



Proyecto 22-1-ID 22

NO ESTAMOS TODAS

POLICY BRIEF

Hacia la transformación del modelo de gestión de los cuidados desde la perspectiva de los derechos de las trabajadoras de hogar y los cuidados de origen migrante

Elabora:



UAB Universitat Autònoma de Barcelona



UNIVERSIDAD DE GRANADA



UNIVERSITAT DE BARCELONA

Financia:



Instituto de las MUJERES



Proyecto 22-1-ID 22

Estudio de las implicaciones de la irregularidad en las empleadas domesticas internas y en las transfronterizas y propuestas de intervención desde un enfoque de derechos.

Organizaciones participantes:

Asociació Amb Cura

Asociación Colectivo Abya-Yala

CCOO

Cooperativa La Comala

Espai Eamiss

Mujeres Unidas Entre Tierras

SEDOAC

Territorio Doméstico

Elabora:



UAB Universitat Autònoma de Barcelona



UNIVERSIDAD DE GRANADA

UNIVERSITAT DE BARCELONA

Financia:



ÍNDICE

01

INTRODUCCIÓN

p. 1

Contextualización histórica y social en la que se enmarca el proyecto.

02

EL CONTEXTO NORMATIVO

p. 4

Revisión de las principales normativas vigentes que regulan el sector.

03

RECOMENDACIONES

p. 5

Recomendaciones en torno a la regulación de las condiciones de trabajo y seguridad social, el marco regulatorio de la normativa de extranjería y sobre la transformación integral del modelo de gestión del cuidado.

01 INTRODUCCIÓN

Si bien la pandemia ha evidenciado más que nunca la esencialidad de los trabajos de cuidado para garantizar la sostenibilidad de la vida, así como del sistema económico y social, el régimen de cuidados en España se caracteriza por una serie de rasgos que refuerzan el nexo sistémico entre cuidados, desigualdad y precariedad (Pérez-Orozco, 2006). Además, constituye un claro exponente de lo que se ha denominado 'deuda de cuidados' o 'deuda patriarcal' hacia las mujeres (Carrasco et al., 2014).

POR UNA PARTE

Existe una organización social del cuidado que no favorece la corresponsabilidad social. El escaso desarrollo histórico de las políticas públicas en relación con el cuidado (insuficiente desarrollo de las prestaciones y servicios públicos), ha propiciado una despolitización del cuidado y la consiguiente **“naturalización” de las familias** (eufemismo de mujeres) y **un mercado desregulado** que no garantiza buenas condiciones laborales, como principales responsables de su provisión.

POR OTRA PARTE

Si bien surge en el año 2006 la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia (Ley 39/2006 del 14 de diciembre), esta normativa prima el apoyo económico a personas cuidadoras no profesionales en el entorno familiar en detrimento de la garantía de acceso a servicios de cuidado de calidad.

Este modelo supone un reconocimiento económico de la solidaridad familiar y un “fomento” de la economía sumergida cuando se externaliza el cuidado hacia el mercado de trabajo (servicio del hogar y los cuidados).



EL REGIMEN DE CUIDADO EN ESPAÑA

● El cuidado se mercantiliza

En la medida en que el cuidado se mercantiliza, el acceso a este **depende de la capacidad económica de las personas**, de modo que la organización social del cuidado profundiza diversas dimensiones de la desigualdad y resulta también en un espacio de vulneración de derechos (máxime para el caso de las trabajadoras de origen migrante en situación administrativa irregular). Se entrecruzan desigualdades de género y socioeconómicas, así como cuestiones de migración y racialidad.

● Reproducción de la informalidad

Numerosas investigaciones destacan la amplia presencia de trabajo informal y de la economía sumergida en el sector de cuidados. El **reducido coste asociado a la contratación de mujeres migrantes en el empleo informal** actúa como un incentivo tanto para el Estado como para los particulares que requieren servicios de cuidado, al evitar el aumento de los gastos y conservar la flexibilidad que proporciona el acceso a esta mano de obra femenina.

En la medida en que se favorece que **las personas receptoras de los cuidados sean las que contratan a la persona** que los presta (servicio del hogar y los cuidados), se potencia la precarización e informalización de las relaciones laborales, lo que afecta a la fuerza de trabajo más vulnerable y con menor poder social de negociación. Por lo que, si bien el servicio del hogar y los cuidados sirve para hacer frente a las carencias de un Estado de bienestar, constituye una “falsa solución”, que favorece la inequidad.



Camino hacia la equiparación de los derechos laborales

Gracias a las reivindicaciones históricas de las organizaciones de empleadas de hogar, que han denunciado la situación de desigualdad y de discriminación del colectivo, España ha avanzado efectivamente en los últimos años en la formulación, reforma y aprobación de normas, especialmente reales decretos y reales decretos-ley, que contribuyeron a equiparar los derechos laborales de este colectivo al del resto de los trabajadores asalariados y favorecieron la incorporación al mercado laboral de las personas extranjeras.

Las exigencias de la ratificación del **Convenio 189 de la OIT¹** y de la **Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 24 de febrero de 2022²**, han provocado la aprobación del **Real Decreto-ley 16/2022³** que supone una contribución muy relevante en la equiparación de derechos de las trabajadoras de hogar y del resto de trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena.

Sin embargo...

A

El Sistema Especial para Empleados de Hogar en España sigue siendo discriminatorio en algunos aspectos y convive con la economía informal en el sector.

B

Persiste la “violencia estatal” ejercida desde la política migratoria. A tenor de la elevada demanda de empleo que existe en el sector de los cuidados, la insuficiencia de las vías de entrada legales garantiza la disponibilidad de mujeres migrantes en situación irregular para desempeñar estas tareas, con independencia de cuál sea su nivel de cualificación.

02 CONTEXTO NORMATIVO

ÚLTIMOS AVANCES:

A La “discriminación” que supone el Sistema Especial para Empleados de Hogar en España



Real Decreto 1620/2011⁴

Creación del Sistema Especial de Empleados de Hogar dentro del Régimen General limitación de prestaciones en especie.

La retribución dineraria nunca podría ser inferior al salario mínimo interprofesional.



Real Decreto-Ley 29/2012⁵

Recuperación de la posibilidad de que la trabajadora asuma las obligaciones de Seguridad Social en determinados casos.

Supresión de la base única de cotización y la creación de tramos con una base máxima común.



Real Decreto-ley 16/2022

Derecho a la prestación por desempleo de las trabajadoras de hogar. Cobertura de la garantía salarial a través del FOGASA. Eliminación de la figura del desistimiento como forma de extinción. Incorporación de la normativa de prevención de riesgos laborales.



Sentencia del Tribunal de Justicia (2022)

Aborda la igualdad de trato en la seguridad social. Garantiza la igualdad de oportunidades y tratamiento entre hombres y mujeres en cuestiones de empleo y ocupación

B La “violencia estatal” ejercida por la política migratoria



Real Decreto 629/2022⁶

Facilitación de las autorizaciones de residencia por cuenta propia. Creación del arraigo por formación (difícilmente aplicable a trabajadoras de hogar).

03 RECOMENDACIONES

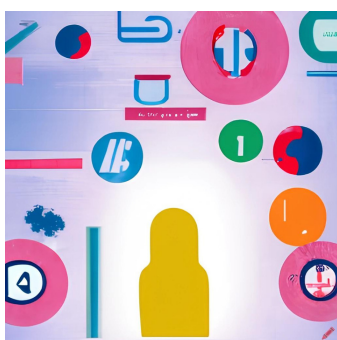
Se desarrollan recomendaciones en tres ámbitos:



Regulación de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social



Marco regulatorio de la normativa de extranjería y su afectación a la situación del servicio doméstico



Transformación integral del modelo de gestión del cuidado



RECOMENDACIONES

En torno a la regulación de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social

Real Decreto-ley 16/2022. La cotización por desempleo al Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) y por la contingencia por desempleo no permite aplicar la retroactividad del derecho a desempleo (1/10/2022). Habría que buscar la forma para que **las mujeres que han cotizado con anterioridad puedan acceder a la prestación desde la fecha 1/10/2022**

Real Decreto-ley 16/2022. Un tema pendiente es la protección de la seguridad y la salud en el trabajo de las personas trabajadoras en el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. **Avanzar en la elaboración de una propuesta de reforma del Real Decreto 1299/2006**, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro, a efectos de integrar en el mismo la perspectiva de género y las enfermedades laborales (que no comunes) propias de esta actividad laboral (por ejemplo, túnel carpiano, rizartrrosis, lumbares, contaminación química y patologías mentales como depresiones y trastornos de ansiedad).

Avanzar en el reconocimiento de los derechos colectivos para el trabajo del hogar y los cuidados remunerados (asociaciones, sindicatos, etc.). El ejercicio de derechos colectivos es escaso, no porque el ordenamiento jurídico lo prohíba, sino porque las dificultades para su ejercicio no han sido resueltas por las distintas normas reglamentarias. Las trabajadoras carecen de mecanismos de negociación colectiva y, aunque puedan afiliarse sindicalmente, la labor de los sindicatos en su protección está notoriamente mermada.

La relación laboral especial (el hecho de que la actividad se preste en el hogar familiar, un lugar diferenciado notoriamente de los entornos de actividad productiva) constituye un verdadero reto para **combatir la economía sumergida y promover la actuación inspectora** (Lenzi 2018).

Enfoque disuasorio

Desde instancias internacionales se ha señalado que un sistema eficaz de inspección de trabajo que cuente con la autoridad de acceso libre y sin previo aviso a los lugares de trabajo sería fundamental para **garantizar el derecho a unas condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias**. Otra alternativa es exigir a las personas empleadoras que propongan lugares de encuentro alternativos para la inspección (ejemplo de Irlanda).

Enfoque capacitador

Consiste en potenciar la adopción de medidas para estimular el cumplimiento de la normativa laboral y facilitar la formalización del trabajo del hogar y los cuidados:

Actividades de difusión de información y concienciación acerca de la importancia de las normas y su cumplimiento

Promover medidas para la reducción de costes (bonificaciones para la persona empleadora) con el fin de fomentar la contratación formal

Avanzar hacia la simplificación de los procedimientos y la disminución de trámites burocráticos en la contratación formal.

Las plataformas de cuidados, si bien no están bajo el foco mediático (a diferencia de lo que ocurre con las plataformas digitales de servicios de transporte, por ejemplo) abarcan una parte cada vez más importante del sector de los cuidados y tienen implicaciones significativas para los trabajadores que realizan los servicios de atención domiciliar que deberían abordarse (Trojansky 2020).

Impulsar la regulación de las plataformas, sobre todo en cuanto al desarrollo de las habilidades y cualificaciones, para evitar que favorezcan la desprofesionalización y la economía informal.

Existen dos tipos de plataformas digitales, con problemáticas específicas:



Modelo bajo demanda

Se especializan sobre todo en las necesidades de cuidados **puntuales y a corto plazo**. En este caso, la plataforma se lleva una parte de la tarifa por hora que perciben las cuidadoras (¿Hacia la “uberización” de los cuidados?) (Trojansky 2020) Habría que regular quién contrata a la trabajadora para evitar que se conviertan en “falsas autónomas”.



Plataformas especializadas en los cuidados a largo plazo

Operan de manera similar a las agencias privadas de colocación tradicional. Se encargan de **seleccionar a las trabajadoras y ofrecen un servicio de apoyo** de manera continua durante todo el servicio. Algunas realizan también la contratación de la trabajadora en nombre de la familia bajo el Sistema Especial de la Seguridad Social.

Su crecimiento como sector lucrativo y el consiguiente deterioro de las condiciones laborales de las trabajadoras dependerá del alcance de los servicios estructurados que ofrezca el sector público.

Que las plataformas tengan la obligación de proporcionar un medio por el cual las trabajadoras puedan conectar entre sí, así como un procedimiento de resolución de conflictos, para que cuando surja un problema entre el cliente y el trabajador no termine automáticamente en una mala calificación.

RECOMENDACIONES

03

En torno al marco regulatorio de la normativa de extranjería y su afectación a la situación del servicio doméstico



Cabe abordar las dificultades de empadronamiento que experimentan muchas trabajadoras domésticas extranjeras (sobre todo cuando trabajan bajo la modalidad de internas). A tal efecto, cabría **explorar fórmulas alternativas para el empadronamiento**, (como puede ser el caso del empadronamiento sin domicilio fijo).



La **flexibilización de la figura del arraigo social** (en cuanto al tipo de oferta laboral exigible y a su duración), aunque proporciona muchas más facilidades, sigue exigiendo 3 años de residencia continuada. Ello supone que las mujeres migrantes en situación irregular estén condenadas a la economía informal, relegadas a nichos laborales feminizados como el servicio del hogar y los cuidados, durante un mínimo de 3 años. Habría que plantearse requerir menos tiempo de residencia irregular para poder solicitar la regularización.



Las **ventajas que incorpora la nueva figura del “arraigo para la formación”** (que exige comprometerse a realizar una formación reglada para el empleo o a obtener un certificado de profesionalidad, o una formación conducente a la obtención de la certificación de aptitud técnica o habilitación profesional necesaria para el ejercicio de una ocupación específica o una promovida por los Servicios Públicos de Empleo y orientada al desempeño de ocupaciones incluidas en el Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura, o bien, en el ámbito de la formación permanente de las universidades) excluyen a muchas trabajadoras migrantes que no tienen ni tiempo ni recursos económicos para acceder a este tipo de formación reglada. Habría que flexibilizar los requisitos.



RECOMENDACIONES

En torno a la transformación integral del modelo de gestión del cuidado

Es imprescindible avanzar hacia la **implementación de políticas públicas que posicionen al cuidado como una prioridad y fomenten su democratización**. Esto requiere adoptar una perspectiva feminista capaz de abordar las múltiples tensiones, contradicciones y desigualdades inherentes a la organización actual del cuidado, tal como señalan Ezquerria y Mansilla (2018). Asimismo, es necesario reconocer que las dinámicas de cuidado se despliegan en un entramado de relaciones diversas, que incluyen distintos grados de participación y vínculos de parentesco, amistad, comunitarios o laborales, y que involucran a actores como la familia, la comunidad, las personas que prestan cuidados mediante relaciones laborales, y entidades tanto públicas como privadas

Son necesarios **sistemas integrales de cuidado**, en el sentido de potenciar políticas de cuidado encaminadas a lograr una nueva organización social y económica del trabajo destinado a garantizar el bienestar físico y emocional cotidiano de las personas con algún nivel de dependencia.

Iniciativas como la del “**Espacio Barcelona Cuida**” pueden contribuir a la transformación integral del modelo de gestión del cuidado.

El “Espacio Barcelona Cuida” nace en Barcelona con el objetivo de ser un equipamiento de referencia para el apoyo a toda la ciudadanía en el ámbito del cuidado, tanto para quienes lo reciben como para las personas cuidadoras.

El centro se propone convertirse en:

- Punto de información sobre los recursos y servicios existentes en la ciudad.
- Espacio de trabajo en red entre personas, profesionales y entidades.
- Centro de difusión y sensibilización sobre cuidados.
- Punto de encuentro y relación de todas las personas protagonistas del cuidado

RECOMENDACIONES



Promover la **dignificación del trabajo del hogar y los cuidados**.



Avanzar hacia la **valorización social y simbólica del cuidado**.



Socializar el cuidado hacia el ámbito comunitario, las administraciones públicas y el sector privado (p.e. Experiencia Barcelona Cuida).



Favorecer el **empoderamiento de las personas que prestan cuidados** en base a distintos niveles: individual, relacional (p.e. a través de iniciativas como el Centro de empoderamiento de trabajadoras del hogar y cuidados - CETHYC-, en Madrid) y colectivo (espacios de acción sindical).



Garantizar que el **acceso al cuidado** no se produzca a costa de los derechos de otras personas, en base a divisiones de género, étnico-raciales, socioeconómicas y de estatus legal (extranjería).



Aplicar el **uso estandarizado** tanto a nivel institucional como social de los términos **“trabajo del hogar y los cuidados”** y trabajadora de(l) hogar y los cuidados” en lugar de los términos “servicio doméstico” y “trabajadora doméstica” respectivamente.

REFERENCIAS

Carrasco, C., Díaz, C., Marco, I., Ortiz, R. & Sánchez, M. (2014). Expolio y servidumbre: apuntes sobre la llamada deuda de cuidados. *Revista de Economía Crítica*, 18, 48-59. Disponible en: <https://revistaeconomiacritica.org/index.php/rec/article/view/266/250>

Ezquerria, S., Mansilla, E. (2018). Economía de les cures i política municipal: cap a una democratización de la cura a la ciutat de Barcelona. Ajuntament de Barcelona. Disponible en: https://www.barcelona.cat/ciutatcuidadora/sites/default/files/economia_i_politica_13.pdf

Lenzi, O. (2016). Los retos de la inspección de trabajo en el sector doméstico en España. *Rev. Boliv. de Derecho*, 26, 378-403. Disponible en: <https://www.revista-rbd.com/articulos/2018/26/378-403.pdf>

Pérez Orozco, A. (2006). *Perspectivas feministas en torno a la economía: El caso de los cuidados*. Madrid: Consejo Económico y Social.

Trojansky, A. (2020). Towards the “Uber-isation” of Care? Platform work in the sector of long-term home care and its implications for workers’ rights. *European Economic and Social Committee*. Disponible en: <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/publications-other-work/publications/towards-uber-isation-care>

1. Convenio 189 de la OIT

Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Organización Internacional del Trabajo, 189, de junio de 2011. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189

2. Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea

(24 de febrero de 2022) Caso CJ y SGSS, TJUE, C-389/20. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A62020CJ0389>

3. Real Decreto-Ley 16/2022

(6 de septiembre) para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar. *Boletín Oficial de Estado*, 216, de 08 de septiembre de 2022. <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2022/09/06/16/con>

4. Real Decreto 1620/2011

(14 de noviembre) por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. *Boletín Oficial de Estado*, 277, de 17 de noviembre de 2011. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2011/11/14/1620>

5. Real Decreto-Ley 29/2012

(28 de diciembre) de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social. *Boletín Oficial de Estado*, 314, de 31 de diciembre de 2012. <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2012/12/28/29>

6. Real Decreto 629/2022

(26 de julio) por el que se modifica el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009, aprobado por el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril. *Boletín Oficial de Estado*, 179, de 27 de julio 2022. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2022/07/26/629>

7. Espacio Barcelona Cuida: www.barcelona.cat/ciutatcuidadora/es/espacio-barcelona-cuida



Estudio de las implicaciones de la irregularidad en las empleadas domesticas internas y en las transfronterizas y propuestas de intervención desde un enfoque de derechos.