seguridad Social

R.E.E. HOGAR ESPAÑOLES/AS		R.E.E. HOGAR EXTRANJEROS/AS	
HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
2.824	112.316	13.388	138.442

Estos datos contrastan con la segregación por sexos en otros regímenes, donde la proporción de mujeres no es tan elevada e incluso está subrepresentada.

Así por ejemplo: las mujeres afiliadas en el Régimen General alcanza el 42,67%, en el R.E. Agrario la afiliación supone un 47,72%, en el R.E. Autó-

nomos la afiliación es de 31,90% y en el R.E. del Mar, muy por debajo de los demás, la afiliación de mujeres corresponde a tan solo el 15,66%.

Cifras que pese a considerarse normalizadas en algunos casos, están muy por debajo del 93,93 % de afiliaciones registradas de mujeres en el R.E.E. HOGAR.

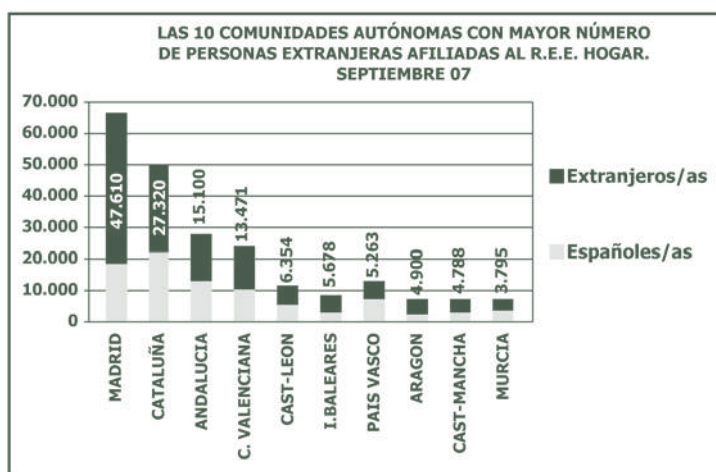
Edad y nivel de estudios de las personas empleadas de hogar¹:

En ámbito Estatal el tramo de edad más representativo para los hombres es de 20 a 39 años y 25 a 39 para las mujeres. (MTAS Sep. 07).

En cuanto al nivel de estudios se estima que un 30% tiene estudios primarios en el caso de las mujeres. Siendo el nivel mayoritario el de estudios secundarios. Sin embargo en un 10% de los casos, tienen estudios superiores. En la población extranjera se presentan niveles formativos más altos que en la española.

Perfil de la persona que trabaja como personal doméstico en Andalucía:

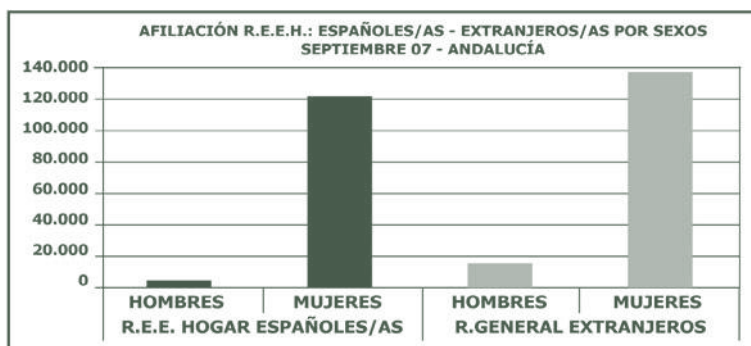
En relación con los datos de afiliaciones en Andalucía cabe destacar que es la 3ª comunidad donde se registran más afiliaciones al régimen especial de la Seguridad Social para empleados de hogar.



Elaboración propia. Fuente MTAS, Secretaría de Estado de la Seguridad Social.

En cuanto a la **división por sexos** el 6,20% son hombres y el 93,78% mujeres.

¹ Fuente MTAS y CES 2005.



Elaboración propia.

Fuente MTAS, Secretaría de Estado de la Seguridad Social

	R.E.E.H. ESPAÑOLES/AS		R.E.E.H. EXTRANJEROS/AS	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
ANDALUCÍA	338	12.191	1.380	13.720

Las **nacionalidades más representativas** afiliadas a este régimen en Andalucía son: de países **no comunitarios**: Ecuador, Marruecos, Colombia, Bolivia, Ucrania y Perú.



Elaboración propia.

Fuente MTAS, Secretaría de Estado de la Seguridad Social

Y de los países comunitarios: Rumania, Bulgaria, Polonia, R. Unido, Portugal y Polonia.



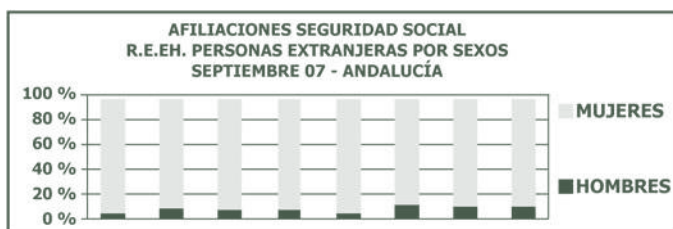
Elaboración propia.

Fuente MTAS, Secretaría de Estado de la Seguridad Social

En las diferentes provincias andaluzas, la representatividad de personas extranjeras afiliadas a este régimen respecto a las españolas es la siguiente:

MÁLAGA	JAÉN	ALMERÍA	SEVILLA	HUELVA	GRANADA	CÁDIZ	CÓRDOBA
64,35%	62,95%	53,04%	52,30%	51,18%	49,97%	46,26%	42,94%

Por otro lado, la representación de hombres y mujeres extranjeras por sexo y por provincias es el siguiente, **septiembre de 2007**:



Elaboración propia.

Fuente MTAS, Secretaría de Estado de la Seguridad Social

RÉGIMEN ESPECIAL EMPLEO DOMÉSTICO: AFILIACIONES EN ANDALUCÍA A SEPTIEMBRE DE 2007					
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% POR PROVINCIAS	% MUJERES
ALMERÍA	35	880	915	6,05%	96,17%
CÁDIZ	90	881	971	6,43%	90,73%
CÓRDOBA	69	874	943	6,24%	92,68%
GRANADA	134	1.617	1.751	11,59%	92,35%
HUELVA	19	416	435	2,88%	95,63%
JAÉN	111	844	955	6,32%	88,38%
MÁLAGA	511	4.288	4.799	31,78%	89,35%
SEVILLA	411	3.920	4.331	28,68%	90,51%
ANDALUCÍA	1.380	13.720	15.100	100,00%	90,86%

Elaboración propia. Septiembre 2007.

Fuente MTAS, Secretaría de Estado de la Seguridad Social

Conclusiones:

- Más de la mitad de las personas que trabajan en el empleo doméstico, no están dadas de alta en la Seguridad Social y, por tanto, no tienen derecho a prestaciones.

- El 56% del empleo doméstico en España, y el 54% en Andalucía, es desempeñado por personas extranjeras.
- Las personas extranjeras más representativas en el sector son los no comunitarios.
- El 93,17% de las personas dedicadas al empleo doméstico en España son mujeres, mientras que en Andalucía es el 93,93%, el resto son hombres. Proceden de países latinoamericanos en su mayoría.
- La edad media es de 35 años y el nivel de estudios mayoritario es el secundario, en el caso de las mujeres.
- Andalucía es la 3ª comunidad autónoma en número de personas trabajando en el empleo doméstico, antecedida de Madrid y Cataluña.
- Las provincias andaluzas con mayor número de extranjeros en el empleo doméstico son por este orden: Málaga, Jaén, Almería, Sevilla, Huelva, Granada, Cádiz y Córdoba.

Cuidados globalizados:

Estos datos estadísticos, ayudan a comprender el fenómeno de la globalización de los cuidados y del transvase afectivo. La crisis de cuidados en el Norte o países enriquecidos se apoya en la mitificación del modelo de independencia a costa de la subordinación e invisibilización del trabajo de otras personas que proceden del Sur o países empobrecidos. Es la lógica de los cuidados versus la lógica del beneficio, produciéndose lo que Arlie Russel denomina como cadenas mundiales de afectos y cuidados. Y como consecuencia una expansión de la industria de afectos y cuidados.

Y son las personas extranjeras una vez más, las que han hecho que se visualice las carencias del mercado laboral, la falta de protección, la falta de garantías, la discriminación latente y las desigualdades de género que mantienen las estructuras del mercado de trabajo.

Propuestas y peticiones para la reforma del Empleo Doméstico

Desde Andalucía Acoge se aboga por considerar que:

El **Empleo doméstico** es un sector laboral más y al igual que todos, debe de estar **debidamente regularizado y valorado**.

Para que esto ocurra, además de desarrollar acciones de orientación e intermediación laboral, las administraciones, entidades, organizaciones, asociaciones, empleadores/as y trabajadores/as tendremos que trabajar para su **adecuada regularización y velar por su cumplimiento**.

Habrà Incidir en los prejuicios que actualmente tiene la ocupación, por su pasado relacionado con el servilismo, de la misma forma que se inci-de en otros prejuicios socio-culturales, a través de acciones de información-formación fomentando su valoración.

Esta revalorización conllevará un cambio de nombre: el término servi-cio doméstico, proviene del servilismo. Hay quienes prefieren utilizar la de-nominación de trabajo doméstico, pero el término trabajo, conceptualmente no conlleva una retribución económica, por ello se opta por denominarlo **Empleo doméstico o Empleo en el Hogar**.

Entre las demandas de regularización del sector no bastará con la conversión progresiva del régimen especial de la seguridad social actual al régimen general de la seguridad social, ni la realización de un nuevo Decreto que regule la relación laboral especial, sino que también habrá que incidir en que **el Estado asuma su responsabilidad en lo referente a los cuidados**, tanto en la importancia que le otorgue como en los recursos económicos que destine, así como que asuma su responsabilidad en otros recursos relacio-nados como; dependencia, familia, infancia, tercera edad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Desde **Andalucía Acoge se reconoce las distintas concepciones ideológicas** como parte de las diferentes culturas, en lo relativo al uso de los espacios del hogar, las diferentes formas de entender los cuidados, a las diferentes formas existentes de educación de menores, las diferentes formas de entender el concepto limpieza..., en definitiva las diferentes formas de entender la vida.

Y las reconocemos como parte de la ciudadanía global, sin concebir ninguna hegemonía de una cultura sobre otra y reconociendo el enriqueci-miento que conlleva como valor añadido, la conjunción de diferentes cultu-ras **en lo referente a los cuidados**.

Se incide en la importancia de la existencia de **formaciones homolo-gadas** que especialicen la ocupación, mediante el mismo sistema formativo existente para otras ocupaciones. Pues es éste, uno de los mecanismos del

mercado laboral utilizado para la especialización y profesionalización de las diferentes ocupaciones y sectores laborales.

Se reconoce el **derecho de cada persona a decidir su propio itinerario profesional y laboral**. Por ello será importante desde los programas de empleo, trabajar para que se desarrollen normativas laborales justas en todos los sectores y acompañar durante todo el proceso del itinerario laboral (itinerario a corto plazo y largo plazo) a la personas, según sus demandas y objetivos profesionales.

Paralelamente será importante **atender otras necesidades** que puedan surgir al trabajar en el sector del empleo doméstico como: refuerzo de redes sociales, participación comunitaria y en espacios formales e informales y asociación y participación activa de las personas que trabajen en el empleo doméstico. Para que sean ellas mismas protagonistas de los cambios laborales y socioculturales que demandan.

Desde Andalucía Acoge se exige:

- La equiparación real de las condiciones laborales y socioculturales de empleados/as domésticos/as con el resto de trabajadores/as, en todo aquello que no esté expresamente justificado en la Relación Laboral Especial, a través de la realización del nuevo Real Decreto que regule la relación laboral especial de los/as empleados/as de hogar.
- Que desde los organismos, entidades y grupos implicados, se realicen esfuerzos por superar el tratamiento del sector como una ocupación desprestigiada, complementaria y con graves desigualdades de género. Para pasar a considerarse un empleo especializado y profesional, con el reconocimiento de la imprescindible función social que actualmente cumple.
- Incorporación al Régimen General de la seguridad social de forma progresiva pero planificada en un periodo de tiempo breve, no siendo suficiente la previsión de conversión total en 15 años que plantean actualmente el Gobierno.
- Que las empresas intermediadoras que plantea el Gobierno, sean únicamente de carácter público o privadas no lucrativas y que tengan como principal función de intermediación y no de coloca-

ción. Además de tener entre sus finalidades la información, sensibilización, mediación en caso de conflicto y facilitación de las relaciones contractuales en casos de empleadores/as físicos/as. Y que sirva además, como Observatorio del empleo doméstico.

- Sensibilización de derechos y deberes básicos y de prevención de riesgos laborales de los/as trabajadores/as y de las familias y personas que contratan.
- Realización de Convenio Colectivo a asimilación del convenio colectivo más afín.
- Desglose de categorías profesionales según funciones, para las que se deberá contemplar retribuciones diferentes o sumativas.
- Certificados de profesionalidad (no excluyentes para la contratación).
- Que se realicen estudios y estadísticas fiables que recojan la realidad del empleo doméstico en España, cruzando las variables necesarias para visualizar el fenómeno (sexo, nacionalidad, régimen, españoles/as vs. extranjeros/as, tipo de permisos, movilidad laboral, personas que demandan empleados/as de hogar, bonificaciones y ayudas percibidas, nivel de conciliación laboral, familiar y personal, cotizaciones a la S.S., nivel de empleo sumergido etc.).
- Subvenciones dirigidas a la contratación externa. Y que los baremos y condiciones que se establezcan en estas subvenciones, sean equitativos y ajustados a la realidad social, realidad que no es ni homogénea ni presenta las mismas necesidades.
- Bonificaciones a la seguridad social para el fomento de la afiliación.
- Que tanto la nueva propuesta jurídica que regule la relación laboral especial y la propuesta de convergencia del régimen especial de la seguridad social para personas empleadas al régimen general de la seguridad social, tenga una relación lógica y eficaz de la nueva regulación con la Ley de promoción de la autonomía personal, Ley de conciliación, Ley de igualdad, directrices y normativas europeas para el crecimiento y estabilidad del empleo y el sistema público de servicios sociales.
- Que se tome como referencia inexcusable la voz y las propuestas de las personas empleadas de hogar, de los hogares que contra-

tan personal doméstico así como a aquellas entidades vinculadas, en la nueva regulación laboral del sector.

- Que se reconozca que el cambio social acontecido, que genera el incremento de demanda de empleo doméstico, cuidados y servicios de proximidad, conlleva una inversión económica asumida principalmente por el estado y equitativamente por la población.
- Que se analicen exhaustivamente las mediadas emprendidas en otros países europeos antes de ser implementadas en España.

Aspectos de la próxima reforma, que pueden no ser el cambio necesario:

En relación con la nueva normativa que regulará la relación laboral especial del Empleo Doméstico y que actualmente está siendo trabajada por la Gobierno, Organizaciones Sindicales (UGT y CCOO) y Empresariales (CEOE y CEPYME), existen algunos puntos que pudieran establecerse y que pueden conllevar de nuevo, una situación de desventaja socioeconómica dilatada en el tiempo, *no constituyendo* medidas que garanticen los derechos laborales en el sector. Aspectos como:

- Que la propuesta en normativa laboral sea muy leve y no suficiente.
- Que se realice desde el Gobierno una apuesta firme por empresas privadas de colocación como principal garante de derechos en el sector.
- Que el trabajo discontinuo (Trabajo por horas) se integre en el Régimen Autónomo de Seguridad Social.
- Que el desempleo no se regule en la nueva normativa.
- Y que en el cobro de la Incapacidad Temporal, para que el periodo de espera sea de 3 días como lo es actualmente para el Régimen General de la Seguridad Social, en la propuesta de conversión hagan falta 12 años y medio para lograr la equiparación.

Retos de futuro:

Uno de los grandes retos y medidas de futuro que fomentarán la participación de las personas Empleadas de hogar y desde donde se canalizarán sus propuestas, es mediante el fomento del asociacionismo de las personas que integran el sector.

Por otra parte ante la inminente creación de más empresas privadas especializadas en cuidados, podrá ser importante fomentar la creación de estas mismas empresas, por las propias personas que trabajan en el Empleo Doméstico.

Y de forma estructural será necesario que la nueva normativa y el Estado asuman la inversión en una política familiar de calidad y provea un sistema de cuidados equitativo.

Pero para un cambio real, existe una responsabilidad compartida entre el Estado, el tejido asociativo y sindical, las personas empleadas de hogar y las familias que contratan.

2007 es el año europeo de la Igualdad de oportunidades para todos, y sin duda el mejor año para eliminar las graves discriminaciones del mercado laboral y del Empleo Doméstico, que como ocupación tiene que recuperar los Derechos que durante siglos le han sido negados.

Propuestas jurídicas para la reforma de la normativa del sector

Toda acción de sensibilización desde la que se reivindique, informe y se reclame, no estaría completa si no se presentaran a su vez, aquellas propuestas normativas con las que se puedan cubrir las carencias denunciadas. Por ello, desde Andalucía Acoge junto con la colaboración de expertos/as en Derecho laboral de la Facultad de Derecho de Málaga y tras el estudio de la normativa especial del Empleo Doméstico, de la Normativa Laboral y de Seguridad Social y otros textos vinculados, realizamos un documento de propuestas jurídicas, desde donde se estudio y analizan por un lado cada artículo de la normativa laboral especial y por otro desde donde se propone a cada artículo un texto alternativo, partiendo del principio de igualdad para que sea un texto garantista, actual y que cubra muchos de los derechos laborales que hasta ahora le han sido negados al sector y además mejore otros aspectos específicos de esta relación laboral especial.

El presente texto de propuestas jurídicas, fue presentado junto a 15 entidades¹ al Consejo de Ministros el 30 de Marzo de 2007 -día internacional del Empleo Doméstico- vía derecho de petición, y posteriormente se presentó copia a la Secretaria de Estado de Seguridad Social, Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración y Secretaría General de Empleo y a su vez, el documento se le ha hecho llegar a los principales grupos políticos.

El Documento de Propuestas jurídicas para la reforma de la normativa del Empleo Doméstico, se estructura de la siguiente manera:

- I Propuestas de modificación a la regulación en vigor sobre la relación laboral de carácter especial del Empleo Doméstico (RD 1424/1985 de 1 de agosto).
- II La Prevención de Riesgos Laborales en el sector de actividad del Empleo doméstico.
- III Propuestas de mejora al Régimen Especial de la Seguridad Social de las personas empleadas del Hogar. (D. 2346/1969 de 25 de septiembre).
- IV Propuestas a la normativa actual en materia de extranjería.
- V Relevancia de la Negociación Colectiva.

¹ Ambae (Asociación de Mujeres en Búsqueda Activa de Empleo), AMIA (Asociación de Mujeres Inmigrantes en Acción), Andalucía Acoge, Asociación Caminar, AIS (Asociación para la Igualdad y la Solidaridad), Asociación Tierra Nueva, CEAR SUR (Comisión Española de Ayuda al Refugiado, CODENAF (Cooperación y Desarrollo con el Norte de África), Escuelas y Cocinas el Salvador, FAME (Federación de Asociaciones de Mujeres Emprendedoras), Fundación Doña María/Fundomar, Fundación Valdocco, Fundación Secretariado Gitano, Mujeres Unidas contra la Violencia, Secretariado General de la Unión Comarcal de la UGT Jerez de la Frontera y Sevilla Emplea.

Primero:

Valoramos positivamente el Acuerdo de 13 de Julio del 2006, sobre medidas en materia de Seguridad Social, suscrito por el Gobierno, las Organizaciones Sindicales (UGT y CCOO) y Empresariales (CEOE y CEPYME), y más concretamente lo establecido en su apartado V *“Reformas en el Sistema de la Seguridad Social”*, en lo referido al Régimen Especial de Empleados/as del Hogar, recogiendo al respecto “que se procederá al estudio de la regulación de la relación laboral de carácter especial, a fin de proponer en su caso, su adecuación a la realidad actual. También y con el objetivo de convergencia de prestaciones con el Régimen General (especialmente, en la cobertura de contingencias profesionales y de la fecha de inicio del percibo de la prestación) se analizará, el establecimiento de medidas de aplicación paulatina que permitan la convergencia de tipos de cotización entre ambos regímenes, en el horizonte de que el Régimen Especial de Empleados de Hogar confluya en el Régimen General, cuando la identidad de tipos de cotización sea plena. En paralelo, se establecerán bonificaciones y cursos de formación, que permitan la incorporación al Régimen General del trabajo de cuidados realizados en el hogar. Por último, se adoptarán las medidas oportunas respecto de los trabajadores discontinuos (“por horas”) en orden a asegurar el mantenimiento, en tanto se realice la actividad, del alta y de la cotización, así como de un nivel adecuado de protección.”

Segundo:

Tal y como se desprende del acuerdo referido más arriba, está previsto llevar a cabo un análisis, de la regulación de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar, así como del Régimen de la Seguridad Social del servicio doméstico, para posteriormente y sobre la base del mismo, proceder a su modificación. Con la finalidad, respectivamente, de adecuar la regulación laboral a la realidad actual. Y en el caso de la Seguridad Social, proceder a la convergencia de prestaciones y tipos, con el Régimen General.

Por ello la agrupación de 16 entidades presentamos un documento donde se recogen, entre otras, nuestras propuestas de modificación relativas a la relación laboral especial y de convergencia con el Régimen General, que a continuación procedemos a exponer.

I) Propuestas de modificación a la regulación en vigor sobre la relación laboral de carácter especial del Empleo Doméstico (RD 1424/1985 de 1 de agosto):

La entrada en vigor del Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del Hogar Familiar, supuso la efectiva inclusión del actualmente denominado servicio

doméstico, en el ámbito del Ordenamiento Jurídico Laboral. Eso sí, la inclusión se realizó como una relación laboral de carácter especial.

La valoración de este Reglamento, no debe ser totalmente negativa, de hecho en el momento de su publicación fue valorada positivamente, en tanto se consideró un avance, pues consistía en un primer reconocimiento del carácter laboral de la relación de trabajo doméstico y en la superación de la situación de vacío normativo existente en ese momento, como consecuencia de la inaplicación de la normativa laboral y el mantenimiento de preceptos ya obsoletos del Código Civil.

No obstante, ya en ese momento podían observarse especificidades respecto a la regulación de la relación laboral común, que no se encontraban justificadas en la naturaleza especial de esta relación laboral. De hecho el transcurso del tiempo y la mayor demanda de contratación en este sector, como consecuencia de los cambios sociodemográficos acontecidos y de la necesidad de conciliación de la vida familiar, personal y laboral, no han hecho más que poner de manifiesto lo injustificado de estas especificidades y la necesidad de una nueva regulación. Valorándose qué aspectos de la regulación, deben ser diferentes de la de las demás personas trabajadoras y en cuáles debe producirse, una equiparación con las mismas.

El legislador en el momento de la elaboración del Real Decreto, justifica las especificidades de la regulación de este sector, en numerosos aspectos menos garantista y proteccionista, que la de la relación laboral común. Entre otras razones en el respeto y salvaguarda de los derechos de la parte empleadora a su intimidad personal y familiar. Ésta parece ser la justificación de las normas previstas sobre: colocación y duración, o sobre extinción y periodo de prueba. Especialidades normativas, que tienen como finalidad consagrar la temporalidad del vínculo contractual y garantizar la libre terminación de la relación laboral.

Por otra parte decir que podemos observar una contradicción en la propia norma, que por una parte defiende el carácter laboral de la relación, reconociendo una serie de derechos a la persona empleada en esta ocupación, mientras que por otra, fundamentándose en la propia realidad del sector y la naturaleza evidentemente especial de la misma, se establecen excepciones o se dota de excesivo protagonismo a la voluntad de las partes. De manera que se reducen o limitan, en ocasiones de forma injustificada y considerablemente, los derechos reconocidos. Prueba de ello sería por ejemplo la regulación del salario, como ya veremos más adelante, si bien se garantiza (como en el Estatuto de los Trabajadores) el Salario Mínimo Interprofesional, por otra parte se establece la posibilidad de reducir casi la mitad del mismo, en concepto de remuneración en especie. No llegándose a conciliar ambos intereses en la actual normativa.

Como ya hemos adelantado *nuestra propuesta* no sería la equiparación sin más, de la relación laboral del empleo en el Hogar Familiar, a la relación laboral común. Con la consiguiente aplicación del Estatuto de los trabajadores y el resto de normativa laboral. Sino que proponemos una nueva regulación específica, en tanto consideramos sigue tratándose de una relación laboral de carácter especial, en atención a que no existe ni puede existir enriquecimiento (lucro) alguno, por parte de la persona empleadora, como consecuencia del servicio que le presta la persona empleada y donde se realiza (hogar familiar) y para quien se presta el servicio (unidad familiar).

Consecuencia de este carácter especial, las notas específicas siguen siendo: relación personal, basada en la confianza y en la salvaguarda y respeto del derecho a la intimidad familiar y a la inviolabilidad del domicilio. Eso sí, esta nueva regulación, sin dejar de tener en cuenta las notas características de esta relación laboral especial, debe suponer una aproximación en la medida de lo posible, al resto de personas trabajadoras, sin mantenerse en ningún caso, aquellas diferencias que pudieran resultar discriminatorias, al carecer de justificación alguna en esta naturaleza especial de la relación.

En esta relación debe regir por tanto en todo momento el **principio de igualdad** de manera que situaciones similares no sean objeto de regulaciones diferentes.

A continuación se presentan nuestras propuestas concretas realizadas respecto a la relación laboral del Empleo en el Hogar Familiar y de cara a la futura regulación son las siguientes:

1. Denominación de la ocupación / actividad:

Como ya venimos adelantando en nuestra redacción, la primera de nuestras propuestas consiste en cambiar la denominación actual de esta ocupación /actividad (“servicio doméstico”) por la de “**Empleo en el Hogar Familiar**”, de manera que sea esta la denominación acuñada y utilizada en la futura regulación.

En tanto consideramos que la actual denominación está actualmente más en consonancia y en correspondencia, con la figura del contrato de arrendamientos de servicios regulada en el Código Civil y no con el carácter laboral que se predica y del que se le dota por la normativa a esta ocupación/actividad.

2. Exclusiones (artículo 2 del RD 1424/1985, de 1 de agosto):

En este artículo se hace referencia a “los servicios no domésticos que tienen un carácter marginal o esporádico con respecto a los servicios puramente domésticos”, estableciendo que cuando quede acreditado el carácter marginal/esporádico de estos servicios no domésticos, no se considerará que existe una única relación laboral común, sino una relación laboral única de carácter especial (empleo en el Hogar Familiar). Pero no se especifica qué se entiende por “carácter marginal” lo que entendemos genera una gran ambigüedad e inseguridad jurídica. En este sentido **nuestra propuesta** es la necesidad de **establecer un porcentaje por debajo del cual se entenderá que una actividad/servicio es marginal, concretamente, definiríamos como marginal aquellos servicios no domésticos que no superan el 15% de la jornada contratada.** Este porcentaje permitirá ganar en seguridad jurídica y facilitará en la práctica determinar de forma sencilla, qué supuestos están incluidos y cuáles quedan excluidos del ámbito de esta relación laboral especial. De esta manera la regla general será presumir que existe una única relación laboral de carácter común, cuando la persona titular del Hogar familiar contrate a alguien, además de para prestar servicios domésticos en el mismo, para realizar con cualquier periodicidad, otros servicios ajenos al hogar familiar en actividades o Empresas de cualquier tipo de la persona empleadora. Pero esta presunción admite prueba en contra, cuando se acredite que estos servicios no superan el 15% de la jornada contratada (carácter marginal o esporádico).

3. Requisitos de forma y obligaciones de la parte empleadora. Modalidades y duración del contrato. El periodo de prueba. (Artículos 4 y 5 del RD 1424/1985, de 1 de agosto):

3.1. Requisitos de forma y obligaciones de la parte empleadora:

El Real Decreto que regula esta relación laboral especial, establece que el contrato podrá celebrarse, indistintamente de cuál sea su modalidad o duración, por escrito o de palabra, a diferencia de lo recogido en el Estatuto de los trabajadores, que establece la exigencia de forma escrita, cuando así se establezca por disposición legal y en todo caso para determinadas modalidades de contratación.

Tampoco resulta de aplicación a esta relación laboral especial, el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores, tal y como se recoge de forma expresa en el artículo 5 del RD 1424/1985, de 1 de Agosto, de manera que la persona que contrate a un/a empleado/a del Hogar, no estaría obligada a comunicar a la Oficina de Empleo Servicio Público de Empleo, el contenido del contrato de trabajo o la prórroga del mismo.

Por otra parte no se pronuncia de forma expresa el Real Decreto, sobre la obligación de “entregar copia básica del contrato a la representación legal de las personas trabajadoras”, aunque lo hace indirectamente, al no exigir la forma escrita del contrato.

En el Estatuto de los Trabajadores (art.8.3 a)) se establece esta última obligación (entrega copia básica) para los contratos que deban realizarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección, para los que se establece el deber de comunicación a los representantes legales. Por último comentar que tampoco sería de aplicación a esta relación especial la obligación de información a la persona trabajadora de las principales condiciones de trabajo (la Directiva 91/533/CEE, autoriza a los estados miembros a excluir de su aplicación a las relaciones laborales especiales y el RD 1659/1998 de 24 de Julio sobre la base de esta posibilidad, excluye de su ámbito de aplicación a los/as empleados/as del Hogar).

De lo expuesto podemos concluir que en el momento de la elaboración del RD 1424/1985 de 1 de Agosto, se optó por parte del legislador, por eximir de forma expresa a la parte empleadora o no hacer referencia en el mismo, sobre el deber de cumplimiento de los requisitos formales a los que hemos hecho referencia, de cara a evitar gravarle en exceso. Eliminando para ello determinadas “cargas formales”. Estos requisitos en la relación laboral común, actúan como una garantía de la parte trabajadora, por lo que entendemos no quedaría justificada su no exigencia, sobre la base del carácter especial de esta relación laboral. Favoreciéndose además de esta manera, la “no transparencia” y la precariedad en este tipo de relación. Ya que la persona empleada, desconoce incluso la modalidad contractual en la que ha sido contratada, se encuentra con una gran dificultad probatoria respecto a los elementos esenciales del contrato (tiempo de duración de la prestación, fecha de comienzo, ...,etc.), es difícil conocer si se han pactado horas complementarias, computar los días efectivamente trabajados a efectos de la duración del periodo de prueba, conocer cual ha sido el salario fijado, el tiempo que la persona trabajadora lleva prestando su servicio de cara a la antigüedad o para fijar la cuantía de las indemnizaciones..., etc.

Además prueba de que no son incompatibles, la exigencia de la forma escrita con la naturaleza especial de esta relación laboral, es el hecho de que para obtener la autorización administrativa previa para trabajar por las personas extranjeras se exija, en bastante de los supuestos recogidos en la normativa de extranjería, aportar junto a la solicitud el contrato por escrito, independientemente de que se trate de un contrato en esta actividad. Por tanto la exigencia de forma escrita sólo en esos supuestos (normativa en materia de extranjería) podríamos entender que incluso haría de peor derecho al resto de personas empleadas en este sector de actividad que no se encuentran incluidas en estos supuestos de la normativa de extranjería, entre ellas las nacionales. Señalar que el último proceso de regularización, donde

uno de los requisitos era aportar contrato por escrito, ha sido valorado positivamente por el Gobierno y especialmente por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, entre otros aspectos porque ha supuesto “sacar a la luz” muchas de las relaciones laborales en este sector no declaradas ni formalizadas y prueba de ello ha sido el incremento considerable del número de altas de personas extranjeras en este Régimen Especial de la Seguridad Social.

Por último comentar que la forma escrita, así como el resto de obligaciones descritas, permite dotar a esta actividad que se desarrolla en el ámbito privado/doméstico, de mayores posibilidades de control externo. Facilitándose de esta manera, la actuación de la Inspección de trabajo permitiendo un mínimo de control por la autoridad laboral, sobre todo atendiendo a las dificultades con las que se encuentra la labor inspectora en este sector, ya que la inviolabilidad del domicilio, que acaba prevaleciendo sobre su condición, al mismo tiempo, de lugar de trabajo, conlleva que esta no sea posible si no existe una orden judicial previa.

En virtud de lo expuesto **nuestras propuestas** son, indistintamente de que fuera o no obligación del/la empleador/a dar de alta a la persona empleada, las siguientes:

La modificación del artículo 4.1 del Real Decreto, de manera que se establezca la **exigencia de forma escrita del contrato en todos los supuestos/modalidades** para los que se exige en el Estatuto de los Trabajadores. Inclusive en el caso de los contratos por tiempo determinado, cuya duración no supere las 4 semanas, que estarían excluidos de la exigencia de forma escrita por el Estatuto de los Trabajadores, entregándose copia del mismo a la persona trabajadora. La extensión de la exigencia de forma escrita, estaría basada como ya hemos expuesto mas arriba, en que no existe ningún tipo de impedimento o incompatibilidad con el carácter especial de la relación laboral, es más, una de sus notas características el lugar donde se desarrolla la actividad, el Hogar Familiar (ámbito doméstico/privado), plantea una serie de dificultades probatorias y a la hora de desarrollar la actuación Inspectora por los órganos competentes, que en parte podrían paliarse con la exigencia de forma escrita del contrato. De manera que la persona empleada, contaría por escrito, entre otros aspectos, con las condiciones de contratación, la fecha de inicio y finalización de la relación de trabajo..., etc.

De cara a que la exigencia de la forma escrita no suponga una dificultad para el empleador/a, entendemos que pueda ser más idóneo no fijar un modelo único de contrato sino que debería admitirse como válido cualquier documento donde se recoja un contenido mínimo:

- Identidad de las partes contratantes.
- Fecha de comienzo de la relación laboral y en su caso duración (contrato temporal).

- Domicilio habitual de la prestación de servicios y en su caso cambio temporal previsto del mismo.
- Tareas a desempeñar (acciones y funciones).
- Periodo de prueba (en caso de existir) y duración del mismo (no podrá superar los 15 días).
- Duración y distribución de la jornada ordinaria de trabajo, con especificación diaria de las horas de trabajo efectivo y de presencia, así como de los días y horas de descanso semanal.
- Duración de las vacaciones (no inferior a 30 días naturales).
- Retribución: cuantía del salario base y de las pagas extraordinarias (en ningún caso podría ser inferior a la cuantía del Salario Mínimo Interprofesional en vigor en ese momento), porcentaje del salario “en especie” (si lo hubiera), especificando los conceptos concretos por los que se realiza el descuento y que porcentaje concreto corresponde a cada uno, cuantía de las horas extraordinarias y de las horas de presencia a disposición de la persona empleadora..., etc.
- Anexar acuerdo por el que se establezca quién/es respondería/n solidariamente o subsidiariamente del impago del salario o de las indemnizaciones correspondientes, en tanto esta relación laboral especial se encuentre excluida de la cobertura del FOGASA.

Se estima importante que se establezca un modelo tipo que facilitase esta formalidad, sin que se tratase, como ya comentábamos más arriba, de un modelo único y obligatorio.

Aparte de este contenido mínimo que haría referencia a las condiciones específicas de cada contratación, entendemos que también debería dejarse constancia en el propio contrato o en anexo al mismo, de los **derechos que tiene reconocido el/la empleado/a de Hogar** (duración de las vacaciones, retribución mínima, el porcentaje máximo del salario en especie, pagas extraordinarias, indemnizaciones, plazo de preaviso (duración y supuestos), licencia retribuida para búsqueda de empleo (duración y supuestos), competencia del orden jurisdiccional laboral, permisos y licencias, calendario laboral, prestaciones cubiertas en el régimen aplicable de la Seguridad Social..., etc.).

Esto resulta importante, al no existir convenio Colectivo aplicable a esta actividad, hasta el momento, para que las personas empleadas en este sector de actividad puedan contar con un “texto de consulta” a su disposi-

ción. Consideramos que esta propuesta puede ser idónea de cara a informar al empleado/a de Hogar de forma mucho más operativa y útil que la mera referencia al Real Decreto y al Estatuto de los Trabajadores, en su caso, en el contrato sin más.

Las exigencias de forma escrita, el contenido mínimo del contrato y la relación de derechos básicos del empleado/a de Hogar, estarían justificados en una triple finalidad garantista, informativa y de carácter probatorio.

Por otra parte, se propone la inclusión en el Real Decreto que regula esta relación laboral especial, de un artículo similar al artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores, de manera que la persona empleadora quede obligada a **comunicar a la Oficina Pública de Empleo** correspondiente, el contenido del contrato de trabajo o la prórroga de los mismos, en el plazo de 10 días desde la concertación.

Por último al respecto se propone, la extrapolación a esta relación laboral especial, de la obligación prevista en el artículo 8.5 del Estatuto de los trabajadores, de manera que el/la empleador/a deberá informar por escrito a la persona empleada, sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución, salvo que estos aspectos ya figuren en el contrato formalizado por escrito. Esta propuesta conllevaría también la modificación del RD 1659/1998 de 24 de Julio, en tanto excluye de su ámbito de aplicación a los/as empleados/as del Hogar.

Comentar al hilo de la exigencia de forma escrita, que otra de nuestras propuestas de cara a la futura regulación, sobre la base de los argumentos más arriba expuestos, es se establezca, al igual que en el Estatuto de los trabajadores, como obligación de la persona empleadora, la de entregar copia básica a los/as representantes de los trabajadores/as, lo que será muy poco usual en la práctica de este sector de actividad, y en su defecto, ante el Servicio Público de Empleo.

3.2. Duración del contrato:

El artículo 4.2 del RD 1424/1985, de 1 de Agosto, establece que: “en defecto de pacto escrito, en el que se optase por alguna de las modalidades o duraciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores, el contrato de trabajo en este ámbito se presumirá concertado por tiempo determinado de un año, prorrogable tácitamente por periodos igualmente anuales, de no mediar denuncia...”. A diferencia de lo establecido por el Estatuto de Trabajadores, que consideraría en el supuesto descrito, el contrato se presume celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, con la excepción de los casos para los que no se exige forma escrita o salvo prueba en contra que acredite la naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios. (Art. 8.2 del Estatuto de los Trabajadores).

Nuestra propuesta es la modificación del artículo 4.2 del Real Decreto, de manera que en **defecto de pacto expreso se considerase que el contrato lo fuese por tiempo indefinido y a jornada completa**, salvo prueba en contra tal y como establece el Estatuto de los Trabajadores. Ya que entendemos que las notas características de esta relación laboral, entre ellas: el “carácter personal” y “la confianza” como base de la misma, no justificarían la “presunción de temporalidad”, sino todo lo contrario, no hacen sino apoyar nuestra propuesta: la presunción del carácter indefinido y a jornada completa de la relación laboral, ante la ausencia de forma escrita y salvo prueba en contra tal y como se establece en el Estatuto de los Trabajadores. Todo lo más atendiendo al hecho, de que una de las especificidades que se prevé en la regulación de esta relación laboral especial, es el libre desistimiento por parte de la persona empleadora, sin alegar justa causa y en cualquier momento, previéndose el abono de una pequeña indemnización, así como un plazo de preaviso y una licencia para búsqueda de empleo. Medidas todas éstas, que por su poca entidad no operan de forma disuasoria, pudiendo concluir que la parte empleadora podría desistir en cualquier momento de la relación laboral, sin que la presunción del carácter indefinido y a jornada completa, supusiese por tanto un riesgo o una incompatibilidad con el carácter personal y la relación de confianza, como notas características de esta relación laboral especial. (Más adelante recogemos nuestras propuestas relativas a la figura del libre desistimiento).

3.3. Periodo de Prueba:

El artículo 4.3 del RD 1424/1985, de 1 de agosto, establece que se presumirá que se ha fijado un periodo de prueba de 15 días. La no exigencia de forma escrita para la fijación del periodo de prueba, es consecuencia en parte de la no exigencia de forma escrita tampoco para el contrato. Por otra parte, destacar que la reducción de la duración del periodo de prueba respecto a los máximos fijados por el Estatuto de los trabajadores en su artículo 14, estaría justificada en la posibilidad del libre desistimiento por parte del empleador/a en cualquier momento y sin alegar justa causa, en que no se ha establecido limite alguno al periodo de prueba, ni siquiera cuando entre las partes ha existido una relación laboral previa, así como distintas duraciones en función del tipo de contrato (temporal o indefinido)...etc. Por lo que entendemos debe mantenerse esta diferencia respecto a la regulación prevista de esta figura por el Estatuto de los trabajadores.

Nuestra propuesta al respecto es como ya hemos adelantado, mantener la regulación actual que hace de esta figura el Real Decreto, en lo que a **la duración máxima del periodo de prueba** se refiere, manteniéndose que **no podría exceder de 15 días**, atendiendo a lo más arriba expuesto y más concretamente a que la finalidad de esta figura (periodo de prueba): permitir el conocimiento mutuo de las partes y sanar los vicios del consentimiento, queda del todo desvirtuada en esta relación laboral especial, donde se prevé

la posibilidad del libre desistimiento de la parte empleadora, sin que medie justa causa a lo largo de toda la duración de la relación laboral, siendo la única diferencia en el supuesto de haber finalizado el periodo de prueba, el que se prevé una pequeña indemnización. Eso sí proponemos que se recoja en la futura regulación la exigencia de que la existencia de periodo de prueba **se recogiese por escrito** al igual que el contrato, como una cláusula del mismo, de manera que de no constar por escrito no se presumiese que existe periodo de prueba .

4. Retribuciones (art. 6 del RD 1424/1985, de 1 de agosto):

El salario es abordado en el Real Decreto objeto de estudio en su artículo sexto, estableciéndose en su apartado primero: que en el ámbito de esta relación laboral especial será aplicable el Salario Mínimo Interprofesional, y que podrá ser objeto de mejora a través del pacto individual o Colectivo. Lo que pone de manifiesto la importancia de dotar a esta relación laboral de un Convenio Colectivo propio, o en su defecto el que se prevea por la autoridad laboral como la extensión de otros Convenios. Ya que de lo contrario (situación actual) las posibilidades de mejora, más allá del SMI, sólo podrían llegar como consecuencia de la negociación individual que se lleve a cabo por ambas partes en la relación. Sin embargo la posición de la persona empleada no puede ser comparada en ningún caso con la fuerza de la negociación colectiva. Al respecto, **proponemos** el establecimiento de **distintos niveles retributivos en correspondencia a diversas categorías o puestos de trabajo**, este aspecto sin perjuicio de que pudiera regularse en el Real Decreto, es por norma general objeto de Convenio Colectivo.

4.1. Salario “en especie”:

Se trata de una figura con una considerable aplicación en la práctica de este sector de actividad, sobre todo en el caso de personas empleadas en el régimen de internas. Por ello se hace necesario un análisis detenido de la regulación actual de esta figura.

El actual Real Decreto contempla la posibilidad de poder descontar hasta un 45% del salario global en concepto de salario “en especie”. En la relación laboral común, concretamente en el artículo 26.1 del Estatuto de los Trabajadores, se establece que en ningún caso el salario en especie podría superar el 30% de las percepciones salariales de la persona trabajadora. En nuestra opinión no existe causa jurídica suficiente para elevar el tope del descuento por prestaciones en especie más allá del máximo permitido dentro del régimen común. El límite máximo establecido para esta relación laboral especial lo consideramos excesivo, en tanto podría llegar a descontarse casi el 50% del Salario Mínimo Interprofesional. Por otra parte comentar que también se hace necesario que exista una equivalencia entre las prestaciones en especie y la deducción salarial que las partes acuerden, el límite máximo

del 45%, englobaría a la totalidad de conceptos por los que se podrían hacer descuentos de salario “en especie”.

La no exigencia de forma escrita del contrato de trabajo, ni de recibo justificativo individual del pago del salario para este sector de actividad, puede conllevar problemas de prueba, de cara a acreditar situaciones abusivas que se estén dando en la practica, de ahí la relevancia, que ya adelantábamos, de la forma escrita y del “contenido mínimo del contrato”, debiendo figurar en el mismo, qué porcentaje se descuenta, como salario “en especie” y en qué conceptos concretos se deduce: alojamiento, comida, cena..., etc.

Por último comentar que el Real Decreto en su artículo 8.3, hace referencia al supuesto de suspensión del contrato de trabajo doméstico por incapacidad temporal de la persona empleada cuando esta fuese interna, estableciendo que ésta tendrá derecho a permanecer en el domicilio un tiempo mínimo de 30 días, salvo que se recomendase su hospitalización por prescripción facultativa. De manera que el derecho a alojamiento de la persona empleada interna se mantiene, en este supuesto, aunque la relación laboral se encuentre en suspenso, eso sí, nada se dice sobre la manutención. Esto último es especialmente relevante si tenemos en cuenta que actualmente, en el Régimen especial de la Seguridad Social para el Empleo doméstico no se comienzan a percibir prestaciones de la Seguridad Social sustitutivas del salario hasta el vigésimo noveno día.

Nuestras propuestas en lo referente al salario en “especie”, en virtud de lo expuesto serían:

- Que se modifique el artículo 6.2 del Real Decreto 1424/1985, de 1 de Agosto, de manera que se equipare el límite máximo del salario que podrá descontarse como percepciones en especie, al previsto para la relación laboral de carácter común, reduciéndose por tanto este tope máximo: **del 45% al 30% del salario global**. Atendiendo, como ya hemos expuesto más arriba a que no existe causa fundada en el carácter especial de esta relación que justifique este aumento del límite máximo respecto a la norma común, pudiendo descontarse actualmente casi el 50% del salario mínimo interprofesional. De hecho en la mayoría de los ordenamientos jurídicos de nuestro entorno (derecho comparado) se ha optado por la equiparación con el resto de personas trabajadoras y en algunos casos, incluso el tope máximo es inferior al 30%. Por otra parte aunque ya haremos referencia más adelante, también queremos apuntar la gran relevancia del tope máximo de descuento por percepciones en especie ya que el Real Decreto de cara a computar las indemnizaciones, la antigüedad, las gratificaciones extraordinarias..., etc., se refiere al salario en metálico y no al salario global.

- Que en la futura regulación se establezca de forma expresa, que **debe existir una correspondencia, entre las prestaciones en especie y las deducciones salariales que las partes acuerden**. Debe existir una proporcionalidad entre descuento y percepciones salariales, en tanto la doctrina del abuso de derecho (artículo 7.2 del Código Civil), impediría aquellos pactos que permitiesen un descuento en el salario sin justificación razonable en las prestaciones en especie recibidas. Proponemos que se establezca un cuadro de equivalencias entre las posibles percepciones salariales en especie (alojamiento, cena, comida..., etc.) y la cantidad de dinero a la que equivaldrían, aunque se trataría más bien de una materia objeto de Convenio Colectivo. Muy vinculada a otra de nuestras propuestas, la exigencia de forma escrita del contrato y el contenido mínimo del mismo, proponemos que en el contrato figure el acuerdo de las partes respecto a las percepciones salariales en especie, especificándose concretamente cuáles son los conceptos por los que se llevan a cabo los descuentos sobre el salario global y exactamente qué cantidad se descuenta por cada concepto. También deberán especificarse tales extremos en el recibo justificativo del pago.
- Que se establezca de forma expresa en la futura regulación, que **no podrá ser objeto de descuento como percepción en especie aquellos conceptos derivados o consecuencia del desarrollo normal de la actividad**, por ejemplo cuando: el trabajo deba desarrollarse en jornada nocturna (cuidado o estancia de noche), atendiendo a la propia naturaleza de la actividad a desarrollar no cabría deducir pago en especie en concepto de alojamiento por la mera estancia de la persona empleada en el domicilio, así como tampoco podrían realizarse deducciones en concepto de manutención, cuando la persona empleada tenga a su cargo el cuidado de una persona dependiente, ya que no sólo no podría ausentarse del domicilio durante las comidas, sino que además debería permanecer “alerta” y atender a la persona a su cuidado de ser requerida durante la comida..., etc.
- Respecto al supuesto de personas empleadas en el Servicio Doméstico en régimen de internas, que se encuentren en situación de baja por incapacidad temporal (enfermedad o accidente), como ya comentamos en el Real Decreto sólo se prevé la posibilidad de seguir disfrutando del derecho de alojamiento, pero no existe pronunciamiento sobre el derecho a la manutención. Este aspecto es especialmente significativo ya que la prestación por incapacidad temporal no comienza a percibirse hasta el vigésimo noveno día, nuestra propuesta al respecto sería, sin perjuicio de las modificaciones que más adelante recogeremos respecto

a la acción protectora de la Seguridad Social en este Régimen Especial, que se establezca en la futura regulación, que también se mantendría en este supuesto concreto de suspensión, **el derecho de la persona empleada a la manutención** con idéntica finalidad a la del mantenimiento del derecho al alojamiento y en tanto no se comience a percibir la prestación por Incapacidad Temporal.

4.2. Antigüedad:

Respecto a este extremo el RD establece, en su artículo sexto apartado tercero que: “El empleado del Hogar tiene derecho a un incremento del salario en metálico del 3% del mismo por cada tres años naturales de vinculación, con un empleador con un máximo de cinco trienios”.

Nuestras propuestas al respecto serían las siguientes:

- **La modificación de este artículo de manera que se aumentase el porcentaje establecido del 3% a un 5%.** Debido a que hace ya más de 20 años de la elaboración de este Real Decreto, se hace necesario una actualización y mejora de este porcentaje. El Estatuto de los Trabajadores remite en este aspecto a la negociación colectiva o en su defecto al pacto individual. La no existencia de Convenio colectivo, en esta actividad por el momento, hace necesario que se produzca el aumento del porcentaje en el propio Real Decreto, ya que si bien cabría mejorar estas condiciones en el “pacto individual”, ya nos hemos referido más arriba a las dificultades y “limitaciones” que plantea la negociación individual. Se deben garantizar por tanto a través de la futura regulación unos mínimos, que además deberán ser objeto de revisión y actualización. Otra de las razones que justificarían este aumento sería la no existencia de “cláusulas de revisión salarial” más allá de la revisión del salario Mínimo Interprofesional, de manera que la antigüedad podría operar como tal en este sector de actividad, en tanto no existiese un Convenio Colectivo que fijase estas cláusulas, evitándose de esta manera que el salario perdiese su “valor adquisitivo”.
- Proponemos también que en la futura regulación, se establezca que **este porcentaje haría referencia al salario total o en su conjunto** y no al salario “metálico” (regulación actual), ya que en este último caso se excluirían, entre otros, el porcentaje de salario “en especie” (que actualmente podría ascender hasta un 45% del salario global), así como la parte proporcional de las Gratificaciones extraordinarias..., etc.

4.3. Gratificaciones extraordinarias:

El artículo seis en su apartado cuarto establece que: “El empleado del hogar tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año que se percibirán, salvo pacto en contrario, al finalizar cada uno de los semestres del año y en proporción al tiempo trabajado durante el mismo. Su cuantía será, como mínimo, igual al salario en metálico correspondiente a quince días naturales.” Entendemos que no existe causa para justificar que las gratificaciones extraordinarias de las personas empleadas en este sector sean inferiores a las de los trabajadores comunes. El Estatuto de los trabajadores no establece cual sería la cuantía de las gratificaciones extraordinarias, remitiéndose respecto a este extremo a lo establecido por Convenio Colectivo. Sí que se han pronunciado al respecto los Reales Decretos sobre salarios mínimos, que se han referido a 14 mensualidades (SMI), de hecho existen Sentencias que entienden que estos Reales Decretos habrían derogado de forma tácita lo previsto respecto a la cuantía de las gratificaciones extraordinarias para esta relación laboral especial, debiendo entenderse que la cuantía de 15 días habría sido sustituida por la de 30 días, y que su cuantía debería ser como mínimo el Salario Mínimo Interprofesional.

Nuestra propuesta al respecto sería:

Que no existe razón que justifique que las gratificaciones extraordinarias en el caso de las personas empleadas de hogar, sean de 15 días naturales y además de salario en metálico y ni siquiera del salario total, por lo que entre otros conceptos se estaría excluyendo del cómputo, el salario en especie, que podría alcanzar hasta un 45% del total. Por lo que proponemos que en la futura regulación, sin perjuicio de que pudiera entenderse derogado tácitamente el actual artículo 6 en su apartado tercero como ya hemos expuesto mas arriba, debe garantizarse de forma expresa, de manera que no pueda plantear duda alguna, que **la cuantía de las gratificaciones extraordinarias (como mínimo dos al año) será como mínimo el Salario Mínimo Interprofesional (correspondiente a un mes)**, sin perjuicio de que esto pudiera ser objeto de mejora en el Pacto Individual o mediante Convenio Colectivo.

4.4. Garantías y derechos relativos al salario:

En este apartado nos estamos refiriendo, entre otros: al pago del salario en la fecha, lugar y forma convenida (transferencia bancaria, cheque, entrega en metálico,...,etc.), a la entrega de un recibo individual justificativo del pago del mismo (nómina), a que el abono de las retribuciones periódicas y regulares no se efectúe por períodos de tiempo superiores al mes, a percibir la persona empleada anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, así como un interés del 10% sobre el importe del salario en caso de retraso en el pago (interés por mora), a la protección del Fondo de Garantía Salarial....,

etc. A excepción de lo referente a la figura del FOGASA, que expresamente se encuentra excluida su aplicación a esta relación laboral especial, como se recoge en la Disposición Adicional del RD 1424/1985, de 1 de agosto, y además como ya dejó constancia España en la adhesión a la Directiva Comunitaria 80/1997, en lo relativo al resto de garantías salariales mencionadas, al no pronunciarse de forma expresa el Real Decreto, salvo la remisión genérica al Estatuto de los Trabajadores, que hace su Disposición Adicional, no queda claro si sería aplicable totalmente a la misma, el régimen jurídico del salario contemplado en el Estatuto de los trabajadores o no.

Es por ello que **nuestras propuestas** al respecto serían las siguientes:

- Recibo individual justificativo del pago: Esta figura se prevé en el Estatuto de los Trabajadores para la relación laboral común, pero no se contempla de forma expresa como ya hemos dicho en el Real Decreto, que regula la relación laboral especial del Servicio Doméstico. Es obvia la utilidad práctica de este recibo que puede ser utilizado con fines probatorios o acreditativos, especialmente en el supuesto de personas empleadas extranjeras, que por ejemplo deban presentarlos a la hora de solicitar la reagrupación de sus familiares. La no entrega del mismo no tiene justificación en la naturaleza especial de esta relación laboral.

Ya hemos comentado con anterioridad, que deben eliminarse todas aquellas especificidades de este régimen, que no se encuentren justificadas y que por tanto supongan una merma en los derechos y garantías de las personas empleadas en el Servicio Doméstico, respecto al resto de personas trabajadoras.

Por tanto **nuestra propuesta** sería:

Que se estableciese de forma expresa, en la futura regulación de esta relación especial, **la exigencia de que se documente el pago del salario mediante la entrega a la persona trabajadora de un recibo individual y justificativo del mismo**. Además retomando una de nuestras propuestas anteriores al referirnos al salario en especie en este recibo se deberá especificar el porcentaje del salario que se descuenta como percepciones en especie y a que conceptos concretos corresponde este porcentaje.

4.5. FOGASA:

Como ya hemos comentado esta relación laboral especial se encuentra expresamente excluida de la protección del FOGASA (Disposición Adicional del RD 1424/1985, de 1 de Agosto), las razones aducidas parecen ser: el que no estamos ante un empresario/a en lo que se refiere al sentido/causa económica de la relación laboral (no existe lucro para la parte empleadora

como consecuencia de la prestación del servicio por la parte empleada), y por tanto no se quiere gravar más la contratación, el que se trata de una relación laboral de carácter especial en la que no se darían los supuestos protegidos por esta figura (insolvencia de la persona empleadora,...etc.), así como la modalidad de cotización de las personas empleadas del hogar discontinuas. Pero la realidad es que las personas empleadas en este sector de actividad se encuentran sometidas a idénticos riesgos a los que se encuentran sometidos el resto de personas trabajadoras, por lo que no quedaría justificada la exclusión del ámbito de protección de esta figura, sobre la base de los fundamentos aducidos. De hecho en el resto de países europeos, a excepción de los Países Bajos, se optó por extender la Directiva citada a esta relación laboral especial. Respecto a la ausencia de “lucro” por la parte empleadora en esta relación laboral, deberán establecerse las medidas que eviten que el cotizar por este concepto se convierta en una obligación excesivamente gravosa y en lo relativo a las especificidades que presenta la modalidad de cotización de las personas empleadas del Hogar discontinuas, más adelante exponemos nuestra propuesta al respecto.

Nuestra propuesta por tanto, sería **la inclusión de esta relación laboral de carácter especial en el ámbito de protección del FOGASA**. Como es sabido en el Régimen General de la Seguridad Social, la cotización por este concepto le corresponde únicamente a la parte empleadora. Entendemos que también debería ser así en este supuesto, incluso en el caso de personas empleadas discontinuas, en este caso la persona empleada llevaría a cabo el ingreso de la cuota de la parte empleadora para la cobertura del FOGASA, previo abono de este importe por esta última a la primera, por ejemplo a través de la nómina.

En tanto no se lleve a cabo la inclusión en el FOGASA, **proponemos** de cara a que no quede desprotegido este colectivo, que se establezca la exigencia de anexas al contrato (contenido mínimo) acuerdo por el que se **establezca quien/es respondería/n de manera solidaria o subsidiaria del pago del salario y/o de las indemnizaciones**, en el caso de la declaración legal de insolvencia de la persona empleadora o haber sido declaradas en situación de concurso.

La primera de las opciones tendría una gran aplicabilidad práctica, por ejemplo en el supuesto en que únicamente contrate uno/a de los/las hijos/as a la persona empleada de hogar para el cuidado y atención de su padre o madre, habiéndose acordado entre ellos de forma interna, pagar el salario entre todos los/as hermanos/as. Y el segundo, cuando se trata de personas de avanzada edad que cuenta con pocos medios económicos,..., etc.

Respecto al resto de **garantías salariales** a las que hemos hecho referencia más arriba, **nuestra propuesta** sería **la equiparación con lo pre-**

visto para la relación laboral común por el Estatuto de los trabajadores.

Por último antes de cerrar este apartado comentar, que la retribución del trabajo nocturno, de los tiempos de presencia y de las horas extraordinarias será abordado en el apartado siguiente.

5. Tiempo de trabajo (artículo 7 del RD 1424/1985, de 1 de agosto):

Antes de entrar a exponer cuales serían nuestras propuestas al respecto de este apartado, comentar que en la regulación de esta condición esencial de trabajo, se prima por el legislador en el RD 1424/1985, de 1 de Agosto, la necesidad de “flexibilidad”, que entiende debe ser inherente a esta relación por su carácter especial, así como las necesidades de la parte empleadora, sobre las necesidades, derechos y garantías de la parte empleada.

Como ya hemos comentado con anterioridad, si bien somos conscientes del carácter especial de esta relación, ello en ningún caso debe traducirse en una merma injustificada de los derechos y garantías de las personas trabajadoras en este sector, respecto al resto de personas trabajadoras, como consecuencia entre otros motivos de la ausencia de regulación en bastantes aspectos de esta relación especial. Se hace necesario como a continuación se puede ver, regular y fijar unos límites en lo referente al tiempo de trabajo, en los que se tenga en cuenta las necesidades y derechos de ambas partes.

5.1. Jornada:

El artículo 7.1, del Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, establece que la jornada máxima semanal de carácter ordinario será 40 horas de trabajo efectivo. También establece la jornada máxima diaria, no pudiendo exceder en ningún caso de nueve horas de trabajo efectivo al día.

Comentar que la jornada máxima haría referencia al trabajo de carácter ordinario y efectivo, quedando excluidas de su cómputo: “los tiempos de presencia”, y funcionando como único límite de estos últimos, el descanso obligatorio diario y semanal establecido para este sector de actividad.

De cara a dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 40 de la Constitución Española, que recoge que los poderes públicos garantizaran el descanso necesario, entre otras medidas a través de la limitación de la Jornada de trabajo, y a la Directiva 2003/88/CEE, de 4 de Noviembre, **nuestra propuesta** al respecto sería, que se procediese a fijar por la futura regulación, **una jornada máxima incluyendo horas de trabajo efectivo y “horas de presencia”**, de manera que existiría un número de horas máximas de “tiempos de presencia” que se podrían prestar en un determinado periodo, y

más concretamente, que se extendiese a este sector de actividad lo previsto por el RD 1561/1995 en su artículo 8.3 donde detalla que: “Los tiempos de presencia no podrán exceder en ningún caso de veinte horas semanales de promedio en un período de referencia de un mes y se distribuirán con arreglo a los criterios que se pacten colectivamente y respetando los períodos de descanso entre jornadas y semanal, propios de cada actividad”.

La única referencia que se hace a los descansos dentro de la jornada diaria, en el actual Real Decreto, concretamente en su art. 7.1, es relativa al personal interno, estableciéndose que en este supuesto la persona empleada dispondrá de al menos dos horas para las comidas principales, no computándose este tiempo como de trabajo. No existe ninguna referencia más, aunque podríamos entender sobre la base de la remisión genérica al Estatuto de los trabajadores, que hace la Disposición Adicional de este Real Decreto, que sería aplicable a esta relación laboral especial lo previsto por el Estatuto para la relación laboral común, en su artículo 34.4: descanso mínimo de 15 minutos, cuando la jornada diaria continuada exceda de 6 horas y como mínimo de 30 minutos, cuando se trate de personas empleadas menores de 18 años y siempre que la jornada diaria continuada exceda de las cuatro horas y media. La consideración como tiempo de trabajo de estos descansos, deberá venir establecida por Convenio Colectivo (de nuevo la importancia del mismo) o por el contrato individual.

Nuestras propuestas al respecto serían:

- Que **se estableciese de forma expresa**, para evitar cualquier posible duda interpretativa que pudiese surgir, **que es de plena aplicación a esta relación laboral especial lo previsto en el artículo 34.4 del Estatuto de los trabajadores para la relación laboral común**, (descansos previstos dentro de la jornada continuada).
- Que se estableciese además, para los supuestos distintos de los de personas empleadas como internas y en los que la jornada de trabajo coincidiese con el horario del almuerzo o la cena, el que la parte empleada pudiera **optar por un descanso de 30 minutos que no computaría como tiempo de trabajo** (salvo que se acordase lo contrario en un futuro Convenio Colectivo o a través de la Negociación Individual), de cara a que la persona empleada pudiese optar por almorzar o cenar fuera del Hogar Familiar (centro de trabajo), y no se procediese en esos casos al descuento correspondiente por salario en especie. Eso sí en los casos en que la persona empleada, tenga a su cargo durante toda la jornada el cuidado de una persona dependiente, no se computará como de descanso sino como tiempo de trabajo, el tiempo utilizado para las comidas, en tanto continua la prestación del servicio: guarda y atención a la persona que se encuentra bajo

su cuidado, ni como ya adelantábamos podrá hacerse descuento del salario por percepciones en especie (manutención).

5.2. Intervalo entre jornadas:

El Real Decreto objeto de análisis establece en el apartado primero de su artículo séptimo, que entre una y otra jornada deberá existir un mínimo de 10 horas. Mínimo que se reduciría a 8 horas en el caso de personas trabajadoras internas (pernocta en el domicilio). Comentar que la Directiva 93/104/CE de 23 de Noviembre, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, la cual ha sido sustituida por la Directiva 2003/88, de 4 de noviembre, establece en su artículo tercero que el descanso diario deberá ser como mínimo de 11 horas consecutivas, y el Estatuto de los trabajadores incluso lo aumenta en una hora más, estableciendo el intervalo entre jornadas en 12 horas como mínimo (artículo 34.3 ET).

La reducción que se hace en esta relación laboral especial del límite mínimo de horas entre jornadas, resulta del todo injustificado y excesivo, especialmente en el supuesto de que exista pernocta en el domicilio (8 horas), en este caso parece que lo único que se garantizase sería el tiempo medio de sueño recomendado, ni siquiera el tiempo que debiera dedicarse a la higiene y aseo personal.

Por lo que atendiendo a lo expuesto, **nuestra propuesta** es: que la futura regulación se adecue a lo establecido en el Estatuto de los trabajadores, es decir **12 horas como mínimo de descanso entre jornadas**, tanto si la persona empleada pernocta en el domicilio como si no, atendiendo a la falta de justificación y lo excesivo de la reducción actual o en su defecto lo previsto por la Directiva 93/104/CE de 23 de Noviembre, ya citada, y sustituida por la Directiva 2003/88, de 4 de noviembre, que aunque establece en su artículo 17, que los Estados miembros podrán establecer excepciones en determinados supuestos, entre otros aspectos a lo establecido por la misma respecto al descanso diario, y entre otras actividades para la “de guardia, vigilancia y permanencia caracterizadas por la necesidad de garantizar la protección de bienes y personas”, también es cierto que exige que en tales supuestos se establezca una regulación de jornada y descansos compensatorios, y en los casos excepcionales que no sea posible esto último, por razones objetivas, una protección adecuada.

5.3. Tiempos de presencia a disposición de la parte empleadora:

A lo largo del Real Decreto, la única referencia que encontramos respecto a los “tiempos de presencia” la localizamos en el artículo 7.1. No existe por tanto en el Real Decreto referencia alguna sobre: en que consistirían exactamente estos tiempos de presencia, de manera que no llegan a definirse, lo que es especialmente relevante atendiendo a la naturaleza de este tipo

de relación laboral, donde en ocasiones el propio trabajo efectivo consiste en actividades de cuidado, vigilancia, presencia, custodia..., etc. Tampoco se pronuncia sobre la forma de remunerar/compensar los mismos. Ni se fijan límites (número de horas máximas). De hecho el Real Decreto al referirse en este mismo artículo a la jornada semanal y a la jornada diaria máxima, habla en todo momento de trabajo efectivo (el único límite vendría determinado por el mínimo descanso entre jornadas establecido). Ni se exige que se deje constancia por escrito del pacto/acuerdo entre las partes al respecto (contenido mínimo del contrato). Lo que plantea graves problemas de prueba, por ejemplo a la hora de acreditar por la persona trabajadora que realmente se trata de horas extraordinarias o de horas complementarias y no de “tiempos de presencia”. Pudiendo dar lugar además a situaciones abusivas o fraudulentas sobre todo en el caso de personal interno... etc. En definitiva la ausencia de regulación es total, remitiéndose el Real Decreto a la negociación individual (acuerdo entre las partes).

Sin perjuicio de la importancia de la autonomía de la voluntad de las partes, especialmente en este tipo de relación, más arriba ya hemos hecho referencia a los “límites” de la negociación individual, a la “posición” en la que se encuentra la parte empleada y la menor fuerza en relación a la Negociación Colectiva. Por esto último además de la propuesta de regulación por la futura regulación de esta figura, igualmente importante es la negociación colectiva, debiendo abordarse este aspecto si en un futuro existiese un Convenio Colectivo en este sector.

Por tanto **nuestra propuesta** al respecto, además de la que ya hicimos más arriba al referirnos a la jornada máxima, **es el que se regule esta figura en la futura regulación**, sin perjuicio de que este aspecto pudiera ser en un futuro objeto de negociación colectiva, abordando entre otros los aspectos a los que hemos hecho referencia más arriba. Todo ello atendiendo a la “desregularización” actual que existe en esta materia, de hecho el RD 1561/1995, de 21 de septiembre sobre jornadas especiales de trabajo (BOE 26/09/1995), al hacer referencia a su ámbito de aplicación excluye a las relaciones laborales de carácter especial, recogidas en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores. Estableciendo que en estos casos se estará a lo dispuesto en su normativa específica (art. 1.2 del RD 1561/1995), lo que pone aún más de manifiesto la necesidad de regulación esta figura.

Nuestras propuestas concretas de cara a la regulación serían las siguientes:

- Que se establezca, entre otros aspectos, la exigencia de **dejar constancia escrita en el contrato** (contenido mínimo), del acuerdo de las partes, de manera que en tanto éste no conste, no habrá obligación de permanecer a disposición de la persona empleadora, y de prestarse el servicio, se presumirá que se trata

de trabajo efectivo. La finalidad de la exigencia de forma escrita como ya hemos adelantado sería el evitar situaciones abusivas o fraudulentas, sobre todo en el caso del personal interno, así como las dificultades de prueba a la hora de acreditar que realmente no se trataba de “tiempo de presencia”, sino de horas extraordinarias u horas complementarias.

- **El que se establezca el carácter retribuido o su compensación en tiempos de descanso de las horas de presencia.** Pronunciándose la futura regulación de forma similar a lo previsto por el artículo 8.3 del RD 1561/1995, de 21 de Septiembre sobre jornadas especiales de trabajo. En dicho apartado se establece que: “... Salvo que se acuerde su compensación con períodos equivalentes de descanso retribuido, se abonarán con un salario de cuantía no inferior al correspondiente a las horas ordinarias”. La equiparación de la retribución de los “tiempos de presencia” a la prevista para el trabajo efectivo (horas ordinarias), no sería excesivo atendiendo a que el salario en este sector de actividad no suele ser ni mucho menos elevado, en muy pocas ocasiones se supera el SMI.

5.4. Horas extraordinarias:

El artículo séptimo en su apartado segundo, del Real Decreto objeto de estudio, recoge que: “El régimen de las horas extraordinarias será el establecido en el Estatuto de los Trabajadores”, **lo que entendemos conlleva la total equiparación de esta relación laboral especial, en este aspecto, con lo previsto para la relación laboral común.** Entre otras cosas se establece en el Estatuto de los Trabajadores que: será mediante Convenio Colectivo o, en su defecto, en el contrato individual, donde se deberá optar entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior a la hora ordinaria, o compensarlas por tiempo equivalente de descanso retribuido.

Como ya hemos comentado en varias ocasiones a lo largo de este documento, se vuelve a poner de manifiesto la importancia de que exista un Convenio Colectivo en este sector, ya que si bien existe la posibilidad de la negociación individual, la posición de la parte empleada en la misma es mucho “más débil”, ambas partes no se encuentran equiparadas, no existe equilibrio, todo lo más cuando en esta relación laboral especial existe la posibilidad del libre desistimiento.

5.5. Trabajo Nocturno:

No existe referencia expresa en el Real Decreto objeto de estudio, sobre el Trabajo Nocturno, nos encontramos de nuevo ante un supuesto de ausencia de regulación. De manera que el Real Decreto actual, no se pronun-

cia sobre ninguno de los siguientes aspectos en relación al trabajo nocturno: concepto, retribución, descansos compensatorios, límite máximo de horas, posibilidad o no de prestar horas extraordinarias durante la jornada nocturna, adopción de medidas específicas de prevención de riesgos laborales..., etc. Atendiendo a lo establecido por la Disposición Adicional del Real Decreto, podríamos entender que sería aplicable a esta relación laboral especial lo previsto por el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 36, al referirse al trabajo nocturno.

Nuestra propuesta sería que la futura regulación, **estableciese un régimen propio del trabajo nocturno para esta relación laboral**, atendiendo a su carácter especial y teniendo en consideración sus notas características, pero sin hacer de peor derecho de forma injustificada, a las personas empleadas en este sector de actividad respecto al resto de personas trabajadoras, o bien si se optase por no establecer un régimen alternativo al previsto por el Estatuto de los Trabajadores, se estableciese de forma expresa la aplicación íntegra a esta relación especial de lo previsto en el Estatuto para la relación laboral común, de cara a evitar cualquier duda que pudiese surgir en su aplicación.

5.6. Permisos retribuidos:

El artículo siete en su apartado quinto del RD 1424/1985, de 1 de Agosto, únicamente reconoce para esta relación laboral especial, los permisos previstos en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, pero no así el resto de permisos establecidos en otros apartados de este mismo artículo: lactancia (artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores), nacimiento hijo/a prematuro/a (artículo 37.4 bis del Estatuto de los Trabajadores), cuidado de familiares dependientes (artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores) y trabajadoras víctimas de violencia de género (artículo 37.7 del Estatuto de los Trabajadores) o en el artículo 23 del Estatuto de los trabajadores (promoción y formación profesional en el trabajo). Entendemos que la naturaleza especial de esta relación, concretamente el hecho de que en determinados supuestos sea necesario que la prestación de servicios tenga una duración y se realice en un momento concreto, siendo del todo imposible el que se modifiquen estas condiciones de trabajo, como por ejemplo en los casos de cuidado de personas dependientes o de niños/as, cuando la persona empleadora debe ausentarse del domicilio familiar por motivos laborales..., etc., haría en ocasiones “imposible” el que se lleve a cabo una extrapolación sin más de los supuestos de permisos retribuidos y reducciones de jornada que prevé el Estatuto de los Trabajadores y que actualmente no están reconocidos en el Real Decreto objeto de estudio.

Además su establecimiento de forma obligatoria en la futura regulación, podría conllevar un efecto del todo contraproducente: desistimiento de la parte empleadora..., etc. Eso sí, esta nota característica de la relación

laboral del servicio doméstico, no es base suficiente para que las personas empleadas en este sector de actividad, no puedan disfrutar en ningún caso de estos permisos retribuidos. En todo momento la futura regulación, debe tender a ser un texto que en la medida de lo posible mantenga un equilibrio entre ambas partes en la relación laboral y que no haga de peor derecho a las personas empleadas en este sector, más allá de lo imprescindible por lo que **nuestra propuesta, es incluir en la futura regulación, al menos, el reconocimiento expreso de la aplicación en esta relación laboral especial del permiso por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses** (art.37.4 del estatuto de los trabajadores) y el de los permisos necesarios para concurrir a exámenes (art. 23.1.a)). En el primero de los casos por que entendemos, como ya hemos indicado, que en la medida de lo posible debe velarse tanto por la conciliación de la vida familiar y laboral de la parte empleadora como de la empleada y además entendemos que el permiso (una hora de ausencia del trabajo o media hora de reducción de la jornada), en la mayoría de los supuestos podría asumirse por la parte empleadora sin mayor perjuicio. En todo caso quedaría al acuerdo entre ambas partes el momento y modalidad de disfrute de este permiso. Y en el segundo de los supuestos por que la cualificación y profesionalización de este sector pasa por que las personas en el empleadas puedan acceder a la formación específica que lo haga posible y lo más seguro es que en estas formaciones estén previstas algún tipo de evaluación. Además en este último caso se tratará de permisos muy puntuales que en principio no deben plantear trastorno alguno a la parte empleadora y cuya naturaleza es muy similar a la de los permisos recogidos en el artículo 37.3 del Estatuto de los trabajadores, que sí estarían reconocidos para esta relación laboral especial.

El resto de supuestos de reordenación y reducción de jornadas a los que nos hemos referido: violencia de género, hijo/a prematuro/a, cuidado de familiares dependientes..., etc., debe apostarse por que también se reconozcan a las personas empleadas en este sector de actividad en la medida en que se puedan conciliar con la finalidad y las condiciones del servicio a prestar para el que ha sido contratada la persona empleada. El momento y la forma de disfrute será la acordada por las partes.

5.7. Vacaciones anuales:

El Real Decreto en su artículo séptimo apartado sexto, establece que las vacaciones anuales serán de treinta días naturales, de los cuales 15 días se disfrutaran de forma continuada y el resto sería susceptible de fraccionamiento en la forma acordada entre las partes.

Nuestras propuestas al respecto serían:

- Que aunque pueda deducirse, en tanto a esta relación laboral especial le son de aplicación los Reales Decretos de Salarios

Mínimos que establecen 14 pagas mensuales (Salario Mínimo Interprofesional), y de hecho así se interpreta en la práctica, **se prevea de forma expresa en el nuevo Reglamento, que las vacaciones serán retribuidas y que además la cuantía de la retribución será el salario global**, y no el salario en metálico, salvo en aquellos supuestos en los que durante las mismas se sigan recibiendo las percepciones en especie en cuyo caso deberá descontarse del salario total la cuantía equivalente a las mismas.

- Respecto a la cuantía del periodo de vacaciones, proponemos que se recoja de forma expresa, como hace el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 38.1, **que los 30 días naturales son un mínimo mejorable por Convenio Colectivo o pacto individual**, lo que de nuevo pone de relevancia la importancia de la existencia de un Convenio Colectivo.
- Que tal y como se establece en el Estatuto de los Trabajadores para la relación laboral común (artículo 38.3 del ET), se exija en la futura regulación, que **la/s fecha/s de las vacaciones se den a conocer a la persona empleada al menos con dos meses de antelación a la fecha de disfrute**. Especialmente importante resulta este punto en el caso de personas empleadas extranjeras, de manera que puedan organizar con suficiente antelación, en su caso, el viaje a su país de origen.
- Que aunque se traten de vacaciones anuales, por lo que se entiende que su disfrute debe tener lugar a lo largo del año natural, proponemos que **se establezca una excepción** a ésta que estamos de acuerdo debe ser la regla general, concretamente la excepción consistiría en la posibilidad de que a petición de la persona empleada, de la que quede constancia por escrito, y sólo en este supuesto, puedan acumularse, en el año sucesivo, a los 15 días de disfrute continuados previstos por la norma, los 15 días que puedan ser objeto de fraccionamiento del año anterior, de manera que se aumente el periodo de vacaciones continuadas a disfrutar, esto con la intención de dar cobertura a un supuesto que puede plantearse en bastantes ocasiones en la práctica, el de personas empleadas extranjeras, que necesiten y quieran contar con un periodo más amplio de vacaciones continuadas para regresar a su país.
- Respecto a la forma de fijar el/los periodo/s de disfrute no se pronuncia el actual Real Decreto, aunque en atención a lo establecido en su Disposición Adicional, **podemos entender que sería aplicable a esta relación laboral especial lo previsto en el**

artículo 38.2 del ET (acuerdo de las partes, según lo establecido en Convenio Colectivo, o en ausencia de acuerdo lo establecido por la jurisdicción competente). Nuestra propuesta, por tanto, sería el que conste de forma expresa la aplicación de lo previsto en la normativa para la relación laboral común. Como vemos de nuevo se pone de manifiesto la importancia de la negociación Colectiva.

6. Modificación de las condiciones esenciales de trabajo, Movilidad geográfica, subrogación contractual y Suspensión contractual (artículo 8 del RD 1424/1985, de 1 de agosto):

No se pronuncia apenas al respecto el Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto. Entendemos que la intención del legislador fue dotar a esta relación laboral especial de la mayor “flexibilidad” posible dando en esta materia, un gran protagonismo a la “autonomía de la voluntad de las partes”. A continuación pasamos a describir brevemente cual sería la regulación actual sobre esta materia y cuales serían nuestras propuestas de modificación.

6.1. En lo que se refiere a las modificaciones de las condiciones esenciales de trabajo y a los supuestos de movilidad funcional, no existe referencia expresa en el RD 1424/1985, de 1 de agosto. Lo que podría plantear la duda de si sería aplicable a esta relación laboral especial, lo previsto por el Estatuto de los Trabajadores al respecto, artículos 22 y 39 (movilidad funcional) y el artículo 41 del mismo texto (modificación de las condiciones esenciales de trabajo). Podemos entender que en teoría sí sería aplicable, ya que la Disposición Adicional del Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, establece que en lo no previsto por la presente norma, será de aplicación la normativa laboral común. Pero en la práctica no creemos que sea posible esta aplicación, debido a que se ve dificultada por la no existencia en este sector de actividad de distintos grupos o categorías profesionales (movilidad funcional) y en el caso de los supuestos del artículo 41, no creemos que fuese extrapolable sin más, el procedimiento previsto en este artículo, uno de los requisitos del mismo sería el que existiesen probadas razones: económicas, técnicas, organizativas o de producción.

En definitiva como ya adelantábamos, las modificaciones de las condiciones de trabajo, que existen en este sector vendrían determinadas por la voluntad de las partes, por el consentimiento mutuo de ambas.

Una vez expuesta de forma breve la situación de la regulación actual pasamos a exponer las que serían nuestras **propuestas** al respecto:

- Proponemos que en la futura regulación se establezca de forma expresa, que la “autonomía de la voluntad de las partes”, cuenta con ciertas limitaciones, que también operarían a la hora de

modificar las condiciones de trabajo: las establecidas por la ley, la moral, el orden público,..., etc. (limitación genérica: artículo 1.255 del Código civil) y la limitación específica en el ámbito del derecho del trabajo, es decir que en ningún caso estas modificaciones podrían suponer una “dejación de los derechos que los trabajadores tengan reconocidos por disposiciones de derecho necesario” (Artículo 3.5 del Estatuto de los Trabajadores)

- Otra de nuestras propuestas sería, la exigencia de que se dejase **constancia por escrito**, tanto de estas modificaciones como de la conformidad de ambas partes con las mismas. Esta propuesta iría en la misma línea de la ya planteada más arriba: la exigencia de forma escrita en la fijación de las condiciones de trabajo (forma escrita del contrato). De cara a facilitar el control externo.
- La ausencia de regulación al respecto también conlleva que no se le reconozca a las personas trabajadoras en este sector, los derechos que se prevén en la relación laboral común, para estos supuestos: la posibilidad de la persona contratada de rescindir el contrato si resultase perjudicada por la modificación y de ser indemnizada. Nuestra propuesta al hilo de lo expuesto sería que también se reconociese en estos casos, una **indemnización a la persona trabajadora** si decide como consecuencia de la modificación de las condiciones esenciales de trabajo rescindir la relación laboral. Proponiendo como posible indemnización la prevista para los supuestos de extinción del contrato “por expiración del tiempo convenido”, que vendría regulada en el artículo nueve apartado tercero del actual Real Decreto. Supuesto distinto sería aquel en el que se pone fin a la relación laboral por la parte empleadora. En este caso la situación se equipararía al desistimiento, que se encuentra regulado en el artículo 10 apartado segundo del Real Decreto, teniendo derecho la parte empleada no sólo a la indemnización, sino también a lo previsto en este artículo respecto al plazo de preaviso y la licencia retribuida para la búsqueda de trabajo.

Sí se pronuncia de forma expresa el Real Decreto objeto de estudio, sobre la movilidad geográfica y sobre la subrogación contractual, aunque tampoco lo hace con la extensión necesaria. Respecto a ambos supuestos comentar:

6.2. Movilidad geográfica (artículo 8.2 del RD 1424/1985, de 1 de agosto):

En este supuesto se exige que haya existido un cambio de localidad del hogar familiar, por lo que quedarían excluidos aquellos cambios que no lo conlleven. Se distingue entre cambio temporal y permanente, estableciendo que el primero será causa de suspensión, si media acuerdo de las partes al respecto. También se establece que en cualquier caso se presumirá la conservación del contrato de trabajo, cuando se continuase prestando servicios durante siete días en el nuevo domicilio y por último en el artículo 10.2 en su último párrafo, se prevé la aplicación de las indemnizaciones previstas en el mismo (desistimiento), en aquellos supuestos en los que el contrato se extinguiese por cambio del Hogar familiar, si tal situación derivase de la voluntad de la persona empleadora.

Nuestras propuestas al hilo de lo expuesto serían:

- La necesidad de que en la futura regulación se establezca el **criterio que permita diferenciar entre el carácter temporal o permanente (definitivo) del cambio** de domicilio del Hogar Familiar, atendiendo a las distintas consecuencias que se derivan. El criterio a seguir entendemos que podrá ser el establecido en el artículo 40.3 del Estatuto de los trabajadores, donde se recoge que tendrá la consideración de desplazamiento temporal los que no superen los 12 meses en un periodo de tres años.
- En cuanto a la indemnización prevista, para los supuestos en los que es la parte empleadora la que decide no continuar con la relación laboral a raíz del cambio de domicilio del Hogar Familiar, mantendríamos lo establecido en el artículo 10.2 en su último párrafo, pero entendemos se hace necesario que se deje constancia de forma expresa, de que la persona trabajadora no sólo tendría derecho a la indemnización prevista para los supuestos de desistimiento, sino también al preaviso previsto o a la indemnización sustitutiva del mismo y a la licencia retribuida para la búsqueda de empleo durante su duración (asimilación total con la figura del desistimiento), ya que con esta extensión se ha venido entendiendo en la práctica lo establecido en este artículo, e incluso han existido Sentencias en este sentido.
- Que se establezca una indemnización para la persona trabajadora, cuando fuese ella la que hubiese decidido, a raíz del cambio de domicilio del Hogar familiar, no continuar con la relación laboral. **La indemnización que proponemos es la prevista para los supuestos de extinción del contrato por la expiración del tiempo convenido.**

También proponemos que en aquellos supuestos en los que continúe la relación laboral, y se derive, para la persona trabajadora, como consecuencia del cambio: un aumento en el **coste del desplazamiento y/o en el tiempo utilizado en el mismo, éste sea compensado por el abono**, por la parte empleadora, de ese incremento del coste y/o por el cómputo como tiempo de trabajo del mayor tiempo utilizado para llevar a cabo el desplazamiento. Atendiendo a que el cambio del domicilio del Hogar Familiar, es una decisión tomada de forma unilateral por la parte empleadora, no es lógico que de continuar la relación laboral no se compense a la persona trabajadora las consecuencias negativas que puedan derivarse de la misma.

6.3. Subrogación contractual por cambio de la persona empleadora (artículo 8.1 del RD 1424/1985, de 1 de agosto):

En esta relación laboral especial, debido a su carácter personal y al estar basada en la confianza, está justificada que la subrogación contractual por cambio de la persona empleadora no opere de forma automática, a diferencia de lo previsto por regla general, para la relación laboral común (artículo 44 del Estatuto de los trabajadores).

Nuestra propuesta al respecto es el que se aplique en este supuesto, lo ya propuesto en el apartado anterior, respecto a las **indemnizaciones en los casos de extinción de la relación laboral por parte de la persona empleada o empleadora** como consecuencia del cambio del domicilio del Hogar Familiar.

6.4. Suspensión del contrato:

Como para el resto de figuras a las que hemos venido haciendo referencia en este apartado, la regulación existente en el Real Decreto objeto de estudio es mínima en lo que respecta a las causas de suspensión, señalándose de forma expresa únicamente dos causas de suspensión en este sector de actividad: la incapacidad temporal de la persona trabajadora y el cambio de domicilio del Hogar Familiar de carácter temporal (cuando existe acuerdo de las partes contratantes en este sentido porque de lo contrario tendría efecto extintivo).

Nuestras propuestas respecto a esta figura son:

- El que **se establezca de forma expresa en la futura regulación**, aunque pudiera deducirse de la Disposición Adicional del mismo, que serían aplicables a esta relación laboral especial las distintas causas de suspensión del contrato recogidas en el artículo 45 del estatuto de los trabajadores, a excepción de aquellas que atendiendo a la naturaleza especial de la relación, al tipo de actividad..., etc. no fuera posible su extrapolación, como por ejemplo las causas económicas y tecnológicas.

- Así como también se establezca de forma expresa que los efectos que conllevaría la suspensión del contrato en esta relación laboral especial serían similares a los que se derivarían de esta figura en la relación laboral común: suspensión de la prestación del servicio y de la obligación de remuneración, reserva del puesto de trabajo (con las excepciones y matices previstos en el Estatuto de los Trabajadores) y reincorporación, por regla general, una vez cesada la causa de suspensión.
- De cara a que no quede vacía de contenido “la reserva de plaza” propia de la suspensión, a la que hemos hecho referencia, y atendiendo a que el “abuso de derecho” no estaría amparado por la ley (artículo 7.2 del Código Civil), nuestra propuesta es que se establezca que **no podrá operar el desistimiento de la parte empleadora** (artículo 10.2 del Real Decreto actual) **mientras este vigente la suspensión** y que de existir el mismo tendrá la consideración de “despido improcedente”. Distinto sería el supuesto de despido disciplinario siempre que este haya quedado debidamente acreditado.

7. Vías de extinción, despido y desistimiento de la parte empleadora (Artículo 9 y 10 del RD 1424/1985, de 1 de agosto):

Es en el tema de la extinción del contrato de trabajo (causas que la originan y efectos que se derivan), en donde con mayor claridad se deja constancia de los presupuestos que se tuvieron en cuenta por el legislador a la hora de regular el contrato de trabajo en este sector de actividad (RD 1424/1985, de 1 de agosto).

En resumen podemos decir que las peculiaridades y especificidades normativas introducidas para esta relación laboral especial por el legislador estarían fundadas a su entender en el carácter fiduciario de la misma, en tanto ésta supone una interrelación entre las esferas privadas de las partes, que en muchos casos incluso conlleva la intromisión de una de ellas en el ámbito familiar y personal de la otra. La confianza se convierte de esta manera en una exigencia para el funcionamiento de la relación. Estas peculiaridades y especificidades conllevan un cambio fundamental en la concepción tradicional del régimen extintivo del contrato de trabajo presidida por norma general por los principios: de estabilidad en el empleo y de protección de la persona trabajadora frente a las potenciales arbitrariedades empresariales en las extinciones contractuales, en cambio en esta relación laboral especial, a través de su regulación actual pareciese optarse por justamente lo contrario, mediante “el juego complementario” que permitirían las siguientes vías: la presunción de la duración anual del contrato, la resolución unilateral por la parte empleadora sin causa que la justifique (desistimiento), el garantizar la eficacia del acto extintivo (al no admitir en esta relación la calificación

de nulidad en el despido) y por último reduciendo considerablemente la cuantía indemnizatoria, de tal forma que la misma no actúe en ningún caso como freno o efecto disuasorio de la extinción. A continuación haremos un análisis, en mayor detalle, de las peculiaridades que presenta esta relación laboral especial y hasta que punto quedan justificadas y fundamentadas en las notas características de esta relación.

Sin perjuicio de las propuestas concretas que hagamos a las distintas figuras, nuestras **propuestas genéricas al régimen de extinción de la relación laboral y de despido** previsto por el actual Real Decreto serían las siguientes:

- **Que las indemnizaciones a las que se hace referencia en este apartado se computen sobre el salario “global” y no sobre el salario “en metálico”,** ya que esto último supondría excluir la parte del salario correspondiente al salario “en especie”, la parte proporcional correspondiente a las gratificaciones extraordinarias..., etc. Sin perjuicio de que a continuación pasemos a analizar la cuantía de las distintas indemnizaciones previstas según el tipo/modalidad de extinción, comentar que en la medida de lo posible debe mantenerse un equilibrio entre ambas partes, por lo que computar las mismas sobre el salario en metálico, atendiendo además al hecho de que podría descontarse hasta un 45% del mismo en concepto de salario “en especie”, resultaría del todo excesivo e injustificado. Además los salarios en este sector de actividad en muy pocas ocasiones superan el Salario Mínimo Interprofesional (SMI).
- **Que se establezca la exigencia de constancia / notificación por escrito, en todos los supuestos,** tal y como esta previsto actualmente para el despido disciplinario y para la extinción por expiración del tiempo convenido en el actual Real Decreto, donde se deje constancia del tipo/modalidad de extinción (desistimiento, mutuo acuerdo, despido disciplinario...,etc.), causa concreta y fecha desde que el mismo despliega sus efectos, lo que permitirá a la parte trabajadora estar perfectamente informada, así como acreditar cualquier tipo de irregularidad. El que se intente dotar a la parte empleadora de una “mayor flexibilidad” a la hora de decidir poner fin a la relación laboral, no esta reñida en ningún caso con que deban cumplirse en la extinción con unos mínimos requisitos formales, todo lo más, cuando estos pueden redundar positivamente en la parte empleada que ya se ha visto bastante “perjudicada” con respecto al resto de personas trabajadoras, atendiendo a las especificidades y peculiaridades que presenta esta relación laboral especial en lo relativo a las “vías de extinción contractual”. La extinción de la relación laboral

no comenzará a producir efectos hasta que se deje constancia de la misma por escrito y lo hará desde la fecha de la notificación o desde la fecha que se establezca en la misma si fuese posterior, esto sin perjuicio de los efectos previstos por el Real Decreto para los casos de incumplimiento de los requisitos formales establecidos, en los supuestos de despido disciplinario.

7.1. Causas de extinción del contrato (artículo 9 del RD 1424/1985, de 1 de agosto):

Las causas de extinción del contrato de trabajo doméstico, once en total, recogidas en el artículo noveno del Real Decreto, guardan un paralelismo casi completo con las causas de extinción de la relación de trabajo común previstas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, pero la identidad no llega a ser total. A continuación haremos referencia a aquellas respecto a las cuales, presentamos propuestas de modificación:

A. Extinción del contrato por expiración del tiempo convenido (apartado tercero), nuestras propuestas respecto a esta figura, además de las propuestas genéricas más arriba referidas, serían:

- **La equiparación respecto a la indemnización prevista para la relación laboral común en el artículo 49. 1. c) del ET**, “ocho días de salario por cada año de servicio, o la establecida en su caso en la normativa específica que sea de aplicación”, ya que entendemos que la reducción de la cuantía de la indemnización para esta relación laboral especial, en un supuesto como éste que no presenta especificidades o peculiaridades atendiendo a la naturaleza especial de la misma, carecería de justificación alguna. Además el aumento que conlleva la equiparación con respecto al resto de personas trabajadoras es mínimo, por lo que no supone gravar ni mucho menos en exceso a la parte empleadora, a pesar del carácter no lucrativo de la relación.
- Que se establezca de forma expresa, que en **los supuestos de contratos de duración determinada**, que se hubiesen concertado por un plazo inferior a la duración máxima legalmente establecida, se entenderán **prorrogados automáticamente hasta dicho plazo** cuando; no medie denuncia o prorroga expresa y la persona empleada continúe prestando sus servicios, o bien se prorrogara de forma indefinida, salvo prueba en contra, de haber expirado esa duración máxima o haber finalizado la obra o servicio para la que la persona empleada fue contratada.
- La exigencia de una antelación mínima en la notificación de extinción sólo se prevé en la regulación actual en el supuesto del

artículo 4.2 del Real Decreto (en defecto de pacto escrito), en éste caso se establece que la parte empleadora deberá notificar a la persona empleada el fin de la relación laboral antes de su vencimiento con una antelación mínima de 7 días. El Estatuto de los trabajadores la establece para el caso de los contratos de duración determinada que superen el año, fijando la antelación mínima en quince días. **Nuestra propuesta** al respecto es que se establezca de forma expresa en la futura regulación **la aplicación en el ámbito de esta relación laboral especial del artículo 49.1.c) del Estatuto**, de cara a evitar posibles dudas o interpretaciones en otro sentido que pudieran existir en la práctica.

B. Por muerte o incapacidad de la parte empleadora (apartado séptimo): Aunque no se establezca de forma expresa, puede deducirse que esta causa de extinción únicamente operaría en aquellos supuestos, en que la misma conlleve la desaparición del hogar familiar, ya que si tan sólo se produce un cambio en la persona empleadora, entendemos sería de aplicación lo establecido en el artículo 8.1 (subrogación contractual) del Real Decreto objeto de estudio.

No se prevé, por el Real Decreto actual indemnización alguna para la persona empleada en este supuesto de extinción de la relación laboral, nuestra propuesta es que se aplicase lo previsto para la relación laboral común en el artículo 49.1. g) del Estatuto de los Trabajadores, es decir **que se abonase a la persona empleada una cantidad equivalente a un mes de salario**. La justificación de esta “indemnización” sería la misma finalidad en la que se fundamenta el reconocimiento de este derecho para el resto de personas trabajadoras, que además en esta relación laboral especial estaría doblemente justificada al no estar reconocida en la misma actualmente la protección por desempleo, por lo que las personas empleadas en este sector se encontrarían incluso en una situación más perjudicial. Eso sí, no podemos olvidar tampoco, una de las notas características de esta relación laboral especial: el que como consecuencia de la prestación de su servicio por la persona empleada no se deriva ganancia o lucro alguno para la parte empleadora, lo que nos ha llevado a matizar nuestra propuesta, estableciendo que **la cuantía a abonar en este sector de actividad cuando concurre esta causa de extinción, sería la equivalente a una mensualidad del Salario Mínimo Interprofesional** (retribución mínima garantizada por el Real Decreto). Comentar también, al hilo de lo expuesto, que en aquellos supuestos en que como consecuencia de esta causa, no se extinga la relación laboral sino que exista una reducción en la jornada y con ello en la retribución, no se abonará la cantidad equivalente al salario mínimo interprofesional sino la parte del mismo correspondiente al porcentaje en que se ha reducido la jornada.

C. “Extinción del contrato por voluntad de la persona empleada fundamentada en un incumplimiento contractual de la parte empleadora” (apartado noveno): El Real Decreto 1424/1985, de 1 de Agosto, al referirse a esta causa de extinción, no establece indemnización alguna para las personas empleadas que decidan extinguir la relación laboral por este motivo. Si bien la decisión es adoptada unilateralmente por la persona empleada, no debemos olvidar que viene determinada por un incumplimiento contractual de la parte empleadora y en este caso, no estamos ante un desistimiento sin más por parte de la persona empleada. Por ello **nuestra propuesta** en este punto es que la futura regulación, **establezca de forma expresa**, aunque ya pueda deducirse sobre la base de lo previsto en la Disposición Adicional del actual Real Decreto, la aplicación en esta relación laboral especial de lo previsto por el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 50 apartado segundo, es decir **que la persona trabajadora que extingue la relación laboral por este motivo, tenga derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente**, más adelante abordamos la figura del despido improcedente y nuestras propuestas al mismo .

7.2. Desistimiento (artículo 10 apartado segundo del RD 1424/1985, de 1 de agosto):

Esta figura consistiría en admitir la resolución unilateral del contrato por la parte empleadora, sin que sea necesario que ésta manifieste la causa en que se justifica o se basa su decisión de poner fin a la relación laboral. Esta vía de extinción fue eliminada hace bastante tiempo de la relación laboral común (salvo en el caso del período de prueba), pero si estaría contemplada, sin embargo, en otra relación laboral de carácter especial: “personal de alta dirección”. Como ya comentábamos en la introducción a éste apartado, si bien esta figura estaría justificada en la naturaleza especial de la relación laboral del servicio doméstico (carácter fiduciario) y en la defensa y tutela de dos derechos constitucionales como son: la intimidad familiar y personal de la parte empleadora, no debemos olvidar a la otra parte en la relación laboral que ha visto como quedan relegados dos de sus derechos básicos como trabajadores: el derecho al trabajo (estabilidad en el empleo) y a no ser despedido sin que medie causa. Por ello, de cara a buscar una regulación más “equilibrada”, que concilie los intereses de ambas partes, hacemos las siguientes **propuestas de modificación al régimen actual del “libre desistimiento”**.

- La amplia libertad de extinción que supone el desistimiento, únicamente vendría limitada por las siguientes exigencias legales: indemnización y plazo de preaviso o indemnización sustitutiva del mismo. A las habría que sumar el derecho de la persona empleada a la licencia retribuida (6 horas semanales) para la búsqueda de nuevo empleo durante el periodo de preaviso. Ambas exigencias legales (indemnización y plazo de preaviso) preten-

den tutelar el interés de la persona empleada de conservar su puesto de trabajo, pero se trata de un intento insuficiente y débil, en parte por la escasa cuantía fijada para las indemnizaciones, que no sería otra que la prevista actualmente para los supuestos de extinción del contrato por expiración del tiempo convenido, a pesar de tratarse de un supuesto totalmente distinto e imprevisible para la parte empleada. Por todo lo expuesto **nuestra propuesta** al respecto, de cara a que esta exigencia (indemnización) cumplan con su finalidad, **es el incrementar la indemnización prevista, estableciendo que la cuantía de la misma fuese la cantidad equivalente al salario global correspondiente a 20 días de salario** multiplicados por el número de años naturales de duración del contrato, incluidas las prorrogas, con el límite de doce mensualidades.

8. Despido Improcedente (artículo 10 apartado primero del RD 1424/1985, de 1 de agosto):

Nuestras propuestas relativas a la figura del despido improcedente son las siguientes:

- **Cuantía de la indemnización:** Para aquellos supuestos en los que la jurisdicción competente declare el despido improcedente, el Real Decreto 1424/1985, prevé en su artículo 10.1, una indemnización “equivalente al salario en metálico correspondiente a 20 días naturales multiplicados por el número de años naturales de duración del contrato, incluidas las prorrogas, con el límite de doce mensualidades”. En el apartado anterior hemos incrementado la cuantía de la indemnización por desistimiento sobre la base de las razones expuestas, por lo que en coherencia con ese aumento y con lo expuesto en la introducción de este apartado (el que la mayor flexibilidad y facilidad que se da a la parte empleadora para la extinción de la relación laboral sobre la base de las características especiales de la misma, no debe ser óbice para una total desprotección de la parte empleada, ni dar lugar a una situación de desequilibrio entre ambas partes en la relación sin que exista justificación alguna para ello), también **propone-mos** que se **incremente la indemnización correspondiente a este supuesto**, ya que además entendemos, y así lo hizo también el legislador a la hora de elaborar el actual Real Decreto, que ésta debía ser superior a la prevista para los supuestos de desistimiento atendiendo al carácter “improcedente” del despido en este caso. Es decir, si pudiendo optar en esta relación laboral especial, la parte empleadora por el libre desistimiento, de cara a evitar la indemnización correspondiente, alega el que se trata de un supuesto de despido disciplinario siendo finalmente éste declarado improcedente, parece del todo lógico que se prevea una indemnización de mayor cuantía para estos supuestos en

relación a la prevista para los supuestos de libre desistimiento. La cuantía propuesta, no sería la prevista de forma general por el Estatuto de los Trabajadores para este supuesto (despido improcedente) sino una inferior, atendiendo a la ausencia de lucro para la parte empleadora derivado de la prestación de servicios por la parte empleada, concretamente la cuantía propuesta sería: **treinta y tres días de salario por año de servicio**, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferior a un año y hasta un máximo de veinticuatro mensualidades.

En esta relación laboral por su carácter especial **no tendría cabida la figura del despido nulo**, en tanto no podría operar la readmisión inmediata de la persona empleada, pero atendiendo a la mayor gravedad de esta figura, de encontrarnos ante un supuesto de despido nulo, la indemnización que se prevea en la futura regulación debe ser superior a la prevista para el despido improcedente proponemos por ello la siguiente **indemnización: 45 días de salario**, por año trabajado, prorrateándose por meses los periodos inferiores hasta un máximo de 42 mensualidades.

- **Salarios de tramitación:** El silencio del Real Decreto sobre los salarios de tramitación en esta relación laboral especial, ha sido interpretada de forma contradictoria por la jurisprudencia: una parte de la misma sostiene que la omisión del actual real decreto en su artículo 10.1 en lo referente a los salarios de tramitación, no debe entenderse como una falta de previsión legal sino que la voluntad del legislador en la elaboración, fue justamente no reconocer la existencia de esta figura en esta relación laboral especial (“silencio derogatorio de uno de los efectos típicos en el régimen común”), pero por el contrario otra parte de la jurisprudencia, con la que coincidimos, interpreta sobre la base de la Disposición Adicional del Real Decreto y partiendo del reconocimiento de los derechos básicos de la persona trabajadora, que en todo caso éste debe respetar, que el real decreto ha establecido de forma expresa las variaciones relativas al despido improcedente respecto a lo previsto para la relación laboral común por el Estatuto de los Trabajadores y que esto significaría que quedan en vigor las restantes normas del Estatuto de los trabajadores referentes al despido improcedente entre ellas el derecho a los salarios de tramitación. Atendiendo además a la finalidad de esta figura (resarcir a la persona trabajadora cuyo despido se declara improcedente y cuya relación laboral se restaura al momento del despido no confirmado), que en ningún momento colisiona o plantea dificultades de aplicación por el carácter especial de esta relación laboral especial. Por lo que **nuestra propuesta es que de forma expresa**, para evitar interpretaciones que excluyan esta figura de esta relación laboral especial, se

reconozca, en el futura regulación, **el derecho a percibir estos salarios por las personas empleadas en este sector de actividad**, si su despido es declarado improcedente, conforme a lo establecido por el Estatuto de los Trabajadores en lo relativo a la regulación de esta figura.

9. Comprobación de infracciones (Artículo 11 del RD 1424/1985, de 1 de agosto):

El artículo 11 establece que la acción de control de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social deberá llevarse a cabo en todo caso, salvaguardando los derechos a la inviolabilidad del domicilio y el debido respeto a la intimidad familiar y personal. Si bien esta exigencia estaría justificada atendiendo a que el trabajo se desarrolla en un ámbito privado, personal e íntimo (hogar familiar), también es cierto que los derechos de la parte empleada puedan estar expuestos a más riesgos que si desarrollase su trabajo en un ámbito o esfera con mayor publicidad debido entre otras causas, a la mayor implicación de la persona empleada derivada de la convivencia y el contacto personal con la otra parte en la relación laboral (mayor exposición), la invisibilidad (ámbito privado/domestico), dificultad probatoria de las infracciones (ausencia de testigos,... etc.), límites de la acción protectora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (inviolabilidad del domicilio)...etc.

En definitiva el principio de inviolabilidad del domicilio como tal, aunque sea al mismo tiempo el lugar de trabajo, acaba prevaleciendo sobre el carácter laboral. De manera que para que la Inspección de Trabajo pueda llevar a cabo su actuación es necesaria la previa autorización judicial, en los casos en que existe negativa por la parte empleadora a permitir el acceso. Esto impide en la mayoría de los casos una actuación inmediata y directa de la Inspección de trabajo, pudiendo dar lugar a la ocultación o eliminación de pruebas e incluso a que en ese espacio de tiempo la parte empleadora prescinda de los servicios de la empleada. Estas limitaciones y mayores dificultades con las que se encuentra la Inspección de trabajo a la hora de actuar en este centro de trabajo “especial”, no pueden ni deben traducirse en una total desprotección de las personas empleadas en este sector de actividad, debiendo compensarse con otras medidas de control externo, a las que hemos venido haciendo referencia a lo largo de este documento entre ellas: la exigencia de forma escrita del contrato, comunicación a la oficina de empleo ..., etc.

Por otra parte como ya hemos expuesto en otros apartados de este documento, la intención es encontrar una solución de equilibrio de manera que se respeten y protejan los derechos de ambas partes, en la medida que esto sea posible. Al hilo de lo expuesto y a modo de ejemplo **proponemos como posibles vías** de cara a contribuir a la eliminación de la “invisibilidad” que caracteriza a las infracciones laborales que tienen lugar en este sector

de actividad, y el desconocimiento sobre las mismas las siguientes: campañas de sensibilización, campañas informativas y de detección, establecimiento de un observatorio sobre las infracciones laborales en este sector de actividad..., etc.

II) La Prevención de Riesgos Laborales en el sector de actividad del Empleo doméstico:

La Ley de Prevención de Riesgos laborales no sería aplicable a este sector de actividad¹, en tanto su propio artículo 3.4 excluye de su ámbito de aplicación el trabajo en el Hogar Familiar. Esto significa que la parte empleadora no estaría obligada a realizar un plan de evaluación de riesgos, ni a integrar la prevención dentro de la planificación de la empresa, ni a adoptar toda las demás medidas de prevención y protección que sí debe llevar a cabo la parte empleadora en la relación laboral común. Esta exclusión que realiza la actual Ley de Prevención de Riesgos Laborales, estaría en consonancia con la normativa comunitaria, la propia Directiva Marco 89/39/CEE de 12 de Junio, en su artículo 3.a) excluye de su ámbito de aplicación a las personas empleadas en este sector de actividad.

Las razones que se aducen para fundamentar la exclusión son las peculiaridades de este trabajo y el ámbito donde se lleva a cabo el mismo. Pero de estos razonamientos no se puede deducir en ningún caso que el empleo doméstico no este expuesto a riesgos profesionales, a accidentes y probablemente también a enfermedades profesionales. Además el hecho de que el vigente régimen especial de la Seguridad Social, aplicable a las personas empleadas en este sector de actividad no individualice la cobertura por riesgos profesionales, nos impide conocer los datos de siniestralidad en este sector. De nuevo nos encontramos con la “invisibilidad” y el desconocimiento que dificulta la adopción de medidas preventivas así como el seguimiento y evaluación de las mismas.

La única referencia al respecto que existe en el RD 1424/1985, de 1 de agosto, la encontramos en su artículo 13, que establece que: *“El titular del Hogar Familiar está obligado a cuidar de que el trabajo de sus empleados se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene. La deficiencia grave de estas obligaciones será justa causa de dimisión del empleado”*. De este artículo si bien se deduce la obligación para la parte empleadora de aplicar las medidas de seguridad e higienes “debidas”, no se concreta en ningún momento en que consistirían tales medidas.

¹ Si resultan de aplicación: la Directiva 92/85, relativa a la tutela de la salud de la trabajadora embarazada, el Convenio 103 de la OIT y la Ley 39/1999 de 5 de noviembre y sus normas de desarrollo.

Ante esta situación de inexistencia de normas claras de prevención aplicables a este sector que garanticen la protección de la seguridad y salud laboral de las personas empleadas en el mismo, a la que habría que sumar las dificultades para controlar el cumplimiento de las mismas, atendiendo a las limitaciones arriba descritas, a la hora de visitar por la Inspección “el centro de trabajo” (Hogar familiar).

Nuestras propuestas son:

- **Se cree necesario que en la futura regulación, se concreten en que consistirían las medidas de seguridad e higiene “debidas” a las que estaría obligada la parte empleadora, a las que se hace referencia en el artículo 13 del actual Real Decreto.** Se proponen como posibles medidas “debidas” a incluir: las tendentes a la seguridad y salubridad del “centro de trabajo” (Hogar Familiar), reconocimientos médicos iniciales y periódicos de la persona empleada de cara a verificar su adecuación al puesto de trabajo y evitar riesgos no sólo para la persona empleada sino también para aquellas que conviven en el “Hogar Familiar” (centro de trabajo),..., etc. El temor a gravar en exceso a la parte empleadora y la especialidad derivada del “Centro de Trabajo” no son suficiente justificación para la inexistencia de normas y medidas concretas en esta materia y para este sector.
- El artículo 13 del Real Decreto, también establece que la deficiencia grave en el cumplimiento de estas obligaciones, será justa causa de dimisión de la persona empleada. Esto no sería más que una concreción de la causa de extinción general que se contempla en el artículo 9.9 de este Real Decreto (“por voluntad del trabajador fundamentada en un incumplimiento contractual del empleador”), por lo que nos remitimos a la propuesta arriba expuesta respecto a esta causa genérica de extinción analizada y a los efectos que se derivarían de la misma.
- Vía Negociación Colectiva debería establecerse un **“mapa de riesgos”** de esta actividad. Y en la futura regulación debe recogerse de forma expresa la obligación de la parte empleadora de informar a la persona empleada de los riesgos derivados de este sector de actividad y concretamente de las funciones y tareas que vaya a desarrollar. Se facilitaría además esta información de forma escrita a través de documento informativo anexo al contrato.

III) Propuestas de mejora al Régimen Especial de la Seguridad Social de las personas empleadas del Hogar:

Actualmente el Régimen Especial de la Seguridad Social de las personas empleadas al servicio del Hogar Familiar, se encuentra regulado por el Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre. Este Decreto ha sido parcialmente derogado por los recientes Reglamentos Generales de inscripción, altas y bajas y cotización y liquidación, y por la creación de nuevas prestaciones que se extienden también a este régimen. Pero sigue siendo del todo necesario, el que se lleve a cabo una revisión amplia del mismo y con ello de este Régimen Especial de la Seguridad Social, la cual no ha tenido lugar desde su elaboración. En la necesidad de esta revisión amplia coinciden tanto la doctrina como algunas de las iniciativas parlamentarias presentadas. Especialmente hay que eliminar todas aquellas “especialidades” respecto al Régimen General que no se encuentren justificadas.

Este texto normativo se caracteriza por una deficiente protección social, presentando enormes diferencias con el régimen general, pudiéndose hablar de una infraprotección de la persona empleada en este sector de actividad. Se atribuye en parte esta característica, a que su elaboración es anterior al reconocimiento del carácter laboral de esta relación, lo que explicaría el no reconocimiento de ciertos riesgos como los profesionales o del desempleo, entre otras carencias de la acción protectora.

Por todo lo expuesto valoramos positivamente como hacíamos referencia al inicio del presente documento el Acuerdo de 13 de julio del 2006, sobre medidas en materia de Seguridad Social, suscrito por el Gobierno, las Organizaciones Sindicales (UGT y CCOO) y Empresariales (CEOE y CEPYME), y más concretamente, lo establecido en su apartado V “**Reformas en el Sistema de la Seguridad Social**”, en el marco de las Recomendaciones 3ª y 6ª del Pacto de Toledo.

El objetivo a perseguir por esta reforma, debe ser entre otros aspectos mejorar la **acción protectora** de este régimen especial, equiparándola en la medida de lo posible a lo previsto por el Régimen General, eliminando todas aquellas desigualdades carentes de justificación y tendiendo paulatinamente a la equiparación, simplificación e integración de regímenes por la que ya se apostaba en el “Pacto de Toledo”¹. Igualmente relevante son los tiempos previstos de cara a hacer efectiva esta equiparación, **debiéndose llevar a cabo la misma a la mayor brevedad posible**, entendemos debe **completarse en dos o tres años** a lo sumo, de manera que no acabe convirtiéndose este acuerdo, en una mera declaración de intenciones sin solución en el tiempo, además deben **priorizarse** aquellos aspectos de una mayor relevancia, donde debería existir una equiparación inmediata con el régimen general, como sería el caso de:

¹ Pacto de Toledo. Sexta recomendación: simplificación e integración de Regímenes. Reducir de manera gradual el número de regímenes tendiendo al establecimiento de dos: régimen de trabajadores por cuenta ajena y régimen de trabajadores por cuenta propia.

- La individualización de la cobertura por riesgos profesionales (actualmente no se contempla la contingencia de enfermedad profesional y el accidente de trabajo es reconducido al accidente no laboral).
- **El reconocimiento del derecho a la prestación de Incapacidad temporal en los mismos términos que a las personas trabajadoras incluidas en el Régimen General de la Seguridad Social (requisitos, beneficiarios, cuantía..., etc.),** lo que conllevaría entre otras cosas que no existiese un periodo de espera específico, es decir que comenzará a percibirse esta prestación en los supuestos de Accidente laboral o Enfermedad Profesional, desde el día en que se produzca el nacimiento del derecho y en los restantes supuestos (Enfermedad Común o accidente no laboral) a partir del cuarto día y no del vigésimo noveno.

La regulación actual por la que se establece un periodo de espera específico respecto al Régimen General podría ser contraria al artículo 18.1 del Convenio 102 de la OIT, al artículo 26.3 del Convenio 130 de la OIT y al artículo 17.1 del Convenio Europeo de la Seguridad Social de 1990, que tan solo contempla tres días de periodo de espera.

Una cuestión, que podría derivarse en esta última propuesta, sería si como en el Régimen General le correspondería a la parte empleadora el pago de la prestación del cuarto al décimo quinto día, entendemos que en este punto podría **mantenerse cierta especialidad**, de manera que los días citados (del cuarto al decimoquinto inclusive) corran a cargo de la Seguridad Social con la cuantía del 60% de la Base reguladora, de cara a no gravar en exceso a la parte empleadora.

- **El reconocimiento de la prestación por desempleo** tal y como se recoge para el régimen General, sobre la base entre otros del artículo 41 de la Constitución Española ("Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres").
- Comentar además que **otros de los aspectos que requieren de forma prioritaria la equiparación con lo previsto en el régimen general**, es el hecho de que durante las situaciones de Incapacidad Temporal y Maternidad subsiste la obligación de cotizar y es la única persona obligada al pago la parte empleada de Hogar, indistintamente de la modalidad (fija o discontinua), durante todo el periodo (excluido el mes de inicio de las mismas).

Este criterio carece de sentido especialmente en el supuesto de contratación en “exclusiva”, la finalidad que se persigue entendemos, es no gravar a la parte empleadora, pero esta no se encuentra justificada si atendemos al perjuicio que se le ocasiona a la parte empleada, de manera que se acaba por desvirtuar la función de la prestación como sustitutiva de salarios, al tener que hacerse frente por la parte empleada al pago de la cuota de la Seguridad Social durante este periodo.

Esta equiparación y esta mejora de la acción protectora con lo previsto en el Régimen General de la Seguridad Social, conllevaría un incremento de la cotización, un aumento de costes tanto para la parte empleadora como empleada (modalidad discontinua), lo que podría conllevar a su vez un aumento de los supuestos que acabarían introduciéndose en la economía informal (no afiliación, ni cotización). Hay que evitar que la mejora en las retribuciones y en la base de cotización, resulte disuasoria para la contratación o para el alta en la Seguridad Social, por lo que se hace necesario buscar fórmulas y medidas que permitan la equiparación con el régimen general sin los efectos indeseados que de ello se podrían derivar. Una de estas medidas sería las **bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social**, esta medida ya se ha contemplado en la contratación por familias numerosas de personas empleadas del Hogar¹ y algunas Comunidades Autónomas como Galicia han contemplado medidas para incentivar la conciliación de la vida familiar y laboral. Ahora se hace necesario, de acuerdo con las medidas adoptadas en los países de nuestro entorno y las recomendaciones internacionales, extender a otros supuestos estas medidas, el que se trate de formulas generalizadas para este sector de actividad.

Sin perjuicio de lo expuesto respecto a la acción protectora de este Régimen especial, pasamos a recoger **otras propuestas** relativas a otros aspectos de este Régimen Especial de la Seguridad Social:

Supuestos incluidos y excluidos:

Se propone la **inclusión en este régimen** de las personas empleadas a partir de los **16 años** y no de los 14, de cara a recoger lo que ya viene aplicándose en la práctica, realmente esta mención antigua (inclusión a partir de los 14 años) ya no se aplica, por lo que de cara a adaptar la futura norma, a la práctica habitual se hace necesaria la modificación del artículo 2.1 del actual Decreto en el sentido previsto. Además esta modificación sería del todo coherente con lo previsto por el Estatuto de los Trabajadores al respecto, en su artículo seis apartado uno, el cual prohíbe la admisión al trabajo de las personas menores de 16 años.

¹ Ley 40/2003, de 18 de Noviembre, de protección a las familias numerosas y el RD 1621/2005, de 30 de Diciembre, por el que se aprueba su Reglamento de desarrollo.

El Decreto 2346/1969, de 25 de Septiembre, al referirse en su apartado tercero, apartado primero, letra a), a las exclusiones del campo de aplicación de este régimen especial, establece que quedarían excluidas las siguientes personas: “El cónyuge, descendientes, ascendientes y demás parientes del cabeza de familia, por consanguinidad o afinidad, hasta el tercer grado inclusive”, este artículo debe entenderse modificado por lo establecido en el artículo 2.1.b) del RD 1.424/1985 en relación con el artículo 1.3.e) del Estatuto de los Trabajadores y más concretamente por la nueva redacción del artículo 7.2 de la LGSS, que fija el límite de la exclusión del parentesco en el segundo grado¹. Además carece de toda lógica que tengan la consideración de trabajadores o trabajadoras a efectos laborales, pero no de la Seguridad Social.

Por otra parte comentar que debe interpretarse como una presunción *iuris tantum* (admite prueba en contra). Pero de cara a evitar cualquier duda o error que pudiera surgir en la interpretación **nuestra propuesta** es que **se recoja de forma expresa** en la futura norma por la que se regule esta materia, la extensión a este régimen especial de lo previsto en el artículo 7.2 de la LGSS, que la exclusión sólo se refiere a los/as familiares hasta el segundo grado de la persona empleadora que convivan con ella y se encuentren a su cargo y además que en todo caso, podrán quedar encuadrados/as si acreditan su condición de asalariados/as.

En este sector de actividad, lo más frecuente es que no exista recibo alguno justificativo del pago del salario, de hecho no existe una exigencia expresa, por lo que el Tribunal Supremo² ha venido estableciendo que atendiendo a la dificultad probatoria la presunción *iuris tantum*, debe ser que el pago/retribución existe, que el familiar esta siendo retribuido y que por tanto cabe el encuadramiento, salvo prueba en contra, se invierte la presunción. Es este uno de los aspectos que vuelve a poner de manifiesto la importancia y necesidad de la exigencia de que se entregue a la persona empleada de Hogar un **recibo justificativo del pago del salario** (carácter probatorio/acreditativo), propuesta que ya adelantábamos al abordar la relación laboral.

Por último comentar respecto a la referencia que se hace en el apartado segundo del artículo 3 del Decreto 2346/1969, de 25 de Septiembre, relativa a la inclusión de las familiares de los sacerdotes célibes, siempre que conviviesen con ellos y no contasen con otra persona contratada como empleada de Hogar a su servicio, que el Tribunal Constitucional ha considerado que esta figura no es discriminatoria porque facilita la libertad religiosa y de culto (STC 59/92), por lo que si se mantuviese esta excepción en la futura regulación que se hiciese de este régimen especial entendemos que aunque

1. El Tribunal Constitucional extiende a este régimen especial lo establecido por el artículo 7.2 de la LGSS (SSTC 79/1991, 92/1991, 2/1992, 59/1992 y 49/1994).

2. 1 SSTs de 22 de abril de 1986 y de 15 de enero de 1987.

en opinión del Tribunal Constitucional no existe discriminación si debería adaptarse a la realidad actual. Así en lugar de hablar de “las familiares”, que ciertamente discriminaría a los familiares del género masculino, habría de referirse a familiares de uno u otro sexo, en línea con la STSJ Andalucía 30-6-90, la cual considera incluidos a los familiares masculinos en este precepto, y en lugar de hablar de “sacerdotes célibes”, acuñar un término genérico como por ejemplo: “ministros de culto” o “personas de profesión religiosa”, también de uno u otro sexo, de manera que quedasen incluidas todas las confesiones religiosas, ya que lo contrario si entendemos podría conllevar un trato discriminatorio.

Afiliación, altas y bajas:

Proponemos que **se recoja de forma clara en la futura regulación cuál es el lugar correspondiente de afiliación y alta**, de cara a evitar las posibles dudas que puedan plantearse en la práctica. Los criterios quedarían establecidos de la siguiente manera: en primer lugar sería la provincia donde radique la casa en la que se trabaja de forma exclusiva. Si no trabajase de forma exclusiva, la persona empleada podría optar entre su domicilio o el domicilio de alguna de las casas en las cuales trabajase.

Las resoluciones de 9 de septiembre de 1971, de 5 de Noviembre de 1985 y de 25 de Noviembre de 1986, entendemos que atendiendo al criterio de habitualidad y profesionalidad y por asimilación con el régimen de autónomos, establecen un criterio de mínimos de cara a la inclusión en este Régimen especial de la seguridad Social: 72 horas mínimas al mes, distribuidas en un número de jornadas no inferior a 12 días. Históricamente la legislación de la Seguridad Social ha señalado límites a la cobertura del trabajo por cuenta ajena a tiempo parcial (trabajo marginal) pero actualmente no viene estableciendo estos límites. Comentar además que en cualquier caso la expulsión del sistema de la seguridad social de determinados colectivos de trabajadores/as, es una facultad exclusiva del propio Gobierno a propuesta del Ministerio de Trabajo, no pudiéndose llevar a cabo mediante una resolución. Por otra parte el artículo 7.6 de la LGSS excluye del sistema de la Seguridad Social a aquellas personas cuyo trabajo, en atención a su jornada y retribución, se considere marginal y no constituya medio fundamental de vida, pero debe realizarse por Decreto a petición de los Sindicatos mayoritarios o del Colegio Oficial correspondiente. Por las razones expuestas, hay parte de la Doctrina y de la Jurisprudencia que entiende que estas resoluciones no continuarían vigentes, pero lo cierto es que la TGSS las sigue aplicando. **Coincidimos con esta parte de la Doctrina y de la Jurisprudencia** en la no vigencia de estas resoluciones por los motivos expuestos y además **proponemos** que de proceder a establecerse en un futuro, cumpliendo con los requisitos de forma, un nuevo criterio para determinar que se entiende por “trabajo marginal” el número de horas debería reducirse, entendemos que es excesivamente “alto” el número de horas actual, **nuestra propuesta** para

una futura regulación sería: que de cara a establecer la exclusión del sistema de la Seguridad Social, se entendiese por **trabajo de “carácter marginal”** dentro de este sector de actividad, aquellos supuestos de actividad en que **no se superasen las 30 horas** de trabajo mensuales.

Cotización:

Nuestras propuestas al respecto serían las siguientes:

Entendemos que la **obligación de cotizar** debe corresponder a el/la titular del hogar familiar, cuando exista trabajo “exclusivo y permanente”. Nuestra propuesta para el resto de casos en que sea obligación de la persona empleada, es que **se recoja de forma expresa la obligación del empleador/a, en cualquier caso, de abonar a la persona empleada, al satisfacerle su salario, la parte proporcional que corresponda a la cotización empresarial** -con arreglo al número de horas trabajadas en su casa-. Es decir, se trataría de un mecanismo similar al que poseen en el Régimen General los/as representantes de comercio (artículo 31 R.D. 2064/1995). Sin embargo, en este caso, no tiene por qué haber correspondencia absoluta entre las cantidades que abonan a la persona empleada sus empleadores/as, en concepto de cotización empresarial y lo que estas efectivamente ingresen por dicho concepto. Puesto que puede ser que no logren reunir la cantidad necesaria entre los abonos de sus distintos /as empleadores/as, o, por el contrario, recaben una cantidad mayor que la que le corresponda pagar. Esta variación podría entenderse como medio de compensación entre distintos meses que pueden presentar una situación variable.

Otra **propuesta** es que la **base de cotización no tenga que ser obligatoriamente la base mínima** (en el 2006, 610,80 euros) **sino permitir a la persona empleada en este sector de actividad elegir su base de cotización hasta un máximo**, de modo similar a lo que sucede con las personas incluidas en el régimen de autónomos. Especialmente debería establecerse esta posibilidad en aquellos casos en que la persona esté empleada en la modalidad “discontinua”, aunque también debería recogerse esta opción para la modalidad de “fijos o continuos”, corriendo por cuenta de la persona empleada el incremento tanto de la cuota “obrero” como de la “empresarial”. El que este régimen contemple una cotización mínima condiciiona, junto con otros aspectos, la cuantía y el nivel de las prestaciones actuales (protección social de mínimos). Sin perjuicio de lo expuesto habría que estar a las modificaciones que podría conllevar, en este aspecto, el que se asuma otra de nuestras propuestas el establecimiento de una tabla donde se recogiesen diversas categorías y grupos profesionales.

Por otra parte, **proponemos el que en este Régimen Especial se integren las lagunas de cotización.**

En lo que respecta al requisito de **estar al corriente del pago de las cuotas** (art. 23.1 del D. 2346/1969), **proponemos** que de forma expresa se recoja en la futura regulación: que el día, salvo que la ley disponga lo contrario, que tiene que estar cumplido este requisito será el día del hecho causante de la prestación solicitada, por analogía con el resto de Regímenes especiales, y que en los supuestos en que se encuentre obligado al pago la parte empleadora (modalidad "fija") se aplicaran las normas generales, sobre la base de la Resolución de la Dirección General de Régimen Económico y Jurídico de la Seguridad Social de 23 de septiembre, y sobre la base de esta misma resolución, en los supuestos donde se encuentre obligada la parte empleada (modalidad "discontinua") se establezca la aplicación, por analogía con el régimen especial de autónomos, del régimen de "invitación al pago"¹.

Y sería también de gran importancia la modificación del contenido actual del art. 23.3 del Decreto 2346/69, que para las personas empleadas en la modalidad "discontinua", sólo permite computar como válidos, a efectos de prestaciones y para determinar el porcentaje de la pensión de jubilación, los descubiertos que se hayan producido en los últimos seis meses, lo que comporta para los/as empleados/as de hogar la posibilidad de perder prestaciones por no reunir el período mínimo de cotización exigido. No esta clara además la vigencia de este apartado atendiendo a lo establecido por la Disposición adicional 8ª de la LGSS y Disposición Adicional 11ª del RD 2319/1969, por lo que se hace necesario llevar a cabo un análisis detenido de este aspecto de cara a la futura regulación.

Por último entendemos que no deberá contemplarse en la futura regulación la prestación prevista en el artículo 36.1 del Decreto 2346/1969, de 25 de Septiembre ("**prestación económica por profesión religiosa**"), que **debe eliminarse** por resultar anacrónica y del todo injustificada y de no ser así, como mínimo **extenderla a todas las confesiones religiosas** actualmente sólo estaría reconocida para aquellos que profesen la religión católica.

IV) Propuestas a la normativa actual en materia de extranjería:

A fecha 31 de septiembre de 2007, figuraban dadas de alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social 151.830 personas extranjeras, lo que significa el 56,8% del total de personas dadas de alta en esa fecha y en ese régimen. Además de esas personas el 83% no serían de nacionalidad comunitaria. Y del total de las afiliaciones el 93,93% son mujeres.

1. Art. 28 del Decreto 2530/1970, de 20 de Agosto y el art. 57 de la Orden de 24 de Septiembre de 1970 que desarrolla el citado Decreto.

Este dato pone de manifiesto la significativa presencia de personas extranjeras como empleadas en este sector de actividad y de alguna manera fundamenta el motivo de este epígrafe. Todas estas personas, deben contar previamente a su inscripción y alta en este régimen con la autorización administrativa que les permita realizar una actividad lucrativa laboral o profesional (artículo 36.1 de la LO 4/2000, de 11 de Enero). A parte hemos de destacar que una de las características de este sector de actividad, y en general del mercado laboral, es la inmediatez y urgencia con la que deben cubrirse las ofertas de trabajo, además en el caso de esta relación laboral especial también habría que destacar el carácter fiduciario de la misma, es una relación basada en la confianza. Estas características colisionan con las vías de regularización previstas en la actual normativa de extranjería, que van dirigidas mayoritariamente a las personas que aún se encuentran en su país de origen, además en la mayoría de los casos es bastante el tiempo de espera que media entre la solicitud de la autorización y la concesión de la misma. Aunque el objetivo principal de este documento no es la modificación de la actual normativa en materia de extranjería, pasamos a recoger algunas **propuestas** en tanto guardan una relación directa con la relación laboral especial objeto de estudio:

- Las Instrucciones por las que se determina el procedimiento para autorizar la residencia y el desarrollo de actividades laborales deportivas profesionales por extranjeros, establecen la validez provisional de la licencia deportiva como autorización de residencia y trabajo¹ en tanto se resuelve la solicitud de la misma. Este tratamiento específico se encontraría justificado según se recoge en la propia introducción: el mandato constitucional a los poderes públicos relativo al fomento del deporte (Art.43.3 de la Constitución), el que se trata de una actividad con gran arraigo social y el hecho de que el Estatuto de los Trabajadores la incluye dentro del catalogo de relaciones laborales especiales. **Entendemos que sería muy positivo poder extender esta medida a otras actividades que pudieran cumplir con estos tres puntos, como por ejemplo es el caso del empleo en el Hogar.**

Nuestra constitución en su artículo 39 asegura la protección social de la familia y la protección de la infancia y el artículo 49 del mismo texto, exige una política de tratamiento, integración y atención a las personas disminuidas, así como el artículo 50 promueve el bienestar y cuidado de los ancianos. Por otro lado, las labores de cuidado de los menores y ancianos facilita el ejercicio profesional de muchos españoles y aún más españolas,

¹ RESOLUCIÓN de 12 de agosto de 2005, de la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de Consejo de Ministros, de 15 de julio de 2005, por el que se aprueban las Instrucciones por las que se determina el procedimiento para autorizar la residencia y el desarrollo de actividades laborales deportivas profesionales por extranjeros.

que siguen siendo las que dedican mayor tiempo a las tareas del hogar, y por último el Estatuto de los Trabajadores también reconoce ésta como una relación laboral especial. En definitiva nuestra propuesta no sería otra que extender este tratamiento específico (reconocer validez al resguardo de solicitud de la autorización de residencia y trabajo), que entendemos muy positiva, a otros sectores de actividad donde concurran los requisitos arriba expuestos, que aunque menos mediáticos no son menos importantes para la sociedad.

- El artículo 50 del Reglamento de extranjería (RD 2393/2004, de 30 de Diciembre), establece entre los requisitos para la concesión de la autorización de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena, en su letra a): “Que la situación nacional de empleo permita la contratación del trabajador extranjero”, de cara a determinar esta situación, el Servicio Público de Empleo Estatal, elabora con periodicidad trimestral y previa consulta de la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración un catálogo de ocupaciones de difícil cobertura, para cada provincia así como para Ceuta y Melilla, de acuerdo con la información suministrada por los servicios públicos de empleo autonómicos. Este catálogo está basado en la información disponible sobre la gestión de las ofertas presentadas por los/as empleadores/as en los servicios públicos de empleo. Pero la realidad es que las ofertas para empleados/as del Hogar en contadas ocasiones se gestionan a través de estos servicios, por lo que existe el riesgo y de hecho ya ha ocurrido que no se incluya en este catálogo la ocupación de empleado/a del Hogar a pesar de existir demandas/ofertas, al no tener conocimiento de las mismas el servicio de empleo autonómico por no haberse gestionado a través de él. De cara a que estos catálogos reflejen de la forma más fiel la realidad del mercado laboral, **proponemos que se modifique la normativa de extranjería correspondiente, de manera que en la elaboración de estos catálogos, también se tengan en cuenta la información con la que cuentan los programas de intermediación e inserción laboral desarrolladas por otras entidades públicas o privadas** subvencionadas con fondos públicos y cuyos datos sean facilitados a la administración. De hecho y como prueba de las posibles “desviaciones” con respecto a la realidad del mercado laboral que podría presentar este “instrumento”, atendiendo al actual sistema de recopilación de la información, comentar que por ejemplo en el caso de la provincia de Málaga y a pesar de no preverse entre las ocupaciones de difícil cobertura en el catálogo de este último trimestre del año la ocupación de empleada/o del Hogar para esta provincia, con fecha 9 de Noviembre de 2006 se ha dictado por el Jefe de Servicio de Empleo de la Dirección del Servicio Andaluz de Empleo en Málaga certificado negativo ge-

nérico por el que se acredita la inexistencia de demandantes de empleo disponibles para la cobertura de las Ofertas de Empleo para la ocupación de empleada/o del Hogar, con el requerimiento de interna/o en el ámbito de la provincia de Málaga. La emisión de certificados negativos genéricos también podría ser una posible solución provisional en tanto se “perfecciona” el actual procedimiento de elaboración del catálogo de puestos de difícil cobertura.

- De cara a dar cabida sin ningún género de duda a las distintas modalidades previstas en este sector de actividad: fija y discontinua, **proponemos** que se dicten Instrucciones por las que se establezcan que la exigencia de aportar contrato se entenderá cumplida, en el caso de las personas que vayan a prestar sus servicios para **varios/as empleadores/as (modalidad discontinua), cuando se aporten los distintos contratos y a través de los mismos se garantice una actividad continuada del titular de la autorización durante la vigencia de la misma.** Este al parecer sería el criterio de la Dirección General de Inmigración (inclusión modalidad discontinua), pero **consideramos necesario se deje constancia expresa para evitar cualquier posible interpretación restrictiva.** Como precedente de que esta inclusión es posible nos encontramos con el último proceso de normalización extraordinario, este supuesto se encontraba expresamente recogido, por lo que entendemos no existe inconveniente alguno para su inclusión, además lo contrario sería dejar sin cobertura y sin posibilidad de regularización a esta modalidad de trabajo. En lo que respecta al pago de la **tasa fiscal** correspondiente por la concesión de la autorización de residencia y trabajo, **proponemos se exceptúe este supuesto** (modalidad discontinua), eximiendo a la persona empleada en esta modalidad y titular de la tarjeta del pago de la tasa, como ya se hizo en el último proceso extraordinario de normalización. La parte empleada tan sólo quedaría obligada, por tanto, al pago de la tasa correspondiente por la expedición de la tarjeta de identidad de extranjero.
- El artículo 51.2 c) del RD 2393/2004, de 30 de Diciembre, al referirse a la documentación que se deberá aportar junto con la solicitud de la autorización de residencia y trabajo por cuenta ajena inicial, recoge que se podrá exigir cuando se considere necesario para asegurar que la parte empleadora podrá hacer frente a las obligaciones dimanantes del contrato, que ésta aporte los documentos que expresa y motivadamente se le requieran para acreditar los medios económicos..., **nuestra propuesta** al respecto es que en el caso de que en el contrato se adjunte anexo donde figure quien/es responderían de forma solidaria o subsidiaria del

pago del salario, de las indemnizaciones...,etc., y surjan dudas sobre la solvencia económica de la parte empleadora o ésta no quede del todo acreditada, **se tenga en cuenta este extremo (existencia de responsables solidarios o subsidiarios)**. En tanto esta figura no tiene otra finalidad que la de garantizar el cumplimiento de las obligaciones dimanantes del contrato, quedando el cumplimiento de esta exigencia debidamente acreditada.

- Los supuestos de “**movilidad geográfica**” (cambio de localidad del Hogar familiar), pueden darse con una cierta frecuencia en este sector de actividad, sobre todo los cambios de carácter temporal. El artículo 8.2 del RD 1424/1985, de 1 de agosto, distingue entre cambio temporal y permanente, estableciendo que el primero será causa de suspensión, si media acuerdo de las partes al respecto, pero también establece que en cualquier caso se presumirá la conservación del contrato de trabajo, cuando se continuase prestando servicios durante siete días en el nuevo domicilio. Esta frecuencia, rapidez y automaticidad (presunción de continuidad de la relación si se sigue prestando el servicio) que caracteriza a los supuestos de movilidad geográfica en este sector de actividad choca con lo previsto en la normativa de extranjería respecto a las autorizaciones de residencia y trabajo iniciales, las cuales por regla general, podrán limitarse a un ámbito geográfico (provincia) y a un sector de actividad concreto. Además si bien se prevé un procedimiento para la modificación de esta limitación (ámbito autorizado) no se trata de una modificación inmediata y de hecho en el caso de determinadas Oficinas de Extranjeros puede significar meses y meses de espera, lo que comentábamos choca con la presunción prevista en el artículo 8.2 del Real Decreto referido, es por ello que **proponemos** se modifique la normativa de extranjería o se dicten instrucciones de manera que en **los supuestos de cambio temporal del Hogar Familiar, sea suficiente con la puesta en conocimiento a la Delegación o Subdelegación que concedió la autorización de la modificación** y en los supuestos de cambio permanente, se reconozca validez provisional al resguardo de haber solicitado la modificación del ámbito geográfico autorizado.
- Respecto a la **presentación de solicitudes**, la Disposición adicional Tercera de la LO 4/2000, de 11 de Enero y la Disposición Adicional Cuarta del RD 2393/2004, de 30 de diciembre, establecen que en aquellos supuestos en los que el sujeto legitimado para presentar la solicitud sea la parte empleadora, la presentación tendría que realizarse de forma personal por ésta o por quién válidamente ejerza la representación legal empresarial, pero la realidad en este sector de actividad es que en muchas ocasiones

la persona empleadora tiene una avanzada edad, se trata de una persona dependiente o enferma que tiene verdaderas dificultades e incluso en ocasiones le resulta imposible trasladarse hasta la oficina correspondiente para presentar la solicitud, donde deberá esperar en algunos casos largas colas. Nada se contempla en la normativa de extranjería respecto a estos supuestos por lo que nuestra **propuesta** al respecto sería que **se dictasen instrucciones por el órgano competente** de manera que se establezca que una vez acreditada mediante certificado médico u otro medio de prueba, la imposibilidad de trasladarse por parte de la persona empleadora para presentar la solicitud sea de aplicación lo previsto en el artículo 32 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común respecto a la figura de la representación ante la Administración pública, comentar además que en la propia Disposición Adicional Segunda “Normativa aplicable a los procedimientos”, del RD 2393/2004, de 30 de Diciembre, se establece la aplicación supletoria de esta Ley y de su normativa de desarrollo en lo no previsto en materia de procedimientos por este Reglamento.

- En este sector de actividad en el supuesto de **fallecimiento del empleador/a** la subrogación contractual en la persona del nuevo empleador/a, sólo opera previo acuerdo de las partes¹, al ser una relación laboral especial de carácter fiduciario cuya base es la confianza, y a diferencia de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores para la relación laboral común. De cara a la renovación de la autorización de residencia y trabajo se exige haber cotizado un mínimo de meses por año, atendiendo a que no opera en este sector de actividad de forma automática la subrogación contractual y que el motivo por el que no se ha continuado cotizando es una causa de Fuerza Mayor, **nuestra propuesta** es que en este supuesto existiese una mayor flexibilización en la exigencia de este requisito (periodo mínimo de cotización), concediéndose la renovación de la autorización una vez acreditada la causa de la extinción de la relación laboral y siempre y cuando se cumplan el resto de requisitos exigidos para ello en el artículo 54 del RD 2393/2004, de 30 de Diciembre.
- Consideramos del todo idóneo atendiendo a la naturaleza y características específicas de esta relación laboral especial, que el Acuerdo por el que se establecía el contingente para trabajadores extranjeros no comunitarios para el año 2006, incluyese a este sector de actividad a la hora de establecer “los visados de

1. Se presume el acuerdo previo de las partes cuando se continúan prestando servicios por la persona empleada durante al menos siete días en el domicilio.

búsqueda de empleo para determinados sectores de actividad u ocupaciones”. Todo apunta además a que también se habría incluido en el acuerdo por el que se aprueba el contingente para el año 2007, que fue aprobado por el Consejo de ministros el pasado 22 de Diciembre de 2006, pero entendemos y esta es nuestra propuesta que aún existe bastante desconocimiento en lo que respecta a esta figura haciéndose necesario una mayor difusión en los países de origen, por ejemplo a través de los Consulados y embajadas de España en esos países con la intención de que no queden “desiertos” los visados de búsqueda de empleo previstos.

V) Relevancia de la Negociación Colectiva:

A lo largo de este documento, hemos venido haciendo referencia a la relevancia de la negociación colectiva respecto al pacto individual, donde la posición de la parte empleada es mucho más débil, así como a la existencia de materias reservadas a Convenio Colectivo o que podrían ser objeto de mejora a través del mismo y a la “desregularización” que puede derivarse respecto a determinados aspectos del Real Decreto, que quedan totalmente a la autonomía individual (acuerdo de las partes). Entendemos que el objetivo de la futura regulación debe ser garantizar unos derechos mínimos que en lo posible deben ser objeto de mejora a través de la negociación colectiva, por lo que debería cobrar esta última un mayor protagonismo.

En virtud de lo expuesto **nuestras propuestas al respecto**, de cara a la futura regulación serían:

- Que aunque es claro que las personas empleadas en este sector de actividad también gozarían de los derechos reconocidos constitucionalmente entre ellos el derecho a la negociación colectiva, entendemos **sería necesario que en el futuro Reglamento se regulase y concretase el propio procedimiento de negociación para este sector** atendiendo a su carácter especial: sujetos legitimados, ámbito, contenidos..., etc. Además atendiendo a las posibles dificultades que puedan surgir en la negociación colectiva, por el carácter especial de esta relación, entre ellas quien ostentaría la legitimación para representar a la parte empleadora, **debería establecerse por parte de la autoridad laboral la extensión a otros Convenios Colectivos:** ayuda domiciliaria, limpieza de edificios y locales, en tanto no exista un Convenio Colectivo propio. Comentar que pese a las posibles dificultades

y especificidades en la actualidad existen ejemplos de Convenios Colectivos para este sector de actividad en varios países, como sería el caso de Francia e Italia.

- Que por parte de la doctrina actualmente se viene interpretando que aquellos aspectos que no están regulados total o parcialmente por el Real Decreto y en los que no existe remisión expresa a la negociación colectiva quedarían sometidos a lo que se decidiese como consecuencia de la autonomía individual (acuerdo de las partes) quedando excluida la posibilidad de negociación colectiva en esa materia; como ya hemos comentado anteriormente no valoramos negativamente esta posibilidad que en determinados casos incluso podría estar justificada por la naturaleza especial de la relación, pero como ya hemos comentado consideramos deben garantizarse unos mínimos (Real Decreto) mejorables en todo caso a través de la negociación colectiva, atendiendo a la posición debilitada en la que se encontraría la parte empleada en la negociación colectiva por lo que **propone-mos se recoja de forma expresa en todos los aspectos**, salvo excepciones justificadas, **la remisión a la negociación colectiva** con la intención de evitar interpretaciones que presuman la exclusión de determinadas materias del ámbito de un posible Convenio Colectivo, cuando no se establezca de forma expresa la remisión al mismo.

**Acuerdos de mínimos para el establecimiento
de relaciones contractuales en el sector empleo
doméstico y el establecimiento de buenas prácticas
en la contratación**

La situación normativa que regula el Empleo Doméstico (tanto la relación laboral como la afiliación a la Seguridad Social), como hemos visto, contiene actualmente una disminución de derechos laborales. Esto hace que las relaciones laborales que se establecen entre la parte empleadora y empleada, sean ciñéndose a la legislación actual del sector, menos garantes que en la relación laboral común (aquellas efectuadas por cuenta ajena, reguladas por el estatuto de los trabajadores y convenio colectivo específico de la actividad, y vinculadas al régimen general de la seguridad social). Pero la realidad detectada desde los programas de empleo de Andalucía Acoge, confirma que los escasos derechos reconocidos en la normativa especial del Empleo doméstico, se ven reducidos con demasiada frecuencia cuando se llevan a cabo las contrataciones. Esta realidad detectada, nos ofrece además la certeza que incluso las ofertas laborales que en muchas ocasiones se ofrecen por las que se demanda empleadas/os de hogar, no solamente incumplen la normativa actual sino que obvian los derechos laborales, no solo de la normativa del empleo doméstico (que puede darse el caso que incluso en algunas ocasiones no se conozca en profundidad) sino que se incumplen derechos básicos laborales alcanzados y conocidos por todas las personas.

Los motivos por lo que se dan estos hechos, abarcan desde el desconocimiento de la normativa específica del sector como ya hemos comentado, hasta la propia concepción descualificada y desvalorizada de la ocupación, en la que se sigue vinculando el Empleo Doméstico con el servilismo, y en la que se basa quizás la poca solvencia de las economías familiares como justificante para aumentar la capacidad de ahorro realizando contrataciones por debajo de los mínimos conocidos por todos/as y esperando además tener un “servicio” a demanda de lo que las familias necesiten en el momento y tiempo en el que lo demanden.

Para afrontar estos hechos, las medidas emprendidas sin duda, abarcan desde la información, sensibilización y petición de modificación de la normativa actual del empleo doméstico, así como de ayudas dirigidas a las familias que cubran los cuidados que estas necesiten.

Pero mientras los procesos de cambio tornan su curso y la nueva regulación del Empleo Doméstico alcance los niveles de derechos esperados y debido a las dificultades jurídicas de que este sector tenga un Convenio Colectivo propio, desde Andalucía Acoge se han fijado unos requisitos mínimos para la concertación de las relaciones contractuales del empleo doméstico.

Requisitos mínimos que en forma de *buenas practicas* en las contrataciones de personal empleado de hogar, se facilitan (en la orientación, prospección y mediación laboral) desde los programas de empleo de la Federación Andalucía Acoge, así como a través de las redes locales de las que forman parte, para cada una de las asociaciones federadas en cada provincia de Andalucía.

El documento que a continuación se detalla, está basado en las actuales normativas que regulan el sector Decreto 1424/1985 de 1 de agosto (por el que se regula la relación laboral especial del Servicio del Hogar Familiar) y el Real Decreto 2346/1969 de 25 septiembre (por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social del Servicio Doméstico), mejorados en aquellos puntos que suponen una negación de derechos laborales reconocidos para la relación laboral común en el estatuto de los trabajadores, y ampliados en aquellos aspectos que compensarían por un lado, el hecho de no contar con un convenio colectivo que mejorara las condiciones laborales mínimas establecidas en la normativa del sector y por otro ampliados como compensación de las características propias de la ocupación.

Cabe señalar por ultimo, que desde los programas de empleo de Andalucía Acoge y desde las redes locales de las que forman parte las asociaciones federadas a nivel local, no facilitarán el establecimiento de ninguna relación laboral por debajo de los mínimos contractuales que recoge el documento, y se insta a todas aquellas personas que realicen contrataciones en el sector que cumplan los siguientes acuerdos y que estos sean mejorados si la relación laboral establecida lo requiere.

Acuerdos de mínimos para el establecimiento de relaciones contractuales en el sector empleo doméstico y el establecimiento de buenas prácticas en la contratación:

1. Modalidades y duración del contrato de trabajo doméstico, régimen externado e internado:

- El contrato se realizará siempre por escrito y se le entregará copia al/la trabajador/a.
- El contrato deberá contemplar la duración del mismo y la modalidad en la que se establece. De no acordarse ninguna modalidad ni duración, se presume a jornada completa y por un año de duración.
- Se admitirán todas las modalidades de contratación contempladas en el Estatutos de los trabajadores en su sección cuarta a excepción de los contratos en prácticas, de formación y trabajo a domicilio.
- El contrato contemplará mínimo los siguientes apartados:
 - Identidad de las partes contratantes.
 - Fecha de comienzo de la relación laboral y en caso de celebrarse de forma temporal se indicará la duración del mismo.
 - Domicilio habitual de la prestación de servicios y en su caso cambio temporal previsto del mismo.
 - Categoría profesional según trabajos asignados.
 - Trabajos asignados, acciones y funciones.

- Retribución, con expresión del salario base, en su caso, así como las pagas extras correspondientes y la modalidad de pago conveniado.
- Duración y distribución de la jornada de trabajo, con especificación diaria de las horas de trabajo efectivo y de estancia.
- Duración y modalidad acordada de determinación de las vacaciones.
- Para personal interno se determinará días de descanso y duración.

En el propio contrato o anexo al mismo, se hará constancia de los derechos y deberes que tiene reconocido el personal empleado de hogar.

A este acuerdo de mínimos en las contrataciones del sector, se adjunta como anexo modelo del contrato.

Desde las mediaciones laborales realizadas desde la Federación Andaluza Acoge, se exigirá siempre la formalización de la relación laboral mediante un contrato por escrito. Con el objeto de facilitar dicha formalización desde las Asociaciones Federadas se facilitará siempre que sea necesario, un modelo de contrato o en caso de no ser necesario, se instará a que el modelo utilizado por la parte empleadora contenga los contenidos mínimos exigidos. A su vez, ante posibles reticencias para la formalización por escrito de la relación laboral, desde las Asociaciones se hará un especial hincapié en informar en las consecuencias negativas de este acto para ambas partes.

Por ultimo, siempre que se estime necesario desde la Federación Andaluza Acoge anterior a la firma se revisaran los contratos efectuados con el fin de asegurar las máximas garantías a ambas partes.

Así mismo se facilitará modelos de nóminas desde la mediación laboral.

2. Contratación: régimen externado e internado:

El contrato se registrará en la Oficina Pública de Empleo en el plazo de los 10 días siguientes. Se registrará del mismo modo las prorrogas del contrato efectuado.

3. Periodo de prueba: régimen externado e internado:

Se establecerá un periodo de prueba máximo de 15 días.

Durante el periodo de prueba queda la parte empleadora obligada a dar de alta en al Seguridad Social a la parte empleada, es decir desde el

primer día de comienzo de la relación laboral se efectuará el alta en la Seguridad Social y tendrá validez el contrato que previamente se habrá firmado.

4. Salario en especie:

No se contemplará ninguna deducción económica en concepto de salario en especie por el desarrollo normal establecido en la relación laboral.

No se contemplará en ningún caso la remuneración en especie.

5. Otras consideraciones:

- En concepto de transporte se pactará el abono de la cantidad correspondiente. Este concepto tendrá que reflejarse por escrito en el contrato y en la nómina.
- **Trabajos contemplados: se incluyen** de este acuerdo de mínimos y buenas prácticas contractuales, *la dirección o cuidado del hogar, el cuidado o atención de los miembros de la familia o de quienes convivan en el domicilio*. Y aunque la normativa del sector lo contempla se **excluyen** los trabajos relacionados con la jardinería y conducción de vehículos.

Se excluyen, por otra parte de este acuerdo, aquellos cuidados de personas con dependencias cuyo trabajo requiera una especialización universitaria o similar, y así mismo estén cubiertos por la Ley de dependencia a través de los servicios de asistencia y cuidados que esta ley prevé.

En aquellos casos que la persona contratada para el cuidado de personas dependientes y debido a la especialidad del caso, cuente con la formación académica requerida y la experiencia de trabajo demostrable y la familia no cuente con recursos de proximidad públicos para el cuidado de su familiar dependiente y/o opte por la contratación de Empleados/as de hogar, los criterios de contratación se basarán en las normativas y convenios colectivos más afines al trabajo exigido. No rigiéndose este tipo de contratación por los presentes acuerdos.

- La parte empleadora queda obligada a informar de los potenciales riesgos laborales y de concretar las correctas medidas de seguridad e higiene.
- Cuando la persona contratada en régimen de internado cause baja laboral temporal, tendrá derecho a permanecer en el domicilio durante el periodo indicado de baja por el facultativo.

6. Modalidad trabajo régimen externado:

Las contrataciones efectuadas en régimen de externado cumplirán los siguientes requisitos:

SALARIO MÍNIMO JORNADA COMPLETA (8 h/d 40 h/s)	Mínimo 570,60 € + SS
SALARIO MÍNIMO MEDIA JORNADA (4 h/d 20 h/s)	Mínimo 331 € + SS
SALARIO HORAS EXTRAS Las horas extraordinarias serán compensadas económicamente.	Hora extraordinaria día: 7 € Hora extraordinaria noche: 9 € Día: 40 € Noche: 60 €
SALARIO DÍAS FESTIVOS	Acompañamiento: 50 € Cuidado: 60 €
PAGAS EXTRAS	2 gratificaciones extraordinarias anuales retribuidas semestralmente. Pagas extras del salario base de mínimo 15 días naturales. Se aplicará la parte proporcional a los meses trabajados cuando corresponda. Podrán prorratearse si media pacto expreso.
ANTIGÜEDAD	Incremento del salario total o en su conjunto de un 5% cada 3 años naturales de vinculación con un/a empleador/a. Máximo 5 trienios.
INTERÉS POR MORA EN EL PAGO DEL SALARIO	10% de lo adeudado.
JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO	Máximo: 40 horas semanales. Horas diarias: 9 La jornada de trabajo se establecerá preferiblemente de lunes a viernes.
INTERVALO ENTRE JORNADAS	Mínimo 12 horas.
DESCANSO SEMANAL	Mínimo un día y medio interrumpido, 36 horas.
VACACIONES	30 días naturales retribuidos. Al menos 15 días se disfrutarán de forma continuada. Las fechas se darán conocer a la parte empleada al menos 2 meses antes de su disfrute.
DÍAS FESTIVOS Y OTROS PERMISOS Se disfrutarán todos los permisos reconocidos en el ET ART. 37.3, 37.4 y 37.5: - 15 días naturales por matrimonio - 2 días por nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. - 1 día por traslado del domicilio habitual - Por el tiempo indispensable por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. - Para realizar funciones sindicales o de representación de personal - Para la realización de exámenes prenatales y preparación al parto - Por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses: 1 hora de ausencia o reducción de 30 m. de la jornada laboral. - Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o persona con dependencia tendrá derecho a una reducción de la jornada laboral (entre 1/3 y 1/2)	14 días al año. En caso de trabajar se pagarán según día festivo.
NÓMINA	Se exige nómina o justificante de pago (siempre que incluya los mismos apartados que una nómina). Este documento se realizará por triplicado.

7. Modalidad trabajo régimen internado:

Las contrataciones efectuadas en régimen de internado cumplirán los siguientes requisitos:

SALARIO MÍNIMO JORNADA COMPLETA (8 h/d 40 h/s) Si el empleo incluye el cuidado de una persona mayor, se aplicará este salario siempre que la persona sea autónoma.	700 € + SS
SALARIO HORAS EXTRAS Las horas extraordinarias serán compensadas económicamente.	Hora extraordinaria día: 7 € Hora extraordinaria noche: 9 €
SALARIO DÍAS FESTIVOS	Día: 40 € Noche: Acompañamiento: 50 € Cuidado: 60 €
PAGAS EXTRAS	2 gratificaciones extraordinarias anuales retribuidas semestralmente. Pagas extras del salario base de mínimo 15 días naturales. Se aplicará la parte proporcional a los meses trabajados cuando corresponda. Podrán prorratearse si media pacto expreso.
ANTIGÜEDAD	Incremento del salario total o en su conjunto de un 5% cada 3 años naturales de vinculación con un/a empleador/a. Máximo 5 trienios.
INTERÉS POR MORA EN EL PAGO DEL SALARIO	10% de lo adeudado.
JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO	Máximo: 40 horas semanales. Horas diarias: 9 La jornada de trabajo se establecerá preferiblemente de lunes a viernes.
INTERVALO ENTRE JORNADAS	Mínimo 12 horas.
DESCANSO SEMANAL	Mínimo un día y medio interrumpido. 36 horas.
VACACIONES	30 días naturales retribuidos. Al menos 15 días se disfrutarán de forma continuada. Las fechas se darán conocer a la parte empleada al menos 2 meses antes de su disfrute.
DÍAS FESTIVOS Y OTROS PERMISOS Se disfrutarán todos los permisos reconocidos en el ET ART. 37.3, 37.4 y 37.5: - 15 días naturales por matrimonio - 2 días por nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. - 1 día por traslado del domicilio habitual - Por el tiempo indispensable por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. - Para realizar funciones sindicales o de representación de personal - Para la realización de exámenes prenatales y preparación al parto - Por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses: 1 hora de ausencia o reducción de 30 m. de la jornada laboral. - Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o persona con dependencia tendrá derecho a una reducción de la jornada laboral (entre 1/3 y 1/2)	14 días al año. En caso de trabajar se pagarán según día festivo.
NÓMINA	Se exige nómina o justificante de pago (siempre que incluya los mismos apartados que una nómina). Este documento se realizará por triplicado.

8. Modalidad trabajo por horas:

Jornada		Salario mensual (incluida S.S.)	Salario (€/mes) A descontar IRPF	Salario hora (€/hora)	Seguridad Social Cuota fija: 146,45		
horas/semana	horas/mes				Cuota (22%)	Empleador (18,3%)	Trabajadora (3,70%)
Menos 5 h/s				8 €			
5 h/s	20 h/m		40 €	8 €			
6 h/s	24 h/m		48 €	8 €			
7 h/s	28 h/m		56 €	8 €			
8 h/s	32 h/m		60 €	8 €			
9 h/s	36 h/m		72 €	8 €			
10 h/s	40 h/m		185,30 €	4,63 €			
11 h/s	44 h/m		201,60 €	4,58 €			
12 h/s	48 h/m		217,50 €	4,53 €			
13 h/s	52 h/m		233 €	4,48 €			
14 h/s	56 h/m		248 €	4,42 €			
15 h/s	60 h/m		262,50 €	4,37 €			
16 h/s	64 h/m		277 €	4,32 €			
17 h/s	68 h/m		291 €	4,27 €			
18 h/s	72 h/m	451,05 €	304,60 €	4,23 €	146,45 €	0	146,45 €
19 h/s	76 h/m	464,01 €	318 €	4,18 €	146,45 €	0	146,45 €
20 h/s	80 h/m	447,45 €	331 €	4,13 €	A partir de las 80 h/m si la/el Empleada/o de Hogar trabaja de para varios empleadores/as, será la parte empleada la que pague la cuota. En caso contrario seguir cuadro siguiente		
					Cuota (22%)	Empleador (18,3%)	Trabajadora (3,70%)
21 h/s	84 h/m	486,58 €	340,13 €	4,05 €	146,45 €	121,82 €	24,63 €
22 h/s	88 h/m	495,96 €	349,51 €	3,97 €	146,45 €	121,82 €	24,63 €
23 h/s	92 h/m	505,6 €	359,15 €	3,90 €	146,45 €	121,82 €	24,63 €
24 h/s	96 h/m	515,51 €	369,06 €	3,84 €	146,45 €	121,82 €	24,63 €
25 h/s	100 h/m	525,69 €	379,24 €	3,79 €	146,45 €	121,82 €	24,63 €
26 h/s	104 h/m	536,15 €	389,70 €	3,75 €	146,45 €	121,82 €	24,63 €
27 h/s	108 h/m	546,9 €	400,45 €	3,71 €	146,45 €	121,82 €	24,63 €
28 h/s	112 h/m	557,95 €	411,50 €	3,67 €	146,45 €	121,82 €	24,63 €
29 h/s	116 h/m	569,3 €	422,85 €	3,65 €	146,45 €	121,82 €	24,63 €
30 h/s	120 h/m	580,97 €	434,52 €	3,62 €	146,45 €	121,82 €	24,63 €
31 h/s	124 h/m	592,96 €	446,51 €	3,60 €	146,45 €	121,82 €	24,63 €
32 h/s	128 h/m	605,28 €	458,83 €	3,58 €	146,45 €	121,82 €	24,63 €
33 h/s	132 h/m	617,94 €	471,49 €	3,57 €	146,45 €	121,82 €	24,63 €
34 h/s	136 h/m	630,95 €	484,50 €	3,56 €	146,45 €	121,82 €	24,63 €
35 h/s	140 h/m	644,32 €	497,87 €	3,56 €	146,45 €	121,82 €	24,63 €
36 h/s	144 h/m	658,06 €	511,61 €	3,55 €	146,45 €	121,82 €	24,63 €
37 h/s	148 h/m	672,18 €	525,73 €	3,55 €	146,45 €	121,82 €	24,63 €
38 h/s	152 h/m	686,69 €	540,24 €	3,55 €	146,45 €	121,82 €	24,63 €
39 h/s	156 h/m	701,6 €	555,15 €	3,56 €	146,45 €	121,82 €	24,63 €
40 h/s 160 h/m		717,05 €	570,60 €	3,56 €	146,45 €	121,82 €	24,63 €
Régimen Externado		846,45 €	700 €	4,37 €	146,45 €	121,82 €	24,63 €

9. Otras modalidades:

RÉGIMEN INTERNADO SOLO FINES DE SEMANA	Días Suetos: 75 € Todos los fines de semana: 300 €
ACOMPANAMIENTO HOSPITAL DÍA	40 €
ACOMPANAMIENTO HOSPITAL NOCHE	50 €
CUIDADO HOSPITAL DÍA	50 €
CUIDADO HOSPITAL NOCHE	60 €
NOCHES SUELTAS	Acompañamiento: 50 € Cuidado: 60 €
1 DÍA COMPLETO SUELTO (8 HORAS)	64 €
SUPLENCIA EN DESCANSO SEMANAL (1 Y ½ DÍA, 36 HORAS)	75 €
TRABAJO POR HORAS	8 €
EN LOS SIGUIENTES CASOS SE APLICARÁN ADEMÁS LAS SIGUIENTES CLÁUSULAS, APLICÁNDOSE EN LOS CASOS ANTERIORES LAS QUE CORRESPONDIESE	
RÉGIMEN EXTERNO CUIDADO DE NOCHE	620 € + SS
RÉGIMEN EXTERNO ESTANCIA DE NOCHE	590 € + SS
CLÁUSULAS	
SALARIO HORAS EXTRAS Las horas extraordinarias serán compensadas económicamente.	Hora extraordinaria día: 7 € Hora extraordinaria noche: 9 €
SALARIO DÍAS FESTIVOS	Día: 40 € Noche: Acompañamiento: 50 € Cuidado: 60 €
PAGAS EXTRAS	2 gratificaciones extraordinarias anuales retribuidas semestralmente. Pagas extras del salario base de mínimo 15 días naturales. Se aplicará la parte proporcional a los meses trabajados cuando corresponda. <u>Podrán prorratearse si media pacto expreso.</u>
ANTIGÜEDAD	Incremento del salario total o en su conjunto de un 5% cada 3 años naturales de vinculación con un/a empleador/a. <u>Máximo 5 trienios.</u>
INTERÉS POR MORA EN EL PAGO DEL SALARIO	10% de lo adeudado
JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO	Máximo: 40 horas semanales Horas diarias: 9 La jornada de trabajo se establecerá preferiblemente de <u>Lunes a Viernes</u>
INTERVALO ENTRE JORNADAS	Mínimo 12 horas
DESCANSO SEMANAL	Mínimo un día y medio interrumpido, 36 horas.
VACACIONES	30 días naturales retribuidos. Al menos 15 días se disfrutarán de forma continuada. Las fechas se darán conocer a la parte empleada al menos 2 meses antes de su disfrute.
DÍAS FESTIVOS Y OTROS PERMISOS Se disfrutarán todos los permisos reconocidos en el ET ART. 37.3, 37.4 y 37.5: - 15 días naturales por matrimonio - 2 días por nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. - 1 día por traslado del domicilio habitual - Por el tiempo indispensable por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. - Para realizar funciones sindicales o de representación de personal - Para la realización de exámenes prenatales y preparación al parto - Por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses: 1 hora de ausencia o reducción de 30 m. de la jornada laboral. - Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o persona con dependencia tendrá derecho a una reducción de la jornada laboral (entre 1/3 y 1/2)	14 días al año. En caso de trabajar se pagarán según día festivo.
NÓMINA	Se exige nómina o justificante de pago (siempre que incluya los mismos apartados que una nómina). Este documento se realizará por triplicado.

10. Seguridad social:

Se tramitará en las Direcciones Provinciales de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Solicitud del alta:

- La parte empleadora solicitará afiliación, altas y bajas cuando la parte trabajadora preste sus servicios para una sola familia u hogar, en su casa durante un tiempo igual o superior a 80 horas de trabajo efectivo al mes.
- La parte trabajadora solicitará afiliación, altas y bajas, si presta servicio de forma parcial o discontinua para una o varias familias/hogares. Sólo procede el alta en este régimen cuando los servicios que se presten tengan una duración mínima de 72 horas al mes, efectuadas al menos, durante 12 días en cada mes.

Plazos:

- Altas de empleados/as de hogar exclusivo y permanente (una sola casa más de 20 horas de trabajo a la semana): previo al inicio de la actividad.
- Altas de empleados/as de hogar parciales para una o varias familias/hogares: dentro de los seis días naturales siguientes al inicio de la actividad.
- Bajas, en todos los casos, dentro de los seis días naturales siguientes al cese en la actividad.

Se realizará un especial seguimiento desde la mediación laboral para la comprobación de que el alta en seguridad social se haya hecho efectiva, así como la baja en el sistema.

11. Cotización a la seguridad social:

Corresponde dar de alta en la Seguridad Social y abonar las tasas al:

- **Empleador/a:** cuando la trabajadora/or preste sus servicios a 1 solo empleador/a con una jornada igual o superior a la media jornada. (4 h al día). Corresponde pagar al empleador/a: 121.82 € y al trabajadora/or: 24.63 € (mensuales)
- **Trabajadora/or:** cuando la trabajadora/or presta servicios de forma parcial o discontinua a 1 o más empleadores/as, le corresponde pagar 146.45 €.

12. Prestaciones de la seguridad social:

- La parte trabajadora dada de alta y cotizante de la Seguridad Social, tiene derecho a las prestaciones de asistencia sanitaria, incapacidad temporal (enfermedad común), maternidad, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, jubilación y prestaciones por hijo/a a cargo, en las mismas condiciones que en el régimen general de la seguridad social. Estando únicamente sujeto a otras especificidades de la normativa del sector.
- Cuando la parte contratada sean los responsables de la obligación de cotizar a la Seguridad Social, será necesario estar al corriente del pago de las cuotas para acceder a dichas prestaciones.
- En caso de enfermedad, la baja ha de extenderla el personal médico de la Seguridad Social.
- Durante el tiempo que dura la enfermedad o accidente hay obligación de pagar la cuota correspondiente a la seguridad social.

13. Extinción de la relación laboral (según et y d. 1424/1985, de 1 de agosto):

- Por finalización del periodo convenido: La duración será la establecida en el contrato de trabajo; a falta de este, la duración será de 1 año.
- Por voluntad del empleador/a: podrá extinguirse antes del periodo convenido. Deberá informar a la trabajadora/or con 20 días de antelación, si la relación laboral ha durado más de 1 año; bastará con 7 días si la relación laboral es menos de 1 año. El empleador/a debe poner a disposición de trabajadora/or una indemnización cuya cuantía sería igual al salario de siete días por año trabajado y permiso de 6 horas semanales para buscar empleo.
- Por voluntad trabajadora/or: podrá hacerlo en cualquier momento sin alegar causa alguna. Debe avisar al empleador/a con 7 días de antelación.
- Por incumplimiento grave del empleador/a de sus obligaciones contractuales: la trabajadora/or podrá solicitar la extinción del contrato cuando el empleador/a incumpla las obligaciones que asumió como: falta de pago o retrasos continuados del salario; modificaciones en las condiciones de trabajo que redunden en

perjuicio de su dignidad ó cualquier otro incumplimiento grave. En estos casos no es necesario que trabajadora/or avise con antelación, tiendo también derecho a una indemnización.

Se exigirá desde los programas de Empleo de la Federación Andalucía Acoge, que todos los supuestos de extinción laboral se notifiquen por escrito a la parte empleada.

14. Consideraciones finales:

- El presente acuerdo de mínimos y buenas prácticas contractuales, para la mediación laboral en el sector del empleo Doméstico en Andalucía Acoge, permanecerá vigente hasta que la normativa laboral del Empleo doméstico cumpla con las garantías laborales del Estatuto de los Trabajadores, Convenio colectivo y/o otras normativas específicas que no cometan discriminaciones laborales o contengan menos garantías de forma injustificada.
- Los contenidos del presente documento son aprobados por la Federación Andalucía Acoge y conformará un acuerdo de mínimos tanto a nivel federativo como en las Asociaciones Federadas. Éstas a su vez, podrán firmar acuerdos locales con otras entidades y desde la agrupación formada o ellas mismas podrán mejorar el acuerdo de mínimos que refleja este documento.
- Estas condiciones laborales se revisarán anualmente en base a la subida del IPC + 2% (El IPC tenido en cuenta será el real del año anterior).

Contextualización histórica del empleo doméstico

A. Antecedentes históricos del empleo doméstico:

El Empleo domestico en España:

El análisis adecuado del Servicio Doméstico, tiene sus raíces en los trabajos de servidumbre, característicos de las sociedades precapitalistas.

El antiguo régimen: la servidumbre como modelo

A finales del S. XV y comienzos del XVI era característico en varias ciudades españolas la redacción de contratos ante notario para el empleo de servidores domésticos. Estos contratos los firmaban los amos y los representantes de las criadas. Generalmente los padres y tutores de niñas menores de edad, excepcionalmente era la mujer quien se contrataba.

El pacto refrendaba la entrega temporal de la niña o joven a su amo.

La duración del contrato variaba entre 5 y 10 años, de forma que la finalización del mismo coincidía con la edad de casarse.

El Servicio Doméstico, era una vía de promoción para niñas campesinas que iban a servir a la ciudad para procurarse una dote con vistas al matrimonio.

Las tareas que realizaba por contrato la criada eran “todas aquellas que resultaban lícitas y honestas”, tanto de día como de noche. Les estaba prohibido abandonar el hogar antes de la finalización del contrato.

El amo se comprometía a facilitar alojamiento y vestía durante el periodo pactado, además de “enseñarle buenas costumbres” y satisfacer un precio que recibía a la finalización del contrato.

A partir del S. XVII, debido a la importante afluencia de inmigrantes del campo a las ciudades, se constituyen las **Casas de Madres y Padres de Mozas**.

Su función era llevar un registro de los sirvientes y facilitar su colocación, con el fin de “remediar los excesos de las mozas de servicio”.

Eran una institución mediadora que representaban los intereses de las mujeres de servicio y se responsabilizaba ante los amos por las cualidades de éstas.

Las “Madres de Mozas”, regentas de estas casas, debías ser mujeres casadas con hombres letrados (los “padres de mozas”) y se encargaban de llevar registro de todas las mujeres que acudiesen en busca de amo, consig-

nando nombre, edad, lugar de origen, señas personales, última casa donde sirvieron, el salario que cobraban en ella y el domicilio de la posada donde se alojaban hasta encontrar empleo.

A partir de su registro las mozas estaban obligadas a acudir diariamente a la Casa, hasta que encontraban amo; no podían permanecer en ella más de 8 días en el caso de haber encontrado una oferta. Si esto ocurría se las expulsaba de la casa y eran declaradas “vagamundas”, Tampoco podía rechazar casas que tuvieran muchas escaleras o varios niños/as. Estas y otra medidas limitaban la posibilidad de elección de la servidora.

A la servidora además no le estaba permitido reclamar un día libre semanal, puesto que esto indicaba que tenía interés en negocios o personas ajenos a la casa del amo; se prohibía la colocación por menos de 6 meses y se aconsejaban periodos mínimos de 1 año.

La mujer no podía acceder a un nuevo empleo si no respetaba el plazo mínimo y no acudía con una certificación del amo anterior.

La acumulación de estos certificados daría lugar a una cartilla profesional de colocación. En esta cartilla quedaba registrada la historia laboral de la servidora.

La existencia de Casas (la primera ordenanza se dictó en Madrid en 1614), pone de manifiesto la preocupación de las autoridades municipales por controlar y regular el Servicio Doméstico procurando fijarlo espacialmente (empadronamiento y registro), limitar su movilidad laboral (prohibición del cambio de amo antes del tiempo de contrato y obligación de presentar certificado de éste), y controlando sus estilos de vida (exigiendo compatibilizarlos de acuerdo a la moralidad dominante).

A su vez estos intentos de Regulación revelan indirectamente, actitudes de denuncia, exigencia o rebeldía por parte de las trabajadoras ante sus condiciones de trabajo.

En el **S. XVIII** la alta Aristocracia aun conservaba su mentalidad sobre los símbolos externos del rango, da la autoridad y de la ostentación.

En este contexto la habitual era rodearse de 1 servidumbre numerosa y variada. También en menor medida lo hacían la nobleza media y los burgueses enriquecidos.

La numerosa plantilla de criados se clasificaban en dos grupos: los de “escalera de arriba” y los de “escalera de abajo”, donde se mezclaban administrativos y domésticos. Las mujeres ocupaban generalmente las tareas de menos reconocimiento.

La Iglesia Católica, también constituía una franja importante de la demanda. Era abundante la presencia de sirvientes en catedrales, ermitas, conventos, colegios, hospitales y hospicios. La criada podía servir a una religiosa en particular o al conjunto de la comunidad. Se le exigía moralidad intachable y su trabajo incluía limpiezas, cuidado de ropa, cocina y eventualmente cuidado de enfermas. Existía también la figura de esclavas, habitualmente al servicio de una religiosa en particular y tras su fallecimiento pasaba a depender de toda la comunidad religiosa. (Se podía acceder a una esclava comprándola por 1.750 reales a principio del s. XVIII o mediante donación o herencia).

La constitución del ámbito privado y del mercado de trabajo:

En el proceso de transición del Feudalismo al capitalismo la burguesía se constituyó en clase ascendente. Su capacidad hegemónica se desarrolló primero en lo económico y de forma paralela en lo político, en las normas y valores sociales. Así su modelo de familia, se caracterizaba por la privacidad y el aislamiento que fue el modelo imperativo para el conjunto de la sociedad. Cuando la familia dejó de ser un lugar abierto, pudo surgir un sentimiento de familia y el desarrollo de la figura maternal como encargada de la gestión de lo doméstico y la crianza de los/as hijos/as, así como una limitación de la autoridad absoluta del padre.

Estos cambios se desarrollaron unidos a procesos sociales de índole económico y político como los incrementos de productividad agrícola y los avances sanitarios que permitieron una caída de la mortalidad infantil y una dedicación más exclusiva de la mano de obra de las mujeres para dedicarse al ámbito familiar.

Estos cambios incidieron en una reformulación de la demanda de un servicio doméstico, tanto en la calidad como en cantidad.

Por una parte se produjo una reducción de la demanda de sirvientes/as domésticos/as, debido al surgimiento de familias nucleares, menos numerosas y a la “profesionalización” de madres de familia. (Un caso típico fue la disminución de la demanda de madres nodrizas, que desde la edad media fueron utilizadas para amamantar a bebés de las familias acomodadas además de los suyos propios. No obstante en los s. XVIII y XIX la oferta y la demanda de nodrizas era habitual en España.

Además el proyecto de vida de los servidores domésticos no se desarrollaba entonces por la adscripción aun estatus sino por la progresiva constitución de un “mercado de trabajo libre” donde el Empleo Doméstico constituía una de las opciones dentro de una amplia gama de ocupaciones.

Durante el proceso de disolución del Antiguo Régimen en España, tras

la descomposición del Imperio Colonial, se desarrolló un importante esfuerzo de control y reglamentación del Servicio doméstico por parte de la Administración Pública.

Hasta 1870 el control era difuso y se caracterizaba por exigir el empadronamiento para los/as sirvientes. Los/as sirvientes/as debían presentarse a sus nuevos amos con un escrito del celador del barrio que dejaban. Éstos entregaban el escrito al celador del nuevo barrio a efectos de control bajo pena de multa en caso de incumplimiento.

Hacia 1846 se encuentran normas de un hospicio respecto a la colocación de jóvenes al servicio de familias para proteger y controlar. Por una parte la empleada no podía cambiar de empleador sin autorización del hospicio, al terminar su vínculo el empleador entregaba un informe que se anotaba en el libro de moralidad de la hospiciaria. También se exigía que en el hogar del empleador se garantizaran buenas costumbres y moralidad y no podía contratar hombres solo. Las exigencias de la moralidad de los empleadores no vuelven a aparecer en los Reglamentos posteriores.

Al final del **s. XIX** aparecen nuevos reglamentos para el Servicio Doméstico con el propósito de “moralizar e impedir abusos en el Servicio Doméstico y dar garantías a las familias”, constituyéndose los criados en personas bajo sospecha, basada en la real o supuesta vinculación de las criadas con la “corrupción moral”, asociada a la prostitución o la proliferación de madres solteras y a la disminución del respeto a los señores.

Aparecen entonces, (Josette Borderies-Guereña), dos formas de vida peligros para los sectores dominantes “la domesticidad y la prostitución. Para su regulación social se crea la Real Orden de 1889 que ordenó un servicio en el que se abordaran la higiene pública, las casas de tolerancia y las libretas/cartillas para las empleadas domésticas. Esta Real Orden se produce cuando las profesiones de Domésticas y Prostitutas estaban constituyéndose en nichos laborales para mujeres.

A mediados del **s. XVIII** en 1752 el 70% de la población laboral de mujeres estaban empleadas como domésticas. Aunque el 29% eran hombres. Estos hombres trabajaban como elemento de ornamentación y las mujeres lo hacían en “todas las tareas” y en casas de menos estatus social.

Un siglo después se transformó este sector caracterizado por el aumento de las mujeres (los hombres bajaron al 15%) debido a la aparición de nuevas oportunidades de empleo para las mujeres.

El Servicio Doméstico parece haber desempeñado un papel relevante en la constitución de los mercados de trabajo urbanos. Estos mercados se constituyen en buena parte por el aporte de inmigrantes procedentes de zo-

nas rurales y dentro de la variedad de formas de empleo existentes, 1860 en Madrid el 30% de la población activa estaba ocupada en Servicio Doméstico.

Este sector era el mecanismo principal por el que la población campesina podía ingresar al mercado de trabajo urbano, antes de que se industrializase.

Para los/as recién llegados/as el empleo de sirviente significaba obtener alojamiento y comida, antes que un salario.

En Europa el crecimiento urbano fue anterior a la industrialización. Esto dio lugar al surgimiento de una franja de población inestable, subempleada o directamente marginal.

La presencia mayoritaria de mujeres en el Servicio Doméstico no fue solo resultado del abandono del sector por parte de los hombres para acceder a otros sectores, sino a las trabas impuestas a las mujeres para acceder a otros sectores (por ejemplo mediante la prohibición de que los artesanos enseñaran sus oficios a las criadas). –Carmen Sarasua señala que en 1759 solo el 24% de la oferta de servidores domésticos era de mujeres mientras que en 1869 estas ya constituían el 58% y los empleadores solo en un 30% solicitaban hombres).

El creciente papel de las clases medias (comerciantes ricos, militares, altos funcionarios, etc.) como demandantes originó una transformación del sector. En principio estas clases imitaban a la nobleza y a la alta burguesía (alrededor de 1750 se tenían a 3 o 4 sirvientes por familia y al menos una de ellas era mujer. La importancia del hombre como servidor recaía en la realización de tareas de representación en la esfera social, eran signos de honor de los amos.

Sin embargo, los ilustrados proponían modelos de vida alejados de la ostentación y centrado en el ahorro, esto condujo a una reducción del número de servidores/as. En 1850 lo típico era tener solo dos, casi siempre mujeres que resultaba más barata su contratación.

Menos abundante pero también existían emperadores en zonas rurales, que contaban con niñas como criadas a cambio de casa, comida y vestido.

El concepto de **Servidor Doméstico** tiene su origen en los criados y servidores permanentes, que cohabitaban en la casa del empleador.

Pero durante los s. XVIII a XIX existieron otras formas de servidumbre, entre ellos los/as trabajadores/as que dormían en sus propias casas. Estos “externos” incluían lavanderas, peluqueros, costureras o escribientes.

Aunque la mayoría de mujeres eran solteras también había casadas y viudas, aunque muchas de ellas tenían su propia vivienda. También existía un sector que alternaba el servicio doméstico con otros trabajos (a domicilio, a jornal, prostitución ocasional...)

Entre los mecanismos de colocación más habituales estaban las cartas de recomendación, la contratación directa en determinados lugares públicos, la intervención de intermediarios informales, la acción especializada de agencias e intermediarios o “coloca criadas” y los anuncios en prensa.

En esta época el servicio doméstico operaba ideológicamente como “profesión puente” en la que campesinos/as y jóvenes sin recursos podían establecer relaciones, adquirir cualificación e incluso ahorros. Sin embargo las servidoras que lograron un ascenso social lo hicieron a través del matrimonio y por el empleo (Sarausa).

En la práctica el servicio doméstico era en muchos casos un refugio para personas empobrecidas evitando la marginación. Por otra su débil posición social las conducía con frecuencia al ejercicio de la prostitución.

La conexión entre ambas actividades se produce por el exceso de oferta, que genera desempleo en este sector, por lo bajos ingresos, además de por la utilización sexual de las sirvientas por parte de los hombres de la casa incluso por los criados hombres, las que quedaban embarazadas eran despedidas o enviadas a sus pueblos (Sarausa, C.) Según un estudio de un médico de Barcelona en 1920 el 85% de las mujeres que trabajaban en la prostitución procedían del Servicio Doméstico).

El Servicio Doméstico durante el franquismo:

A partir de la abolición formal de la servidumbre, a finales del s. XIX, se presupone la plena urgencia de un “mercado libre” de trabajo, en el que los empleados/as Domésticos/as tendrían amplias dificultades de movilidad ocupacional.

Según Rosa María Capel en 1900 había 264.021 mujeres empleadas en España en Servicio Doméstico⁸ EL 20,1% DEL TOTAL DE LAS OCUPADAS) EN 1930 HABÍA 341.550 había 341.550.

Tras la guerra civil la sociedad española vivió unos años de:

- Re-ruralización de la población y de la vida económica.
- El poder social se asentaba en gran parte en los intereses de los grandes propietarios de tierras.
- Autarquía económica y rígido control ideológico impuesto bajo la forma de nacional catolicismo.

- Panorama social caracterizado por el inmovilismo, el control jerárquico y el ensalzamiento de la mujer como madre y esposa.

Entre 1930 y 1950 el número de trabajadoras domésticas era de 350.000. El servicio Doméstico era demandado por las élites urbanas y rurales y la mayoría de las mujeres empleadas provenían del mundo rural.

El fin de la autarquía y la adopción de un modelo desarrollista a partir de 1959 generó un enorme peso migratoria desde el campo a la ciudad y hacia otros países europeos.

Entre 1960 y 1979 se estima que el total de empleadas de hogar en España era de 600.000 según el Banco de Bilbao. Otras fuentes como el Informe FOESSA lo cifran entorno al millón.

Paralelamente creció el número de mujeres españolas empleadas en el Servicio doméstico en Bélgica o Francia (En Francia se utilizó el afrancesamiento del nombre español Conchita como “conchitá” como sinónimo de Empeada de Hogar).

Para 1970 se estimaba de 100.000 las trabajadoras empleadas en Francia en el Sector.

En los años 60 y 70 el Servicio Doméstico volvió a cumplir la función de incorporación de inmigrantes recién llegados al mundo urbano. En 1970 más del 80% procedían del ámbito rural (Juventud Obrera Cristiana).

En este contexto, interesa destacar la acción de entidades de encuadramiento ideológico de las mujeres dedicadas al servicio Doméstico.

Por una parte la Sección Femenina del Movimiento Nacional que se encargaba de orientar la acción social de los organismos de protección social desde un punto de vista paternalista y moralizante.

Y por otra parte, la acción formadora del Opus Dei que pretendía dignificar el oficio de empleadora de hogar, ofreciendo formación en obediencia, docilidad, sobriedad, respeto, tendencias modernas intolerables, etc.

En pleno proceso de modernización de la sociedad española el sector del Servicio Doméstico ocupaba uno de los más bajos lugares de la estructura ocupacional.

El empleo domestico en la sociedad actual:

Existe una dificultad para delimitar y definir el Empleo Doméstico.

- La OIT (Organización Internacional del Trabajo), en su definición incluye tareas relacionadas con la limpieza del hogar y la alimentación de sus miembros, pero excluye las actividades relacionadas con los cuidados personales a miembros de la familia.
- El Real Decreto 1.424 de 1985, de 1 de Agosto por el que se regula la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar, lo define como cualquiera de las tareas domésticas, cuidado y atención de los miembros de la familia o de quienes convivan en el domicilio, así como los trabajos de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos, que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas
- La Clasificación Nacional de Actividades Económicas de 1993 en la rama de actividad denominada “Hogares que emplean personal doméstico” (subgrupo 95.000) se incluyen “doncellas, cocineros, camareros, ayudas de cámara, mayordomos, jardineros, porteros, chóferes, conserjes, niñeras, etc.”, controlados personalmente por hogares (no por empresas).
- La Encuesta de Presupuestos Familiares (Realizada periódicamente por el INE lo define como “toda persona que presta al hogar servicios de carácter doméstico a cambio de remuneración en dinero o en especie, previamente estipulada (tales como chóferes, doncellas, niñeras o asistentes de hogar).

Como factor común a estas definiciones está el ámbito de la realización del trabajo: los hogares familiares, y a la condición jurídica de los empleadores: personas particulares.

En cambio, en cuanto a la definición de tareas existe diversidad, que amplía o disminuye las tareas a desempeñar.

Las necesidades existentes y el trabajo realizado en los hogares familiares son muy variables, de lo que surge los problemas existentes para establecer una definición taxonómica, en función de la tareas desarrolladas por los/as trabajadores/as.

Extracto contenido:

Colectivo IOE, “servicio domestico e inmigración extracomunitaria”, p. 130-169, en “Mujer, inmigración y trabajo”. 2001, MTAS.

B. Empleo domestico, distintos contextos históricos y áreas geográficas:

El empleo de “criadas” además de responder a una función utilitaria de la producción de servicios necesarios para la reproducción de la unidad doméstica, (tareas de la casa, crianza de los/as hijos/as, servicios personales), ha respondido en distintas épocas y contextos sociales a una segunda función de mantenimiento del estatus social.

El hombre honrado y respetado es aquel posee mayor numero de criados. Es signo de distinción que la mujer del señor no trabaje y sea servida.

A lo largo de la historia y en distintos contextos socioculturales, las clases adineradas han recurrido al empleo doméstico para la realización de las labores de reproducción social. Este segmento laboral ha estado fuertemente jerarquizado en función de desigualdades socio-culturales construidas en torno a diferencias de género, étnia y raza.

El Empleo Doméstico cumple además de una función utilitaria de producción de servicios, una función de mantenimiento del aparato ideológico que legitima las relaciones de clase al interior del hogar y, en definitiva, la estructura social. En los últimos años se observa un proceso en distintas regiones del planeta para cubrir las tareas reproductivas en los hogares donde la mujer instruida ha accedido al mercado de laboral de manera cualificada. Esta demanda de trabajadoras domésticas es lo distintivo. Y va a ser cubierta principalmente por mujeres migrantes. La migración de mujeres para el Empleo doméstico, responde, por tanto, a distintas estrategias de los actores sociales.

Aunque el Empleo doméstico ha existido a lo largo de la historia de la humanidad, sus funciones sociales y preferencias han variado según el contexto social.

En **Estados Unidos**, en el sur, antes de la abolición de la esclavitud, los/as esclavos/as africanos y criollos, realizaban gran parte de las labores domésticas.

A partir del s. XIX, con la expansión de las clases medias urbanas, las migraciones rural-urbanas e internacionales, nutrieron hasta la actualidad este segmento social.

En 1840 las mujeres blancas de origen rural fueron sustituidas por mujeres de origen irlandés, alemán o escandinavo.

Después de la guerra civil, las mujeres negras del sur empezaron a emigrar al norte para trabajar como empleadas domésticas. De tal manera

que en el s. XX en EEUU se produjo una etnización del empleo doméstico.

Desde mitad de los 60, las nuevas migraciones de mujeres provenientes de países del sur ("Tercer Mundo"), a EEUU han ocupado el sector del Empleo Doméstico.

Mujeres que cumplen un importante rol social, en un momento en el que el dominio de la "reproducción" está en crisis (Callen).

Las mujeres norteamericanas han accedido al Mercado de Trabajo y no se han producido cambios en la redefinición de las responsabilidades domésticas por género en el hogar o entre la familia y el Estado.

A lo largo de la historia de EEUU, el empleo doméstico ha estado caracterizado por la existencia de relaciones asimétricas sostenidas por jerarquías fundamentadas en factores de clase, género, raza, etnicidad y migración. Esto ha favorecido la aparición de desigualdades fundadas en construcciones socioculturales del "otro", como alguien cultural o racialmente diferente.

En **América Latina**, en el periodo colonial la consideración del empleo doméstico era diferente al de Europa.

Mientras que en la Europa preindustrial (Francia y Inglaterra), el Empleo Doméstico se consideraba con una etapa en el ciclo de la vida de aprendizaje y socialización para las mujeres y hombres jóvenes del medio rural, en la América colonial cuando una mujer india se incorporaba en una casa española, su situación se asemejaba al de una esclava y no se le permitía ni abandonar la casa ni contraer matrimonio (Kruznesof), este hecho conllevaba una correlativa pérdida de estatus en este empleo y una mayor subordinación de las empleadas de hogar que en Europa.

En el s. XIX el empleo doméstico lo componían principalmente mujeres de clase social baja y la ocupación era percibida como un mecanismo de protección y control a las mujeres bajo la ideología patriarcal dominante que veía con buenos ojos que las mujeres trabarajan en casa. Desde el punto de vista moral el empleo doméstico era socialmente bien aceptado para una mujer joven sin recursos económicos.

Estas mujeres se empleaban a veces con su familia donde el marido realizaba funciones de jardinería, portería, etc. También había mujeres que tras el abandono de su pareja, sin formación profesional a parte de la relativa al empleo doméstico.

El empleo doméstico se reduce en América latina en el s. XX hasta 1930. En las grandes ciudades se generalizaban los servicios de agua, gas,

recogida de basura..., además la escolarización de los/as niños/as lo que facilitaba las labores domésticas.

Además se desarrollan valores relacionados con la importancia de la privacidad en el hogar y la importancia al papel de la madre en el cuidado de los/as hijos/as. Factores que hacen que descienda el empleo doméstico. Sin embargo a partir de 1940 se incrementan los niveles formativos de las mujeres latinoamericanas y se desarrolla una clase media de mujeres que se empiezan a incorporar al mercado de trabajo. Lo que conlleva de nuevo un incremento de la demanda de trabajadoras domésticas para asegurar el mantenimiento de la organización del hogar.

Una nueva jerarquía se desarrolla en el hogar, marido/esposa/doméstica. Además con la presencia de Empleadas Domésticas hace que no se redefinan las tareas y roles en la familia.

En **Asia**, se constata de nuevo como en los últimos años se produce un incremento de la demanda de empleadas domésticas, por parte de las mujeres con un alto nivel formativo, que se incorporan al mercado laboral. Esta creciente demanda, en los países ricos e industrializados del continente asiático, está siendo cubierta por mujeres inmigrantes provenientes de los países pobres (empobrecidos) de la región. Mientras que las mujeres profesionales en Japón, Hong Kong, Singapur, Taiwán, Corea del Sur, Malasia (países receptores de inmigración) cubren las tareas reproductivas y paliar los efectos de la doble jornada con el empleo de inmigrantes para el servicio doméstico, los hogares de Bangladesh, India, Pakistán, Sri Lanka, Indonesia, Filipinas y Tailandia (países emisores de mano de obra).

El mismo proceso surgido en EE.UU. y Sur América se desarrolla en el continente Asiático. En todos los casos, la demanda de trabajadoras domésticas se cubre a través de los movimientos migratorios, bien sean internos o internacionales.

Extracto del contenido. Laura Oso, “La inmigración hacia España de mujeres jefas de hogar”, ED. Instituto de la mujer-MTAS.

Normativa actual del empleo doméstico

Real Decreto 1424/1985 de 1 de agosto, por el que se regula la Relación Laboral Especial del Servicio del Hogar Familiar (BOE del 13 de agosto de 1985):

El artículo 2.1 b), del Estatuto de los Trabajadores considera relación laboral de carácter especial la del servicio del hogar familiar, estableciéndose en la disposición adicional primera de la ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, como el Gobierno, en el plazo máximo de doce meses, contados a partir de la entrada en vigor de la referenciada ley, había de regular el régimen jurídico de las relaciones laborales de carácter especial previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

Mediante la presente norma se da cumplimiento a tal mandato, teniendo en cuenta la necesidad de conciliar la equiparación de las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos al resto de los trabajadores y la consideración de las peculiaridades que se derivan de una actividad prestada en el ámbito del hogar familiar; es precisamente el ámbito de la prestación de servicios, es decir el hogar familiar, el factor determinante de las especialidades que con respecto a la legislación laboral común se prevén en esta norma, ya que ello determina la necesidad de que esta relación se base en la mutua confianza de las partes, equilibrando el respeto a los derechos laborales básicos de los trabajadores con la necesaria flexibilidad que debe concederse a que el empleador y el trabajador determinen las condiciones de prestación de servicios por mutuo acuerdo, no cabiendo tampoco olvidar que en el ámbito familiar en el que se desarrolla el trabajo se proyectan derechos constitucionales, relativos a la intimidad personal y familiar.

En su virtud, consultadas las organizaciones sindicales y patronales más representativas, de acuerdo con el Consejo de Estado, a propuesta del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 31 de julio de 1985, dispongo:

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

1. El presente Real Decreto regula la relación laboral especial del servicio del hogar familiar, a la que se refiere el artículo 2.1, apartado b), del Estatuto de los Trabajadores.

2. Se considera relación laboral especial del servicio del hogar familiar la que conciertan el titular del mismo, como empleador, y la persona que, dependientemente y por cuenta de aquel, presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar.

3. Por titular del hogar familiar se entiende tanto el que lo sea efectivamente como el simple titular del domicilio, o lugar de residencia, en el que se presta el servicio doméstico.

4. El objeto de esta relación laboral especial son los servicios o actividades prestados en o para la casa en cuyo seno se realizan, pudiendo revestir cualquiera de las modalidades de las tareas domésticas, así como la dirección o cuidado del hogar en su conjunto o de algunas de sus partes, el cuidado o atención de los miembros de la familia o de quienes convivan en el domicilio, así como 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.

Artículo 2. Exclusiones.

1. Quedan fuera del ámbito de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar:

a. Las relaciones concertadas por personas jurídicas, aun si su objeto es la prestación de servicios o tareas domésticas, quedando estas sometidas a la normativa laboral común.

b. Las relaciones concertadas entre familiares para la prestación de servicios domésticos, cuando la parte que preste el servicio no tenga la condición de asalariado en los términos del artículo 1.3, e), del Estatuto de los Trabajadores.

c. Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.

d. Respecto de las relaciones concertadas por un titular del hogar familiar con la persona que además de prestar servicios domésticos en aquel deba realizar, con cualquier periodicidad, otros servicios ajenos al hogar familiar en actividades o empresas de cualquier carácter del empleador, se presumirá la existencia de una única relación laboral de carácter común. Dicha presunción admite prueba en contrario mediante la que se acredite que la realización de estos servicios no domésticos tiene un carácter marginal o esporádico con respecto al servicio puramente doméstico.

2. Con carácter general quedan excluidas del ámbito de esta relación laboral especial las relaciones de trabajo en las que falta alguno de los presupuestos configuradores de su naturaleza jurídico-laboral, como la remunerabilidad, de dependencia y ajenidad.

Se presumirá, salvo prueba en contrario, que las notas señaladas no concurren en las relaciones de colaboración y convivencia familiar, como las denominadas a la par, mediante las que prestan algunos servicios como cuidados de niños, la enseñanza de idiomas u otros de los comprendidos en el artículo 1.4, siempre y cuando estos últimos tengan carácter marginal, a cambio de comidas, alojamiento o simples compensaciones de gastos.

Artículo 3. Capacidad para contratar por razón de la nacionalidad.

En materia de nacionalidad se estará a lo que disponga en la legislación vigente para los trabajadores extranjeros en España.

Artículo 4. Modalidades y duración del contrato de trabajo doméstico.

1. El contrato de trabajo podrá celebrarse, cualesquiera sea su modalidad o duración, por escrito o de palabra.

2. En defecto de pacto escrito en el que se optase por alguna de las modalidades o duraciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores, el contrato de trabajo en este ámbito se presumirá concertado por tiempo determinado de un año, prorrogable tácitamente por periodos igualmente anuales, de no mediar denuncia con anterioridad a su vencimiento, que deberá notificarse al trabajador con una antelación de al menos siete días.

3. La relación se presumirá celebrada a prueba durante quince días, computándose a estos efectos aquellos días en que se da prestación de servicios efectiva.

Artículo 5. Contratación.

No será de aplicación en el ámbito de esta relación laboral especial lo dispuesto en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de la prohibición de agencias privadas de colocación.

Artículo 6. Retribuciones.

1. El salario mínimo interprofesional, fijado anualmente por el Gobierno, es aplicable en el ámbito de esta relación laboral especial, de acuerdo con los términos y condiciones establecidos en el ordenamiento laboral común; dicho salario mínimo se entiende referido a la jornada de trabajo completa a la que se refiere el artículo 7.1 de este Real Decreto, percibiéndose a prorrata si se realizase una jornada inferior.

Este salario podrá ser objeto de mejora a través de pacto individual o colectivo.

2. En los casos de prestación de servicios domésticos con derecho a prestaciones en especie, como alojamiento o manutención, se podrá descontar por tales conceptos el porcentaje que las partes acuerden, sin que la suma de los diversos conceptos pueda resultar un porcentaje de descuento superior al 45 % del salario total.

3. El empleado del hogar tiene derecho a un incremento del salario en metálico de un 3 % del mismo por cada tres años naturales de vinculación con un empleador, con un máximo de cinco trienios.

4. El empleado del hogar tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año que se percibirán, salvo pacto en contrario, al finalizar cada uno de los semestres del año y en proporción al tiempo trabajado durante el mismo. Su cuantía será, como mínimo, igual al salario en metálico correspondiente a quince días naturales.

5. Para la retribución de los empleados de hogar que trabajen por horas, en régimen externo, el salario mínimo de referencia será el que es fije en la normativa correspondiente con carácter general para los trabajadores eventuales y temporeros, que incluye todos los conceptos retributivos; este salario mínimo se abonará en proporción a las horas efectivamente trabajadas.

Artículo 7. Tiempo trabajado.

1. La jornada máxima semanal de carácter ordinario será de 40 horas de trabajo efectivo, sin perjuicio de los tiempos de presencia, a disposición del empleador, que pudieran acordarse entre las partes. El horario será fijado libremente por el titular del hogar familiar, sin que en ningún caso de las horas ordinarias de trabajo efectivo al día puedan exceder de nueve. Entre una y otra jornada deberá mediar un mínimo de diez horas, si el empleado de hogar no pernocta en el domicilio, y de ocho horas, en caso contrario. El empleado interno dispondrá de al menos dos horas para las comidas principales, y este tiempo no se computará como trabajo.

Una vez concluida la jornada de trabajo diaria, y, en su caso, el tiempo de presencia pactado, el empleado no está obligado a permanecer en el hogar familiar.

2. El régimen de las horas extraordinarias será el establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

3. Los empleados de hogar tienen derecho a un descanso semanal de treinta y seis horas de las que, al menos, veinticuatro horas serán consecutivas y preferentemente coincidiendo con el día del domingo. Mediante acuerdos entre las partes se determinará el sistema de disfrute del resto de horas de descanso. Con independencia de lo anterior podrán pactarse modalidades de disfrute del descanso a que se refiere este párrafo, respetando en todo caso la cuantía mínima del mismo, cualquiera que sea el periodo de cómputo que a estos efectos utilice.

Cuando el empleado de hogar no preste servicios en régimen de jornada completa, con la duración máxima establecida en el número uno de este artículo, la retribución correspondiente al periodo de descanso se reducirá en proporción a las horas efectivamente trabajadas.

4. El disfrute de las fiestas laborales previstas en el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores se ajustará a las especialidades previstas en el número anterior para el descanso semanal.

5. El empleado de hogar tendrá derecho al disfrute de los permisos previstos en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

6. El periodo de vacaciones anuales será de treinta días naturales; de ellos, al menos quince días se disfrutarán de forma continuada, siendo el resto susceptible de fraccionamiento en la forma que se acuerde entre las partes.

Artículo 8. Conservación del contrato de trabajo doméstico.

1. La subrogación contractual por cambio de la persona del empleador solo procederá previo acuerdo de las partes, presumiéndose este cuando el empleado de hogar siga prestando servicios al menos durante siete días en el mismo domicilio, pese a haber variado la titularidad de este o la del hogar familiar.

2. En los supuestos de cambio del hogar familiar por traslado de este a localidad distinta se aplicara respecto a la conservación del contrato el mismo régimen establecido para los supuestos de cambio de la persona del empleador en el número 1 de este artículo, presumiéndose por tanto la conservación del contrato de trabajo cuando se continuase prestando servicios durante siete días en el nuevo domicilio. Cuando el traslado sea de carácter temporal podrá acordarse la suspensión del contrato.

3. En el supuesto de suspensión del contrato de trabajo doméstico por incapacidad temporal del empleado de hogar, debido a enfermedad o accidente, si aquel fuera interno tendrá derecho a permanecer alojado en el domicilio un mínimo de treinta días, salvo que por prescripción facultativa se recomienda su hospitalización.

Artículo 9. Extinción del contrato.

La relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar se extinguirá:

1. Por mutuo acuerdo de las partes.
Por las causas consignadas válidamente en el contrato, salvo que las mismas constituyan abuso de derecho de manifiesto por parte del empleador.
2. Por expiración del tiempo convenido, en los términos previstos en el artículo 4.1 de este Real Decreto. En el supuesto previsto en este número, simultáneamente a la notificación de la extinción el empleador deberá poner a disposición del trabajador una indemnización cuya cuantía será equivalente al salario en metálico correspondiente a siete días naturales multiplicado por el número de años de duración del contrato, incluidas las prórrogas, con el límite de seis mensualidades.
3. Por dimisión del trabajador, debiendo mediar un preaviso de al menos siete días.
4. Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente, total o absoluta del trabajador.
5. Por jubilación del trabajador.
6. Por muerte o incapacidad del empleador.
7. Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación del trabajo.
8. Por voluntad del trabajador fundamentada en un incumplimiento contractual del empleador.
9. Por despido del trabajador.
10. Por desistimiento del empleador.

Artículo 10. Despido disciplinario y desistimiento del empleador.

1. El despido disciplinario del trabajador se producirá, mediante notificación escrita, por las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores. Ello no obstante, y para el caso de que la jurisdicción competente declare el despido improcedente, las indemnizaciones serán equivalentes al salario en metálico correspondiente a veinte días naturales multiplicados, por el número de años naturales de duración del contrato, incluidas las prórrogas, con el límite de doce mensualidades. Los supuestos de incumplimiento por el empleador de los requisitos previstos para formalizar el despido producirán los mismos efectos descritos en el párrafo anterior para los casos de despido improcedente.

2. El contrato podrá extinguirse con anterioridad a la extinción del tiempo convenido por desistimiento del empleador. En el caso de que la prestación de servicios hubiera superado la duración de un año, el empleador deberá conceder un plazo de preaviso cuya duración, computada desde que se comunique al trabajador la decisión de extinción, habrá de ser, como mínimo, de veinte días. En los demás supuestos el preaviso será de siete días.

Simultáneamente a la comunicación de extinción el empleador deberá poner a disposición del trabajador la indemnización prevista en el artículo 9.3 de este Real Decreto.

Durante el período de preaviso el trabajador tendrá derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo.

El empleador podrá sustituir el preaviso por una indemnización equivalente a los salarios en metálico de dicho periodo.

Las indemnizaciones previstas en este número serán de aplicación en los supuestos en que el contrato se extinguiese por cambio del hogar familiar si tal situación derivase de la voluntad del empleador de que no se produzca continuidad del contrato de trabajo, según lo previsto en el artículo 8.2.

3. En los supuestos previstos en este artículo el derecho a la residencia del personal interno no podrá quedar sin efecto entre las diecisiete horas y las ocho horas del día siguiente, salvo que la extinción del contrato este motivada por falta muy grave a los deberes de lealtad y confianza.

Artículo 11. Comprobación de infracciones.

La acción de control de cumplimiento de la legislación laboral relativa al contrato de trabajo doméstico, a cargo de la inspección de trabajo y seguridad social, solo podrá realizarse salvaguardándose los derechos a la inviolabilidad del domicilio y al debido respeto a la intimidad personal y familiar.

Artículo 12. Jurisdicción competente.

Los conflictos que surjan como consecuencia de la aplicación de la normativa reguladora de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar corresponderán a los jueces y tribunales del orden jurisdiccional social.

Artículo 13. Otras obligaciones del titular del hogar familiar.

El titular del hogar familiar está obligado a cuidar de que el trabajo de sus empleados se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene. La deficiencia grave de estas obligaciones será justa causa de dimisión del empleado.

Disposición adicional.

En lo no previsto en la presente norma será de aplicación la normativa laboral común, en lo que resulte compatible con las peculiaridades derivadas del carácter especial de esta relación; expresamente no será de aplicación el artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición derogatoria.

Quedan derogadas todas las disposiciones que se opongan a lo dispuesto en el presente Real Decreto.

Disposición final.

El presente Real Decreto entrará en vigor el día 1 de enero de 1986, iniciándose el cómputo del devengo de los efectos económicos derivados del mismo a partir de dicha fecha de vigencia.

Ello no obstante, y a los solos efectos del cómputo de antigüedad previsto en el artículo 9.3 de este Real Decreto se tendrán en cuenta los periodos trabajados con anterioridad en actividades o servicios definidos en su artículo primero.

Dado en Palma de Mallorca a 1 de agosto de 1985. - Juan Carlos R.
El Ministro de la Presidencia, Javier Moscoso del Prado y Muñoz.

Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre, por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social del Servicio Doméstico, (BOE de 15 de octubre de 1969):

La Ley de la Seguridad Social, de 21 de abril de 1966, en el apartado h) del número 2 del artículo 10, considera como Régimen Especial al de los Servidores Domésticos formando parte integrante del Sistema de la Seguridad Social.

El presente Decreto viene a regular este Régimen Especial, aunando, de una parte, la valiosa experiencia recogida del anterior Montepío Nacional del Servicio Doméstico, y de otra, el evidente avance que supone la citada Ley de la Seguridad Social, y en particular el Régimen General, al que por imperativo de la propia Ley se ha de acomodar en lo posible tendiendo a la máxima homogeneidad con sus principios.

La Sección Femenina del Movimiento ha aportado, desde el nacimiento del Montepío Nacional del Servicio Doméstico, una destacada colaboración, que ha contribuido a dotarle de la vitalidad necesaria para llevar a cabo la gestión que tenía encomendada; reconociéndose así, se considera procedente mantener dicha colaboración, atribuyendo a aquélla la esencial función de orientar socialmente la acción de la Entidad Gestora del Régimen Especial de la Seguridad Social, que por el presente Decreto se regula.

De acuerdo con el citado imperativo de homogeneidad, que debe presidir la regulación de todos los Regímenes Especiales, se establece una acción protectora que supone una considerable equiparación respecto al tratamiento que de las distintas situaciones y contingencias se hace en el Régimen General, lográndose con ello un importante avance sobre el conjunto de prestaciones hasta ahora vigente, constituido por las reguladas en el Decreto 385/1959, de 17 de marzo.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 12 de septiembre de 1969, dispongo:

Capítulo primero

Disposición general

Artículo 1. Normas reguladoras.

1. El Régimen Especial de la Seguridad Social del Servicio Doméstico previsto en el apartado h) del número 2 del artículo 10 de la Ley de la Seguridad Social, de 21 de abril de 1966 (Boletín Oficial del Estado del 22 y 23), se regirá de conformidad con lo establecido en dicha Ley, por el título 1 de la misma, por el presente Decreto y sus disposiciones de aplicación y desarrollo, así como por las restantes normas generales de obligada observancia en el sistema de la Seguridad Social.

En la actualidad el art. 10.2.e) del Real Decreto Legislativo 11/994, de 20 de junio

2. Serán de aplicación supletoria las normas reguladoras del Régimen General, con las adecuadas adaptaciones a los conceptos de cabeza de familia y empleado de hogar.

Capítulo II

Campo de aplicación

Artículo 2. Norma general.

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

El Estatuto de los Trabajadores prohíbe la admisión al trabajo a los menores de 16 años

a) Que se dediquen en territorio nacional a servicios exclusivamente domésticos para uno o varios cabezas de familia.

b) Que estos servicios sean prestados en la casa que habite el cabeza de familia y demás personas que componen el hogar.

c) Que perciban por este servicio un sueldo o remuneración de cualquier clase que sea.

2. Igualmente quedan incluidos en el campo de aplicación de este Régimen Especial quienes, en calidad de empleados de hogar, prestan sus servicios a un grupo de personas que si bien no constituyen familia viven todas ellas con tal carácter familiar en el mismo hogar, supuesta la concurrencia de todas las demás condiciones exigidas en el presente capítulo.

3. Con respecto a los empleados de hogar extranjeros, se estará a lo dispuesto en el número 4 del artículo 7.1 de la Ley de la Seguridad Social y en sus disposiciones de aplicación y desarrollo.

4. Los empleados de hogar españoles residentes en el extranjero, al servicio de los representantes diplomáticos, consulares y funcionarios del Estado oficialmente destinados fuera de España, podrán solicitar su inclusión en este Régimen Especial, que les será otorgada siempre que reúnan los demás requisitos exigidos.

Artículo 3. Exclusiones.

1. Estarán excluidos del campo de aplicación de este Régimen Especial:

a) El cónyuge, descendientes, ascendientes y demás parientes del cabeza de familia, por consanguinidad o afinidad, hasta el tercer grado inclusive.

El Tribunal constitucional ha reconocido el derecho de la recurrente a la igualdad ante la Ley y a no ser discriminada en su afiliación al Régimen Especial de la Seguridad Social del Servicio Doméstico por el solo hecho de ser pariente de tercer grado por afinidad de quien le dio de alta en dicho Régimen Especial.

b) Los prohijados o acogidos de hecho o de derecho.

c) Las personas que presten servicios amistosos, benévolos o de buena voluntad.

2. La exclusión que se establece en el apartado a) del número anterior no afectará a los familiares del sexo femenino de sacerdotes célibes que convivan con ellos y que reúnan las demás condiciones exigidas, siempre que no tengan ningún empleado de hogar a su servicio. No podrá quedar comprendido en este Régimen Especial más que un solo familiar por cada sacerdote que se encuentre en la situación prevista, sea cualquiera el número de los que con él convivan.

Artículo 4. Concepto de cabeza de familia.

1. Se considera cabeza de familia, a los efectos de este Régimen Especial, a toda persona natural que tenga algún empleado de hogar a su servicio en su domicilio y sin ánimo de lucro.

2. En el supuesto previsto en el número 2 del artículo 2.1, asumirá la condición de cabeza de familia a efectos de este Régimen Especial, la persona que ostente la titularidad de la vivienda que habite o aquella que asuma la representación del grupo.

Capítulo III

Afiliación, Altas y Bajas

Derogado por el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero

Capítulo IV

Cotización y Recaudación

Derogado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre

Capítulo V

Acción protectora

La regulación de las pensiones de jubilación y de invalidez permanente, debidas a enfermedad común, así como las prestaciones familiares por hijo a cargo, han sido modificadas por la legislación posterior

Sección primera

Normas generales

Artículo 22. Contingencias protegidas y prestaciones.

1. El Régimen Especial de la Seguridad Social de Empleados de Hogar cubrirá las contingencias y concederá las prestaciones que se determinen en el presente Decreto.

2. El concepto de las contingencias protegidas por este Régimen Especial será el fijado por el Régimen General de la Seguridad Social para cada una de las que son comunes a ambos Regímenes.

3. Las prestaciones que este Régimen concede en caso de accidente serán las mismas que otorgue el Régimen General por accidente no laboral,

Artículo 23. Condiciones para causar derecho a las prestaciones y efectos de las cuotas.

1. Para causar derecho a las prestaciones de este Régimen Especial, además de lo exigido para cada una de ellas, es requisito indispensable estar en alta o situación asimilada al alta y al corriente en el pago de las cuotas.

2. Las cuotas abonadas correspondientes a períodos anteriores a la fecha de efectividad de la afiliación o alta no se computarán a efectos de cubrir los períodos de cotización exigidos para la concesión de las prestaciones,

3. De los ingresos realizados fuera de plazo por los empleados de hogar a que se refiere el párrafo b) del número 1 del artículo 6, correspondientes a períodos en los que el empleado de hogar haya figurado en alta en este Régimen Especial, sólo se computarán, a efectos de completar los períodos de cotización para aquellas prestaciones que los tengan establecidos y a los de determinar el porcentaje de la pensión de vejez en función de los años de cotización, las cuotas que correspondan al período inmediatamente anterior a la fecha de pago y hasta un máximo de seis mensualidades.

Artículo 24. Carácter de las prestaciones.

1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 22 de la Ley de la Seguridad Social, las prestaciones, otorgadas por este Régimen Especial no podrán ser objeto de cesión total o parcial, embargo, retención, compensación o descuento, salvo en los dos casos siguientes:

a) En orden al cumplimiento de las obligaciones alimenticias a favor del cónyuge e hijos.

b) Cuando se trate de obligaciones o responsabilidades contraídas por el beneficiario dentro de la Seguridad Social.

2. De conformidad con el citado precepto, las percepciones derivadas de la acción protectora de este Régimen Especial están exentas de toda contribución, impuesto, tasa o exacción parafiscal.

3. Tampoco podrá ser exigida ninguna tasa fiscal o parafiscal ni derecho de ninguna clase en cuantas informaciones o certificados hayan de facilitar la Entidad gestora y los Organismos administrativos o judiciales, o de cualquier otra clase, en relación con dichas prestaciones.

Artículo 25. Base de cotización a efectos del cálculo de prestaciones económicas.

Se entenderá que la base de cotización de los empleados de hogar a el actos del cálculo de las prestaciones económicas de este Régimen Especial, será, en todo caso, la parte mínima de cotización que para los trabajadores mayores de 18 años haya estado vigente en cada momento en el Régimen General de la Seguridad Social.

Artículo 26. Cómputo de períodos de cotización a distintos Regímenes de la Seguridad Social.

1. Cuando un empleado de hogar tenga acreditados, sucesiva o alternativamente, períodos en el Régimen General de la Seguridad Social o en los Regímenes Especiales Agrario o de Trabajadores Ferroviarios y en el que regula el presente Decreto, dichos períodos o los que sean asimilados a ellos que hubieren sido cumplidos en virtud de las normas que los regulen, serán totalizados, siempre que no se superpongan, para la adquisición, mantenimiento o recuperación del derecho a la prestación.

2. En consecuencia, las pensiones de invalidez, vejez, muerte y supervivencia a que los acogidos a alguno de dichos Regímenes puedan tener derecho en virtud de las normas que los regulan, serán reconocidas, según sus propias normas, por la Entidad Gestora del Régimen donde el empleado de hogar o trabajador estuviese cotizando al tiempo de solicitar la prestación, teniendo en cuenta la totalización de períodos a que se refiere el número anterior y con las salvedades siguientes:

a) Para que el empleado de hogar o trabajador cause derecho a la pensión en el Régimen a que estuviese cotizando en el momento de solicitar la prestación será inexcusable que reúna los requisitos de edad, períodos de carencia y cualesquiera otros que en el mismo se exijan, computando a tal efecto solamente las cotizaciones efectuadas en dicho Régimen.

b) Cuando el empleado de hogar o trabajador no reuniese tales requisitos en el Régimen a que se refiere el apartado anterior, causará derecho a la pensión en el que hubiese cotizado anteriormente, siempre que en el mismo reúna los requisitos a que se refiere el apartado a). Igual norma se aplicará, en su caso, respecto de los restantes Regímenes.

c) Cuando el empleado de hogar o trabajador no hubiese reunido en ninguno de los Regímenes, computadas separadamente las cotizaciones a ellos efectuadas, los períodos de carencia precisos para causar derecho a la pensión, podrán sumarse a tal efecto las cotizaciones efectuadas a todos. En tal caso, la pensión se otorgará por el Régimen en que tenga acreditado mayor número de cotizaciones.

3. Sobre la base de la cuantía resultante con arreglo a las normas anteriores, la Entidad Gestora del Régimen que reconozca la pensión distribuirá su importe con la de los otros Regímenes de Seguridad Social, a prorrata con la duración de los períodos cotizados en cada uno de ellos. Si la cuantía de la pensión a la que el empleado de hogar o trabajador pueda tener derecho por los períodos computables en virtud de las normas de uno solo de los Regímenes de Seguridad Social fuese superior al total de la que resultare a su favor, por aplicación de los números anteriores de este artículo, la Entidad Gestora de dicho Régimen le concederá un complemento igual a la diferencia.

4. La totalización de períodos de cotización prevista en el número uno del presente artículo, se llevará a cabo para cubrir los períodos de carencia que se exijan para prestaciones distintas de las especificadas en el número 2 del mismo, otorgándose, en tal caso, dichas prestaciones por el Régimen en que se encuentre en alta el empleado de hogar en el momento de producirse el hecho causante y siempre que tuviera derecho a ellas, de acuerdo con las normas propias de dicho Régimen.

Artículo 27. Incompatibilidades.

1. Las pensiones que concede este Régimen a sus beneficiarios serán incompatibles entre sí, a no ser que expresamente se disponga lo contrario, legal o reglamentariamente.

2. El empleado de hogar que pudiera tener derecho a dos o más pensiones de este Régimen optará por una de ellas.

Sección segunda

Prestaciones en particular

Artículo 28. Alcance de la acción protectora.

1. A los empleados de hogar comprendidos en el campo de aplicación del Régimen Especial de la Seguridad Social del Servicio Doméstico y, en su caso, a sus familiares o asimilados, se les concederán, en la extensión, términos y condiciones que se establecen en el presente Decreto y disposiciones de aplicación y desarrollo, las prestaciones siguientes:

- a) Asistencia sanitaria en los casos de maternidad, enfermedad y accidente.
- b) Prestaciones económicas por incapacidad laboral transitoria.
- c) Prestaciones por invalidez.
- d) Prestaciones económicas por vejez.
- e) Prestaciones económicas por muerte y supervivencia.
- f) Prestaciones económicas de protección a la familia y de profesión religiosa.
- g) Beneficios de asistencia social.
- h) Prestaciones y servicios sociales en atención a contingencias y situaciones especiales.

2. Las prestaciones derivadas de las contingencias de enfermedad, maternidad, accidente, invalidez, vejez, muerte y supervivencia y protección a la familia, se otorgarán con la misma amplitud, términos y condiciones que en el Régimen General, salvo en lo que específicamente se regula en el presente Decreto y disposiciones de aplicación y desarrollo.

Artículo 29. Asistencia sanitaria.

1. La asistencia sanitaria por maternidad, enfermedad y accidente será facilitada al empleado de hogar y a sus familiares beneficiarios, en su caso, por la organización de los servicios sanitarios del Instituto Nacional de Previsión.

En la actualidad el INSALUD

2. La Mutuality de Empleados de Hogar satisfará al Instituto Nacional de Previsión la cuota mensual que fije el Ministerio de Trabajo.

3. A los empleados de hogar españoles que, como consecuencia de lo dispuesto en el número 4 del artículo 2., del presente Decreto, estén en alta en este Régimen Especial, sólo les será facilitada la asistencia sanitaria por esta Mutuality durante los períodos que residan dentro del territorio nacional.

Artículo 30. Incapacidad laboral transitoria.

La prestación económica por incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad, maternidad o accidente se otorgará en los supuestos, durante el tiempo y con los requisitos que la regulan en el Régimen General. No obstante, en los casos de enfermedad y accidente esta prestación económica se comenzará a percibir desde el vigésimo noveno día, contando a partir de la fecha en que se inició la enfermedad o se produjo el accidente.

Artículo 31. Invalidez.

Para el otorgamiento de las prestaciones por invalidez será preciso tener acreditado, en la fecha en que se inició el proceso de enfermedad o en que se produjo el accidente determinante de la invalidez, un período mínimo de cotización computable de sesenta mensualidades durante los últimos diez años.

Debe tenerse en cuenta los artículos 137 al 143; 160 al 166 y D.A. octava del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

El Real Decreto 2319/1993 estableció que en el caso de pensiones de invalidez permanente derivada de accidente, si el trabajador se encontrara en alta o en situación asimilada a la de alta, no se exigirá ningún período previo de cotización, y la base reguladora de tales pensiones se determinará conforme a las reglas establecidas en el Régimen General, siendo esto aplicable solo a las pensiones causadas a partir de la entrada en vigor del mencionado Real Decreto.

Artículo 32. Jubilación.

1. La prestación económica por causa de jubilación será única para cada pensionista y revestirá la forma de pensión vitalicia.

2. La cuantía de la pensión se determinará aplicando a la base reguladora el porcentaje precedente, de acuerdo con la escala establecida para el Régimen General de la Seguridad Social, en función exclusivamente de los años de cotización efectiva del beneficiario.

Artículo 33. Muerte y supervivencia.

1. En el caso de muerte, cualquiera que fuera la causa, se otorgarán, según los supuestos, alguna o algunas de las siguientes prestaciones:

- a) Subsidio de defunción.
- b) Pensión vitalicia o, en su caso, subsidio temporal de viudedad.
- c) Pensión de orfandad.
- d) Pensión vitalicia o, en su caso, subsidio temporal en favor de familiares.

2. El periodo de cotización exigido en el Régimen General para causar derecho a estas prestaciones será, en el Régimen Especial regulado en el presente Decreto, de sesenta mensualidades computables, dentro de los diez años anteriores a la fecha del fallecimiento del causante.

El Real Decreto 2319/1993, de 29 de diciembre estableció que las prestaciones de muerte y supervivencia serán reconocidas en los mismos términos que en el Régimen General en lo relativo a períodos previos de cotización y cálculo de la base reguladora siendo aplicable sólo a las pensiones causadas tras la entrada en vigor del Real Decreto.

Artículo 34. Base reguladora de pensiones.

La base reguladora para determinar la cuantía de las pensiones causadas por los empleados de hogar, en alta o en situación asimilada al alta, será el cociente que resulte de dividir por veinticuatro la suma de las bases a que se refiere el artículo 25,

correspondientes a mensualidades cotizadas por el interesado durante un período ininterrumpido de veinticuatro meses.

El período de veinticuatro meses al que se refiere el párrafo anterior será elegido por el interesado dentro de los siete años inmediatamente anteriores a la fecha en que se cause el derecho a la pensión.

Artículo 35. Prestaciones de protección familiar.

Derogado por el R.D. 356/1991, de 15 de marzo.

Artículo 36. Prestación económica por profesión religiosa.

1. Los empleados de hogar que profesen en religión católica tendrán derecho, al hacer los votos y por una sola vez, a una prestación económica de 5.000 pesetas, siempre que reúnan las condiciones señaladas en el número 1 del artículo anterior.

2. La percepción de esta asignación es incompatible con la de análoga naturaleza prevista para la pensionista de viudedad que adquiera estado religioso.

Los artículos 31, relativo a períodos de cotización para percibir pensión de invalidez; 32, sobre porcentaje aplicable a pensión de vejez; 33.2, sobre períodos de cotización exigibles para causar derecho a la pensión de muerte supervivencia y el 34, respecto a base reguladora de pensiones, han de entenderse derogados por virtud de lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

Artículo 37. Asistencia social.

Este Régimen Especial de la Seguridad Social, con cargo a los fondos que se determinen al efecto, podrá dispensar a las personas incluidas en su campo de aplicación y a los familiares o asimilados que de ellas dependan, los servicios y auxilios económicos que en atención a estados o situaciones de necesidad se consideren precisos, de acuerdo con las normas que regulan esta materia en el Régimen General de la Seguridad Social. Asimismo, con cargo a este Fondo, se podrán conceder asignaciones de pago único por constancia en la prestación de servicios.

Artículo 38. Servicios sociales.

La prestación de los servicios sociales se llevará a cabo mediante la debida coordinación con los del Régimen General.

Capítulo VI

Gestión de este Régimen Especial

Debe entenderse sin vigencia

Capítulo VII

Régimen Económico Financiero

Debe entenderse sin vigencia

Capítulo VIII

Faltas y sanciones

Capítulo 48. Norma general.

1. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 60 de la Ley de la Seguridad Social, serán infracciones las acciones u omisiones que supongan incumplimiento de las obligaciones que impone dicha Ley y de las reguladas en el presente Decreto, así como en sus disposiciones de aplicación y desarrollo; igualmente, las que dificulten u obstruyan la aplicación de este Régimen Especial y las que tiendan a defraudarlo.

2. Los tipos de infracción, sujetos responsables, clases y cuantía de las sanciones y el procedimiento especial para la imposición de las mismas, serán los que se determinen para el Régimen General.

Disposiciones Finales

Primera. 1. Lo dispuesto en el presente Decreto tendrá vigencia desde el día 1 de enero de 1970, con excepción de lo preceptuado respecto de la prestación por incapacidad laboral transitoria, que entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 1971.

2. A efectos de lo dispuesto en el artículo 10 del presente Decreto, los empleados de hogar que causen baja en este Régimen Especial como consecuencia de alguna de las contingencias determinantes de incapacidad laboral transitoria durante el año 1970, podrán permanecer en situación asimilada a la de alta mediante el pago a su cargo de las cuotas, previsto en el número 2 del artículo 16 y de conformidad con lo dispuesto en el número 4 del artículo 14.

Segunda. 1. La cuantía de la cuota de cotización a este Régimen Especial será de 250 pesetas durante el primer período de reparto, sin perjuicio de lo previsto en el número 2 del artículo 15 del presente Decreto.

2. No obstante lo dispuesto en el número anterior, la cuota a que el mismo se refiere será de 175 pesetas durante el año 1970 y 215 pesetas durante el año 1971.

Disposiciones Transitorias

Primera. 1. Las prestaciones causadas con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del Régimen Especial de la Seguridad Social para el Servicio Doméstico continuarán rigiéndose por la legislación anterior.

2. Se entenderá por prestación causada aquella a que tiene derecho el beneficiario por haberse producido las contingencias o situaciones objeto de protección y hallarse en posesión de todos los requisitos que condicionan su derecho aunque aún no lo hubiera ejercitado.

Segunda. 1. A medida que lo permitan las posibilidades económicas del Régimen Especial de la Seguridad Social para el Servicio Doméstico, se otorgará gradualmente la asistencia sanitaria a los pensionistas y a los que están en el goce de las prestaciones periódicas, así como a los familiares y asimilados de ambos.

2. Con independencia de lo dispuesto en el número anterior, los pensionistas de vejez e invalidez de este Régimen Especial podrán disfrutar del derecho a los beneficios de la asistencia sanitaria del mismo, con carácter voluntario, mediante el pago de la cuota mensual que al efecto se señale por el Ministerio de Trabajo.

Tercera. 1. Las cotizaciones computables efectuadas por los empleados de hogar en el Montepío Nacional del Servicio Doméstico serán válidas para el reconocimiento del derecho a las prestaciones establecidas en el presente Decreto.

2. Cuando el período de cotización exigido en el nuevo régimen para tener derecho a una prestación fuese superior al requerido en la legislación anterior, se aplicará aquél de modo paulatino; para ello se partirá en la fecha en que entre en vigor dicho Régimen del período de cotización anteriormente exigido y se determinará el aplicable en cada caso concreto, añadiendo a tal período la mitad de los días transcurridos entre la citada fecha y la del hecho causante de la prestación; dicha regla se aplicará hasta el momento en que el período de cotización así resultante sea igual al implantado por este Decreto.

Para las prestaciones por invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente parcial o total para la profesión habitual, inexistentes en el Régimen anterior, y absoluta para todo trabajo, se partirá de un período previo de cotización de 23 mensualidades, habida cuenta del periodo de cotización de 700 días exigidos, inicialmente, a estos efectos, en el Régimen General de la Seguridad Social. Dicho periodo se incrementará sucesivamente en la forma prevista en el párrafo anterior.

3. Cuando el período de cotización exigido en el nuevo Régimen fuera inferior al requerido en el anterior, se aplicará aquél de modo inmediato.

Cuarta. 1. Las entidades médicas concertadas del Montepío Nacional del Servicio Doméstico que se encuentren actuando con tal carácter en la fecha de iniciación de este Régimen Especial, sólo podrán continuar su gestión asistencia; concertada hasta el próximo vencimiento anual del concierto suscrito con dicho Montepío.

2. Los beneficiarios que estuvieran adscritos a dichas entidades médicas pasarán a recibir las prestaciones sanitarias por conducto de la Organización de los Servicios Sanitarios del Instituto Nacional de Previsión.

Quinta. A la entrada en vigor del Régimen Especial de la Seguridad Social para el Servicio Doméstico se mantendrán en todas sus funciones los actuales órganos de gobierno centrales y provincias del Montepío Nacional del Servicio Doméstico.

Las normas que regulaban la constitución, régimen orgánico y funcionamiento del Montepío Nacional del Servicio Doméstico, mantendrán su vigencia hasta tanto que, por el Ministerio de Trabajo, se dicten las disposiciones relativas a dicha materia para la Mutualidad Nacional de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar.

Bibliografía

- Laura Oso, "La inmigración hacia España de mujeres jefas de hogar", ED. Instituto de la mujer-MTAS.
- Colectivo IOE, "Servicio domestico e inmigración extracomunitaria", p. 130-169, en "Mujer, inmigración y trabajo". 2.001. MTAS
- Quesada Segura, R. "El contrato de servicio doméstico". Ed. La ley. Madrid 1.991
- Consejo Económico y Social. "Panorama sociolaboral de la mujer en España. Las empleadas de hogar. Boletín elaborado por el Área de Estudios y Análisis. Número 43, 2.006.
- Parella Rubio, S. "El transvase de desigualdades de clase y etnia entre mujeres: los servicios de proximidad. En Papers, Revista Sociológica Nº 60, Barcelona, 2.000.
- López Gandía, J., Toscani Jiménez, D.: "Los trabajadores al Servicio del Hogar Familiar. Aspectos Laborales y de Seguridad Social. Propuestas de Reforma". Básicos de Derecho Social. Editorial Bomarzo. Albacete. 2.006.
- C. Solé y S. Parella, "Inmigración y exclusión social", Sistema 190 - 191, 2.006.
- Colectivo IOE, "Mujeres inmigrantes en España. Proyectos migratorios y trayectorias de género", Ofrim Suplementos, 1.998.
- Colectivo IOE, "Mujeres extranjeras en el mercado de trabajo español", Arxius de Ciències Socials, núm.5, pp.41- 68, 2.001.
- M. E. Anguiano, "Inmigración laboral extracomunitaria en España: explorando perfiles y trayectorias laborales", Migraciones, núm.10, 2001, págs 111 -134.
- R. Mestre, "Mujeres inmigrantes: cuidadoras por norma", en J. de Lucas et al. (coords.), Inmigrantes: Una aproximación jurídica a sus derechos, Germania, Valencia, 2.003.

Material divulgativo editado



Logotipo de la Campaña de Sensibilización

Separador de libros



Pegatina

personas
EMPLEADA



ni sirvienta
ni criada

Por una mejora
laboral y
social justa
para las
personas
empleadas
de hogar y para
las que contratan

Campaña de sensibilización
Revalorización del empleo doméstico

 **Andalucía** **Acoge**

Andalucía Acoge, defiende el derecho a una regulación, valoración y retribución justa para el empleo doméstico, que asegure los derechos laborales, con independencia de la procedencia, cultura y sexo.

Se invita a reforzar todas las acciones emprendidas y desarrolladas por cada una de las personas que componen la ciudadanía global, personas que desde sus vidas cotidianas, desde sus diferentes situaciones y posiciones, apuestan por que el bienestar sea real y universal.

Proyecto

 **EQUAL**

 **Andalucía**

 **Unión Europea**

 **GOBIERNO DE ESPAÑA**

Co-financiado por:

 **Andalucía** **Acoge**

 **GOBIERNO DE ESPAÑA**

 **Unión Europea**

 **GOBIERNO DE ESPAÑA**

Para informarte, participar y asesorarte, puedes ponerte en contacto con la Federación.

 **Andalucía** **Acoge**

Sede Central: Secretaría Técnica
C/ Miguel Cid 42 Bajo - Sevilla 41002 - Sevilla
954900773 - 901426 (fax)
acoge@acoge.org www.acoge.org

Sede de Almería
C/ Biliabo 95 B Izda. 04004 Almería - 950 206 885
sedealm@acoge.org

 **Andalucía** **Acoge**

C/ Sevilla 35 Bajo
11201 Algeciras - Cádiz
956633395 - 4003 (fax)
algeciras@acoge.org

 **Andalucía** **Acoge**

C/ Martínez Ruckert 10
14003 Córdoba
957476841 - 477461
apc@acoge.org
www.apc.acoge.org

 **Andalucía** **Acoge**

C/ Vicerío 16 11404
Jerez de la frontera - Cádiz
956321908 - 349585 (fax)
cean@acoge.org
www.cean.acoge.org

 **Andalucía** **Acoge**

C/ Agua de Cantija 51
18012 Granada
958068300
granada@acoge.org
www.grv.es/USBS/granada-acoge/

 **Andalucía** **Acoge**

C/ Palacios 6, 1º dcha
21001 Huelva
959285072 - 263710 (fax)
coordinacion@huelvacoge.org
www.huelvacoge.org

 **Andalucía** **Acoge**

C/ Adarves Bajos 9, 1º dcha
29011 Ján
955242402 - 2327 (fax)
coordinacion@jancoge.org

 **Andalucía** **Acoge**

Caminos de las Cañas, nº 56
958604350
motril@acoge.org
http://motril.acoge.org

 **Andalucía** **Acoge**

Plaza de las Victorias
652004 Méllila
mellila@acoge.org

Tríptico de difusión: exterior

BUENAS PRÁCTICAS EN LA CONTRATACIÓN DE EMPLEADAS/OS DE HOGAR

1. Realizar contrato detallado por escrito, registrar en el Servicio Público de Empleo y entregar copia a empleadas/os.
2. Especificar en el contrato las condiciones de la relación laboral, trabajos asignados, horarios, descansos y salario.
3. Entregar nóminas detalladas.
4. Dar de alta en la Seguridad Social (incluso en periodos de prueba).
5. Informar sobre los derechos y deberes laborales.
6. Informar de los posibles riesgos laborales y reducirlos.
7. Facilitar la formación ocupacional.
8. Respetar los descansos.
9. Retribuir las horas extraordinarias.

Si estás trabajando como empleada doméstica o tienes contratada a alguna persona en tu hogar, está en tu mano el cambio. Infórmate y exige garantías en el Empleo Doméstico.

qué pedimos

1. Que el empleo doméstico se reconozca como un EMPLEO, no como una prestación de servicios, ni un régimen de servidumbre.
2. Cambio de denominación: Empleo Doméstico o Empleo en el Hogar, en lugar de Servicio Doméstico.
3. Nueva normativa: Propuesta laboral que sustituya la actual, Conversión al Régimen General de la S.S., Convenio Colectivo, Prevención de Riesgos laborales y facilitación de los visados de búsqueda de empleo.
4. Compromiso del Gobierno, instituciones y entidades sociales para lograr que el Empleo Doméstico se considere un empleo especializado y profesional.
5. Formaciones específicas y homologadas.
6. Ayudas a la contratación.
7. Normativa acorde con: 'Ley de Dependencia', Ley de Conciliación, Ley de Igualdad, Sistema Público de Servicios Sociales y las normativas europeas al respecto.
8. Referencia inexcusable a las propuestas de las personas empleadas de hogar, empleadores/as y las entidades vinculadas al sector.

qué ofrecemos

- Documento de propuestas jurídicas.*
- Acuerdo de mínimos para el establecimiento de relaciones contractuales en el sector del empleo doméstico y el establecimiento de buenas prácticas.
- Sesiones informativas, acciones de sensibilización, asesoramiento a trabajadoras/es y familias que quieran contratar, material divulgativo y manuales didácticos para la formación ocupacional.

* Con la colaboración de expertos/as del Área de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad de Málaga.

El Empleo Doméstico es uno de los ejes que sostiene el sistema de cuidados y la principal herramienta de las familias para lograr la conciliación.

La ocupación, considerada como un nuevo yacimiento de empleo, presenta en su normativa limitación de derechos y por ello requiere una revaloración.

El Empleo Doméstico, adquiere esta dimensión debido a cambios sociodemográficos y culturales como el envejecimiento de la población, la incorporación de la mujer al mercado laboral, el incremento de personas con dependencias, insuficiencia de servicios públicos de cuidados, nuevos valores familiares, etc.

Es el único sector laboral en el que trabajan más personas extranjeras que españolas.

Este nuevo yacimiento de empleo, necesita una reforma urgente y estable:

- En su normativa.
- En su cumplimiento.
- Y en la valoración y reconocimiento de la ocupación.

Por ello desde Andalucía Acoge nos planteamos los siguientes objetivos:

- Mejorar las condiciones laborales a través de la presentación de propuestas jurídicas.
- Establecer junto con redes locales, acuerdos de mínimos para relaciones contractuales y buenas prácticas.
- Promover una mayor valoración de la ocupación.

Tríptico de difusión: interior

persona
EMPLEADA



ni sirvienta

ni criada

Por una mejora
laboral y
social justa
para las
personas
empleadas
de hogar y para
las que contratan

Campaña de sensibilización
Revalorización del empleo doméstico



www.acoge.org
acoge@acoge.org



Dossier de prensa

Ni sirvientas ni criadas

Un 57% de las empleadas del hogar no tiene Seguridad Social. Es un trabajo en el que son discriminadas. Andalucía Acoge quiere dignificarlas y pide también cambio en la normativa

El 58% de las empleadas domésticas, extranjeras

En Andalucía, del total de personas dedicadas al empleo doméstico hay **29.690 inscritas en la Seguridad Social** y, de ellas, el 58 por ciento son extranjeras. Se trata, por tanto, del único sector donde son mayoría los extranjeros. Estos trabajos son desempeñados en un **89 por ciento por mujeres** y en un **10 por ciento por hombres**. Andalucía es la cuarta comunidad con afiliaciones al régimen especial de la Seguridad Social.

M. BENÍTEZ

SEVILLA. El sector de empleadas del hogar es el único donde son mayoría las extranjeras que las españolas y también un sector casi sin regular ya que el régimen especial de la Seguridad Social por el que se rigen es antiguo y además existe un gran número que siguen sin estar adscritas a la Seguridad Social. Según Andalucía Acoge el 57% de estas personas están todavía fuera de la Seguridad Social.

Para denunciar la situación y hacer un llamamiento a la

sensibilización, Andalucía Acoge presentó ayer la campaña «Empleadas: ni sirvientas ni criadas» con la que exige un cambio de la normativa del sector para que a este colectivo, en su inmensa mayoría formado por mujeres extranjeras, se le equiparen las condiciones laborales con las del resto de los trabajadores.

Andalucía Acoge



J.M. Morales, Abderrahmane Essaadi y Alicia Fernández Ocoín, de Andalucía Acoge, ayer

Andalucía Acoge reivindica una «revalorización del empleo doméstico» ya que se trata de un sector que realiza un trabajo muy vinculado al movimiento demográfico como es el envejecimiento de la población (muchas cuidan ancianos) y a la conciliación de la vida familiar y laboral (por las que ejercen de cuidadoras de niños).

Por ello, exige al Gobierno

la elaboración de una nueva normativa que incluya la prevención de riesgos laborales, la existencia de un convenio colectivo o medidas para la intermedación laboral.

Además entre las existencias de Andalucía Acoge está la de realizar cursos de formación específica para el sector o la idea de dar subvenciones para la contratación dirigida a

los empleadores que incluyan bonificaciones a la Seguridad Social.

Igualmente se pide que se de más atención a las propuestas de las personas empleadas del hogar y la eliminación de todas las discriminaciones «explícitas o implícitas en el mercado laboral por razón de sexo, etnia, nacionalidad o religión».

ANDALUCÍA ACOGE EXIGE UN CAMBIO DE LA NORMA QUE REGULA ESTE SECTOR, DONDE SÓLO COTIZAN 29.000 PERSONAS

Piden igualdad y dignificación en el empleo doméstico

LYDIA CAPTÁN ZAMORA ■ SEVILLA

Limpiar el polvo, cocinar, hacer la colada, o incluso cuidar de los niños y prestar auxilio a un enfermo. Son algunas de las muchas labores que realizan las personas que trabajan en el sector doméstico, a pesar de que no se les reconozca su profesión y sean objeto de constantes discriminaciones. Andalucía Acoge denunció que sólo 29.150 trabajadores

cotizan a la Seguridad Social, por lo que muchas personas empleadas en el hogar quedan fuera del sistema "sin prestaciones ni contratos". De las registradas, unas 9.000 son españolas y más de 17.000 extranjeras (58%).

En los últimos años se ha desarrollado una creciente demanda del empleo doméstico que, sin embargo, no ha venido acompañada de mejoras en las condi-

ciones de trabajo. Por ello, la ONG ha puesto en marcha la campaña *Empleada, ni sirvienta, ni criada*, que desde este mes hasta agosto de 2007, pretenderá "regularizar y dignificar" este trabajo y medidas de inserción laboral y de prevención de riesgos. Y para facilitar el acceso al mercado abogan por una formación específica de los profesionales, subvenciones para la contratación y bonificaciones a la Seguridad Social.

La conversión del régimen de la Seguridad Social -al que están acogidos en el sector doméstico- al régimen general, la regulación de un convenio colectivo específico y medidas de inserción laboral y de prevención de riesgos. Y para facilitar el acceso al mercado abogan por una formación específica de los profesionales, subvenciones para la contratación y bonificaciones a la Seguridad Social.

Se busca inmigrante para tareas de casa sin Seguridad Social

Un reciente estudio de Andalucía Acoge muestra que el 58 por ciento de las trabajadoras andaluzas son extranjeras

FRANCISCO SANTIAGO SEVILLA.— Mujer extranjera procedente de Ecuador, Colombia o Marruecos y sin estar dada de alta en la Seguridad Social, por lo que no tiene derecho a prestaciones. El mundo laboral de las tareas domésticas parece estar cada vez más en manos de inmigrantes. Al menos, ése es el perfil de las empleadas de hogar en la comunidad autónoma, según los datos ofrecidos por Andalucía Acoge.

Esa situación ha hecho que asociaciones como ésta exijan un cambio en la normativa laboral del empleo doméstico, un sector que no está regulado y que aglutina mayoritariamente a trabajadoras extranjeras, casi un 60 por ciento en Andalucía.

Según esta organización, en la región hay 23.690 personas desempleadas que trabajan dadas de alta en la Seguridad Social como cotizantes al régimen especial de este sector. De ellas, 17.056 son extranjeras, el 58 por ciento del total. El estudio no ofrece datos precisos sobre el resto que se integran en este servicio y no cotizan, donde la mayoría abrumadora son limitados sus papeles en regla.

Esa realidad, según explicó el presidente de Andalucía Acoge, Abderrahmane Essadi, contrasta con la de otros sectores, donde la proporción es inversa y los empleados españoles son mayoría. En el caso del servicio doméstico, en el régimen general el 89,9% son españolas y el 10,02% son extranjeras.

En relación a las afiliaciones a la Seguridad Social, el estudio destaca que es la cuarta comunidad con mayor número de cotizantes en el servicio doméstico, por detrás de Madrid, Cataluña y Valencia. Por provincias, la de más empleados en este sector es Málaga (3.822), seguida de Sevilla (7.226), Granada (3.837), Cádiz (2.299), Almería

(2.199), Jaén (1.439) y Huelva (958).

Ante ello, Andalucía Acoge pidió ayer modificaciones legales para equiparar sus derechos y acabar con la marginación. Bajo el lema *Empleada, ni sirvienta, ni criada*,

El 57,7 por ciento de los que se dedican a este sector no están afiliados a la Seguridad Social

esta organización no gubernamental pondrá en marcha a partir de noviembre, y hasta agosto de 2007, una campaña que pretende regularizar y equiparar los derechos y obligaciones de este sector mayoritariamente desempleado por mujeres, especialmente extranjeras, así como apostar por su formación y profesionalización.

La campaña de esta organización no gubernamental, que pretende modificar las normativas laboral y de la Seguridad Social, que se ha cambiado desde más de 15 años, busca equiparar los dere-

chos y las previsiones de una creciente demanda. Andalucía Acoge ha puesto en marcha esa campaña *Empleada, ni sirvienta, ni criada*, para la revalorización de esta actividad, el reconocimiento de los derechos laborales de las personas empleadas y la obtención de ayudas para las que contratan.

El presidente de esta fundación aclaró que «los dos textos jurídicos que regulan este sector se redactaron hace cerca de 40 y 20 años y requieren una actualización urgente, ya que se están incurriendo en graves discriminaciones en los derechos laborales». Apunta además como casos de discriminaciones injustificadas «la imposibilidad de cotizar por desempleo, con lo que no existe derecho a paro, la validez del contrato verbal sin obligación de registro, la restricción en los descansos, los recortes en indemnizaciones por despido improcedente».

Han puesto en marcha la campaña *Empleada, ni sirvienta ni criada*, para acabar con la precariedad

dente, muerte del empleador o extinción del contrato o la falta de regulación del empleo nocturno, entre otros.

Asimismo, Andalucía Acoge señaló que ha elaborado una propuesta normativa para la regulación del sector con el apoyo de especialistas en derecho laboral de la Universidad de Málaga.

En cuanto a los datos a nivel nacional, unas 781.000 personas trabajan en el empleo doméstico en España, de las que el 65 por ciento son extranjeras, según refleja el informe de la asociación.

El abogado de Farruquito no recurrirá el auto de la juez

SEVILLA.— El abogado defensor del bailarín Farruquito no va a recurrir el auto judicial que rechazó conmutar por multa o trabajos comunitarios los tres años de cárcel que debe cumplir por un atropello mortal, decisión que acelerará el ingreso en prisión del artista.

El abogado Benito Saldaña, a través de un portavoz de su despacho, dijo a Efe que no va a recurrir el auto de la juez de lo penal 8 que rechazó la posibilidad de conmutar por penas alternativas los tres años de cárcel impuestos a Juan Manuel Fernández Montoya Farruquito por el atropello de un peatón en 2003.

Según dijeron fuentes judiciales, el recurso tendrá pocas posibilidades de prosperar porque recayó de nuevo en la Sección Séptima de la Audiencia de Sevilla, la misma que en septiembre pasado elevó a tres años de cárcel las dos penas de 8 meses de prisión cada una impuestas por el juzgado penal. Además, la Fiscalía de Sevilla se ha opuesto rotundamente a la posibilidad de conmutar la pena.

La juez ha rechazado sustituir los tres años de cárcel por multa o trabajos comunitarios.

Los extranjeros ocupan el 58% de los empleos en los hogares andaluces

El trabajo doméstico es el único en el que los extranjeros sobrepasan a los españoles en cantidad, según un estudio elaborado por Andalucía Acoge que ha reclamado una reforma laboral para garantizar los derechos de las personas que trabajan en este sector. Según este informe, en Andalucía hay casi 30.000 personas en el empleo doméstico, de las cuales el 58% (alrededor de 17.000) son de origen extranjero. Las mujeres son una gran mayoría, ya que representan el 89% del total de ocupados en esta actividad. Málaga es la provincia donde trabajan más extranjeros en el empleo doméstico (casi el 72%), mientras que Sevilla se encuentra en el otro extremo, ya que rebasan ligeramente el 48%.

Andalucía Acoge ha puesto en marcha una campaña, titulada *Empleada, ni sirvienta, ni criada*, para reclamar la equiparación de derechos y deberes de estos trabajadores con los demás y propiciar una "revalorización" de esta ocupación. La organización critica que las normas que regulan esta actividad se redactaron hace 20 y 40 años, por lo que considera que necesitan ser actualizadas "ya que están incurriendo en graves discriminaciones en los derechos laborales".

Entre los aspectos más criticados por la federación figura la imposibilidad de cotizar por desempleo, la validez del contrato verbal sin obligación de registrarlo, la restricción de los descansos o los recortes en indemnizaciones por despidos improcedentes. La asociación presentará en diciembre al Gobierno un texto normativo para regular este sector, que ha sido elaborado por el equipo jurídico y sociolaboral de la entidad con el apoyo de profesores de Derecho laboral de la Universidad de Málaga.

Un millar de víctimas de violencia de género reclama la teleasistencia

Los servicios sociales municipales proporcionan el dispositivo

Más de un millar de mujeres han solicitado este año en Andalucía el servicio de teleasistencia móvil puesto en marcha por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales para las vícti-

mas de violencia machista que cuentan con una orden de protección. Sevilla y Málaga son las provincias donde hay más mujeres con este dispositivo, que les permite realizar una llamada de urgencia en cualquier momento del día.

El servicio de teleasistencia móvil fue puesto en marcha por el departamento que dirige Jesús Caldera a finales de 2004 para que pudieran solicitarlo las víctimas que contasen con una orden de protección, de forma que pudiesen disponer de una atención inmediata y a distancia. El servicio asegura una respuesta rápida durante las 24 horas del día en cualquier lugar donde se encuentren.

Según una respuesta parlamentaria, este servicio de protección cuenta con 1.007 beneficiarias en Andalucía, casi el doble de las 585 que lo solicitaron el pasado año. Por provincias, Sevilla ocupa el 32,9% de las demandas, seguida de Málaga (20,1%), Cádiz (16,7%) y Granada (14,6%). A continuación se sitúan las provincias de Huelva (55 mujeres), Córdoba (50), Jaén (44) y Almería, con tan solo seis solicitudes.

Durante el mes de junio, según los datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Andalucía fue la comunidad autónoma que más usuarias registró con este dispositivo móvil. Hasta principios de este mes, 943 víctimas solicitaron este servicio de protección aunque 131 se dieron de baja más tarde. Este dispositivo permite a la mujer ponerse en contacto con el centro de atención en todo momento y desde cualquier lugar, tan solo apretando un botón y en la modalidad de



Jesús Caldera.

"manos libres". El servicio de teleasistencia móvil para víctimas de la violencia de género, que se presta de forma gratuita en los servicios sociales de sus ayuntamientos, se basa en la utilización de tecnologías de comunicación telefónica móvil y de telelocalización y permite que las mujeres en riesgo de sufrir agresiones puedan entrar en contacto con un centro de atención específicamente preparado para dar una respuesta adecuada a las víctimas, tanto de seguridad, como de atención psicológica y social.

El objetivo es transmitir a las mujeres con orden de protección que no están solas y hacerlo de forma cálida y cercana. El sistema consta de un aparato (similar a un teléfono

móvil) con GPS a través del cual el centro de atención conoce la situación de la víctima de violencia de género. El teléfono móvil dispone solo de tres teclas operativas (encendido o apagado, contacto con el centro de atención y emergencia).

Emergencias

Cuando se produce una situación de emergencia, el centro de atención avisa inmediatamente a las autoridades policiales y servicios sociales más cercanos a la víctima. Además, el servicio no se limita a atender demandas ocasionales de las usuarias del mismo, sino que también establece una comunicación entre el centro de Atención y las usuarias de tipo preventivo.

Por ello, desde el centro de atención se contacta periódicamente con las usuarias del mismo, con autorización de éstas, a fin de hacer un seguimiento permanente, mantener actualizados sus datos personales, comprobar el funcionamiento del sistema e intervenir si es necesario. Igualmente, las usuarias pueden comunicarse con el centro de atención cuando lo creen necesario, y no solo en situaciones de crisis.

Durante el primer año de funcionamiento de los juzgados específicos de violencia hacia la mujer, creados en junio de 2005, se dictaron 27.566 órdenes de protección en toda España.

Un es que lo anima menos

El perfil de los dibujos: todo en las cónicas se sentir a su con preser y el mundo encontrar; porante p lo recoge por el dupa de la U da, que, tri jes femer cuatro de l sas de la concluye c dos actual tas que les . La pres femerinos —casi se l del varón; estudio— mujeres atractivas; igual que s lino.

Estos n fémias de sean o no mujer del buido a otr canieues. C Las cu ney analiza ta del tesar tis y El em en las que, central —n héroe— si nantemnt de la mujer do, según li res.

Respect de las pro son bellas; atractivo, j los tipos B los kilos hi cuerpos azu brillan por

04 Qué! MÁLAGA

CONSEJO DE LA CIUDAD

El presidente de la Diputación Provincial de Málaga, Salvador Pando, entregó sonómetros a la Policía Local de 19 municipios para evitar la contaminación acústica.



FORNADORA DOMESTICA

La Escuela de Seguridad Pública del Ayuntamiento de Málaga realiza un curso de formación destinado a bomberos que trabajarán en la M-30 de Madrid.



El curso que se lleva a cabo tiene como finalidad formar a bomberos en la extinción de incendios y rescate en accidentes de tráfico. Los asistentes trabajarán en los parques de extinción de la M-30.

7.889 DE LAS 17.056 CONTRATADAS EN TODA ANDALUCÍA TRABAJAN EN LA PROVINCIA

Málaga acapara la mitad de las asistentes extranjeras

Tenemos más empleadas del hogar inmigrantes que Amería, Córdoba, Cádiz, Granada, Huelva y Jaén juntas. La asociación Andalucía Acoge justifica este hecho en el mayor dinamismo económico de la zona

PIENA MORALES

Asociación Andalucía Acoge

Los razas han convertido a Málaga en la provincia más atractiva para las asistientes a la hora de encontrar trabajo como asistentes que hay más servicios en general y que se crean más empleo que en



otras zonas de Andalucía, según Andalucía Acoge. Así, de las 17.056 inmigrantes contratadas como empleadas del hogar en la comunidad 7.889 trabajan en Málaga, el 46% del total. El colectivo precisa que la cifra puede ser aún mayor, pues muchas no están dadas de alta en la Seguridad Social. El servicio doméstico se ha convertido en la principal bolsa de trabajo de las extranjeras que buscan una mejor vida en Málaga. A las que también hay una cantidad enorme de hombres, otros se dedican más por la construcción.

UNA CAMPAÑA POR SUS DERECHOS

"Empleada, ni sirvienta ni criada" Es el lema de la campaña que ha emprendido este mes Andalucía Acoge para que se reconozcan los derechos laborales de las asistientes.

Pedirán ayudas para quienes las confrontan. Uno de los objetivos de la iniciativa es conseguir ayudas a la contratación de empleadas del hogar. Andalucía Acoge ha elaborado una propuesta normativa que presentará en diciembre al Gobierno.



En Málaga hay 9.529 personas en servicio doméstico, 4.140 en otros municipios.

ANDALUCÍA ES LA CUARTA EN CONTRATOS

Proceden sobre todo de Ecuador y Polonia. Las nacionalidades más representativas de las empleadas del hogar extranjeras que trabajan en Andalucía son ecuatorianas y polacas.



SITUACIÓN NORMATIVA DEL EMPLEO DOMÉSTICO

INDICADOR	LEY 14/2002, LEY 14/2002 (L. 14/2002)	LEY 14/2002, LEY 14/2002 (L. 14/2002)
Desempleo	Cotizan por desempleo	No cotizan por desempleo. No perciben
Afiliación a la Seguridad Social	Obligación a tiempo	No posible hasta 60 horas/mesuales
Incapacidad laboral temporal	Convenios colectivos, alta por parte de cada uno de ellos	Con varios empleadores, alta por parte del empleador, pero solo a partir de las 72 horas/mes
Contrato	Reconocidos por enfermedad común y accidente. Recibe prestación al 45%	Reconocidos por enfermedad común, accidente. Recibe prestación al 45%
Descanso	Válido de palabra y por escrito. A partir de las 4 semanas obligatorio por escrito.	Válido de palabra y escrito
Control	15 minutos de descanso como jornada laboral	No se contempla
Control	Existen	No existe
Duración	Si se cuenta, indefinida	Si no se cuenta, a plazo
Trabajo nocturno	Reintegración específica o compensación de horas	No se contempla ni reintegración específica ni compensación de horas
Indemnización	13 días por año trabajado (Mala o No mala labor)	20 días por año trabajado

AUMENTARON UN 221% EN TODA ESPAÑA DURANTE 2005

Se adaptan muy bien por su carácter más paciente

Ecuador y Colombia son los dos países latinoamericanos que aportan un nuevo contingente de empleadas del hogar en Andalucía. Estas mujeres, no solo vienen a cubrir empleos que las españolas rechazan, sino que además resultan idóneas para cuidar de niños y mayores por su carácter más paciente. En sus países de origen, el respeto a los mayores es más férreo que aquí. También cumplen bien estos roles las polacas y ucranianas.

TAMBIÉN TRABAJAN EN HOSTELERÍA

El servicio doméstico y la construcción son los sectores que emplean a la mayoría de las inmigrantes. Las siguientes hostelería, la agricultura y el comercio. La regularización de 2005 afectó buena parte de la economía sumergida que había.

No tienen derecho a paro ni regulado el empleo nocturno

Las asistientes no pueden cotizar por desempleo, con lo que no están el derecho a paro, además sus vacaciones en los descansos, recursos en los indemnizaciones por despido improcedente, número del empleador o negociación del contrato, y no tienen regulado su trabajo en horario nocturno.

Y también...



La obra de la estación de Málaga, en el centro urbano.

LICITACIÓN PÚBLICA

La licitación pública en la provincia de Málaga desde enero y septiembre de este año alcanzó una inversión de 661,9 millones de euros, lo que supone una caída del 33,4 por ciento con respecto al mismo periodo de 2005, según la Asociación Provincial de Constructores y Promotores de Málaga.

MOVILIDAD LABORAL

La Unión Europea apuesta por cubrir los tres millones de puestos de trabajo vacantes que existen en el ámbito comunitario con un nuevo modelo de profesionales transfronterizos que vivan y tengan un contrato en un estado miembro distinto al propio.

GERIATRÍA

Más de 80 profesionales sanitarios andaluces y expertos de reconocido prestigio participan desde hoy, y hasta el próximo sábado, en el XXVIII Congreso de la Sociedad Andaluza de Geriatría y Gerontología. En el mismo tratarán, entre otras cosas, la nueva Ley de Dependencia.



El congreso abordará temas actuales.

VITELCOM

Unos 400 trabajadores de la fabricante española de teléfonos móviles Vitelcom interrumpieron ayer el paso de vehículos por la rotonda de entrada al PTA, donde están sus oficinas, para manifestarse ante la grave situación financiera que atraviesa actualmente la empresa.

PROGRAMA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y EL SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO

Sevilla prefiere a las extranjeras como empleadas de hogar internas

La familia que esté interesada en contratar a una trabajadora a través de este programa debe solicitarlo en las oficinas del SAE. El último contingente llegó ayer

BEATRIZ RODRÍGUEZ

beatriz.rodriguez@qedario.com

Encontrar una empleada doméstica interna, especialmente española, resulta cada vez más difícil. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales puso en marcha en 2002 un programa para traer a España a mujeres extranjeras que realicen este tipo de trabajo. Cada año llegan a Andalucía varios contingentes, que se reparten por provincias según el número

EL PROGRAMA HA OBTENIDO UN 94 POR CIENTO DE

de demandas registradas en las oficinas del Servicio Andaluz de Empleo. La comunidad ha recibido en los últimos cuatro años a unas 400 trabajadoras, la mayoría destinadas a las provincias de Sevilla y Cádiz. El último contingente, formado por 20 mujeres, llegó ayer a la capital hispalense.



Una joven extranjera encargada del cuidado de un pequeño.

analiza el empleo doméstico

Cerca de 30.000 personas trabajan en Andalucía en el empleo doméstico -interno o externo- cotizando a la Seguridad Social. El 58 por ciento, es decir, algo más de 17.000, son extranjeras. Por provincias, Sevilla registra 3.640 empleados, ocupando el segundo lugar del ranking, que encabeza Málaga con 7.889.

SUS CONDICIONES LABORALES

• MUJERES JOVENES
Las trabajadoras del programa ministerial suelen ser mujeres (sólo dos hombres en cuatro años) de entre 18 y 45 años. Proceden de Marruecos, República Dominicana, Ecuador, Colombia y Bolivia.

• JORNADA COMPLETA
Tienen una jornada de 40 horas y cobran el sueldo mínimo, 540 euros, a no ser que lleguen a un acuerdo con los empleadores para ganar más.

• UN AÑO DE PERMISO
Al firmar un contrato se les concede el permiso de trabajo y residencia por un año. Pasado este tiempo deben volver a su país, a no ser que la familia decida ampliarle por su cuenta el contrato.

Selección y selección
El Ministerio preselecciona a las futuras empleadas en los países de origen; después, los técnicos del SAE se encargan de la selección definitiva.

Adaptación y formación
La asociación Accem recibe a las trabajadoras y, durante unos diez días, las forman tanto en tareas domésticas como en las costumbres del país.

Firma del contrato
Finalizada la formación, el SAE manda un listado con las ofertas registradas. La familia que ha solicitado una empleada se entrevista personalmente con dos o tres mujeres y, una vez que se alcanza un acuerdo, se firma el contrato.

Seguimiento
Accem realiza un seguimiento de la trabajadora una vez instalada en su nuevo empleo, manteniendo contactos periódicos cada tres meses tanto con la empleada como con la familia.



**Por horas o con
un sueldo fijo**

La entrada en vigor de la Ley de Dependencia aumentará la importancia y el número de estos puestos de trabajo, lo que obliga a una rápida intervención de los legisladores

La revolución de las chachas

Andalucía Acoge lucha por la regularización de las empleadas de hogar

JUAN JOSÉ TÉLLEZ // SEVILLA

La situación de las personas que trabajan como empleadas de hogar ha cambiado en España en los últimos años. No sólo por la mayor incorporación de la mujer al mundo del trabajo fuera de casa y la necesidad de hacerlas cargo de personas dependientes sino, sobre todo, porque ahora la mayoría son inmigrantes.

Una abogada peruana cuida a un anciano en Tomares. Una analfabeta matorraj que ejerce como interna, trabajando en la cocina de una casa de rumbo en el corazón de la capital hispalense. Y un ingeniero polaco recuerda que su primer trabajo en España fue el de mayordomo en Madrid: "Hay quien cree que en vez de criados, tiene esclavos", ganguea desde su actual ocupación como trabajador por cuenta ajena en Carmona.

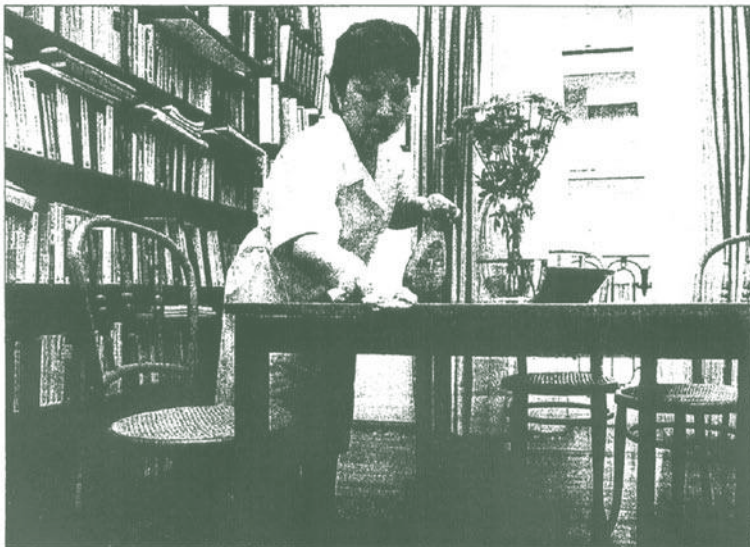
El rostro de las chachas españolas, que antaño encarnaban Rafaela Aparicio, Florinda Chico o Gracita Morales -"qué coonosas tiene el señorito"-, ha cambiado y ahora tiene en gran medida rasgos indios, negros, eslavos o árabes. Y su incidencia crece exponencialmente en este país nuevo rico. Incluso, el Partido Popular propuso en su día contratarlas en origen, mediante videoconferencias a través de los consulados.

Alicia Fernández Ocón se resiste a utilizar la palabra servicio, y como el tema de la campaña emprendida por Andalucía Acoge, prefiere el término de empleada. De hogar: "Empleada, ni sirvienta ni criada", he ahí el epígrafe de esta iniciativa que se enmarca dentro del proyecto Igual Concilio, cofinanciado por el Fondo Social Europeo en el trienio 2004-2007.

El envejecimiento de la población, la incorporación de la mujer al mercado de trabajo formal y el incremento de personas con dependencias permanentes o transitorias, entre otros factores, está provocando una necesidad creciente de personas dedicadas al empleo doméstico. Y esta tendencia va a seguir en alza, augura esta joven profesional que trabaja como técnica de Proyectos en la Federación Andalucía Acoge y que ahora recorre Andalucía al objeto de que esta iniciativa obtenga frutos.

"Estamos hablando de un sector muy peculiar -afirma-. Se trata de trabajadoras y, sobre todo, de trabajadoras venidas de fuera. De hecho, las extranjeras afiliadas al servicio doméstico en España alcanzan hasta el 65 por ciento de la población, aunque en Andalucía baje dicha cifra al 55 por ciento. Pero lo cierto es que el trabajo de empleadas domésticas supone un sector laboral más y tiene que estar regularizado".

Lo que Andalucía Acoge pretende es cambiar la legislación vigente. Y es que el sector se encuentra regulado por una ley que le contempla dentro de las relaciones laborales pero que fue promulgada hace 21



CON ACENTO EXTRANJERO. El servicio doméstico es el único sector laboral en España en el que trabajan más inmigrantes que nacionales.



ALICIA FERNÁNDEZ OCÓN
"Queremos cambiar las leyes que tutelan a los empleados domésticos. Ni más ni menos"

años. Mientras que otra ley de hace 40 les sitúa dentro del paraguas de la Seguridad Social pero no concilia a dicho segmento como una relación laboral sino como prestación de servicios. En este último caso, el Gobierno trabaja ya en una modificación que permitirá a los interesados pasar el 65 por ciento de la población, aunque en Andalucía baje dicha cifra al 55 por ciento. Pero lo cierto es que el trabajo de empleadas domésticas supone un sector laboral más y tiene que estar regularizado".

En indemnizaciones por despido improcedente, muerte del empleador o expiración del contrato, la falta de regulación del empleo nocturno, entre otros.

"Somos conscientes de que, en cualquier caso, va a consistir en una asimilación progresiva de las demandas del sector y que probablemente no concluirá antes de quince años", asume Fernández Ocón y otros activistas de los derechos civiles.

Por el momento, se ha propuesto la modificación del Real Decreto que regula a este segmento profesional: "No se le ha reconocido, hasta ahora, el valor social que ha tenido ni el valor económico que ha propiciado la existencia de este oficio", señala ella. Andalucía Acoge ha elaborado una propuesta normativa para la regulación del sector por parte del equipo jurídico y sociolaboral de la organización, con el apoyo de especialistas en derecho laboral de la Universidad de Málaga. Previamente, en el mes de diciembre, este texto será presentado al Gobierno mediante derecho de petición para su estudio y aprobación, con la participación de las organizaciones implicadas en este sector.

La Ley de Dependencia, a su juicio, no hará sino aumentar la incidencia del servicio doméstico en los hogares andaluces: "El Gobierno -a

juicio al menos de Alicia Fernández Ocón- ha anunciado que se crearán puestos de trabajo regulados por la normativa común. Esto es, va a aumentar el empleo, las condiciones laborales van a ser mejores pero no porque se mejore el régimen que las regula sino porque se adaptará a una normativa estatal común".

Esto, en el caso de las españolas, no es posible porque hay mujeres a las que interesa aparentemente la economía sumergida. Comisiones Obreras, de hecho, ya intentó alguna iniciativa en este sentido, tanto de cara a campañas de regularización anteriores como en el proceso de contrarrestar la reforma laboral que siguió al decreto del PP. Pero no lograron avances sustanciales: "Es distinta la situación de las empleadas autóctonas y de la mujer inmigrante que, por cuestiones de documentación, necesita ser contratada legalmente y que se pague la parte proporcional del seguro por parte del contratista", matiza José Chamizo, Defensor del Pueblo de Andalucía, que también ha estudiado puntualmente esta cuestión.

En el empleo doméstico y según sus datos, abundan las mujeres del Este, habitualmente internas, con un día de vacaciones y un sueldo. Se trata, en cualquier caso, de un sistema en regresión que ya no soportan las españolas: "Las mujeres del

**INMIGRANTES.
EL CAMPO O
LA CIUDAD**

Las mujeres inmigrantes han ido llegando poco a poco a nuestro país para incorporarse al mundo laboral y poder así regular su situación. Muchas de ellas, sobre todo en lugares como Huelva y las plantaciones de frutales, llegan a un entorno rural, sin conocer el idioma y con contrato en origen. Pero esta situación es cada vez menos habitual y hoy la mayoría de las inmigrantes buscan un trabajo en la ciudad como empleadas de hogar, ya sea como interna o externa, pero en cualquier caso con un contrato legal.

Por horas o con un sueldo fijo

A la mayoría de las españolas parece interesarle permanecer en la economía sumergida

Mujeres del este europeo en calidad de interna y con un día de descanso es el caso más abundante

Este se adaptan a ese sistema, por que vienen a trabajar por dos o tres años, para pagarles los estudios a los hijos. Esto suele ocurrir desde que privatizaron universidades en la antigua URSS, observo el Defensor.

El retrato robot de estas empleadas obedece al de mujeres de 40 a 50 años de edad. Nada que ver con las de otras edades y nacionalidades, que trabajan en distintas casas, por horas. "Han comprendido que ganan así más dinero", comenta Chamizo.

"Yo trabajo por horas, en distintas casas y para diferentes señoras -refiere Lucía, una rumana que llegó a España a comienzos de siglo y logró regularizar durante el proceso de normalización, tanto a sus hijos como a su anterior pareja-. Estoy contenta con ellas y ellas conmigo. También me gusta mi trabajo pero lo que más me gustaría es ahorrar para poner un restaurante", sueña.

Aquellas que trabajan en el servicio doméstico no sólo aportan mano de obra cuidada, sino que transforman el imaginario colectivo sobre la inmigración. Y, a menudo, donde hubo xenofobia, ahora hay afecto: "Estamos construyendo una ciudadanía global tanto en el empleo doméstico como en otras ocupaciones laborales. En todas partes, empieza a haber gente procedente de distintos países, con distinta cultura, con distinta religión y con distintas ideologías. Y así conoeceros, se eliminan prejuicios y estereotipos", comenta Alicia Fernández Ocón, caminero de Huelva, donde esta semana iba a dar a conocer la campaña. Empleada, ni sirvienta, ni criada. La revolución de las chachas no ha hecho más que empezar.

El Gobierno trabaja en la modificación de las leyes que contemplan este trabajo como prestación de servicio y que les incorporaría al régimen general de la Seguridad Social

"Hay quien confunde el empleo doméstico con la atención a ancianos"

José Chamizo defiende que se legalice la situación de quienes cuidan la casa y a menudo de los niños

23.7 SEVILLA La regularización del servicio doméstico es compleja, pero a menudo se intenta. Incluso, entre varios empleadores que cuentan con una asistencia por horas, se legaliza la situación de quienes asumen dicho trabajo y, entre todos, pagan el seguro.

"Hay quien confunde el empleo doméstico con la atención a ancianos -comenta José Chamizo, Defensor del Pueblo de Andalucía-. Hay gente que quiere que hagan la casa, que lleven o traigan a los niños y atiendan a los mayores. Tampoco siempre se encuentra a las personas que hagan esos servicios. También se ha dado el caso de que muchas personas han regularizado a la empleada y, una vez obtenidos los papeles, ella lo ha dejado porque es un trabajo duro y habitualmente precario".

El empleo doméstico suele llevar nombre de mujer. Los hombres, en todo caso, trabajan en la ayuda a ancianos. Según datos oficiales, en todo el país, del total de más de 321.000 personas afiliadas, trabajan en el empleo doméstico casi 210.000 personas extranjeras, 17.056 de 29.154 en Andalucía. "Se trata, por tanto, del único sector laboral en el que trabajan más extranjeros que españoles", in-

siste Alicia Fernández Ocón. De las 761.000 personas que desempeñan este trabajo en España (67.600 hombres y 693.500 mujeres), sólo 321.671 se encuentran dadas de alta en la Seguridad Social, por lo que el 57,7 por ciento está fuera del sistema, "sin prestaciones ni contratos", según un estudio realizado Andalucía Acoge como sostén de esta campaña.

MALTRATO. Claro que Chamizo todavía recuerda sus tiempos como párroco en la Estación de San Roque, en Cádiz, cuando acudieron a verle un grupo de empleados de hogar de nacionalidad filipina que le aseguraron que sus empleadores les pegaban: "Aquello fue la moda de ponga una filipina en su vida, que cundió mucho entre los nuevos ricos de los 80. Trabajaban en Sotogrande y, en efecto, les golpeaban, les humillaban y hasta les encadenaban. Pero eso ocurrió hace veintitantos años. Ahora, la cara negra habitual es cuando la parte contratante no cumple con nada, ni siquiera con los papeles. En temas de maltratos y humillación, esto ha cambiado. La libertad de un matrimonio o de una pareja para trabajar fuera de su domicilio consiste en que alguien de confianza se quede en la casa".



LEGALIZACIÓN. El Defensor del Pueblo Andaluz, José Chamizo.

Empleos fuera de la ley

Las cotizaciones a la Seguridad Social no son altas dentro del empleo doméstico. En España, un 57% de las personas que trabajan en el sector está fuera del sistema de la Seguridad Social, con lo que no tiene derecho a prestaciones. En Andalucía, por ejemplo, se contabilizaron en septiembre de 2006 unas 29.154 coti-

zantes al régimen especial de este sector. Según los datos de Andalucía Acoge, los países de procedencia de los empleados domésticos suelen ser Ecuador, Rumania o Colombia, pero también Polonia y Portugal a escala comunitaria. Andalucía, sin embargo, es la cuarta comunidad en la que se registran más afiliaciones al

régimen especial que tienen los empleados del servicio doméstico, por detrás de Madrid, Cataluña y Valencia, mientras las provincias andaluzas con más empleados en este sector son Málaga (9.522), Sevilla (7.228), Granada (3.637), Cádiz (2.299), Almería (2.199), Jaén (1.439) y Huelva (956).

Diario Nacional de España -

MUNDO PRESS.com

Diario Nacional de España -

RSS

[Portada](#) > [Trabajo](#)

[Otras secciones](#)

Andalucía Acoge exige un cambio de la normativa laboral del empleo doméstico

Andalucía Acoge exigió hoy un cambio de la normativa laboral del empleo doméstico, un sector que no está regulado y que aglutina mayoritariamente a trabajadores extranjeros, casi un 60 por ciento en Andalucía y un 65 por ciento a nivel nacional.

En España, según datos de la ONG aportados a Europa Press, un 57 por ciento de las personas que trabajan en el empleo doméstico están fuera del sistema de la Seguridad Social, con lo que no tienen derecho a prestaciones. En todo el país, del total de 321.671 personas afiliadas, trabajan en el empleo doméstico 209.575 personas extranjeras --17.056 de 29.154 en Andalucía--, por lo que el 65 por ciento del personal doméstico en España es extranjero y el 58 por ciento en la comunidad autónoma andaluza. "Se trata, por tanto, del único sector laboral en el que trabajan más extranjeros que españoles", apostilló.



Por ello, y ante la falta de regulación del sector del empleo doméstico y las previsiones de una creciente demanda, Andalucía Acoge ha puesto en marcha la campaña 'Empleada, ni sirvienta, ni criada', para la revalorización de esta actividad, el reconocimiento de los derechos laborales de las personas empleadas y la obtención de ayudas para las que contratan.

"Los dos textos jurídicos que regulan este sector se redactaron hace cerca de 40 y 20 años y requieren una actualización urgente, ya que se están incurriendo en graves discriminaciones en los derechos laborales", expone la ONG que apunta como casos de discriminaciones injustificadas "la imposibilidad de cotizar por desempleo, con lo que no existe derecho a paro; la validez del contrato verbal sin obligación de registro; la restricción en los descansos; los recortes en indemnizaciones por despido improcedente, muerte del empleador o expiración del contrato o la falta de regulación del empleo nocturno, entre otros".

Asimismo, Andalucía Acoge señaló que ha elaborado una propuesta normativa para la regulación del sector, elaborada por el equipo jurídico y sociolaboral de la organización, con el apoyo de especialistas en derecho laboral de la Universidad de Málaga. Avanzó a este respecto que, previsiblemente, en el mes de diciembre, este texto será presentado al Gobierno mediante derecho de petición para su estudio y aprobación, con la participación de los organizaciones implicadas en este sector.

La realidad, para esta organización, exige una equiparación de derechos y deberes con el resto de los trabajadores en aquellas cuestiones que no se justifiquen por ser una relación laboral especial y que se actualicen y mejoren los aspectos que sí estén justificados. La campaña 'EMPLEADA, ni sirvienta, ni criada', se enmarca dentro del proyecto Equal Concilia-lo, cofinanciado por el Fondo Social Europeo (Iniciativa Comunitaria Equal 2004-2007).

Observatorio de los Medios de Mugak

- Inicio »
- Observatorio de los Medios
-

- Periódico
- Área geográfica
- Género informativo
- Idioma
- Tema
- Fuente de información
- Presentación de mujeres
- Presentación de menores
- Presentación de gitanos

Los campos de "Fuente de Información", "Mujeres" y "Menores" son sólo consultables desde Marzo de 2006

MÁLAGA

Málaga es la provincia andaluza con más inmigrantes en el servicio doméstico

Andalucía Acoge reivindica medidas para equiparar su situación laboral con la del resto de sectores y evitar su discriminación

Sur, G. MARTÍNEZ, 2007-06-26

La asociación Andalucía Acoge, en colaboración con sindicatos como Comisiones Obreras y organizaciones sociales como Secretariado Gitano o Cáritas, ha puesto en marcha una campaña para exigir la equiparación laboral de las personas que trabajan en el servicio doméstico con el resto de sectores productivos.

Bajo el lema 'Empleada; ni sirvienta ni criada', la organización no gubernamental pretende sensibilizar a la población y a los poderes públicos de la necesidad de dignificar el trabajo desarrollado por estas personas, con medidas tendentes a modificar y actualizar las dos normativas que regulan el sector y que datan de 1985.

En estos momentos, en la provincia de Málaga más de 6.060 personas están dadas de alta en la Seguridad Social dentro del servicio doméstico, y de ellas, el 70% son inmigrantes, según los datos facilitados ayer por la presidenta de Málaga Acoge, Elena Muñoz. Además, del total, el 91% son mujeres. Con estos datos, Málaga se sitúa a la cabeza de Andalucía en número de personas contratadas en el servicio doméstico, seguida muy de lejos por Sevilla.

Regulación

Al contrario de lo que ocurre en el resto de sectores, la regulación del servicio doméstico queda fijada en un real decreto del 85 y a través de un régimen especial de la Seguridad Social. Así, aunque

<http://medios.mugak.eu/noticias/noticia/103627>

11/10/2007

Málaga es la provincia andaluza con más inmigrantes en el servicio doméstico :: Obse... Page 2 of 2

vienen a pagar a este organismo cuotas mensuales de unos 140 euros, no cotizan por desempleo; la prestación por enfermedad común empiezan a percibirla a partir del día 29 y no al cuarto día, como el resto de trabajadores contratados; tampoco están reguladas por convenio colectivo alguno; no tienen derecho a indemnización por extinción de contrato, ni reciben nóminas, ni pueden acceder al permiso de lactancia, entre otras cosas. Además, la mayoría ni siquiera cuenta con un contrato por escrito, por lo que sus condiciones se acuerdan de forma verbal, un hecho que les hace muy difícil acudir a los tribunales en caso de incumplimiento del mismo. A esto se añade el hecho de que pueden ser despedidas sin necesidad de argumentación alguna.

Según Nourdin Alghouch, responsable de empleo de Málaga Acoge, el sueldo que suelen percibir las inmigrantes empleadas en el servicio doméstico y en régimen interno oscila entre los 600 y los 750 euros, y en muchos casos, además de jornadas laborales excesivas no disponen de vacaciones.

- Idioma: Castellano
- Género informativo: Información
- Área geográfica: [Andalucía](#)
- Bloques de contenido. Titulares: [Situación laboral](#)
- Presentación de las mujeres: Secundario
- Fuente principal: [ONG - Inmigración](#)

[Enviar a un amigo](#)

[Texto en la fuente original](#)

(Puede haber caducado)

2006-2007 [Mugak](#) | Desarrollado por [eFaber](#) |

Versión para imprimir - Seis de cada diez empleadas del hogar no tienen contrato - 20... Page 2 of 2

700 euros al mes y 24 horas al día

Andalucía Acoge aseguran que a las inmigrantes no se les paga peor en el servicio doméstico que a las españolas; **pero sí se abusa más de ellas, sobre todo, de las recién llegadas.**

La mayoría trabaja como interna (los 365 días del año) en el hogar y cobra entre 650 y 700 € al mes. Son latinoamericanas, principalmente de Ecuador. Tienen unos 35 años y estudios secundarios.

20minutos.es El primer periódico que no se vende

<http://www.20minutos.es/noticia/252076/empleadas/hogar/contrato/>



Versión para imprimir

Portada/Noticias Granada

Seis de cada diez empleadas del hogar no tienen contrato

MAIRELYS RAMÍREZ 26.06.2007 - 01:49h

- La inmensa mayoría del personal en el servicio doméstico de la provincia son mujeres.
- Alrededor de la mitad son extranjeras, sobre todo ecuatorianas.

La chacha, la niña, la **criada**, la sirvienta, la muchacha, la chica... Así se les llama pero, ¿de cuántas recuerda su verdadero nombre **pese a que son ellas quienes limpian**, planchan o cuidan de sus hijos o su padre enfermo? Unas se llaman Larisa, Irina, Nilda; otras, Rebeca, María, Jazmina; y otros, Norberto, Nelson...

Así hasta completar las **1.800 personas empleadas legalmente** en el servicio doméstico en Granada, donde el 51%, algo más de la mitad, ya son inmigrantes. Ecuador es el país predominante en los trabajos del hogar, seguido de Colombia y Marruecos, aunque ganan peso otros como Rumanía.

La ONG Andalucía Acoge estima que el 60% de quienes trabajan en el servicio doméstico no están dados de alta **ni tienen derecho a prestación alguna**. Se trata de unas 4.500 personas sin contrato frente a las 1.800 afiliadas en el Régimen Especial de Empleo Doméstico a finales de 2006 en Granada.

La ONG Andalucía Acoge estima que el 60% de quienes trabajan en el servicio doméstico no están dados de alta **ni tienen derecho a prestación alguna**

Gracias a ellas, en muchos matrimonios pueden trabajar los dos y sacar adelante la hipoteca, pero ni se les toma en cuenta a la hora de denominarlas. Por ejemplo, Andalucía Acoge ha comenzado una campaña para que se les reconozca **como empleadas**: «Ni sirvienta, ni criada», algo que padecen también las españolas.

Porque se trata de un trabajo con abrumadora presencia de mujeres: **menos del 9% de las personas empleadas en el hogar en Granada son hombres**, según los datos de la Seguridad Social, porcentaje similar al del resto de provincias andaluzas.

Pero no es sólo una cuestión de nombre. En marzo, 16 colectivos pidieron al Gobierno central cambios en la ley para equiparar sus condiciones laborales a las del resto de trabajadores **en cuanto a cotizaciones sociales**, cobro de prestaciones por baja, etc., porque el beneficio de unos, dicen, no puede ser a costa de la precariedad de otros.



<http://www.terra.es>

Fecha de la noticia: 31-Octubre-2006

□ servicio domestico

Andalucía Acoge denuncia 57,7% de empleados están fuera de la SS

Unas 761.000 personas trabajan en el empleo doméstico en España -muchas de ellas inmigrantes-, de las que el 57,7 por ciento (439.329) no tienen prestaciones de la Seguridad Social, denunció hoy Andalucía-Acoge, que pidió modificaciones legales para equiparar sus derechos y acabar con la 'marginación'.

Bajo el lema 'Empleada, ni sirvienta, ni criada', esta organización no gubernamental pondrá en marcha a partir de noviembre y hasta agosto de 2007 una campaña que pretende 'regularizar y equiparar' los derechos y obligaciones de este sector mayoritariamente desempeñado por mujeres, especialmente extranjeras, así como apostar por su formación y profesionalización.

De las 761.000 personas que desempeñan este trabajo en España (67.500 hombres y 693.500 mujeres), sólo 321.671 se encuentran dadas de alta en la Seguridad Social, por lo que el 57,7 por ciento está fuera del sistema, 'sin prestaciones ni contratos', según un estudio de Andalucía-Acoge.

El trabajo de Andalucía Acoge refleja también que el 65 por ciento del empleo doméstico en España es desempeñado por extranjeros (Ecuador, Rumanía o Colombia) y por personas de países comunitarios (Polonia y Portugal).

Esta realidad, explicó el presidente de Andalucía-Acoge, Abderrahmane Essaadi, contrasta con la de otros sectores o regímenes especiales donde la proporción mayor es de empleados españoles, y recordó que en el régimen general de la SS el 89,9% son españoles.

En relación a las filiaciones en Andalucía, el estudio destaca que es la cuarta comunidad en la que se registran más afiliaciones al régimen especial que tienen los empleados del servicio doméstico, por detrás de Madrid, Cataluña y Valencia.

La campaña de esta organización no gubernamental, que pretende modificar las normativas laboral y de la Seguridad Social, que 'no se ha cambiado desde más de 15 años', pretende equipar los derechos de estos trabajadores y trabajadoras, y se articulará mediante un derecho de petición al Gobierno.

Para ello, demandan la igualdad derechos laborales con el resto de trabajadores (normativa laboral común), la conversión del régimen especial de la SS (al que están acogidos los empleados domésticos) al régimen general, la regulación de un convenio colectivo específico y medidas de inserción laboral y de prevención de riesgos laborales.

El secretario general de Andalucía-Acoge, José Miguel Morantes, que tildó la situación de 'discriminatoria y de nueva explotación', defendió la puesta en marcha de medidas que impidan el tratamiento del servicio doméstico como una ocupación 'desprestigiada, complementaria y con graves desigualdades de género'.

Para una incorporación regulada al mercado de trabajo de estas personas, la

Los extranjeros ocupan el 58% de los empleos en los hogares andaluces

EL PAÍS - Sevilla - 02/11/2006

El trabajo doméstico es el único en el que los extranjeros sobrepasan a los españoles en cantidad, según un estudio elaborado por Andalucía Acoge, que ha reclamado una reforma laboral para garantizar los derechos de las personas que trabajan en este sector. Según este informe, en Andalucía hay casi 30.000 personas en el empleo doméstico, de las cuales el 58% (alrededor de 17.000) son de origen extranjero. Las mujeres son una gran mayoría, ya que representan el 89% del total de ocupados en esta actividad. Málaga es la provincia donde trabajan más extranjeros en el empleo doméstico (casi el 72%), mientras que Sevilla se encuentra en el otro extremo, ya que rebasan ligeramente el 48%.

Andalucía Acoge ha puesto en marcha una campaña, titulada *Empleada, ni sirvienta, ni criada*, para reclamar la equiparación de derechos y deberes de estos trabajadores con los demás y propiciar una "revalorización" de esta ocupación. La organización critica que las normas que regulan esta actividad se redactaron hace 20 y 40 años, por lo que considera que necesitan ser actualizadas "ya que están incurriendo en graves discriminaciones en los derechos laborales".

Entre los aspectos más criticados por la federación figura la imposibilidad de cotizar por desempleo, la validez del contrato verbal sin obligación de registrarlo, la restricción de los descansos o los recortes en indemnizaciones por despidos improcedentes. La asociación presentará en diciembre al Gobierno un texto normativo para regular este sector, que ha sido elaborado por el equipo jurídico y sociolaboral de la entidad con el apoyo de profesores de Derecho laboral de la Universidad de Málaga.

© Diario EL PAÍS S.L. - Miguel Yuste 40 - 28037 Madrid [España] - Tel. 91 337 8200
© Prisacom S.A. - Ribera del Sena, S/N - Edificio APOT - Madrid [España] - Tel. 91 353 7900

CÓRDOBA

pulsa para imprimir

Portada > Andalucía
01/11/2006 | INMIGRACION

El 57,7% de los empleados domésticos está fuera del Seguro

01/11/2006 REDACCION

Unas 761.000 personas trabajan en el empleo doméstico en España --muchas de ellas inmigrantes--, de las que el 57,7% (439.329) no tienen prestaciones de la Seguridad Social, denunció ayer Andalucía-Acoge, que pidió modificaciones legales para equiparar sus derechos y acabar con la "marginación".

Bajo el lema "Empleada, ni sirvienta, ni criada", esta organización no gubernamental pondrá en marcha a partir de noviembre y hasta agosto de 2007 una campaña que pretende "regularizar y equiparar" los derechos y obligaciones de este sector mayoritariamente desempeñado por mujeres, especialmente extranjeras, así como apostar por su formación y profesionalización.

De las 761.000 personas que desempeñan este trabajo en España (67.500 hombres y 693.500 mujeres), solo 321.671 se encuentran dadas de alta en la Seguridad Social, por lo que el 57,7% está fuera del sistema, "sin prestaciones ni contratos", según un estudio de Andalucía-Acoge.

COTIZANTES Según esta organización, la proporción es "muy similar" en Andalucía, en la que, aunque el estudio no ofrece datos precisos, se contabilizaron en septiembre de 2006 unas 29.154 cotizantes al régimen especial de este sector. El trabajo de Andalucía Acoge refleja también que el 65% del empleo doméstico en España es desempeñado por extranjeros (Ecuador, Rumanía o Colombia) y por personas de países comunitarios (Polonia y Portugal), mientras en Andalucía la cifra se sitúa en el 58% (mayoritariamente ecuatorianos, colombianos y marroquíes).

CÓRDOBA

www.diariocordoba.com

Miércoles, 1 de noviembre de 2006

[SECCIONES]

[Última hora](#)

[Jaén](#)

[Lo más leído](#)

[Imágenes del día](#)

[Más secciones](#)

[MULTIMEDIA]

[Video Noticias](#)

[Clip Musicales](#)

[Punto Radio](#)

[INTERACTIVO]

[Blogs](#)

[Foros](#)

[Chats](#)

[CANALES]

[Hoy Cinema](#)

[Hoy Inversión](#)

[Hoy Motor](#)

[IndyRock](#)

[Waste Ecología](#)

[Eurosport](#)

[SUPLEMENTOS]

[LaguíaTV](#)

[Mujer Hoy](#)

[XL Semanal](#)

[SERVICIOS]

[Infoempleo](#)

[Horóscopo](#)

[Descargas | PDF](#)

[Pág. Blancas](#)

[Pág. Amarillas](#)

[Postales](#)

[Formación](#)

[Legal](#)

[Cursos](#)

[Y ADEMÁS]

[Agricultura](#)

[Canal-SI](#)

[Cine](#)

LOCALIDEAL

JAÉN

Tan sólo 1.400 empleadas del hogar están dadas de alta en la Seguridad Social

IDEAL/JAÉN

Unas 761.000 personas trabajan en el empleo doméstico en España -muchas de ellas inmigrantes-, de las que el 57,7 por ciento (439.329) no tienen prestaciones de la Seguridad Social, denunció ayer Andalucía-Acoge, que pidió modificaciones legales para equiparar sus derechos y acabar con la «marginación».

[Imprimir](#)

[Enviar](#)

Publicidad



Bajo el lema 'Empleada, ni sirvienta, ni criada', esta organización no gubernamental pondrá en marcha a partir de noviembre y hasta agosto de 2007 una campaña que pretende «regularizar y equiparar» los derechos y obligaciones de este sector mayoritariamente desempeñado por mujeres, especialmente extranjeras, así como apostar por su formación y profesionalización.

Escasa afiliación

De las 761.000 personas que desempeñan este trabajo en España (67.500 hombres y 693.500 mujeres), sólo 321.671 se encuentran dadas de alta en la Seguridad Social, por lo que el 57,7 por ciento está fuera del sistema, «sin prestaciones ni contratos», según un estudio de Andalucía-Acoge.

Según esta organización, la proporción es «muy similar» en Andalucía, en la que, aunque el estudio no ofrece datos precisos, se contabilizaron en septiembre de 2006 unas 29.154 cotizantes al régimen especial de este sector.

El trabajo de Andalucía Acoge refleja también que el 65 por ciento del empleo doméstico en España es desempeñado por extranjeros (Ecuador, Rumanía o Colombia) y por personas de países comunitarios (Polonia y Portugal), mientras en Andalucía la cifra se sitúa en el 58 por ciento (mayoritariamente ecuatorianos, colombianos y marroquíes).

Esta realidad, explicó el presidente de Andalucía-Acoge, Abderrahmane Essaadi, contrasta con la de otros sectores o regímenes especiales donde la proporción mayor es de empleados españoles, y recordó que en el régimen general de la SS el 89,9% son españoles y el 10,02% son extranjeras.

En relación a las filiaciones en Andalucía, el estudio destaca que es la cuarta comunidad en la que se registran más afiliaciones al régimen especial que tienen los empleados del servicio doméstico, por detrás de Madrid, Cataluña y Valencia, mientras las provincias andaluzas con más empleados en este sector son Málaga (9.522), Sevilla (7.228), Granada (3.637), Cádiz (2.299), Almería (2.199), Jaén (1.439) y Huelva (956).

[Subir](#)



"La situación laboral de los inmigrantes temporeros en Jaén, Huelva y Almería sigue sin solucionarse"

La federación pide que se reconozca el derecho al voto de las personas inmigrantes residentes

La economía sumergida y sus consecuencias son una de las mayores lacras para los inmigrantes. Al margen de este problema, existen otros muchos obstáculos como el reconocimiento del derecho al voto de las personas inmigrantes y no europeas en España. Dada la importancia de la participación política para la integración y construcción de una sociedad democrática, la plataforma 'Tod@s Iguales, Tod@s Ciudadanos' puso en marcha una campaña de sensibilización con el lema 'Aquí Vivo, Aquí Voto' en el año 2003.

Tras casi cuatro años, la situación del voto para los inmigrantes no comunitarios sigue igual, pero la plataforma no se rinde y pide que se modifique el artículo 13.2 de la Constitución para que España reconozca el derecho al voto de las personas inmigrantes residentes, tal y como sucede en otros países como Irlanda, Dinamarca, Finlandia, Suecia, los Países Bajos o Luxemburgo. Este cambio, según Morales García, no solamente reconocería la ciudadanía plena del conjunto de personas no europeas, sino que ayudaría considerablemente a que los inmigrantes se integran y se sintiesen más responsables del lugar en el que viven. Circunstancia que sería vital ya que, según Morales García, la comunidad andaluza ni siquiera ha comenzado a construir pilares para desarrollar una buena convivencia.

Además de estas dos reivindicaciones, la acción de la federación Andaluza Acoge se expande a todos los sectores de la sociedad andaluza. La labor que lleva a cabo a través de sus delegaciones persigue dar respuesta a un amplio abanico de necesidades y retos que plantea la inmigración.

Por ello, han desarrollado diferentes áreas de actuación en las que se encuentran los servicios de apoyo al alojamiento, la atención a menores no acompañados, la orientación de reclusos, la educación y convivencia cultural, y la formación. Sin olvidar otros asuntos como la investigación social, la mediación social intercultural, la promoción cultural de adultos, la salud y las condiciones sociolaborales, así como las prestaciones jurídicas y los servicios de acogida.

El campo de actuación de la federación ha ido ampliándose hasta abarcar un amplio abanico de áreas como la educativa, la sociolaboral o los servicios de acogida.

Apuesta por la educación



ACTIVA EL RESPETO. Es una campaña de sensibilización que Andaluza Acoge desarrolla desde los centros educativos hacia el barrio y la ciudad.

Los programas educativos suponen uno de los pilares más importantes para Andaluza Acoge, ya que solamente a través de los mismos es posible concienciar y explicar a los más pequeños qué es la inmigración. Cada taller está enfocado a que los niños de Primaria y Secundaria aprendan a que hay muchos colores, muchas tradiciones y que la riqueza se encuentra justamente en la diversidad.

Las primeras actuaciones dirigidas a la educación estaban enfocadas a las necesidades lingüísticas, pero con el paso del tiempo se ampliaron los campos, consolidando las acciones de coordinación con el profesorado y de sensibilización en el ámbito escolar. Tras muchas horas de trabajo de campo, en 2006 se inició el proyecto 'Mediación Social Intercultural' desde la perspectiva de la convivencia en los Centros Escolares, suscrito entre la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía y la federación.

Tal y como explica la coordinadora del programa de educación, Amparo Carretero, la estrategia educativa de Andaluza Acoge está orientada

hacia el ámbito comunitario en general y la escuela en particular como espacios idóneos para la concienciación en la necesidad de trabajar la convivencia y para la promoción del encuentro entre personas de distinto origen. Esta filosofía de trabajo ha impulsado a que tanto los centros educativos como cualquier tipo de asociación puedan solicitar el material o las actividades desarrolladas en este proyecto.

En estos momentos hay cinco personas dedicadas a este plan educativo en el que la mayoría de las intervenciones tienen un carácter preventivo y donde la mediación social e intercultural se constituye como una herramienta integrada en la metodología de trabajo. Según Amparo Carretero, se trata de un instrumento que permite fomentar la comunicación entre todos los agentes implicados en el proceso formativo de los jóvenes. "Los profesores, los niños y las familias conforman un triángulo en el que el diálogo y el conocimiento son esenciales para avanzar en la integración de todos los niños", concluye.

'Empleada, ni sirvienta ni criada'



FUTUROS COCINEROS. Un conjunto de ciudadanas participa en un curso de cocina organizado el pasado año por la delegación de Córdoba Acoge.

La nueva campaña de sensibilización de Andaluza Acoge, encuadrada dentro del proyecto Equal Concilia y cofinanciada por el Fondo Social Europeo, tiene un lema contundente: 'Empleada, ni sirvienta ni criada'.

Para la federación andaluza, factores como el creciente envejecimiento de la población, la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, el aumento de personas con dependencias permanentes y la insuficiencia de los servicios públicos de cuidados, han provocado un considerable aumento de personas dedicadas al empleo doméstico.

Ante esta situación, Andaluza Acoge denuncia que este sector laboral, único campo en el que trabajan más personas extranjeras que españolas, presenta condiciones laborales precarias. De hecho, y según los datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, en España se estima que un 57% de las personas empleadas de hogar no se encuentran afiliadas.

En todo el país, el total de afiliación al empleo doméstico es de 521.671 personas, de las que 209.575 corresponden

a inmigrantes; en Andalucía, 17.056 de las 29.154 personas afiliadas son ciudadanas inmigrantes.

Una realidad ante la que la campaña de sensibilización pretende mejorar las condiciones laborales del empleo doméstico, promover más información sobre este sector e implicar al mayor número de entidades, grupos y personas vinculadas a este puesto de trabajo para mejorar la situación actual de miles de inmigrantes, que en su mayoría son mujeres.

Al margen de esta iniciativa, la federación y todas sus delegaciones están trabajando sobre el concepto de género. Cada año aumenta el número de mujeres inmigrantes que llegan a Andalucía. Este hecho ha provocado que las necesidades en torno a la inmigración se hayan ampliado y diversificado.

Por ello, la federación Andaluza Acoge pretende aplicar en cada una de sus áreas de actuación cuestiones relacionadas con los problemas y las trabas que las mujeres encuentran al establecerse en la comunidad andaluza.

TRABAJO

Demandan la regularización de empleados domésticos

Ceain presentó ayer 'Persona empleada, ni sirvienta, ni criada', una campaña regional de Andalucía Acoge para su justo reconocimiento

M.C.G. BENITEZ

■ JEREZ. En la mañana de ayer se presentó en la sede de Ceain (Centro de Acogida de Inmigrantes) la campaña de sensibilización y regularización del empleo doméstico, promovida a nivel regional por Andalucía Acoge.

El presidente de Ceain, Francisco Morales, estuvo acompañado durante dicha presentación por una serie de colectivos que también defienden "el derecho a una regularización, valoración y retri-

bución justa para el empleo doméstico, que asegure los derechos laborales, con independencia de la procedencia, cultura y sexo". Así, mostraron su apoyo Cáritas, UGT, Fundación Secretariado Gitano, comedor social 'El Salvador', Mujeres Unidas contra la Violencia de Género. Todos éstos denunciaron que las normativas que regulan el empleo doméstico llevan décadas sin revisarse y contienen graves discriminaciones injustificadas como no tener derecho al desempleo, no tener formalizado



LUIS DEL ROSARIO

Durante la rueda de prensa, el presidente de Ceain, Francisco Morales, junto a otros representantes

el contrato, exceso de horas de trabajo, indemnizaciones menores, reducción de pagas extraordinarias, no tienen el permiso de estancia, retribución limitada al salario mínimo interprofesional, etcétera. Además de todo ello, cabe resaltar que el empleo doméstico es el único sector laboral en el que trabajan más personas extranjeras que españolas.

La campaña 'Persona empleada, ni sirvienta, ni criada' contempla una serie de propuestas jurídicas que serán presentadas al Gobierno doméstico firmado el 22 de mayo.

de 2006 por algunas de las encuestas antes mencionadas: han sido otras tantas las que se han unido a esta iniciativa para criterios en materia de empleo, tanto en demandas como en gestión de ofertas. Es destacable que en España existen 761.000 personas que trabajan en el empleo doméstico, de lo que se deduce que un 39,43% se encuentran fuera del sistema de la Seguridad Social en el ámbito estatal. Ecuador y Rumanía son los dos países que más empleados de hogar proporcionan.

Por otro lado, cabe recordar que desde el acuerdo local para la dignificación de las condiciones laborales en la actividad de servicio doméstico firmado el 22 de mayo.

SENSIBILIZACIÓN Nueva campaña social

Unos 500 empleados del servicio doméstico no están dados de alta

V. A.
JEREZ

Cáritas Diocesana de Jerez, la Fundación Secretariado Gitano, el comedor social El Salvador, Mujeres Unidas contra la Violencia de Género, UGT y CC.OO. están de acuerdo en pedir la dignificación de las condiciones en la actividad de servicio doméstico, sacando a a relucir datos como que Jerez es el municipio de la provincia de Cádiz con más afiliaciones en este sector: un total de 471 personas, lo que supone un 22% en relación a la provincia. "Si sumamos a las personas que estimamos trabajan en el empleo doméstico sin estar dados de alta en la Seguridad Social, superaríamos las 1.000 personas", informaron ayer los colectivos.

Así, que estos colectivos han puesto en marcha una campaña de sensibilización bajo el lema de *Persona empleada, ni sirvienta, ni criada* por una mejora laboral y social justa para las personas empleadas del hogar y para las que contratan.

De hecho, en relación con los datos aportados por las entidades, el número el número total de ofertas que han llegado a estas entidades es de 256 (servicio de limpieza a domicilio, cuidado de personas dependientes, trabajo de costura,...), de las cuales el 66% cumplían las condiciones laborales en cuanto a horario y salario a ofertar durante el año 2006, ofreciendo dicha información a toda aquella persona interesada en cubrir esos puestos.

Asimismo, apuntar que el número total de personas que han demandado empleo doméstico desde las bolsas de empleados de cada entidad ha sido de 450, siendo principalmente mujeres con cargas familiares e inmigrantes las solicitantes de este tipo de trabajo, aunque cada vez son más los hombres que toman esta alternativa como otra opción dentro del mercado laboral.

LOS MOTIVOS

El envejecimiento de la población, la incorporación de la mujer al mercado de trabajo formal y el incremento de personas con dependencias permanentes o transitorias, entre otros factores, está

provocando una necesidad creciente de personas dedicadas al empleo doméstico. Por ello, y ante la falta de regulación del sector del empleo doméstico, Andalucía Acoge ha puesto en marcha esta iniciativa en busca del reconocimiento de los derechos laborales de las personas empleadas y la obtención de ayudas para las que contratan.

Anunciar que, a partir de ahora y hasta junio, se desarrollarán diferentes actuaciones de sensibilización dirigidas a empleadores, personas que trabajan en el sector y mediadores sociales. Concretamente, se ha previsto un acto de sensibilización en la calle el 30 de marzo, Día internacional de los Empleados de Hogar, así como sesiones informativas dirigidas a servicios de orientación e intermediación laboral, servicios sociales comunitarios, asociaciones de vecinos, de mujeres e inmigrantes, entre otras.

NO A LA DISCRIMINACIÓN

Ceain exige mejoras para todo el sector

Ceain exige en mayúsculas que el empleo doméstico sea reconocido como un trabajo, no como una prestación de servicios, ni un régimen de servidumbre, así como el cambio de denominación: empleo doméstico o empleo de hogar, en lugar de servicio doméstico.

También solicita una nueva normativa que regule el sector y que debe integrar la conversión del régimen especial de la Seguridad Social al régimen general y el compromiso del Gobierno, instituciones y entidades para superar el tratamiento del sector como una ocupación desprestigiada, complementaria y con graves desigualdades de género y para que sea considerada como un empleo especializado. Tampoco se olvida de pedir ayudas a la contratación o la prevención de riesgos laborales.

8 Jerez

En marcha una campaña para dignificar al empleo doméstico

Andalucía Acoge exige una normativa que garantice los derechos del colectivo

D. B. JORRIZ

■ Andalucía Acoge ha puesto en marcha una campaña de sensibilización, bajo el lema *Ni sirvienta, ni criada*, para hacer frente a las "condiciones laborales precarias" de las empleadas del hogar. El máximo responsable de Ceain, Francisco Morales, explicó que las actuaciones previstas en colaboración con Caritas, Fundación Secretariado Gitano, Comedor Social el Salvador, Mujeres Unidas contra la Violencia de Género, UGT y CCOO, son necesarias dada la normativa "obsoleta" de 1985 que regula la actividad del colectivo.

Morales aseguró que en la actualidad el sector, que registra una alta tasa de feminización (93,17%) y una creciente presencia de inmigrantes (56%), "no dispone de derecho al desempleo, en muchos casos no cuenta con contrato (50%) y está retribuido con el Salario Mínimo Interprofesional".

Ante esta situación, la coordi-

nadora exige que el empleo doméstico sea reconocido como un trabajo, no como un régimen de servidumbre y un nuevo marco legal que, entre otras medidas, permita la conversión del régimen especial de la Seguridad Social al régimen general, con todos los derechos que conlleva.

► Bajo el lema 'Ni sirvienta, ni criada'; se desarrollarán una serie de iniciativas de sensibilización

Además, Andalucía Acoge plantea, como condiciones necesarias para dignificar la profesión, la necesidad de ofrecer ayudas a la contratación y el respeto de las leyes de Dependencia, Conciliación e Igualdad y el Sistema Público de Servicios Sociales para los empleados.

Solo dos de cada tres ofertas de trabajo cumplen con los requisitos salariales

Mujeres con cargas familiares e inmigrantes engrosan las solicitudes

D. B. JORRIZ

El área de inserción laboral de la Junta de Andalucía, a través de la Fundación Secretariado Gitano, ha informado de que los requisitos salariales de las ofertas de trabajo en el sector doméstico no cumplen con los requisitos mínimos establecidos en la Ley de Empleo de 2002.

Según los datos de la Fundación Secretariado Gitano, de las 169 ofertas de trabajo publicadas en el portal de empleo de la Junta de Andalucía, solo 169 cumplen con los requisitos salariales mínimos establecidos en la Ley de Empleo de 2002.

En cuanto a las características de las ofertas de trabajo, se han publicado 169 ofertas de trabajo en el portal de empleo de la Junta de Andalucía.

Según los datos de la Fundación Secretariado Gitano, de las 169 ofertas de trabajo publicadas en el portal de empleo de la Junta de Andalucía, solo 169 cumplen con los requisitos salariales mínimos establecidos en la Ley de Empleo de 2002.

La tasa de empleadas del hogar extranjeras en Andalucía es más baja que la española

Ecuatorianas y colombianas son mayoría entre las inmigrantes — Quince ONGs pidieron ayer al Gobierno la reforma de la normativa del empleo doméstico

A.F.C. SEVILLA. El empleo del hogar es el único sector laboral de España en el que están afiliados a la Seguridad Social más extranjeros que nacionales. Y esta excepción se cumple incluso en Andalucía donde la tasa de extranjeros entre estos trabajadores es cuatro puntos más baja que en el resto de España: 56% de inmigrantes frente al 60% de media nacional.

Quince ONGs presentaron ayer al Consejo de gobierno una petición colectiva con una propuesta de reforma de la normativa que regula el sector que consideran obsoleta ya que las dos normas que rigen actualmente tienen más de 20 y 40 años y no dan a estos trabajadores derechos que tienen todos los demás colectivos como es el del paro, los permisos retribuidos (por lactancia por ejemplo), pagas extraordinarias completas, o la exigencia de contratos escritos, pues ahora es suficiente con el acuerdo verbal, entre otros.

Según las ONGs esta normativa permite entre otras cosas que el 60 por ciento de las personas que trabajan en el empleo doméstico no estén siquiera afiliadas a la Seguridad Social. En este sentido, los responsables de la campaña «Empleada, ¡ni sirvienta ni criada» que se presentó ayer en Sevilla, José Miguel Morales y Alicia Fernández Oca, reconocieron que en ella influye el hecho de que muchos de los inmigrantes que trabajan en este sector no tienen papeles, pero insistieron en que aún cuando los tienen o cuando son trabajadores nacionales es frecuente que no estén afiliados a la Seguridad Social. De hecho, con la normativa actual el alta en la Seguridad Social no es obligatoria si el tiempo de trabajo en el hogar no alcanza las 80 horas mensuales, y si existen varios empleadores es el trabajador quien tiene que darse de alta pero sólo a partir de las 72 horas mensuales.

Con motivo de la iniciativa presentada ante el Consejo de Gobierno, estas ONGs han elabo-

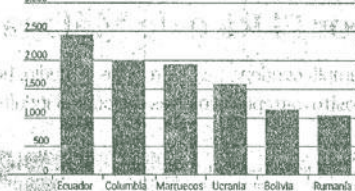
rado un informe sobre la realidad del empleo doméstico en Andalucía y en España, basados en la EPA (encuesta de población activa), de los que se desprende que en total en España trabajan en este sector 761.000 personas (67.500 hombre y 693.500 mujeres). De este total sólo 300.134 están dados de alta en la Seguridad Social y por tanto no tienen posibilidad de acceder a prestación ninguna. En Andalucía, en concreto hay 28.245 personas afiliadas a la Seguridad Social en el régimen especial del Empleo Doméstico, de las que 15.313 son extranjeras, o sea el 60 por ciento frente al 56 por ciento de extranjeros afiliados al régimen general.

Perfil del empleado

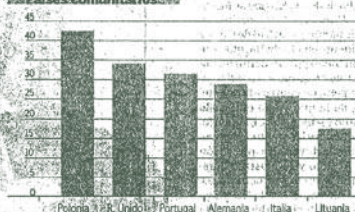
Andalucía es la cuarta comunidad autónoma en número de afiliaciones a la seguridad social en empleo doméstico, tras Madrid, Cataluña y Valencia. Por sexos, los empleados del hogar en Andalucía son mayoritariamente mujeres, como en el resto de España, con un 6,06 por ciento de hombre frente al 93,94 de mujeres. En concreto, afiliados a la Seguridad Social en

PROCEDENCIA DE LAS EMPLEADAS DE HOGAR EN ANDALUCÍA

Países no comunitarios (%) Datos Diciembre 2006



Países comunitarios (%)



Cambio en la normativa

Las principales reivindicaciones de cambio en las normas son: Equiparación con el resto de los trabajadores en todo aquello que no se justifique por la relación laboral especial. Reconversión del Régimen Especial al General. Convenio colectivo. Compromiso para superar el tratamiento como una ocupación desvirtuada y pasar a un empleo especializado. Formación específica. Subvenciones a los empleadores. Bonificaciones a la Seguridad Social.

Andalucía hay 319 españoles y 12.012 españolas, y 1.393 extranjeros y 14.520 extranjeras.

Las nacionalidades más representativas son en cuanto a países no comunitarios, y por este orden: Ecuador, Colombia, Marruecos, Ucrania, Bolivia y Rumania (este país no era comunitario en 2006 pero sí lo es ahora). En cuanto a los comunitarios, el orden es Polonia, Reino Unido, Portugal, Alemania, Italia y Lituania.

Por provincias, los extranjeros en el sector suponen en Málaga el 69,89%; en Jaén, el 60,94%; en Almería, el 59,73%; en Huelva el 53,54%; en Granada, el 51,43%; en Cádiz el 47,96%; en Sevilla el 46,89%; y en Córdoba el 46,06%.

Ecologistas creen que «no es de recibo» trasvasar el fuel del barco griego en la Bahía

ABC

CADIZ. El portavoz de Verdemar-Ecologistas en Acción en el Campo de Gibraltar, Antonio Muñoz, afirmó ayer que «no es de recibo» que se trasvasen 44.000 toneladas de fuel marino en la Bahía de Algeciras sin las medidas de seguridad tal y como marca la Organización Mundial Internacional (OMI), pertenecientes al buque griego «Samothraki», que encalló el pasado 17 de marzo en las proximidades del Peñón de Gibraltar.

En declaraciones a Europa Press, Muñoz afirmó que «la Bahía de Algeciras la están utilizando como un puerto refugio». Señaló que los gibraltareños están realizando la operación de trasvase en medio de la Bahía porque lo ven normal, ya que están trasvasando cinco millones de toneladas de fuel marino al año de la misma manera.

Así, el Gobierno de Gibraltar informó el pasado miércoles de que prevé que las 44.000 toneladas de crudo que transporta el petrolero griego que encalló el pasado 17 de marzo en las proximidades del Peñón se trasladen a otro carguero de la misma compañía, que en la actualidad permanece encallado, «estables», seguros y «completamente anclados», precisó el Departamento gibraltareño de Industria, Comercio y Trabajo. Además, el Gobierno de Gibraltar también subrayó que no hay ninguna razón para que la ciudadanía esté preocupada por esta operación.

Coves, confiada

En este sentido, la consejera de Medio Ambiente de la Junta de Andalucía, Fuensanta Coves, se mostró ayer confiada en que no haya ningún vertido del buque griego «Samothraki». En declaraciones a los periodistas en Jaén, precisó que esperamos que se tomen todos los cuidados necesarios para que no haya ningún vertido y que los trabajos terminen lo antes posible.

Aseveró que es un anacronismo histórico que en las dos orillas de la bahía de Algeciras haya políticas ambientales distintas, una la orilla que ocupa Algeciras, en territorio español y que cumple toda la normativa de la Unión Europea, y por otro lado, Gibraltar, que vive en un limbo de legislación ambiental y que claramente es muy inferior a la de Algeciras. Además, concretó que «habrá que solucionar esta situación alguna vez».



Representantes de las ONGs que han pedido al Gobierno el cambio normativo, ayer en Sevilla

Edición Impresa > Andalucía

PORTADA DE HOY



Sevilla

Andalucía

Opinión

España

Internacional

Sociedad

Cultura

Espectáculos

Economía

Deportes

Gente

Tecnología

TV Radio

Sábados

Domingos

EDICIONES LOCALES

Canarias

Castilla y León

Cataluña

Galicia

Madrid

Toledo

Valencia

Córdoba

Sevilla

Ir a Edición Digital (ABC.es)

La tasa de empleadas del hogar extranjeras en Andalucía es más baja que la española Ecuatorianas y colombianas son mayoría entre las inmigrantes _ Quince ONGs pidieron ayer al Gobierno la reforma de la normativa del empleo doméstico



A.F.C.

SEVILLA. El empleo del hogar es el único sector laboral de España en el que están afiliados a la Seguridad Social más extranjeros que nacionales. Y esta excepción se cumple

incluso en Andalucía donde la tasa de extranjeros entre estos trabajadores es cuatro puntos más baja que en el resto de España: 56% de inmigrantes frente al 60 % de media nacional.

Quince ONGs presentaron ayer al Consejo de gobierno una petición colectiva con una propuesta de reforma de la normativa que regula el sector que consideran obsoleta ya que las dos normas que rigen actualmente tienen más de 20 y 40 años y no dan a estos trabajadores derechos que tienen todos los demás colectivos como es el del paro, los permisos retribuidos (por lactancia por ejemplo), pagas extraordinarias completas, o la exigencia de contratos escritos, pues ahora es suficiente con el acuerdo verbal, entre otros.

Según las ONGs esta normativa permite entre otras cosas que el 60 por ciento de las personas que trabajan en el empleo doméstico no estén siquiera afiliadas a la Seguridad Social. En este sentido, los responsables de la campaña «Empleada, Ni sirvienta ni criada» que se presentó ayer en Sevilla, José Miguel Morales y Alicia Fernández Ocón, reconocieron que en ello influye el hecho de que muchos de los inmigrantes que trabajan en este sector no tienen papeles, pero insistieron en que aún cuando los tienen o cuando son trabajadores nacionales es frecuente que no estén afiliados a la Seguridad Social. De hecho, con la normativa actual el alta en la Seguridad Social no es obligatoria si el tiempo de trabajo en el hogar no alcanza las 80 horas mensuales, y si existen varios empleadores es el trabajador quien tiene que darse de alta pero sólo a partir de las 72 horas mensuales.

Con motivo de la iniciativa presentada ante el Consejo de Gobierno, estas ONGs han elaborado un informe sobre la realidad del empleo doméstico en Andalucía y en España, basados en la

El 43% de las empleadas del hogar no tiene contrato

Huelva Acoge pide el cambio de la normativa laboral

LEANDRA MOYANO ■ HUELVA

Huelva Acoge se suma a la campaña estatal de equiparación del sector doméstico al resto de trabajadores. Según la asociación, el 43% de las empleadas del hogar en Huelva no tiene contrato. Además, precisan que en los últimos años ha aumentado la incorporación de inmigrantes.

“Persona empleada, ni sirvienta, ni criada” es el nombre de la campaña de sensibilización que pretende hacer llegar al Consejo de Ministros una propuesta “elaborada por el equipo jurídico de Andalucía Acoge que ha contado con el asesoramiento de la Facultad de Derecho de la Universidad de Málaga”, explica la presidenta de Huelva Acoge, Nieves Robles.

La iniciativa persigue que estos trabajadores sean tratados como cualquier otro a cuenta ajena, tengan una normativa laboral común y cuenten con estatuto de trabajadores, entre otros.

Las empleadas del servicio doméstico, que han aumentado debido al envejecimiento de la población y un mayor número de dependientes, cuentan con una normativa -Real Decreto de 1985- “que regula la relación laboral y ha quedado algo obsoleta”, apunta Robles, y su incorporación a la Seguridad Social se hizo a través de un Decreto de 1969, “que cuenta con muchas deficiencias, ya que se les trata como trabajadores especiales y no reconoce todos los derechos de los trabajadores”. Entre las desigualdades encontramos el tipo de contrato, la mayoría verbales, la falta de descansos o la inexistencia de permisos de lactancia.



ANTE LA PRENSA. Tres mujeres denunciaron ayer la situación.

Casi el 80% de los que acceden son inmigrantes

Según la vicepresidente de la Asociación ‘Caminar’, María López, casi el 80% de las que se acercan a buscar empleo son inmigrantes. Los extranjeros no comunitarios en esta profesión

proceden de Ecuador, Colombia o Marruecos, mientras los europeos son de Polonia, Portugal o Reino Unido. De la misma manera, la presidenta de ‘Tierra Nueva’ de Val-

docco, María José Rodríguez, asegura que “son muchas las mujeres que eligen este tipo de empleos, sobre todo de limpieza, sin contrato y en muy malas condiciones”.

provincia enbreve

Almonte. Los consistorios reivindican su papel

■ Los ayuntamientos de la Asociación Nacional de Municipios con territorio en Parques nacionales reivindicaron una mayor participación en la gestión de dichos parques, dado que tienen que dar respuesta a las demandas de los colectivos que sobre estas áreas se desarrollan.

Calañas. Delegación ayuda a reformar viviendas.

■ La Delegación del Gobierno en Huelva destina 128.000 euros a dieciocho beneficiarios de Calañas para la reparación de viviendas, dentro del programa de Rehabilitación Autonómica.

Moguer. Medalla de Oro a la Borriquita

■ La Hermandad de la Borriquita recibe la Medalla de Oro de la ciudad de Moguer, concedida por el Ayuntamiento de la localidad, al cumplirse el 50 aniversario de la primera salida procesional de la Hermandad.

Punta Umbria. Ampliación del Centro de Día

■ El Ayuntamiento de Punta Umbria presentó ayer el proyecto de estancia diaria y ampliación del Centro de Día del municipio. El alcalde de Punta Umbria señaló que “este proyecto va a ofrecer una gran ayuda a las familias”.

[SECCIONES]

- Ciudadanos
Opinión
Andalucía
España
Mundo
Economía
Turismo
Deportes
Vivir
Selección...
Esquelas
Titulares
Ocio
Especiales

ESPECIALES

- Expectativas
Flores de Málaga
Balcones de Málaga
Barrios de Málaga
Calles de Málaga
Escápate
Aula de Cultura

MULTIMEDIA

- Fotos del día
Documentos
Canal Málaga

CAMPO DE GIBRALTAR

GIBRALTAR

Algeciras: Algeciras Acoge inicia una campaña para revalorizar el empleo doméstico

Piden una regularización de estas tareas que desarrollan las mujeres. Destacan el alto número de extranjeras que ocupan estos puestos

SUR-ALGECIRAS

La asociación 'Algeciras Acoge' presentó ayer una campaña que pretende dignificar la tarea de las mujeres que se dedican a labores domésticas.

Con el lema 'Persona empleada, ni sirvienta, ni criada',

La intención de la campaña, que se pone en marcha a nivel andaluz, es concienciar a la sociedad para que se redacte una nueva normativa que regule el sector. Los miembros del colectivo social hacen mención a las cifras de extranjeras que se dedican a estas tareas. En Andalucía son 15.913, por ello piden esta regulación, así como «una correcta remuneración, formación, prevención en los riesgos laborales y categorías profesionales».

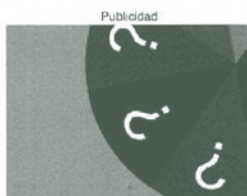
Según un extenso informe de la organización 'Andalucía Acoge' el mayor número de mujeres que desempeñan estas tareas, pertenecen a países como Ecuador, Rumania, Colombia, Bolivia, Marruecos y Perú.

El Ayuntamiento de Algeciras y otros organismos colaboran en esta iniciativa que se espera tenga resultados positivos.



TAREAS DEL HOGAR. Quieren mejoras en este sector. / SUR

Imprimir Enviar



SUR
EDICIÓN IMPRESA

EL TIEMPO



[SECCIONES]

- Ciudadanos
Turismo
Opinión
España
Andalucía
Mundo
Economía
Deportes
Vida y Ocio
La Sacristía
Contraportada
En un minuto

[MULTIMEDIA]

- Lotería de Navidad
Fotos del día
Galerías de imágenes
Esp. comerciales
Especiales
Punto Radio en

JEREZ

JEREZ

Más de 450 personas solicitan empleo dentro del servicio doméstico en la ciudad

LA VOZ-JEREZ

Desde que el pasado 22 de mayo de 2006 Ceain, Cáritas, el comedor de El Salvador y la Fundación Secretariado Gitano firmara un acuerdo local para luchar por la dignificación de las condiciones laborales de las personas que trabajan a diario en el servicio doméstico, han sido muchas las entidades que han querido respaldar este proyecto. De hecho, en menos de un año la asociación de Mujeres Unidas contra la Violencia de Género, CC OO y UGT se ha sumado a esta iniciativa.

La puesta en marcha de una nueva campaña de sensibilización, Persona empleada, ni sirvienta, ni criada, fue uno de los motivos por los que estos organismos ofrecieron ayer los datos de los que disponen en esta materia. De ellos se extrae que unas 460 personas han solicitado en la ciudad un empleo dentro del servicio doméstico, siendo en su mayoría mujeres, aunque «cada vez son más los hombres que piensan en este tipo de trabajo para tener alguna opción dentro del mercado laboral», como señala el informe presentado.

De esta misma forma, cabe señalar que «la oferta total de empleo en este sentido ha sido de 256 puestos de trabajo -siempre de forma oficial-, de las que el 66% si cumplían las condiciones laborales en cuanto a horario y salario que se exigen en el acuerdo firmado».

la voz
EDICIÓN IMPRESA

ENCUESTA DEL DÍA

¿Cree positivo el aumento de participantes en el recién acabado Festival de Jerez?

Three empty boxes for survey responses.

Fotos, gráficos e informaciones de la Feria de Jerez

One empty box for survey response.

LA VOZ COFRADE



Noticias

Provincia
Andalucía
España
Mundo
Economía
Sucesos
Sociedad
Cultura
Deportes
Contraportada

Servicios

Televisión
Cartelera
Farmacias
Horoscopo
Azar
Foro discusión y
Galería de fotos

Historial

Lunes
Martes
Miércoles
Jueves
Viernes
Sábado
Domingo

Noticias Actualidad Local de Faro Información

Algeciras Acoge pide que se regularice el empleo doméstico

La mayoría de las trabajadoras son extranjeras, y muchas de ellas irregulares

DOMÍNGUEZ SAUCEDO/ALGECIRAS

El presidente de la asociación Algeciras Acoge, José Villahoz, informó ayer acerca de la campaña Empleada, ni sirvienta, ni criada, que se está llevando a cabo a nivel nacional y que el colectivo está desarrollando de forma específica en el ámbito local.

El mensaje último es la situación de precariedad en la que trabajan las empleadas del sector doméstico, muchas de las cuales son ciudadanas extranjeras que no tienen regularizada su situación en la Seguridad Social.

El propio Villahoz aseguró que es muy difícil aproximarse a la cifra de ciudadanas extranjeras que trabajan en el ámbito doméstico en la ciudad, dado que la situación de su empleo es de economía sumergida, si bien ofreció el dato orientativo de que al colectivo han acudido empleadores con un total de 134 ofertas.

"En el Campo de Gibraltar, la mayoría de las trabajadoras son indocumentadas. La realidad nos haría llevarnos las manos a la cabeza, ya que es una situación ilegal tanto por parte del trabajador como del empresario", aseguró al respecto el presidente de Algeciras Acoge.

La federación Andalucía Acoge ha presentado una propuesta al Consejo de Ministros para que se modifique la normativa. Algeciras Acoge, por su parte, junto a colectivos locales como Ambae o UGT ha emprendido una iniciativa específica para fijar mínimos económicos con las entidades contratadoras.

Comente esta noticia en el Foro

<http://www.20minutos.es/noticia/224819/Empleadas/domesticas/mejoras/>



minutos.es

Versión para imprimir

Portada/Noticias Córdoba

Empleadas domésticas piden mejoras laborales

REDACCIÓN 19.04.2007 - 02:34h

Empleada, ni sirvienta, ni criada es el lema de una campaña que reivindica mejoras laborales en el empleo doméstico y que ha puesto en marcha Andalucía Acoge.

Sólo mil empleados domésticos de Córdoba (93,3%, mujeres) estaban dados de alta en la Seguridad Social y se calcula que no son ni la mitad de los que realmente trabajan en este sector.

«Una de las medidas que pedimos son bonificaciones para que las empresas y los contratantes se decidan a salir de la economía sumergida», explica Mikel Araguas de la asociación Pro-Inmigrantes de Córdoba. De hecho, algunas personas viven en régimen de semiesclavitud: cobrando 560 euros por trabajar 24 horas al día, cinco días y medio a la semana e internas en una casa.

Cambiar la legislación obsoleta, mejorar salarios y profesionalizar su empleo a través de cursos es la intención de esta campaña.



CÓRDOBA

pulsa para imprimir

Portada > Local
19/04/2007 | 'NI SIRVIENTA, NI CRIADA'.

Reclaman mejores condiciones laborales para el empleo del hogar

Es el sector donde hay más mujeres extranjeras de alta.

19/04/2007 ARACELI R. ARJONA



Miembros de la Asociación Pro Inmigrantes anuncian la campaña.

Foto: JUAN CARLOS MOLINA

La Asociación Pro Inmigrantes presentó ayer una campaña bajo el título *Persona empleada, ni sirvienta, ni criada* con la que pretende, además de sensibilizar a la población sobre las condiciones de trabajo de las personas que desempeñan funciones domésticas, reclamar que se convierta en una profesión. Entre otras cosas, exigen que la ley establezca un salario mínimo de 700 euros para las empleadas internas, que tengan dos pagas extras de un mes cada una, que se regulen sus días de descanso y la cotización a la Seguridad Social. Actualmente, hay 1.056 personas dadas de alta en el régimen especial de servicio doméstico, de las cuales el 93% son mujeres y casi un 50% inmigrantes, es decir, más que en ningún otro ramo. La edad media es de 35 años y la mayoría tienen un nivel de estudios secundarios. Andalucía es la cuarta comunidad autónoma española en número de personas dadas de alta en este ámbito.

Por otro lado, la asociación, que plantea esta campaña dirigida no solo a las inmigrantes sino a todas las empleadas de hogar, sugiere que este trabajo venga avalado por una formación específica, para lo cual se ofertan ya dos sesiones homologadas de 30 horas en las áreas de puericultura, geriatría, limpieza y cocina.

CÓRDOBA

www.diariocordoba.com

Un digno empleo doméstico

MÁLAGA TIENE UN 38% DE EXTRANJEROS AFILIADOS AL SECTOR

Andalucía Acoge estima que hay 28.245 empleados en la región y pide mejoras laborales y sociales

Maria Antonia Delgado
Málaga

● Celebración del 1 de mayo, mañana, día del trabajador. Se suceden las reivindicaciones de fuerzas sindicales en torno a medidas efectivas que palien los datos de siniestralidad laboral, la precariedad y temporalidad del empleo o la discriminación del trabajador por su condición social y procedencia. Todas estas carencias, y otras más, las sufre un sector, como es el del empleo doméstico, prácticamente regulado y al que están afiliados a la Seguridad Social en nuestra región unas 28.245 personas, según datos de Andalucía Acoge.

De este total, el 38% son afiliados extranjeros al Régimen Especial de Empleo Doméstico (15.913 personas), siendo la provincia de Málaga la que acapara más porcentaje: 6.046 personas, lo que supone el 38,12%.

La población inmigrante tiene unas necesidades de trabajo diferentes, representa mano de obra barata y con escasas exigencias que encuentran un *empuje* de doble lectura en las tareas del hogar.

Esto, unido a la creciente demanda de cuidadores en el ámbito familiar que tiene la sociedad por el envejecimiento poblacional, la necesidad de conciliar la vida laboral y personal y la inexistencia de una eficaz cobertura de estos servicios, permite "que se reproduzcan situaciones de discriminación en colectivos vulnerables", como explica la coordinadora de la campaña *Empujada, al servicio, al extranjero*.

de Andalucía Acoge, Alicia Fernández León. No en vano, el 93,94% de las personas que se dedican al empleo en el hogar en Andalucía pertenecen al sexo femenino.

Desde esta asociación se lucha por el reconocimiento de unos derechos fundamentales que tiene cualquier trabajador y por las mejoras de las condiciones laborales y sociales de este sector, ya que los dos textos normativos que regulan la actividad doméstica se redactaron hace décadas y están, por lo tanto, obsoletos.

Mínimos. Exigen que haya contrato escrito, nómina y prestación por desempleo

Fernández León destaca que han pedido al Gobierno central que agilice el compromiso adquirido en el Pacto de Toledo de 1995, revalidado en junio de 2006, donde se acordaba la equiparación "progresiva de todos los trabajadores de Régimen Especial con los de Régimen General". En ese proceso Andalucía Acoge, junto a otras 16 entidades, exige que se "priorice el reconocimiento de la prestación por desempleo y la inexistencia laboral temporal al cuarto día y no al 29º como ocurre actualmente".

En cuanto a la relación laboral especifica la propuesta de Andalucía Acoge recoge el reconocimiento de una serie de derechos como la existencia de contrato escrito, de pago extraordinario de un mes, de nó-



Una mujer limpia el balcón de una casa del centro de Málaga, subida a una escalera. J. GUERRERO

mina o recibo justificativo por pago, intervalo de 12 horas mínimo entre jornadas laborales y permisos retribuidos como el de lactancia. En referencia a esto último Alicia Fernández apostilla: "Es curioso que se recurra a estas mujeres para conciliar la vida familiar y ellas no puedan hacerlo".

Y es que, afirma, en la medida en que se valore este tra-

bajo se podrá dignificar, e incluso, profesionalizar. "Lo que no puede ocurrir es que a una empleada de hogar le pague el sueldo extraordinario que la tratan bien, cobrar a fin de mes o poder irse a su hora", explica.

Lo que está claro es que "en la medida que el Gobierno ayude a las familias a la contratación de estos empleados habrá más garantías" de que

se cumplen sus derechos.

Por otra parte, la coordinadora de la campaña *Empujada, al servicio, al extranjero*, se muestra esperanzada con la cobertura que va a dar a las familias la nueva Ley de Dependencia pero también confía en que existan los recursos suficientes para que no existan cuidadores de primera y de segunda.

Diferencias

Aspectos normativos laborales comunes

- Se cotiza por desempleo.
- Hay obligación de darse de alta en la Seguridad Social.
- La incapacidad laboral está reconocida y recibe prestación al cuarto día.
- Contrato válido de palabra pero a la cuarta semana es obligatorio por escrito.
- Descanso de 15 minutos computables como jornada laboral y 12 horas entre jornadas.
- Existen convenios colectivos que mejoran las condiciones laborales.
- La duración del contrato es indefinida si no se acuerda otra cosa. Hay nómina.
- Las noches se pagan.
- Hay indemnización por despido (33 días por año), por extinción de contrato.

Normativa actual del empleo doméstico

- No tienen desempleo ni alta en la Seguridad Social si no se ochan 80 horas mensuales mínimo. El empleado puede darse de alta si hace más de 72 horas al mes y tiene varios empleadores.
- Recibe prestación por enfermedad al 29º día.
- No hay descanso dentro de la jornada, reconocimiento del trabajo nocturno ni festivo, indemnización por despido, nómina...

El encuentro almeriense insta a los periodistas a apostar por la interculturalidad y evitar el sensacionalismo

'Miradas Compartidas' concluye con una llamada a los poderes públicos a no politizar la inmigración

Más de 160 expertos reunidos en Almería en 'Miradas Compartidas', encuentro interdisciplinario sobre el tratamiento a los inmigrantes en los medios de comunicación, reclamaron a los poderes públicos

L. E. ALMERÍA

Así quedó reflejado durante la jornada de clausura del encuentro, en la que se dio a conocer la Declaración de Almería sobre Migraciones y Medios Audiovisuales, cuyos contenidos serán remitidos a administraciones, autoridades reguladoras, asociaciones de profesionales de medios de comunicación y representaciones sociales.

Tras tres jornadas de debate sobre la percepción de la sociedad española sobre este fenómeno, en las que participaron expertos de la administración, la comunicación, la universidad, las migraciones y la mediación intercultural, el escrito de conclusiones elaborado hace hincapié en la necesidad de asumir que la inmigración "no es un problema", sino un fenómeno que "está cambiando la sociedad".

Tal y como queda reflejado en la Declaración, los participantes del encuentro instaron también a los poderes públicos a evitar el "dramatismo y la criminalización" cuando aborden temas relacionados con la inmigración.

En cuanto a la labor que los periodistas desarrollan con res-

ponsabilidad al abordar un fenómeno que debe "alejarse de toda instrumentalización política". Las jornadas fueron las primeras en que los inmigrantes dieron su opinión de cómo se ven reflejados en los medios.

pecto a este fenómeno, el texto recomienda "mejorar" la cobertura de la inmigración "evitando la manipulación y el sensacionalismo", al tiempo que reclama "más interculturalidad" y un alejamiento del "lenguaje discriminatorio" y del uso de imágenes de carácter racista o xenofóbico.

Finalmente, los expertos propusieron a las organizaciones profesionales de periodistas y a autoridades reguladoras el fomento de la autorregulación -algo que deberían apoyar y patrocinar las administraciones-, así como la elaboración de indicadores para la presencia de minorías en los medios de comunicación.

El encuentro fue organizado por el Consejo Audiovisual de Andalucía (CAA), el Defensor del Pueblo y la Asociación de la Prensa de Almería, que contaron con la colaboración de la Junta de Andalucía, el Ayuntamiento de la capital almeriense, la Diputación Provincial y Cajamar.

El CAA presentó además un manual dirigido a los profesionales de la información con recomendaciones sobre la inmigración y su tratamiento audiovisual.



Inauguración del encuentro 'Miradas Compartidas'.

Ian Gibson: "España debe convertirse en el puente entre Oriente y Occidente"

El encuentro 'Miradas Compartidas' arrancó con la petición por parte del hispanista Ian Gibson de que se revise la versión oficial de la historia de España para mejorar la percepción del hecho migratorio. Antes, en la mesa de prensa de presentación de las jornadas, el delegado de García Lorca y Antonio Machado abordó en la necesidad y el convencimiento de que España se convierta en el puente entre Oriente y Occidente porque, a su juicio, nuestro país es un cruce de culturas como lo demuestra su propia historia y esto debe aprovecharse para tender y crear puentes, ya que el hecho migratorio en España ha tenido una trascendencia importante. Por su parte, el alcalde de Almería, Luis Rogelio Rodríguez Comendador, instó a los periodistas a "procurar una reflexión que vaya más allá de lo efímero" y "dar más importancia al relato de los hechos que al origen de sus protagonistas".

La Fundación creará una ETT sin ánimo de lucro dirigida al colectivo

La Junta y la Fundación Persan colaborarán en la integración laboral de los inmigrantes

L. E. SEVILLA

La Junta de Andalucía y la Fundación Persan firmarán en breve un convenio de colaboración para la integración laboral del inmigrante, para lo que el delegado del Gobierno andaluz en Sevilla, Demetrio Pérez Carretero, se reunió con la presidenta y el vicepresidente de la Fundación, Concepción Yoldi y Francisco Rodríguez Martín.

El futuro trabajo en común de ambas instituciones se centrará, por un lado, en la gestión de servicios que promuevan la formación profesional, alienten la prevención de riesgos laborales, fomenten el autoempleo y creen nuevos cauces de contratación a través de empresas de trabajo temporal sin ánimo



Demetrio Pérez.

de lucro y, por otro, en la sensibilización de la opinión pública contra actitudes racistas y xenofóbicas.

La Fundación Persan organiza ciclos de formación con

garantías de contratación posterior y conferencias sobre inmigración. Además, ha llevado a cabo un plan de empresa y viabilidad para la creación de una empresa de trabajo temporal (ETT) sin ánimo de lucro destinada exclusivamente al colectivo inmigrante así como sendos programas de microcréditos y autoempleo.

Los responsables de la entidad trasladaron a Pérez la evolución del estudio de viabilidad que están llevando a cabo sobre la creación de empresas cooperativas destinadas al servicio de mantenimiento y a la agricultura ecológica, así como la creación de un portal de internet que sea un lugar de contacto para empleadores e inmigrantes.

La Feria de Turismo de América en Europa se celebrará en junio en Torremolinos

L. E. TORREMOLINOS

La II Feria de Turismo, Arte y Cultura de América Latina en Europa 'Eurocatal 2007' se celebrará del 7 al 10 de junio en el Palacio de Congresos de Torremolinos (Málaga). La Organización Mundial del Turismo (OMT) participará en el comité organizador.

En el evento participarán Argentina, Brasil, Uruguay y los 7 países centroamericanos agrupados bajo la Agencia de Promoción Turística de Centroamérica (CATA), que ya estuvieron en la primera edición de la Feria, así como Cartagena de Indias (Colombia), Perú, Ecuador, México, República Dominicana y Cuba.

Un curso forma en extranjería a abogados y técnicos

L. E. ALMERÍA

La Consejería de Gobernación organizó en Almería las jornadas 'El Derecho de Extranjería y su debate en Andalucía', con la colaboración del Colegio de Abogados de Almería y el Fondo estatal para la Acogida e Integración de los Inmigrantes.

El encuentro tuvo como objetivo analizar el marco jurídico de aplicación de las normas que inciden sobre la población inmigrante y actualizar la formación en esta materia del colectivo de abogados, miembros de ONGs y técnicos de las diferentes administraciones.

El 60% de los autónomos de Málaga es extranjero

L. E. MÁLAGA

Málaga es la primera provincia andaluza y la cuarta de España -después de Madrid, Barcelona y Valencia- en empresarios extranjeros. 6 de cada 10 de los que viven en Andalucía residen en Málaga, según el último Informe Esoca (Sociedad de Estudios Económicos de Andalucía) presentado por CajaGranada.

En Málaga hay unos 8.700 autónomos extranjeros, el 13,37% del total, casi 9 puntos por encima de la media andaluza.

Andalucía Acoge pide mejoras laborales para las empleadas domésticas

L. E. CÓRDOBA

'Empleada, ni sirvienta, ni criada' es el lema de una campaña puesta en marcha Andalucía Acoge para reivindicar mejoras laborales en el empleo doméstico. Cambiar la legislación obsoleta, mejorar salarios y profesionalizar su empleo a través de cursos es la intención de la campaña. Una de las medidas que se piden son bonificaciones para que las empresas y los contratantes se decidan a salir de la economía sumergida.

Sólo mil empleadas domésticas de Córdoba, según los datos de alta en la Seguridad Social y se calcula que no son ni la mitad de las que realmente trabajan en este sector.

GranadaDigital

- www.granadadigital.com

CAMPAÑA DE SENSIBILIZACIÓN

Andalucía Acoge exige una nueva regulación del trabajo doméstico que en la comunidad cuenta con más de 29.000 afiliadas, el 50% extranjeras, regidas por normas de 1985 y 1969

19/06/2007 - 11:27

Sandra Raya Porcel



Andalucía Acoge presentó hoy en Granada una campaña de sensibilización para revalorizar el empleo doméstico, bajo el lema, "persona empleada, ni sirvienta ni criada", iniciativa que forma parte del programa "Equal Concilia".

Así lo presentaban esta misma mañana, Herminia González Ruiz, responsable del programa socio cultural junto a la abogada de Granada Acoge, Pilar Rondón García, encargada además de realizar un estudio acerca de la situación de estas empleadas.

González Ruiz, destacó que "la campaña se está llevando a cabo en toda Andalucía, donde hay 29.154 afiliaciones, (321.631 en todo el país, 209.575 extranjeras, y se estima que el 57% de las empleadas de hogar no están afiliadas). De las que sí lo están en Andalucía, el 50% son extranjeras. La realidad de estas trabajadoras con respecto al resto es muy diferente y por ello la ley debe cambiar".

Rondón García por su parte, tras realizar un exhaustivo estudio junto a profesores de la Universidad de Málaga, sobre la situación en la que se encuentran las empleadas, concluye que la regulación de estas "no cuenta con normativas como las de cualquier otro empleado, vacaciones o pagas extras son algunas carencias que deben modificarse".

Así, lo que se solicita tras el estudio es "la equiparación de las condiciones laborales con el resto de trabajadores" alegó la abogada, quien pidió además "una nueva normativa que sustituya a la existente, un convenio colectivo, la prevención de riesgos laborales, bonificaciones a la Seguridad Social, sensibilización sobre los derechos y deberes básicos y eliminación de todas las discriminaciones, entre otras".

Y es que "el régimen laboral de estas empleadas se publicó en 1985 y el de la Seguridad Social fue en 1969, por ello es importante cambiarlo ya que cuenta con importantes carencias los despidos sin causa, o el derecho a la incapacidad laboral por enfermedad que lo tiene a los 29 días y no al 4º como cualquier otro trabajador", destacó Rondón García.

"Todas las propuestas se presentaron ante el Consejo de Ministros, el pasado 17 de abril, para que las tengan en cuenta ya que se hará una reforma en un periodo de ocho años, por lo que nosotros con estas propuestas lo que pretendemos es acelerar y agilizar el periodo", concluyó la abogada.

GRANADA DIGITAL, el diario ONLINE de Granada - e-mail: redaccion@granadadigital.com, publicidad@granadadigital.com

Granada Digital no secunda ni corrobora los artículos de opinión ni las manifestaciones expresadas en los foros de debate de este diario, y en consecuencia, no se hace responsable del contenido de los mismos.

BANTABAH
ALICIA FERNÁNDEZ OCÓN

Empleada, ni sirvienta ni criada



Cuando limpiar, cocinar, cuidar y educar se convierten en acciones invisibles, menospreciadas e infravaloradas, hace que actividades tan cotidianas y necesarias para la vida diaria pierdan incluso el principal sentido para el que fueron creadas: mantener sanas y equilibradas la vida de las personas que dependen de ellas. No hay ni una sola persona en el mundo que no necesite desarrollar en su vida alguno de estos cuatro trabajos. De hecho, dependiendo de en qué momento de su ciclo vital se encuentre, va a necesitar de ayuda externa para cubrirlos, que habrá de solicitar o contratar. Durante siglos, las familias han cubierto los cuidados que han necesitado sus integrantes, y también durante siglos han recurrido a la contratación externa de estos servicios. En un principio las contrataciones se realizaban en régimen de esclavitud o semiesclavitud para pasar posteriormente a un régimen de servidumbre. Y sólo en el siglo XVIII fue cuando, las familias que se lo podían permitir, dividieron los roles de la pareja, repartiendo el trabajo necesario para la familia. Así, la mujer trabajaba dentro de la casa, desarrollando las acciones necesarias para el mantenimiento físico y emocional de la familia y el hombre trabajaba fuera de casa, cubriendo las necesidades económicas.

Esta distribución de roles, que en su origen parte de un reparto equitativo del trabajo, pasa a convertirse a lo largo del tiempo en dos espacios antagónicos: lo valorado y lo desvalorizado, lo visible y lo oculto, lo público y lo privado, lo que produce dinero y lo que produce ahorro, riqueza y ganancias pero no se tiene en cuenta, ni en los presupuestos familiares ni por supuesto en los presupuestos de los gobiernos. Ante esta situación es de esperar que ni la valoración ni la legislación que ha regulado y regula el empleo doméstico cubra ni sea acorde con la función socioeconómica que este empleo cumple y cumple actualmente. La mayoría de los trabajos se regulan por el Estatuto de los Trabajadores y por el Régimen General de la Seguridad Social. Pero el empleo doméstico tiene una normativa laboral y de Seguridad Social especial. Fue creada hace más de 20 y 40 años y contienen graves discriminaciones: sin derecho a desempleo, la incapacidad temporal, la baja por enfermedad o veneno día, menores indemnizaciones y se permite el contrato verbal y sin registro, entre otras.

Esta realidad se hace aún más grave si atendemos a cambios socioculturales que incrementan las demandas de personas empleadas de hogar. Factores como el envejecimiento de la población, la incorporación de la mujer al mercado laboral, el incremento de personas con dependencias o mayores de 65 años -para 2050 España será el país de la UE con mayor proporción de personas mayores de 65 años y personas con dependencias- y la insuficiencia de servicios públicos de cuidados. Actualmente hay más de 300.000 personas afiliadas al régimen especial de la Seguridad Social del empleo doméstico, pero se estima, según datos de la EPA, que al menos un 60% se encuentra fuera del sistema de la Seguridad Social. Y los datos más representativos son que en España el 62% de las afiliaciones en el sector lo componen personas extranjeras -88% no comunitarias- y el 93% mujeres. Desarrollándose lo que se conoce como la transferencia de los cuidados del Sur al Norte.

Ante esta situación es necesario hacernos responsables. Y ésta será una responsabilidad compartida por parte del Estado, de las familias o personas que contratan, por las personas empleadas de hogar y por la sociedad en general. Para ello, desde Andalucía Acoge desarrollamos la campaña de sensibilización 'Empleada, ni sirvienta, ni criada', para la revalorización del empleo doméstico -Programa Igual Concilia-, cofinanciado por Fondo Social Europeo. Una iniciativa con el objetivo de mejorar las condiciones laborales del sector, promover una mayor sensibilización e información y establecer medidas y buenas prácticas para la intermediación entre la oferta y la demanda.

Para este nuevo yacimiento de empleo es necesario un cambio y éste tiene que ser inmediato. Por ello valoramos positivamente la apuesta del Gobierno de pasar la Seguridad Social del empleo doméstico al Régimen General. Pero para lograr un cambio real y justo, el Gobierno deberá modificar también la normativa laboral del sector. Y esto es diferente a la creación de empresas de inserción como también ha anunciado el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Porque estas empresas no van a evitar la contratación entre particulares, y es esta la relación laboral que hay que proteger.

Para que nuestras propuestas se conviertan en apuestas, desde Andalucía Acoge, junto a 13 entidades, en marzo de 2007 presentamos al Gobierno una nueva normativa alternativa a la actual regulación del empleo doméstico. Normativa que el Gobierno ha recibido y traspasado a las secretarías de Estado competentes para su estudio. En definitiva, Andalucía Acoge exige que se eliminen todas las discriminaciones explícitas o implícitas del empleo doméstico y del mercado laboral por razón de sexo, raza, nacionalidad o religión.

www.acoge.org

La Saca de las Yeguas llevará ante la Blanca Paloma a 1.200 equinos

La tradicional cita, que alcanza su 503 edición, tendrá lugar el 26 de junio

HUELVA.- Alrededor de 1.200 equinos que habitan en estado semisalvaje en las marismas de Doñana saldrán el próximo 26 de junio de su entorno natural para ser conducidos hasta el municipio de Almonte, en lo que se conoce como la Saca de las Yeguas, una tradición que este año celebra nada menos que su 503 edición.

En rueda de prensa, Fernando Mayorga, vicepresidente de la Asociación Andaluza de Criadores de Ganado Marisnero -cuyo número de asociados supera el medio millar-, que organiza la actividad, explicó que la previsión es que participen alrededor de 350 yegueros -ganaderos encargados de adentrarse en el Espacio Natural de Doñana en busca de las reses-, repartidos en 17 reuniones o tropas que se dirigirán a las zonas de Marismilla Nueva, Marismas de Hinojos, La Vera y las Playas del Rocio.

Las reuniones que se dirigirán a las tres últimas zonas saldrán el 25 de junio, mientras que las que vayan a Marismilla Nueva, por encontrarse más lejos, lo harán el 23 de junio.

Desde las Playas del Rocio, donde se reunirán todos la mañana del 26 de junio, se dirigirán hasta la localidad de Almonte, realizando su tradicional peregrinación por la zona de la Virgen del Rocio, uno de los momentos que despierta más expectación.

Sobre las seis de la tarde se alcanzará Almonte y será en la localidad donde al día siguiente comenzará la Feria Ganadera almonteña, en la que se llevarán a cabo las labores tradicionales como la medición de las yeguas y las tareas de tusa, que consisten en cortarles las crines y la cola; desparasitar a los animales y marcar a los nuevos potros.

Fernando Mayorga destacó el he-



Presentación ayer de la feria almonteña y de la Saca de Yeguas a.c.

cho de que este año se cuente ya con el reconocimiento de la yegua marisnera por parte del Comité Nacional de Razas.

Más información en...

Por su parte, Antonio García Rebollo, concejal de Agricultura del Ayuntamiento de Almonte, destacó que la Saca de las Yeguas y la Feria Ganadera van a estar «muy vinculadas que nunca», ya que ésta se dedica a los vínculos culturales entre Almonte y América a través de los equinos.

Según explicó, se ha demostrado que las tradiciones, tendencias y modos de trabajar el ganado en el continente americano procede de esta zona de la marisma de Doñana y que los primeros caballos que lle-

garon allí eran también de este gar.

Desde hace siglos, los ganaderos de Almonte -los yegueros- salían finales del mes de junio a la marisma, dentro del Parque Nacional de Doñana, y agrupaban las yeguas potros que durante todo el año pían allí, concentrándolos en las puyas rocienses. Se trata de un espectáculo único, una tradición que se regularizó en 1504 con una ordenanza del duque de Medina Sidón en la que se citaba la figura del 'guerozo del concejo y estableció que el ganado se sacase de los prados acotados al efecto por la festividad de San Juan, el 24 de junio, legando de esta forma una prict ancestral de los habitantes de la zona.



LA EXPLOSIÓN ROCIERA DEL SIGLO XX. El salón de actos del campus de La Merced de la Universidad de Huelva acogió ayer la presentación del libro del almonteño Santiago Padilla Rocio. La explosión de la gran vocación del Sur en el siglo XX, una tradicional romería que, como destaca la editorial de la publicación, Almuzara, pasado de reunir a 30.000 personas en 1953 a un millón en 1980. En la imagen, Padilla acompañado en la presentación de representantes de la editorial, de la catedral de Huelva, la UHU y la Hermandad Matriz de Almonte.

MÁLAGA

Málaga es la provincia andaluza con más inmigrantes en el servicio doméstico

Andalucía Acoge reivindica medidas para equiparar su situación laboral con la del resto de sectores y evitar su discriminación

26.06.07 - G. MARTÍNEZ

La asociación Andalucía Acoge, en colaboración con sindicatos como Comisiones Obreras y organizaciones sociales como Secretariado Gitano o Cáritas, ha puesto en marcha una campaña para exigir la equiparación laboral de las personas que trabajan en el servicio doméstico con el resto de sectores productivos.

Bajo el lema 'Empleada; ni sirvienta ni criada', la organización no gubernamental pretende sensibilizar a la población y a los poderes públicos de la necesidad de dignificar el trabajo desarrollado por estas personas, con medidas tendentes a modificar y actualizar las dos normativas que regulan el sector y que datan de 1985.

En estos momentos, en la provincia de Málaga más de 6.060 personas están dadas de alta en la Seguridad Social dentro del servicio doméstico, y de ellas, el 70% son inmigrantes, según los datos facilitados ayer por la presidenta de Málaga Acoge, Elena Muñoz. Además, del total, el 91% son mujeres. Con estos datos, Málaga se sitúa a la cabeza de Andalucía en número de personas contratadas en el servicio doméstico, seguida muy de lejos por Sevilla.

Regulación

Al contrario de lo que ocurre en el resto de sectores, la regulación del servicio doméstico queda fijada en un real decreto del 85 y a través de un régimen especial de la Seguridad Social. Así, aunque vienen a pagar a este organismo cuotas mensuales de unos 140 euros, no cotizan por desempleo; la prestación por enfermedad común empiezan a percibirla a partir del día 29 y no al cuarto día, como el resto de trabajadores contratados; tampoco están reguladas por convenio colectivo alguno; no tienen derecho a indemnización por extinción de contrato, ni reciben nóminas, ni pueden acceder al permiso de lactancia, entre otras cosas. Además, la mayoría ni siquiera cuenta con un contrato por escrito, por lo que sus condiciones se acuerdan de forma verbal, un hecho que les hace muy difícil acudir a los tribunales en caso de incumplimiento del mismo. A esto se añade el hecho de que pueden ser despedidas sin necesidad de argumentación alguna.

Según Nourdin Alghouch, responsable de empleo de Málaga Acoge, el sueldo que suelen percibir las inmigrantes empleadas en el servicio doméstico y en régimen interno oscila entre los 600 y los 750 euros, y en muchos casos, además de jornadas laborales excesivas no disponen de vacaciones.

2 MARTES 26 DE JUNIO DE 2007

20 MALAGA

MUNICIPIOS

El inspector de la Policía queda libre → Fue detenido por una supuesta explotación sexual de mujeres en febrero junto a seis policías. El juez cree que lleva suficiente tiempo en prisión preventiva.

ESTEPONA

El tren llegará → El tren litoral parará en Estepona, a pesar de la confusión inicial en los proyectos, dijo ayer la Junta. Este año empezará a rodarse el proyecto. Las primeras obras se iniciarán en 2008.

TODA LA INFORMACIÓN DE TU CIUDAD ACTUALIZADA, EL TIEMPO, EL CALLEJERO, LA CARTELERÍA, el estado del tráfico... Todo a un clic.

ENTRA EN...

20minutos.es/malaga

VÉLEZ-MÁLAGA

Dos jóvenes, detenidos por atraco → De 17 y 19 años. El domingo, supuestamente atracaron con violencia a una joven en Torre del Mar. Fueron detenidos con una navaja manchada de sangre.

MIJAS

Niegan irregularidades en el suelo de unas VPO → El Consistorio afirma que no hay irregularidades en las casas construidas, supuestamente, sobre una vía pecuaria sin cambiar el uso ganadero de ese suelo.

Siete de cada 10 empleados del hogar son inmigrantes

Somos la provincia andaluza con más trabajadores en el servicio doméstico, pero el 60% de ellos lo hacen ilegalmente y sin ninguna cobertura social

MARIELYS RAMÍREZ
20 MINUTOS

La chacha, la niña, la criada, la sirvienta, la muchacha, la chicha... Así se las llama, pero ¿qué es una sirvienta? ¿Un verdadero nombre pese a que son ellas quienes limpian, planchan, cuidan de sus hijos o su padre enfermo? Unas se llaman Larisa, Ileana, Nilda, Dorcas, Rebecca, María, Izabella y otros, Norberto, Nelson... Y así hasta completar las 6.066 personas empleadas legalmente en Málaga, donde el 70% ya son inmigrantes.

Gracias a ellas, muchas familias trabajan en la calle, pero ni se las toma en cuenta a la hora de llamarlas, según reclama ayer la ONG Málaga Acoge, que ha comenzado una campaña para que se las reconozca como empleadas «ni sirvienta, ni criada», algo que padecen también las españolas. Pero este hecho de atención no es sólo una cuestión de nombre. En marzo, 16 colectivos pidieron al Gobierno central cambios en la ley para equiparar sus condiciones al resto de trabajadores y que el beneficio de unos, dicen, no puede ser a costa de la precariedad de otros.

Y precariedad porque, por

Rafael Banda CAMARERO DE PISOS

«Los hoteles me cierran la puerta por ser hombre»

La discriminación por sexo no sólo se da en las mujeres. Rafael Banda, camarero de piso, se enfrenta «a comentarios sarcásticos» cada vez que acude a un hotel para solicitar un empleo.

¿Cuál es su oficio? Soy camarero de piso, el que ordena y limpia las habitaciones de los hoteles y los salones, que ayuda en la lavandería, el que pasa la aspiradora...



BIO Es onubense y tiene 32 años. Afirma que «los empresarios parece que prefieren a las mujeres».

Un trabajo de mujeres... Eso es lo que piensan en los hoteles donde voy. Me he recorrido al menos 30 y sólo en dos me han permitido ver a la gobernanta. Los recepcionistas se ríen, me dicen que es un empleo de mujeres y hacen comentarios sarcásticos. Simplemente, no encuentro trabajo porque soy hombre. ¿Cómo eligió este oficio? Era camarero de un bar, me quedé en paro y me apunté a un curso público. Hice más prácticas en un hotel en Huelva y tengo una carta de recomendación. Me gusta el oficio y decidí venir porque aquí hay más turismo. A. H.

700 euros al mes y 24 horas al día

Desde Málaga Acoge aseguran que a las inmigrantes no se les paga peor en el servicio doméstico que a las españolas; pero sí se abusa más de ellas, sobre todo de las recién llegadas. La mayoría trabajan como internas (los 365 días del año) en el hogar y cobran entre 650 y 700 € al mes. Son latinoamericanas, principalmente de Ecuador. Tienen 35 años y estudios secundarios.

ejemplo, pagan todos los meses unos 140 euros de Seguridad Social y sólo tienen derecho a un beneficio: si enferman, pueden cobrar la prestación desde el día 29. Uno del Régimen General, al cuar-

to día, explicó la presidenta de Málaga Acoge, Elena Muñoz. Se calcula que la mayoría se pagan la cuota para lograr sus papeles.

Amén así, esta desigualdad que sufre el sector no es com-

parable con la de quien está sin ningún tipo de contrato. La ONG cree que el 60% de los que trabajan en el servicio doméstico no están dados de alta ni tienen derecho a ninguna prestación. Unas 10.000 personas, frente a los 6.066 afiliados en el Régimen Especial de Empleo Doméstico. De Andalucía, Málaga es la provincia con más extranjeros inscritos. El 89% son mujeres; sólo 654, varones. Pero ellos representan casi la mitad de los que se dedican al hogar en la región.

Muere un obrero en la edificación de un colegio

Los sindicatos denuncian la falta de seguridad de la obra en la que en la tarde de ayer falleció un trabajador y otros tres resultaron heridos.

El accidente ocurrió sobre las 16.40 h, en la construcción de un nuevo colegio en la Colonia de Santa Inés. Las vigas y forjados de la obra se desplomaron sobre cuatro de los trabajadores. Uno de ellos resultó atrapado y falleció en el acto, aplastado por una estructura de 100 m³, según precisó Salvador Rojas, secretario de Construcción de CC.OO.

Por su parte, los tres heridos fueron trasladados al Hospital Clínico Universitario con heridas de diversa consideración, aunque dos de ellos no revestían gravedad.

Hasta pasadas las 20.00 h, tres horas después, los bomberos no pudieron rescatar el cuerpo del trabajador sepultado.

«Son unas obras totalmente inseguras. Las vigas están sujetas con tablillas y puntales, sin apoyar bien. Es indignante que unos se laceren a costa de la vida de otros. Vamos a exigir responsabilidad», señaló Rojas. E. IORRIBA



Una grúa retiraba ayer escombros tras el derrumbe en el colegio. A. C.

20 SEGUNDOS

Un juez dice que quitar las libretas a Roca en la cárcel no es delito

La confiscación de cinco libretas en octubre de 2006 al supuesto cerebro de la trama de corrupción marbellí, el ex asesor de Urbanismo Juan Antonio Roca, forma parte de las medidas de prevención que puede tomar la dirección de una prisión de acuerdo a la ley, según un juzgado. La retirada fue impulsada por la Subdirección de Seguridad de la Prisión Provincial. El juzgado ha archivado la causa y la defensa de Roca la ha recurrido por indefensión, ya que asegura que se desconoce el contenido de los cuadernos. Por otra parte, el Gobierno andaluz aprobará hoy devolver las competencias urbanísticas a Marbella.



El Metro, ya en Los Guindos

Una semana después de lo previsto, Metro Málaga corrió ayer la avenida de Velázquez, entre Frigiliana y Los Guindos. No se podrá circular durante un año, aunque se mantendrán dos carriles para residentes y servicio público. En la imagen, obras entre Frigiliana y La Paloma. FOTO: A. C.

Anuncian viajes que ya no tienen plazas

La asociación de consumidores Facua ha denunciado a 30 aerolíneas y agencias de viajes por ofertar vacaciones a precios bajos cuyas plazas estaban agotadas, por lo que el importe real es mayor del publicado.

En prisión tras un atraco con pistola

Dos personas han ingresado en la cárcel por atraco presuntamente, con una pequeña pistola y un cuchillo, una heladería del barrio de El Torcal. Robaron 250 euros y dispararon para intimidar.

Pocos guardias 24 h en quemados

El Defensor del Paciente presentó ayer ante la Fiscalía de Málaga una denuncia ante la ausencia de guardias presenciales las 24 horas en la unidad

de quemados del Carlos Haya. Piden que se exijan responsabilidades.

Llegó ebrio, rompió cosas y los echó

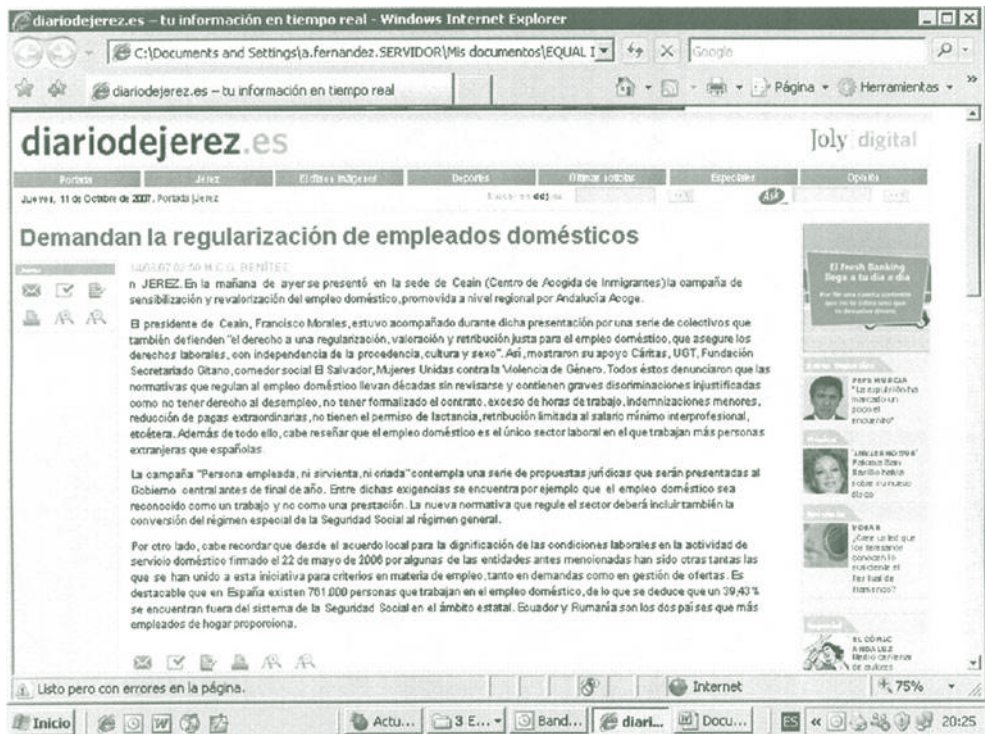
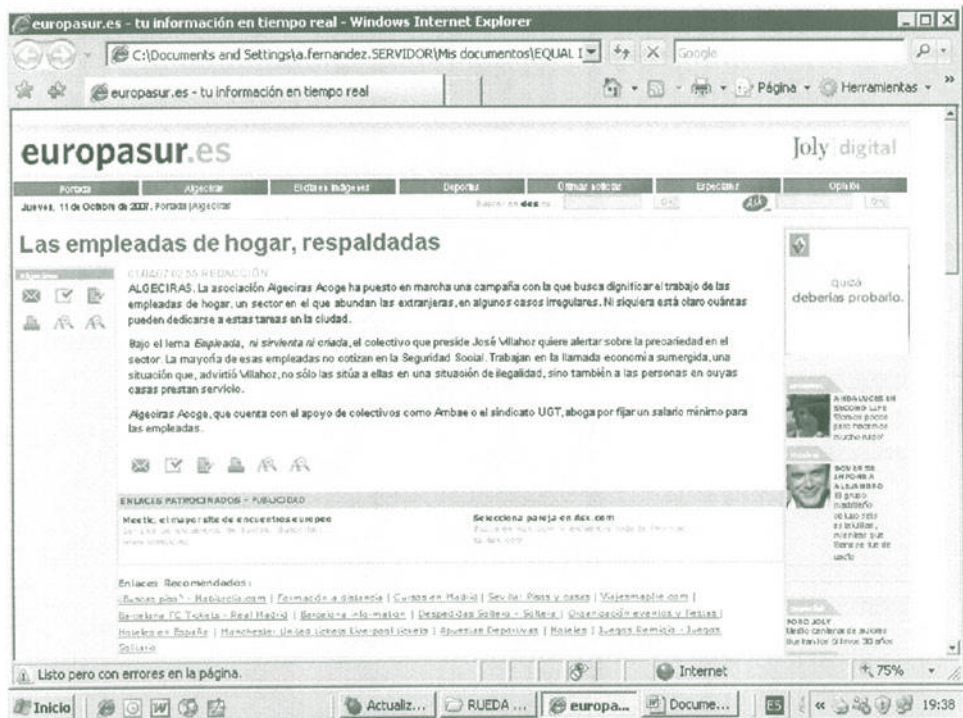
La Policía de Estepona detuvo este fin de semana a un hombre de 37 años por un presunto delito de violencia de género. Llegó ebrio a casa, rompió cosas y echó de casa a su mujer con su hijo en brazos.

Cinco pasos a nivel

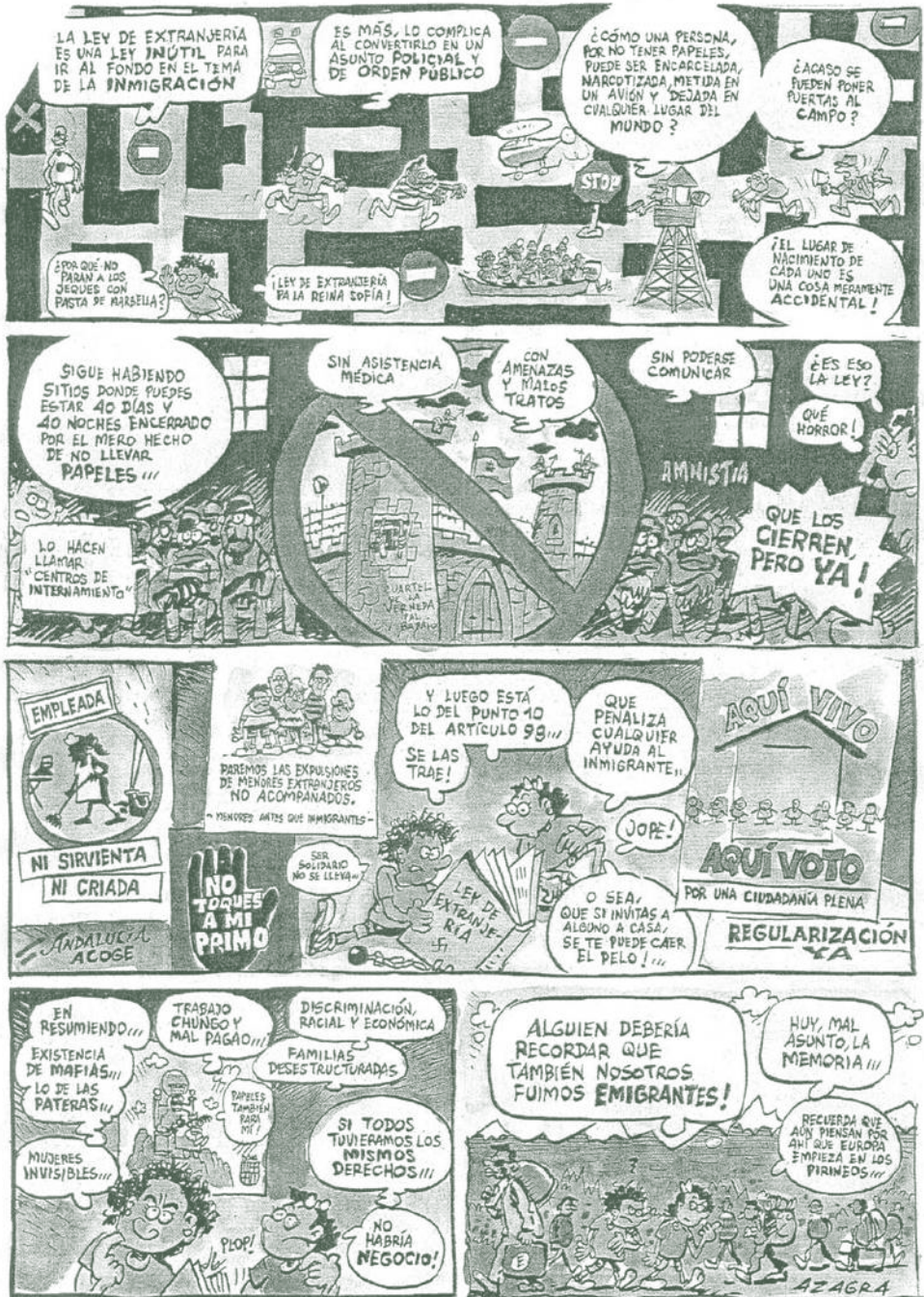
El Ministerio de Fomento sacó ayer a concurso la supresión de cinco pasos a nivel en la línea Córdoba-Málaga, entre Córdoba, Montilla y Cádiz.

2,5 t de hachís en un velero desde Málaga

Cinco personas fueron detenidas en Girona (Cataluña) por transportar desde Málaga en un velero 2,5 toneladas de hachís por su venta.



EL JUEVES, Nº 1585, del 10 al 16 de OCTUBRE de 2007



Andalucía Acoge: estructura, objetivos y funciones

La Federación **Andalucía Acoge** nace formalmente en el año 1991 con la unión de las cuatro asociaciones fundadoras: Sevilla Acoge, Granada Acoge, Almería Acoge y Málaga Acoge; para dar una respuesta eficaz y global al incipiente fenómeno de la inmigración. Se constituye como una entidad sin ánimo de lucro, apolítica y aconfesional, que desarrolla su trabajo con personas inmigrantes extranjeras.

Andalucía Acoge intenta llevar a la práctica, de manera organizada y consciente, el ideal de solidaridad y de justicia universal. Detrás de este valor de la solidaridad está, una concepción del hombre y la mujer y de la sociedad que ponen primer lugar la dignidad de la persona. Esto supone, tener en cuenta el medio y la cultura de la que procedemos, pero sin olvidar la individualidad y singularidad de cada persona.

En la actualidad, forman **Andalucía Acoge** nueve asociaciones federadas y una oficina de gestión común (Secretaría Técnica), presentes en Andalucía y Melilla. La implantación territorial de cada Asociación es la siguiente:

- **Algeciras Acoge**, con centro en Algeciras y La Línea de la Concepción (Cádiz).
- **APIC-Andalucía Acoge** (Asociación pro-inmigrantes de Córdoba), con centro en Córdoba.
- **CE.A.IN** (Centro de Acogida a Inmigrantes), con centros en Jerez de la Frontera y Cádiz.
- **Granada Acoge**, con centro en Granada.
- **Huelva Acoge**, con centro en Lepe, Moguer y Huelva capital.
- **Jaén Acoge**, con centro en Jaén.
- **Málaga Acoge**, con centro en Fuengirola, Torre del Mar y Málaga Capital.
- **Melilla Acoge**, con centro en Melilla.
- **Motril Acoge**, con centro en Motril (Granada).
- **Andalucía Acoge en Almería**, con centro en Almería.
- **Andalucía Acoge (Secretaría Técnica)**, con sede en Sevilla.

El **Objetivo General** de Andalucía Acoge es:

Favorecer la integración de personas migradas en la sociedad de acogida y la promoción de la interculturalidad, entendida ésta como la relación positiva de comunicación entre diversas culturas que coexisten en un mismo marco geográfico.

Como **objetivos específicos** contiene:

- La defensa de los derechos laborales, sociales y de cualquier índole de las personas inmigrantes.
- Informar, orientar y asesorar para posibilitar a las personas migradas su inserción, o en su caso, reinserción en nuestras sociedades.
- Facilitar a dichas personas el acceso a los servicios y recursos sociales, jurídicos, sanitarios, de vivienda, educativos, culturales, de ocio, etc.
- Promover asociaciones de inmigrantes para que ellos y ellas mismos/as lleguen a asumir el protagonismos de su acción.
- Dar a conocer a la opinión pública la situación de personas inmigrantes a través de medios de difusión, generando así cauces de solidaridad.
- Promover la coordinación y colaboración de los distintos organismos y asociaciones que se interesen por esta realidad.
- Representar a todas las Asociaciones componentes de la Federación en actuaciones autonómicas, estatales y europeas e información a éstas de todas las cuestiones de común interés.
- Realizar actuaciones a escala autonómica y nacional, aprobadas por la Asamblea General de la Federación, así como la representación y gestión ante las Administraciones Públicas de las posibles soluciones a las necesidades de los/as inmigrantes extranjeros en España.

Las **funciones** de Andalucía Acoge son:

- La coordinación entre las distintas asociaciones para optimizar todas las acciones.
- La representación común a niveles autonómicos, nacionales e internacionales.
- La búsqueda de recursos económicos para la financiación de acciones y proyectos.
- La formación del voluntariado, de mediadores/as interculturales, de formadores/as y de educadores/as.

La participación es la pieza fundamental de la estructura de la federación. Ésta garantiza a través de unos órganos de decisión democráticos, en los que están representados todas las asociaciones que componen la organización. Con este organigrama, se hace posible que todas las personas que componen Andalucía Acoge tengan voz y voto, directamente o a través de representantes, en todos los niveles de decisión.

Andalucía Acoge es una de las instituciones pioneras en el trabajo con inmigrantes en el estado español. Desde el inicio, todas las acciones se han centrado en el trabajo directo con los colectivos de inmigrantes.

En los últimos tiempos, la entidad ha experimentado un crecimiento considerable, tanto en número de personas que trabajaban y colaboran, como el volumen de las acciones y proyectos implementados. Esto ha contribuido a dar una acción de carácter integral, dando respuesta al amplio abanico de necesidades, retos y potencialidades que plantea la inmigración.

Las **principales acciones** que desarrolla **Andalucía Acoge** son:

- Servicio de Acogida
- Apoyo al alojamiento
- Servicio Jurídico
- Promoción de la salud
- Atención a personas inmigrantes privadas de libertad
- Atención a menores
- Promoción cultural y educativa de menores y jóvenes inmigrantes
- Promoción sociolaboral
- Promoción cultural de adultos inmigrantes
- Formación interna y externa
- Sensibilización
- Educación y Convivencia Intercultural
- Mediación Social Intercultural
- Género
- Cooperación al desarrollo y codesarrollo

mejora
raly
justa
las
onas
eadas



www.acoge.org
acoge@acoge.org

Federada en:



Proyecto _____ Cofinanciado por _____



Unión Europea
FONDO SOCIAL EUROPEO



Servicio Andaluz de Empleo
CONSEJERÍA DE EMPLEO