

De la casa a la mesa del diálogo social



Reflexiones
y vivencias compartidas
en torno al empleo doméstico.
Propuestas de actuación

De la casa a la mesa del diálogo social

<i>Introducción</i>	<i>Pag.1</i>
<i>Bloque1 Condiciones laborales del régimen especial de empleadas de hogar.</i>	<i>Pag.3</i>
<i>Bloque2 Capacitación y profesionalidad. Exigencias del desempeño profesional.</i>	<i>Pag.9</i>
<i>Bloque3 Factor humano y relación. Intimidad y vida propia de la trabajadora del hogar.</i>	<i>Pag.15</i>
<i>Bloque4 Las cadenas de cuidado y la garantía de los cuidados que la sociedad necesita.</i>	<i>Pag.21</i>
<i>Bloque5 Qué se espera de las entidades de intermediación, entidades sin ánimo de lucro.</i>	<i>Pag.25</i>
<i>Conclusiones Propuestas y recomendaciones.</i>	<i>Pag.32</i>

Entre los meses de mayo y septiembre de 2010, realizamos una serie de jornadas de diálogo entre los tres actores implicados en el empleo doméstico. Trabajadoras, empleadores y entidades intermediarias sin ánimo de lucro pudieron dialogar sobre diversas cuestiones referidas al trabajo de hogar, en seis jornadas celebradas en Sevilla, Madrid, Valladolid, Bilbao, Barcelona y Valencia. En total, participaron en esta fase más de 250 personas, que pudieron canalizar sus aportaciones a través de grupos homogéneos, grupos mixtos y asambleas conjuntas.

No se buscaba responder de manera anticipada al debate. Más bien, nuestro deseo fue alentar la participación y la puesta en común de experiencias compartidas, tan cercanas y tan divergentes, de intereses complementarios y enfrentados. Consideramos que, particularmente en este sector, el mismo diálogo ya es motor dinámico de cambios favorables, sean responsabilidad de quien sea...

A partir de un texto borrador para el diálogo, se han incorporado diversas aportaciones, fruto de seis sesiones de trabajo celebradas en diversas ciudades de España y de un seminario interno de análisis y reflexión celebrado el día 22 de septiembre de 2010¹. Todo ello supone enriquecer la reflexión con las voces desde la vida propia y experiencia de las partes implicadas, en muchas ocasiones actores “sin voz”.

¹ Se trata de un proyecto innovador del Servicio Jesuita a Migrantes (SJM)-España, auspiciado por Intermón-Oxfam en el marco del programa “Abriendo Mundos”, que crea las condiciones de un diálogo social paritario en el servicio doméstico, involucrando a trabajadoras, empleadores y agencias sociales de intermediación.

DE LA CASA A LA MESA DEL DIÁLOGO SOCIAL

Comúnmente se hace referencia a este tipo de empleo como “servicio doméstico”, aunque en el catálogo nacional de ocupaciones se recoge como “empleo doméstico” dentro de la familia “servicios socioculturales y a la comunidad”. ¿Por qué? ¿Qué historia cultural se arrastra del desempeño de este tipo de trabajos y/o funciones en el espacio privado del hogar?

“Debido a mi situación de mujer, inmigrante, pobre y sin papeles, el único nicho laboral que se me presenta es el del trabajo doméstico”².

Nuestra finalidad es conjugar el análisis teórico y la práctica cotidiana en el sector, para juntos detectar desafíos, identificar cuestiones de fondo, elaborar propuestas e impulsar líneas de acción a desarrollar por parte de todos los actores que estamos implicados con el fin de promocionar al ser humano, mayoritariamente mujer e inmigrante.

Agrupamos nuestras reflexiones en varios bloques temáticos:

1. condiciones laborales del régimen especial de empleadas de hogar;
2. capacitación y profesionalidad, exigencias en el cumplimiento de la tarea profesional;
3. factor humano y relación. Intimidad y vida propia de la trabajadora del hogar;
4. las cadenas de cuidado (“cuidar a los hijos/padres de otros, dejando los hijos/padres propios al cuidado de terceros en país de origen...”);
5. qué se espera de las entidades de intermediación sin ánimo de lucro.

² Aportación hecha en el grupo de diálogo café-coloquio, inspirado en el World Café en el Centro Ellacuría, Bilbao.

Bloque 1

Condiciones laborales del régimen especial de empleadas de hogar

Actitud vigilante / desconocimiento

Quién asume la equiparación

Actitud servil

Indiferencia en la sociedad

Mínimos laborales legales

Nicho/oportunidad laboral



No buscamos ahora analizar con detalle el Régimen Especial de Empleadas de Hogar (REEH), descrito en el Real Decreto 1414/1985 por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, y su urgente y pertinente necesidad de reforma demandada desde hace décadas. Nos limitamos a transcribir un cuadro resumen elaborado por UN-INSTRAW (Instituto Internacional de investigaciones y capacitación de las Naciones Unidas para la promoción de la mujer) y adjunto en su pliego de propuestas presentado en diciembre 2009:

	REEH (según modalidad internas o externas)	Régimen General
Contrato	Escrito u oral	Escrito
Jornada diaria máxima	9 horas (unido a un tiempo de presencia indeterminado en el caso de las internas, se convierten en 16 horas)	9 horas
Descanso entre jornadas	8 horas internas/10 horas externas	12 horas
Descanso semanal	36 horas continuadas o no	36 horas a la semana continuadas
Salario	mínimo legal; posibilidad de descuento del 45% en especie	mínimo legal; posibilidad de descuento del 30% en especie
Pagas extra	2 pagas extra anuales de 15 días	2 pagas extra anuales de 30 días
Protección de la maternidad	No existe despido nulo	Nulidad del despido durante el embarazo
Enfermedad	Baja retribuida desde día 29	Baja retribuida desde día 3
Desempleo y prejubilación	No hay prestación por desempleo ni prejubilación	Sí hay prestación por desempleo y prejubilación
Cotizaciones a la SS	Cotización fija y por cuenta de la empleada si se trabaja menos de 20 horas semanales para el mismo empleador; no se cotiza si se trabaja menos de 72 horas al mes	Cotización variable y por empleador; obligación de cotizar desde la primera hora
Despido, preaviso	Preaviso de 7 días (antigüedad menor a un año); preaviso de 20 días (antigüedad mayor a un año)	Preaviso de 30 días
Despido, indemnización	Indemnización cuando es justificado de 7 días /límite máximo de 6 mensualidades; indemnización cuando es improcedente de 20 días/límite de 12 mensualidades	Indemnización cuando es justificado de 20 días/límite 12 mensualidades; Indemnización cuando es improcedente de 45 días/límite 42 mensualidades

Es manifiesta la diferencia entre ambos regímenes. Los derechos son bastante menos favorables al trabajador/a del REEH; la situación se agrava porque en la mayoría de los casos el conocimiento de los derechos y también de los deberes es muy escaso.

“Es grave el desconocimiento de la Ley por parte de los implicados”³

Se trata del único colectivo asalariado que queda excluido de la ley de prevención de riesgos laborales. Otra diferencia importante es la ausencia de asociaciones ni representación sindical, así como la carencia de patronal organizada.

En este momento se produce una cierta paradoja: el empleo en este sector crece dada la dificultad de conciliación actual de la vida laboral, familiar y personal, debido a la realidad demográfica española con un alto envejecimiento de la población, un enquistamiento del reparto poco equitativo en el núcleo familiar de las tareas domésticas, y la incorporación laboral formal de la mujer.

“Las mujeres no han sabido ni querido ajustar las tareas ni repartirlas con el hombre, hemos desviado las tareas a otras mujeres”⁴

La normativa reguladora descrita lleva a una situación de precaria regulación así como a una resolución habitual de la relación laboral al margen de la norma, de una manera privada y sin ningún tipo de respaldo legislativo para ninguna de las partes. ¿Son las partes implicadas igual de vulnerables? ¿Es una situación de riesgo para ambos? La trabajadora vive una situación de desprotección laboral, mientras que en el caso del empleador ¿qué seguridad le ampara por si hay algún tipo de incidencia? Es una cuestión para el debate.



“Las dos partes no son igual de vulnerables. Somos las trabajadoras las más vulnerables por la precariedad, la situación de esclavitud”⁵

“Entregamos las llaves de nuestra casa y dejamos el cuidado de nuestros hijos e hijas y mayores en manos de una “desconocida”⁶

“Sin lugar a dudas existe la misma vulnerabilidad para ambas partes: trabajadora necesita un salario y la empleadora los cuidados”⁷

3 Aportación hecha en el grupo heterogéneo de discusión por parte de las entidades intermediadoras en el Centro de Voluntariado Claver, Sevilla.

4 Aportación hecha en el grupo homogéneo de discusión de empleadoras en el Centro Pueblos Unidos, Madrid.

5 Aportación hecha en el grupo homogéneo de discusión de trabajadoras en el Centro Pueblos Unidos, Madrid.

6 Aportación hecha por parte de las empleadoras en el grupo de diálogo café-coloquio, Centro Ellacuría, Bilbao.

7 Aportación hecha en el grupo homogéneo de discusión de entidades de intermediación. Centro Pueblos Unidos, Madrid.

Los datos estadísticos indican que aproximadamente el 60% de las trabajadoras (en su mayoría mujeres) no cotizan a la Seguridad Social aunque estén trabajando como empleadas de hogar. Se trata de una economía informal, sumergida. Esto se puede explicar por varias razones. Por un lado, así se reduce el gasto del empleador aunque sea su obligación y suponga una restricción de derechos e incumplimiento de su obligación. Pero también es cierto, por otro lado, que el propio RD 1424/85 provoca esta situación, ya que no es obligatorio cotizar desde la 1ª hora de trabajo, y además recae en la empleadora (reduce su sueldo como efecto inmediato). Hay factores personales y factores estructurales. **¿De quién es la responsabilidad y el efecto de su no cumplimiento?**



Esta situación se agudiza si tenemos en cuenta aquellas mujeres trabajadoras en situación de irregularidad, que habitualmente acceden tanto a la regularización de su documentación a través de solicitudes de arraigo, como al mercado laboral en sectores distintos del empleo de hogar, o al menos mejorando progresivamente sus condiciones.

Según datos del INE, en el cuarto trimestre de 2008, hay 754.500 personas trabajando en el empleo del hogar en España, lo que supone al menos el 8,2% de todas las mujeres ocupadas en el mercado. La irregularidad en el sector alcanza niveles muy elevados: según las cifras de afiliación al régimen especial de trabajadoras del hogar, apenas llegan a unas 300.000 personas a finales del año 2008, lo que supone unas 450.000 (60%) en situación irregular. La mayoría de estas mujeres son inmigrantes, y en un 60% aproximadamente procedentes de América Latina.

En estos casos de empleo en situación irregular, **¿se respetan las condiciones del régimen de empleadas de hogar?** ¿Se mantiene un contrato al menos verbal, o algún documento privado que proteja a la empleada y no implique al empleador en algún tipo de fraude? Ambas partes nuevamente están implicadas en una situación compleja pero cotidiana.

En el contexto socioeconómico actual, el empleo de hogar está evitando la salida del mercado laboral de muchos trabajadores, en su mayoría mujeres inmigrantes pero también alguna de nacionalidad española, que en momentos anteriores

habían desempeñado otras funciones en el sistema productivo, en sectores de mayor cualificación y dentro del régimen general de la Seguridad Social. La falta de oportunidades en el mercado ha provocado un retroceso en su itinerario y una nueva búsqueda de un empleo en este sector de empleo doméstico. El aumento de potenciales trabajadoras ha supuesto una bajada muy considerable en las condiciones laborales del sector. **¿Es ético este ajuste en las condiciones laborales de las trabajadoras?**

“Aceptamos muchas de nosotras condiciones infrahumanas de trabajo casi esclavitud porque no se vislumbran más opciones y no hay trabajo” 8

Si los datos sobre incorporaciones laborales en el sector dicen que no se ha reducido de manera considerable el número de puestos de trabajo en el empleo en el hogar: ¿estamos ante una situación de abuso?, ¿llegamos a situaciones de explotación por conciencia de necesidad urgente del desempleado?, ¿exigimos más y damos menos a cambio?, **¿a qué criterios responde este ajuste quizás egoísta-explotador?**

En el mercado estamos más de estos dos actores, empleadores y empleadas. Estamos las entidades sin ánimo de lucro que “negociamos” entre ambas partes. ¿Qué criterios tenemos en la intermediación? **¿Fomentamos la dignidad y reconocimiento de la trabajadora**, y por supuesto el cumplimiento de sus deberes y obligaciones? ¿Pensamos que más vale trabajar a cualquier precio, pero al menos tener algo, y eso provoca una dinámica de respuesta y ajuste a las condiciones ofertadas?



“Ahora ante la crisis no está tan claro, algunas entidades rechazan ofertas poco éticas pero a veces las ofrecemos a alguna mujer con muchos problemas económicos previo aviso de que es una oferta totalmente indigna” 9

Existen criterios consensuados por la Plataforma de Asociaciones de Trabajadoras del hogar, a disposición de toda la sociedad. ¿Los valoramos como referencia? ¿Qué yace en nuestro quehacer diario y qué proyección hacemos hacia las trabajadoras?

PLATAFORMA POR LA IGUALDAD DE

8 Aportación hecha en el grupo heterogéneo de discusión por parte de una de las trabajadoras participantes en el Centro Pueblos Unidos, Madrid.

9 Aportación hecha en el grupo homogéneo de discusión de entidades de intermediación. Centro Migra Studium, Barcelona.

DERECHOS DE LAS EMPLEADAS DE HOGAR DE VALENCIA

La Plataforma por la Igualdad de Derechos de las Empleadas de Hogar en Valencia se crea en el año 2006 con el firme propósito de trabajar en pos de los derechos de las trabajadoras del sector, luchando por la mejora de sus condiciones laborales, uniendo fuerzas desde diferentes entidades por un mismo objetivo común.

Actualmente está formada por las siguientes organizaciones: Cáritas; Fundación CeiMigra; Cepaim; Cruz Roja Española; Cear; Comissions Obreres País Valencià; Federación Mujeres Progresistas; Unió General de Treballadors del País Valencià y Valencia Acoge.

Durante el año 2010, se han llevado a cabo actuaciones dirigidas tanto a las trabajadoras del sector, a los/las empleadores, así como a entidades de intermediación laboral. Para ello se han realizado diferentes actividades:

Elaboración, diseño y difusión de un folleto informativo: “Acuerdo de Mínimo: Por la Igualdad de Derechos de las Empleadas del Hogar”

Folleto para informar a las trabajadoras sobre sus derechos laborales, así como a las personas empleadoras.

Propuesta sobre Tablas Salariales para las Empleadas del Hogar

Permite a las entidades de la plataforma trabajar con un documento común, a presentar y discutir con las familias empleadoras, para dignificar el salario de las trabajadoras.

Talleres Formativos para mujeres migrantes

Tienen como objeto orientar, informar e implicar a las propias mujeres para la dignificación del sector y su empoderamiento. Cada uno de ellos lo impartía y coordinaba una de las entidades participantes.

IV Jornada por la Igualdad de Derechos de las Empleadas de Hogar

Dirigidas a las trabajadoras empleadas de Hogar con la finalidad de dar a conocer el estado actual de las negociaciones con la Seguridad Social, así como experiencias prácticas de diferentes Comunidades Autónomas.

Creación y diseño de Blog de la Plataforma

Se crea un blog para poder difundir toda la información relativa a los derechos de las empleadas del Hogar, como las actividades y talleres que se realizan desde la Plataforma, así como otros eventos dirigidos a mujeres migrantes de este sector que puedan ser de su interés.

Bloque2

Capacitación y profesionalidad. Exigencias del desempeño profesional



Si nos remontamos a épocas pasadas, un trabajador doméstico, un sirviente era la persona que trabajaba, y en ocasiones vivía, en la casa del empleador. Eran compensados por su trabajo, recibían un salario. Si revisamos algunos documentos históricos que describen las tareas del servicio, encontramos que “los trabajadores domésticos tienen como principal tarea cuidar el hogar y a sus miembros. Entre las tareas específicas se encuentran el lavado, el planchado, la compra de alimentos, acompañar al jefe de la familia a los almacenes, el cocinado de los alimentos y la limpieza de la casa. Para muchos trabajadores domésticos, una gran parte de su trabajo estaba en el cuidado de los niños. Si existen personas mayores o discapacitadas en la casa, los trabajadores domésticos cuidan de ellos.”



Tras grandes cambios históricos en el empleo, llegamos al documento de referencia actual (Catálogo Nacional de Cualificaciones) que describe las tareas propias del puesto:

“realizar las tareas de limpieza de superficies y mobiliario de la vivienda, de elaboración de alimentos, de lavado y planchado, cosido básico manual y preparado de camas, seleccionando y empleando las técnicas, útiles, productos y electrodomésticos para garantizar la higienización del domicilio y permitir la disponibilidad de uso de las camas, la ropa de hogar, las prendas de vestir y el consumo de alimentos.”

La gran diferencia es que en la descripción actual del puesto, no se considera propio del trabajador del hogar el cuidado de menores y/o dependientes. Eso se atribuye a otro profesional experto en atención sociosanitaria a personas en el domicilio (auxiliar de ayuda a domicilio, cuidador...) cuyas funciones son:

“Ayudar en el ámbito socio-sanitario en el domicilio a personas con especiales necesidades de salud física, psíquica y social, aplicando las estrategias y procedimientos más adecuados para mantener y mejorar su autonomía personal y sus relaciones con el entorno.”

La práctica diaria nos dice que las funciones asignadas y aceptadas por el profesional del trabajo en el hogar se han ido ampliando y asumiendo desde el aprendizaje en la experiencia y una escasa formación específica previa en la mayoría de los casos.

Esta realidad lleva a cuestionarnos: **bajo el epígrafe de trabajo doméstico, ¿se están cubriendo muchos puestos de empleo dentro del sector de la dependencia?** Esto

lleva a la reflexión sobre el ajuste de la contratación según las funciones asumidas, y por tanto dentro de qué régimen, así como a la constatación de que se trata de un sector en el que no decrece significativamente la oferta de empleo, sí empeoran las condiciones.

“Hoy la formación NO asegura mejores condiciones económicas, aunque facilita el acceso a un empleo: las empleadoras coinciden en que contratarían antes a una persona formada”¹⁰

Pensemos, **¿qué pasaría si un enfermero asume competencias del médico?** ¿influye que el empleo se realice en el ámbito público o privado? **¿asume por tanto el empleador parte de la responsabilidad del cuidador contratado como trabajador del hogar?**

La dificultad social de la conciliación de la vida laboral y el cuidado de la casa y los seres queridos se ha resuelto desde una escasa presión social, laboral y política, y en su defecto asumiendo en el ámbito privado su resolución, recurriendo a la contratación privada de estas trabajadoras.

Si analizamos ahora la cualificación laboral para asumir tales responsabilidades, vemos que no se presupone la misma competencia para el desempeño como trabajador del hogar como tal que para el cuidado de personas dependientes como auxiliar, cuidador...

Aunque no es habitual exigir certificación de su formación para la contratación en el sector, sí existe la petición informal al describir el perfil de la profesional a seleccionar de cierta cualificación tanto en tareas propias del puesto (cocina española, planchado...) como en competencias de cuidados especializados. Comúnmente se equipara también a la experiencia previa, suponiendo un aprendizaje experiencial de las competencias laborales propias del cuidador en domicilio, auxiliar de ayuda a domicilio...

Este tipo de funciones de cuidado ha permitido, de manera puntual y poco significativa, la incorporación del varón a este tipo de puestos de y trabajo. La flexibilización de determinados esquemas de los empleadores, permite abrir nuevos campos de trabajo a desempleados de otros sectores (por ejemplo, la construcción), que inquietos por abrirse a otros sectores con mayores oportunidades han hecho el esfuerzo de formarse y adquirir competencias para trabajar en estas ocupaciones.

Esta es la misma lógica que sigue la iniciativa pendiente de desarrollar por parte del gobierno de homologar algunos créditos de la formación de profesiones relacionadas con la dependencia y la educación infantil, a aquellas personas que demuestren su consolidada experiencia.

¹⁰ Aportación hecha en grupo por parte de una trabajadora y aceptada por parte de las empleadoras. Centro Mígra Studium, Barcelona.

Frente a otros momentos, no muy lejanos, en que la carencia de potenciales trabajadoras permitía el acceso a las ofertas incluso sin competencias previas específicas del puesto adquiridas, actualmente la exigencia es muchísimo mayor. El mercado exige perfiles multifuncionales. La cuestión es ¿cómo mejorarlos?

Los niveles educativos previos son desiguales según los países de origen, pero contamos con un alto porcentaje de inmigrantes con estudios secundarios y, en un número bastante considerable, universitarios. Con frecuencia, tanto la experiencia de trabajo como la formación profesional en los países de origen están relacionadas con el cuidado de otros, educación infantil y perfiles sociosanitarios.

Esta formación básica y técnica previa asegura la menor dificultad para adquirir una formación profesional específica. ¿Y el acceso? ¿Se consigue mejorar la capacitación profesional? No siempre es así.

Hay diversas dificultades, algunas de ellas de parte de las trabajadoras, otras por barreras del sistema:

- la alta demanda de trabajadoras de hogar en los años precedentes, ha hecho relativizar la necesidad de cualificación: no era necesaria formación para acceder al empleo;
- no se valora la posible “rentabilidad” de los estudios previos: pocas personas optan por la homologación de su formación, ya que se agarran a la inmediatez de un primer empleo de menor cualificación;
- no hay motivación para dedicar tiempos y energías a la formación, quizás sea un efecto del desempleo actual el aumento de la demanda de formación y la obligada toma de conciencia de la exigencia del mercado, no sólo en el sector doméstico por supuesto;
- conformidad con cursos breves y muy reducidos de iniciación, casi “de urgencia”, de menos de 20-30 horas. En gran medida somos algunas entidades que desarrollamos iniciativas formativas quienes no hemos hecho la apuesta por potenciar formación de calidad, equiparable a módulos formativos según unidades de competencia;



“La formación y la información debe ser clave en este proceso de profesionalización así como el trabajo en red con las entidades intermediarias y los convenios con entidades que ofrecen formación”¹¹

¹¹ Aportaciones hechas en los grupos de diálogo café-coloquio por entidades de intermediación. Centro Ellacuría, Bilbao.

- en algunos casos no existe escolarización previa que permita cierta competencia personal para el estudio. Quizás en estos casos el camino es tan costoso que la meta se aleja demasiado;
- las características del empleo de las trabajadoras de hogar internas, las jornadas laborales incluso de las trabajadoras externas, la conciliación de vida laboral y familiar... impiden disponer de un tiempo para el cuidado y cultivo personal. No existe la sensibilidad por parte de los empleadores de potenciar y promocionar a la trabajadora fomentando su formación continua;
- los requisitos de acceso a la formación reglada, profesional, para el empleo... no siempre son universales. Varias condiciones administrativas como la categoría de desempleado, estar en posesión de un permiso de residencia, ser atendido por redes no familiares para la población inmigrante... o bien requisitos formativos como estar en posesión del título de Graduado en ESO, formación profesional previa... limitan el acceso y aprovechamiento de oportunidades;
- en este momento la saturación de la oferta formativa ante la obligatoria demanda por parte de las personas desempleadas, y el aumento de la conciencia de mejora de la capacitación para optar a ofertas de empleo deseadas.

Está claro que la formación técnica del trabajador es un valor, pero esa frase tan viciada de “persona seria y responsable” que aparece en todos los curriculums también es crucial. El saber estar y el saber ser de esta profesión es muy valorable. Quizás son características que se presuponen inherentes a todos los trabajadores, pero con un valor añadido cuando el espacio de trabajo es tan íntimo como la propia casa, el hogar, los hijos, los padres...

“No hace falta cualificación: sólo actitudes personales. Se buscan más actitudes que preparación”¹²

“Es muy importante el cariño para el cuidado de niños y mayores. Eso ¿lo vende el Corte Inglés?”¹³

Es un reclamo a todos los trabajadores para que al igual que defendemos nuestros derechos y en este sector hay mucho por recorrer y reivindicar, cumplamos nuestras obligaciones. La realidad nos dice que no siempre se cuidan las responsabilidades asumidas. Se trata de competencias laborales, no sólo técnicas, de actitud, de disposición, de respeto a las obligaciones asumidas...

12 Aportación hecha por parte de una trabajadora en grupo de discusión en el Centro de Voluntariado Claver, Sevilla.

13 Aportación de una entidad de intermediación, en el grupo de discusión. Centro Pueblos Unidos, Madrid.

COOPERATIVA SERVICIOS SOCIALES INTEGRADOS (SSI), BILBAO

El cuidado del hogar, de los niños, nuestros mayores, etc. son tareas realizadas en su mayoría por mujeres y dentro de la reflexión que nos ocupa por mujeres inmigrantes. Las mujeres que configuran este sector de empleo no obtienen el reconocimiento social ni laboral debido entre otras razones, a que este trabajo pertenece al ámbito privado, y por tanto carece de fuerza negociadora, de interés sindical y de un convenio específico.

Con el fin de visibilizar y dignificar este sector surge en los años 80 la Cooperativa Servicios Sociales Integrados (SSI) dedicada a la Asistencia Domiciliaria en Bilbao y sus alrededores. Es una iniciativa gestionada íntegramente por mujeres, cuya misión principal es mejorar la calidad de vida de otras personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad. Tienen un convenio laboral propio.

Uno de los programas en los que participan mayoritariamente mujeres inmigrantes es la **Cooperativa "Euskarri-Un paso más" servicio de acompañamiento a personas**. Ofrece a las mujeres un itinerario (plan personalizado) formativo y laboral a través de un contrato laboral a media jornada por un periodo de 3 años. Tiempo en el que se aumenta la empleabilidad tanto en el campo de la ayuda a domicilio y de los cuidados de personas como en actividades laborales vinculadas a residencias, hostelería, etc.

Uno de los pilares de éxito de este modelo cooperativo en el ámbito de los cuidados y la atención domiciliaria radica en la formación permanente de las mujeres según las necesidades del usuario-empleador-a. Dicha formación garantiza la profesionalidad y estabilidad de los servicios.

Los años de experiencia de este modelo confirman que el futuro del trabajo doméstico y de cuidado de personas pasa por la **formación permanente** en temas profesionales tales como: Ayuda a domicilio, geriatría, menaje y tareas del hogar, cuidados de personas con demencias, técnicas de movilización, estrategias de auto cuidado, etc. Paralelamente también es fundamental la **formación humana**: la dimensión de ser persona, ser mujer, valorarse y valorar el trabajo que realiza, creerse que las tareas que realizan son dignas e importantes.

Otro aspecto clave es trabajar en modelos de intermediación, que los contratos los haga una **entidad que garantice el marco normativo** y evitar el tú a tú. Los abusos son más propicios cuando se deja a merced de lo privado. Todo lo anterior se debe ir acompañando de campañas de sensibilización, visibilizar la realidad del sector. Porque **"lo que no se ve no existe"**.

Bloque 3

Factor humano y relación. Intimidad y vida propia de la trabajadora del hogar



En este apartado (y siguientes) vamos a recuperar algunas de las reflexiones de Isabel Pla Julián de la Universidad de Valencia. Como bien ella menciona en su documento *“Luces y sombras del recurso al empleo de hogar”*, se trata de una peculiar relación laboral entre mujeres (empleada-empleadora) todas ellas inmersas en universos muy heterogéneos que se presenta como “algo más que un trabajo pero algo menos que un empleo”.

Es habitual escuchar expresiones como *“es como de la familia”*, *“nos apoyamos mutuamente”*, *“nos hacemos un favor mutuo”*... Quizás el espacio en el que se desarrolla el empleo doméstico, el hogar, provoca habitualmente una resolución ambigua de esta relación laboral. Las empleadoras que desean establecer relaciones equitativas con las trabajadoras domésticas pueden conseguir eliminar mucho de ese antagonismo mejorando las condiciones de trabajo. Sin embargo, suele persistir en su relación una “falsa familiaridad”, una mezcla de relaciones personales y de trabajo.

“Mi jefa es buena porque me da ropa después de que se le cumple como trabajadora. Se pueden dar esas relaciones positivas”¹⁴

Si estas expresiones no son poco habituales, tampoco son extrañas algunas experiencias de distancia, de marcar claramente los límites donde está la familia y los que no son familia, de quién tiene el criterio educativo con los niños y por tanto la autoridad sin presuponerle autoridad al adulto, en este caso la mujer trabajadora que ejerce el cuidado...



Como decía una mujer migrante trabajadora en el servicio doméstico, refiriéndose a las empleadoras: *“Unas te sacan hasta el último juguito y otras te convierten en heredera”*. Con frecuencia las trabajadoras se sienten minusvaloradas, menospreciadas,

¹⁴ Aportación hecha en el grupo de discusión de trabajadoras. Centro Pueblos Unidos, Madrid.

golpeadas en su dignidad. Esta percepción es real, intensa y repetida, aunque no siempre los datos objetivos tengan una interpretación unilateral. En todo caso, este sentimiento sí es real y a menudo se suma a condiciones laborales injustas. En otras ocasiones, la relación de familiaridad supone un apoyo emocional mutuo, si bien siempre tamizado por una asimetría que no desaparece.

“Es difícil mantener una estricta relación de trabajo y se mezclan muchas cosas”¹⁵

Isabel Pla compara la situación de las mujeres actoras de la relación: *“La solución mediante la utilización de empleadas de hogar significa encerrar el problema de conciliación en un círculo femenino y deja un eslabón de la cadena (las empleadas) sin solución alguna. En definitiva, el empleo de hogar genera una situación de dependencia asimétrica entre mujeres que constituye un escenario óptimo para observar cómo las desigualdades derivadas de la división sexual del trabajo (las desigualdades inter géneros) se presentan atravesadas por las de clase y etnia (desigualdades intra género). Como conclusión se puede constatar cómo el empleo de hogar constituye una solución insuficiente para los problemas de conciliación de vida privada y profesional, a la par que supone tanto una fuente como un producto de desigualdades entre mujeres”*.



Como en cualquier otra relación laboral, la calidad humana de la misma, el respeto, la confianza, la flexibilidad dentro del buen desempeño de las funciones y obligaciones, la oportunidad de disfrutar de los derechos atribuidos... es deseable. En esta profesión hay un único empleador, el equipo es uno mismo con dicho empleador y la “oficina o local” es el hogar de una familia o una persona, algo tan íntimo y privado. Es comprensible que la relación laboral pueda llegar a sesgarse tanto en borrar los rasgos propios de un empleo como en exagerarlos. El hecho de que sea una actividad que se circunscribe al entorno privado hace que las personas que en él trabajan sean invisibilizadas.

“Si hay buen ambiente laboral y las condiciones laborales se cumplen, mejoran las relaciones personales”¹⁶

15 Aportación hecha en grupo heterogéneo de discusión. Red Íncola, Valladolid.

16 Reflexión aportada por el grupo de trabajo mixto de trabajadoras y entidades de Ceimigra, Valencia.

Ser como de la familia pero no ser familia, ¿es positivo o negativo para la trabajadora? Parece que manifiesta confianza por parte de la parte empleadora, pero ¿y la trabajadora? ¿qué siente? Es necesario hacer un esfuerzo por situarse, para captar empáticamente su visión y experiencia...

“Sentirse como una más de la familia exige mayor entrega, dedicación y sacrificio al trabajo en el hogar.”¹⁷

“Se manifiesta falta de diálogo de cómo se sienten. Se considera clave la sinceridad.”¹⁸

Es cierto que las condiciones en las dos modalidades de trabajo en el hogar (bien interno, bien externo) no son idénticas. El empleo de hogar en régimen interno, provoca una invisibilización de la relación laboral y un aislamiento socio-relacional de la persona trabajadora, habitualmente mujer. Además de esto, el lugar de trabajo y la vivienda coinciden en el espacio, un espacio que resulta ser además la vivienda del empleador.



El itinerario de llegada de muchas mujeres inmigrantes ha sido desde el propio aeropuerto, a la casa en la que inician su actividad laboral, de manera frecuente como internas para poder disponer íntegramente de sus ingresos para hacer frente a las responsabilidades “abandonadas” en el país de procedencia, sin gastos de vivienda, manutención, transporte... Esta situación de absoluta dependencia genera una debilidad de la mujer propicia en muchos casos para conductas abusivas (de toda índole) en un contexto de especial vulnerabilidad, pasando a ser “trabajadoras para todo” o peor aún “chicas para todo”. O bien a conductas sobreprotectoras agudizando la diferencia entre trabajadora y empleadoras, pasando a ser “como de la familia”. ***¿Cómo frenar esta situación, evitar que se produzca, minimizar los riesgos en ambos casos?***

La ambigüedad de las relaciones puede alcanzar en esos casos niveles muy elevados, hasta el punto de desaparecer las posibilidades de desarrollar una vida propia y de ser muy difícil vivir con la necesaria intimidad. El trabajo como internas

17 Aportación hecha por parte de trabajadoras en el grupo de diálogo café-coloquio. Centro Ellacuría, Bilbao.

18 Aportación hecha en el grupo por parte de una empleadora. Centro Migra Studium, Barcelona.

suele ser una vía de acceso al mercado laboral para mujeres solas, recién llegadas del extranjero, con escasa red social y familiar de apoyo.

“Siempre hay que luchar por tener nuestro espacio, nuestro tiempo y vivir nuestras cosas. Siempre nos olvidamos de nosotras mismas”¹⁹

Paradójicamente es tras estos primeros años cuando se puede tramitar una regularización administrativa por arraigo social (al menos, tres años después de la llegada): ¿arraigo a qué?, ¿qué relación ha habido con la sociedad “de acogida”, receptora? Las salidas del hogar, 36 horas a la semana, a veces ni se disfrutan ya que la desvinculación del entorno es tal que no saben qué actividad hacer, a dónde ir, con quién quedar. Salvo círculos familiares o cercanos de grupos de compatriotas, no surgen oportunidades de entablar relaciones sociales horizontales, entre iguales. Es casi vivir en una burbuja. El equilibrio emocional que estas mujeres deben mantener es de una gran exigencia.

Pero tampoco pueden extrañar las altas tasas de rotación en este subsector, pues a medida que la trabajadora se asienta en la ciudad, desea ganar autonomía y tener vida propia.



19 Aportación de una trabajadora, en el grupo de discusión propio. Centro Pueblos Unidos, Madrid.

TESTIMONIO DE UNA FAMILIA EMPLEADORA (Madrid)

Es un tema muy variable en función de cómo son los empleadores, que lógicamente buscan un tipo de empleados distintos. Cuando se consigue que la relación sea muy positiva, genera una gran estabilidad, llegando a integrarse en el ámbito familiar. Y cuando esto no se consigue la relación se centra solo en la eficacia en el trabajo y la remuneración.

Los niños pequeños, con educación correcta, son estabilizadores por el cariño enorme que generan.

Importantísimo, desde que ellas entran a trabajar en una casa, desde el primer momento y ya para siempre tiene que reinar: **el respeto, comprensión, confianza, una buena acogida, respetar mucho sus lugares y momentos de intimidad en donde ella siempre tenga "sus espacios", cercanía, que nuestra casa sea también algo suya** en la que ella se sienta a gusto, comunicación... ponerte en su lugar y pensar ¿cómo querría yo que me trataran en su situación? ¿cómo me gustaría que fuese mi "jefa"? Y de una relación y trato con estos principios enseguida surge un gran cariño y de ahí el ayudarlas a crecer en todo lo que esté en nuestra mano.

Y así se consigue que el paso de ella por nuestra casa y familia, sea enriquecedor en todos los sentidos y aspectos.

Es evidente que **la remuneración tiene que ser adecuada**, e incluso hay que tener en cuenta el **factor confianza**. La relación laboral siempre estará más marcada por el empleador; él tiene en su mano establecer unos lazos más personales o limitarse a una relación laboral más fría. Y en este caso la vinculación es más superficial.

Las relaciones personales positivas son más profundas en el caso de las internas, que de las externas, aunque ahora son muy frecuentes las jornadas en las casas de 10 horas y estas se parecen mucho a la de las internas.

Creo que este ha sido el secreto de tener la suerte de haber tenido en casa una persona 32 años, y otra 10 años y... hasta ahora.

Madrid, Pueblos Unidos 2010

Bloque 4

Las cadenas de cuidado y la garantía de los cuidados que la sociedad necesita



Duelo migratorio

Tristeza y muchas lágrimas

Resignación, impotencia, frustración

Reflexionar juntas, apoyo mutuo

Valor personal

Relación humana, afectiva

Algunos autores le han llamado el “nuevo oro del mundo: la mundialización del amor materno”. Recogemos una cita textual de Arlie Russell Hochschild, profesora de sociología de la Universidad de California:

“Las mujeres del Sur son las nuevas criadas del Norte. Cuando emigran, dejando maridos y niños, generalmente es para ocuparse de los niños de las familias de los países ricos. Con ellas aparece una nueva transferencia de género entre el Sur y el Norte: una transferencia de cuidados y de atención...., una transferencia de amor”

Duras palabras... La mujer migrante se incorpora sobre todo al sector servicios pero con contratos fuera del régimen general de cotización y reconocimiento, quizás de servidumbre, a menudo en la economía sumergida... La mujer inmigrante se incorpora laboralmente casi en la esfera reproductiva: trabajo domestico, servicios de proximidad, trabajos de cuidado... La migración internacional femenina nos revela una “internacionalización del trabajo reproductivo”. En muchos casos podemos decir que la mayoría de las ofertas que recibimos cada día en nuestras entidades no son de trabajo doméstico como tal sino de “trabajo de los cuidados”. Es habitual cuidar menores, mayores, dependientes, acompañar en las tareas de la vida cotidiana a ancianos solos...

El trabajo de la empleada de hogar, ¿supone combinar la ejecución de una serie de tareas necesarias (limpiar, cocinar, planchar,...) junto con la satisfacción de otras necesidades vitales tales como el cariño, el afecto...?

“Las empleadas muchas veces se convierten en segundos hijos, ya que los propios no pueden hablar con los ancianos”²⁰

Los cambios socio demográficos han hecho imprescindibles estos cuidadores. La realidad apunta al envejecimiento de la población y el incremento de las personas ancianas que viven solas en situación de falta de autonomía, al aumento de la participación femenina en el mercado de trabajo (aumento del número de hogares en los que el padre y la madre trabajan a tiempo completo), a cada vez un mayor número de hogares monoparentales; a la progresiva tendencia hacia la dispersión geográfica de la familia, y a la nueva gestión del tiempo en el interior del núcleo familiar, en la que el tiempo que se dedica al ocio y para uno mismo adquiere una importancia creciente...

Todo ello supone la sustitución del “trabajo” no remunerado hecho tradicionalmente por las madres, hijas, abuelas, sobrinas... por un trabajo “mal” remunerado. Es un proceso claro de interrelación entre relaciones de género y proceso migratorio. La “cadena global de cuidados” e internacionalización de la intimidad reclama trabajadoras de los países del Sur para la atención de las necesidades de cariño de las familias del Norte: ***¿cómo se vive la experiencia de criar a los hijos de otras madres, sin ver crecer a los tuyos? ¿cómo se soportará ver morir a la anciana madre de tu empleador sin haber podido despedir a tu propia madre?*** Y por el lado de las familias empleadoras, ***¿cómo se vive que el cariño a los nuestros sea ofrecido por otras personas (mujeres)?***

Estas cadenas globales de cuidado de dimensiones transnacionales se conforman desde ejes de poder como género, clase social, y lugar de procedencia. Ello explica el

²⁰ Aportación hecha en grupo de discusión por una trabajadora del SD. Red Íncola, Valladolid.

actual proceso de feminización de las migraciones en el contexto de la globalización y la transformación de los estados de bienestar. Los problemas de la crisis de los cuidados se transfieren de unas mujeres a otras, en base a ejes de poder, en una larga cadena de la cual están sistemáticamente ausentes los hombres, salvo honrosas excepciones.

Las cadenas mundiales de afecto están formadas principalmente por mujeres a escala local, nacional o transnacional con el fin de transferir cuidados de una a otra, ya sea de manera remunerada o no.

Normalmente, las cadenas empiezan en países más pobres y terminan en países del Norte. Un ejemplo sería una abuela, hermana mayor o cuidadora contratada (intentando dejar a los niños bien cuidados, no con cualquiera) en un país pobre que reemplaza a la madre porque ésta ha migrado al Norte para cuidar a las/os hijas/os o padres de otra mujer que, habitualmente, trabaja fuera de casa. Una condición común a muchas mujeres migrantes es la doble presencia-ausencia, esa capacidad de desempeñar múltiples funciones en un sitio y a la vez gestionar otro distante, multiplicándose trascendiendo fronteras.

Es otra manera de **convivir** con la mujer inmigrante, **no sólo desde donde ella vive sino desde donde ella cuida** a la familia transnacional, cuidando a los hijos de otros padres. La cotidianidad de la comunicación es una manifestación de su doble presencia.

La movilidad inicial de su hogar de partida que cubre habitualmente otra mujer (de confianza, y en ocasiones de manera remunerada), se convierte en inmovilidad en el hogar de otras mujeres del Norte que inician su movilidad fuera del hogar, delegando funciones hasta ahora privadamente suyas.

En esta movilidad internacional el peso no es equivalente cuando el compromiso es con la familia ascendente, que cuando éste se tiene con los hijos y marido.

“Este viaje nos saca factura, hay hijos que no lo comprenden y no lo perdonan, piensan que los hemos abandonado”

“Yo levanto a mis hijos todos los días para que vayan a la escuela” (en país de origen)

“Yo voy a retornar feliz y satisfecha por todo lo que he logrado, he sacado adelante a mis hijos, son profesionales”²¹

Si pensamos en algunas corrientes en aumento, sentimientos, prejuicios... en que la inmigración se vive como amenaza, **¿cómo se resuelve por parte de las familias de acogida (parte de la sociedad receptora) el equilibrio entre ciertos rasgos xenófobos o al menos alguna simbología peyorativa con respecto a la inmigración y la decisión de encargar lo más nuestro, el cariño a los nuestros a mujeres inmigrantes en su mayoría?**

“Hace falta empatía, ponerse en el lugar del otro por parte de la empleadora: es una cuestión de calidad humana”²²

21 Aportaciones hechas en los grupos de diálogo café-colquio por parte de algunas trabajadoras. Centro Ellacuría, Bilbao.

22 Aportación hecha por parte de una trabajadora en grupo heterogéneo de discusión en el Centro de Voluntariado Claver, Sevilla.

ESPACIOS DE AUTOAYUDA: TARDES DE DOMINGO (SEVILLA)

Para las mujeres que han dejado su tierra, familia, el trabajar como empleadas de hogar no supone una elección. Muchas veces, esta tarea invisible socialmente es la única vía de supervivencia y viene acompañada de un fuerte desgaste emocional y alto grado de vulnerabilidad. Desde hace dos años el Voluntariado Claver, asociación de ámbito andaluz, ha abierto un espacio para esas mujeres y sus familias denominado "Tardes de domingo".

Estas tardes de fin de semana, dos al mes, son destinadas al **acompañamiento en pequeños grupos de escucha, autoayuda y convivencia desde el diálogo**. Participan mujeres trabajadoras empleadas de hogar en régimen interno en su mayoría, de diversos orígenes: latinoamericanas, una marroquí, y algunas andaluzas.

Los encuentros pretenden ir creando confianza entre las participantes a través de la escucha activa. Se ofrece además un lugar de referencia donde acudir, donde poder establecer relaciones e **ir accediendo a redes sociales**. Se dialoga acerca de diversos temas, se comparten herramientas para el crecimiento personal en un clima de confianza y distensión, desde la propia vida, desde la libertad y respetando los tiempos de cada persona.

Algunos talleres han sido de comunicación, asertividad, autoestima, comunicación en la familia, expresión a través de la música. También han tenido mucho éxito los encuentros de cocina intercultural y las visitas culturales. Una de las claves es la participación, la apertura para **desarrollar habilidades** que muchas veces no pueden ser desarrolladas en el ámbito laboral. Por ejemplo, algunos de los encuentros han sido llevados adelante por las mismas participantes.

Se busca abrir la posibilidad de expresarse, de **compartir lo que son y lo que hacen**, su cultura, costumbres. **Elas tienen la palabra**, pueden darse a conocer, pueden establecer relaciones de horizontalidad, no solo desde la perspectiva de empleada-empleador/a.

Como apoyo existe un núcleo de voluntarios, algunos como responsables de la estructuración de temas y responsables del seguimiento (orientadora familiar, psicóloga) y otros que colaboran en forma puntual, con el fin de hacer frente a otras demandas específicas que pudieran surgir. Como referencia para convocatorias y seguimiento están las asociaciones de inmigrantes con las que se viene llevando un trabajo en red.

A lo largo de estos años se ha conformado un grupo estable y se espera que algunas de las mismas destinatarias sean las que promuevan un espacio similar en uno de los barrios de Sevilla con gran porcentaje de inmigrantes, en colaboración con otras asociaciones.

Bloque 5

Qué se espera de las entidades de intermediación, entidades sin ánimo de lucro.





¿Qué entendemos por intermediación? En principio “intermediar” es actuar poniendo en relación a dos o más personas o entidades para que lleguen a un acuerdo. Quizás nos identificamos en nuestro quehacer diario en las entidades sociales con esta definición. Hacemos de puente o facilitamos el acercamiento y la relación entre potenciales empleadores y potenciales trabajadoras. Las administraciones que gestionan los servicios de empleo entienden por intermediación laboral el conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto los oferentes de trabajo con los demandantes de empleo para su colocación.

¿Somos estos intermediadores? ¿Aportamos algo a esta relación o simplemente facilitamos datos de contacto? ¿Favorecemos relaciones laborales justas y éticas, ofrecemos un servicio a empleadores a demanda ante la urgencia de ingresos económicos, asumimos un papel de denuncia, reivindicación, concienciación de justicia social, transmitimos una imagen positiva de la inmigración o reforzamos estereotipos y/o prejuicios...?

“Los técnicos de empleo destacamos la constante reivindicación de los derechos laborales de las empleadas de hogar y como en ocasiones las propias empleadas “negocian” condiciones por debajo de lo establecido”²³

A finales de la década de los 80 y principios de los 90, surgen inicialmente en su mayoría asociadas a iglesias y parroquias bolsas de trabajo que realizan actividades en el campo de la promoción social, acceso a la lengua y la cultura del país de llegada... con importante peso de aquellas vinculadas a la colocación de mujeres en servicio doméstico, en el cuidado de enfermos y personas mayores, niños...

La confianza en las entidades religiosas permite ir generando contactos, demandas... que facilitan ofrecer la respuesta de empleo deseada por todas esas personas recién llegadas a España para trabajar y generar ingresos que enviar a sus países de origen.

Lo que de manera espontánea surgió en esos momentos, ha ido tomando cuerpo y

²³ Aportación hecha en grupo de discusión por entidades de intermediación de SD. Red Íncola, Valladolid.

convirtiéndose en verdaderas agencias de intermediación laboral. El volumen de ofertas de empleo en momentos de bonanza económica, y el volumen de personas sin empleo en momentos de crisis como el actual, han provocado un quehacer continuo que quizás ha relegado a un segundo plano la finalidad desde la que probablemente han nacido estos servicios: la promoción personal y social de las personas inmigrantes.

La administración ofrece este mismo tipo de servicios: *actuaciones de intermediación laboral dirigidas a los colectivos de personas en riesgo de exclusión, entre otras también la población inmigrante (con permiso de trabajo), tendrá como finalidad la contratación de las mismas en empresas ordinarias.* Se habla en la regulación de la corresponsabilidad social ante la exclusión tanto por parte de la administración como de las entidades privadas. Según la propia administración autonómica dice, dicha contratación será el resultado de un proceso en el que la Entidad beneficiaria realizará actuaciones tanto con las empresas como con las personas desempleadas.



¿Qué espera cada actor de nosotros? ¿Al servicio de quién estamos? ¿Priorizamos el servicio a empleadores que definen el perfil de su trabajador solicitado? ¿Nos debemos a trabajadores que presentes en nuestros locales demandan una necesidad tan básica como el empleo?

Sobre las ofertas, el día a día, pero rara vez el cara a cara...:

- En ocasiones, una vez resuelta la necesidad demandada, se pierde la relación. ¿Se mantiene periódicamente el contacto? ¿Se enriquece la relación laboral? **¿Qué aportamos frente a una ETT o una entidad que gestiona un servicio de intermediación público?** ¿Eficacia, cercanía, confianza, gratuidad del servicio, informalidad, denuncia, conciencia crítica...?

“En las agencias de colocación somos tratadas como instrumentos, objetos, y no como sujetos, como personas”²⁴

²⁴ Aportación hecha en grupo de discusión por una trabajadora del sector. Red Íncola, Valladolid.

- A veces, no se respetan las condiciones mínimas del régimen especial de empleadas de hogar, con el argumento de “es lo que hay, mejor esto que nada”.

“Ofrecen cualquier oferta que salga: algunas presionan para que cojamos trabajos sin condiciones”

“Hacen discriminación, no facilitan que empleen a mujeres africanas o marroquíes”²⁵

- No es extraño que se expliciten discriminaciones, rechazos a determinadas circunstancias personales como raza, sexo, edad, país de origen... sin que en principio vaya asociada a una incapacidad para poder desempeñar las funciones del puesto.

¿Ejercemos en estos supuestos una tarea de denuncia, reclamación de los derechos de las trabajadoras, o sensibilización de la sociedad civil?

- A veces, se cambian las condiciones de la oferta: parecen dos ofertas distintas, una la que se gestiona y otra la que se trabaja. ***¿Hacemos una devolución de este “engaño” o potenciamos la conformidad de la trabajadora, la sumisión?***

“Debería haber alguna manera para mantener la relación empleada – entidades – empleadora, que facilite el seguimiento y contraste”²⁶

¿Se denuncian situaciones de abuso manifiesto? ¿Se testifica como conocedor de la relación laboral? ¿Se evita la implicación en estos conflictos?

- La oferta del puesto de trabajo no se gestiona habitualmente en exclusiva desde una entidad, lo que provoca una inseguridad grande a la hora de acceder a entrevistas si en el momento de encuentro la oportunidad ya está zanjada.
- La selección, cuando se solicitan trabajadores a varias entidades, se convierte en un indefinido encuentro de mujeres desempleadas, con expectativas en cada oportunidad que surge, con costes de desplazamiento a veces a zonas distanciadas... ***¿Fomentamos este abuso sin coste alguno para el empleador de una elección sin criterio compartido?*** Esto ocasiona tiempos de espera hasta la resolución de la oferta desmedidos en el contexto del sector, que suele solicitar respuestas muy inmediatas.

25 Comentarios de algunas trabajadoras aportando su visión sobre las entidades. Centro Pueblos Unidos, Madrid.

26 Aportación hecha en el grupo homogéneo de discusión de entidades de intermediación. Centro Migra Studium, Barcelona.

- **¿Hacemos algo por conseguir referencias de los empleadores?** ¿A qué espacios tan privados, incontrolables, invisibilizados estamos facilitando personas en situaciones habitualmente frágiles, necesitadas de ingresos inmediatos...?

Sobre las trabajadoras, el día a día, el cara a cara...

- **¿Estamos preparados para desarrollar la actividad que hacemos?** Las relaciones personales son complejas y de manera no deseada podemos estar provocando dolor, insatisfacción, baja autoestima, humillación... a las personas que a nosotros se acercan. Siempre con buena intención...

- En ocasiones el proyecto migratorio y las dificultades personales, sociales y laborales provocan situaciones complejas que se pretenden resolver desde el empleo. No siempre es fácil ya que una persona sin empleo, aunque su interés y meta sea el mismo, no siempre está en condiciones o bien de buscarlo o bien de incorporarse al mercado. **¿Ofrecen las entidades mediadoras un proyecto de apoyo e intervención psico-social** que permita afrontar el reto de manera positiva, no frustrante? Es habitual detectar personas que insisten una y otra vez y el feedback es de imposibilidad, frustración, escasa autoestima...



“Necesidad de un acompañamiento a migrantes a nivel personal: psicológico, educativo”²⁷

- La exigencia del mercado laboral aumenta y se especializa. En ocasiones la baja cualificación de las personas que buscan un empleo en el trabajo de hogar es un gran handicap. **¿Motivamos para acceder a la formación?** **¿Ofrecemos información y/o alternativas ajustadas a las posibilidades reales de capacitación y promoción?**

²⁷ Reflexión de las entidades en el encuentro en Centro Voluntariado Claver, Sevilla.

- Cuando la respuesta a las responsabilidades asumidas no es satisfactoria, existe una tarea que hacer, de analizar **cómo se asumen los derechos pero también las obligaciones**. ¿Se justifican tales comportamientos ante las dificultades personales presupuestas de manera paternalista? ¿Se dejan pasar? ¿Se penalizan? Cómo lo resolvemos...
- Es complejo concebir proyectos para y con personas inmigrantes, favorecer su participación en el diseño, desarrollo y evaluación de los programas del centro. **¿Contamos con su opinión?** ¿Le damos valor a su testimonio, sentimientos, criterios...?

“Las entidades de intermediación deben asumir un papel más vigilante de la situación de las empleadas de hogar”²⁸
- Se trata de centros de intervención social **al servicio de** las personas inmigrantes. ¿Las ponemos a ellas al servicio de la sociedad, de la demanda relativizando la dignidad de las personas, fundamento de nuestra propia existencia?
- ¿Reforzamos su protagonismo, fomentando la asociación con ellos o de ellos mismos, o queremos seguir siendo nosotros los protagonistas, los interlocutores de sus vidas?

Quizás como reflexión propia de las entidades, habría que pensar por qué pese a llevar tanto tiempo de actividad, estamos en nuestra mayoría fuera de la consideración expresa de los programas de las administraciones tanto de inmigración como de igualdad, de empleo... **¿Funcionamos en paralelo con el sistema?** Qué valor tiene la autonomía que esto nos permite, o qué falta de rigor estamos encubriendo...



28 Reflexión de las trabajadoras en el encuentro celebrado en CeiMigra, Valencia.

MESA DE EMPLEO DEL HOGAR (VALLADOLID)

La mesa de empleo de hogar de Valladolid comenzó su andadura en 2005, con el objetivo de **coordinar el trabajo técnico de las entidades en la ciudad**. En ella participan **once entidades sociales** (Cáritas, Desod, Procomar, Albor, Red Íncola, Cruz Roja, Asain, Religiosas de María Inmaculada, Sociedad de San Vicente Paúl, Accem y Fundación Rondilla), **así como el ayuntamiento y la diputación**, que pertenecen a las comisiones pero como técnicos, no de manera institucional. Hay diversas subcomisiones o grupos de trabajo que se reúnen periódicamente en una comisión general, coordinada desde gerencia de servicios sociales.

Trabaja en los siguientes ámbitos de actuación:

- **Asesoramiento, acompañamiento** y seguimiento de nuestros usuarios.
- **Coordinación entre todas las entidades** que trabajan con intermediación en la ciudad.
 - Información al resto de entidades de incidencias ocurridas con alguno de nuestros usuarios o sus empleadores, en el momento en que se produzcan.
 - Derivación de nuestros usuarios a cursos formativos de otras entidades que ofrezcan la formación que ellos demandan.
- Reuniones periódicas de todas las entidades del sector para **trabajar temas laborales**. Puesta en común de casos especiales que se hayan dado en el trabajo diario.
- **Velar por la justicia** en las retribuciones, elaborando un documento con las **condiciones laborales consensuadas para cada año**.
- Pasar un **cuestionario de satisfacción a los usuarios**.

Bloque 1: Condiciones laborales del régimen especial de empleadas de hogar.

1. Promover la **mejora de las condiciones laborales** de las personas trabajadoras de hogar, **equiparándolas** al régimen general.
2. Abrir un **proceso extraordinario de regulación** de las trabajadoras del sector.
3. Facilitar **sistemas** ordinarios, creativos y viables, que **eviten** la sistemática **irregularidad** del sector.
4. Crear una **plataforma mixta** entre trabajador@s del sector y familias empleadoras de l@smism@s, para mejorar las condiciones laborales. Sensibilizar para hacer visible la necesidad de la misma desde contextos cercanos.
5. Proponer a las **delegaciones sindicales territoriales** que reconozcan el empleo de hogar como **sector de actividad propio**, separándolo en su estructura interna de otros, eligiendo a los representantes adecuados y especializándose en el mismo.
6. Generar una **conciencia ética individual** que promueva condiciones laborales justas, sin refugiarse en el mal hacer del colectivo empleador ni en la carencia de reivindicaciones de trabajadores necesitados de un empleo.

Bloque 2: Capacitación y profesionalidad, exigencias del desempeño profesional.

1. Fomentar la **conciencia de trabajador** “profesional”, no ama de casa en casa ajena. Exigencia de conocimientos ocupacionales mínimos.
2. Tomar conciencia de que la **relación** se entabla desde una **perspectiva laboral**.
3. Promover iniciativas de reconocimiento de formación y experiencia previa, tanto en país de origen como en país de destino. Reivindicar **sistemas de créditos convalidables** para acceder a titulaciones profesionales.
4. Firmar **convenios de colaboración con centros de formación** que aseguren una formación ocupacional y profesional de **calidad**, flexibilizando los requisitos de acceso a la formación.

Bloque 3: Factor humano y relación. Intimidación y vida propia de la trabajadora del hogar.

1. Asumir conciencia de trabajador, reivindicando condiciones justas, y reconociendo la necesaria flexibilidad y capacidad de adaptación al puesto. Evitar posturas defensivas previo **conocimiento de derechos y deberes por ambas partes**. Se trata de un sector de actividad diferente a considerar desde su especificidad, pero con competencias laborales similares a otros.
2. Facilitar espacios **de encuentro y desarrollo personal** que permitan enriquecer

el círculo de relaciones de las personas trabajadoras y desarrollar su actividad laboral con una **distancia afectiva saludable**

3. Seguir de cerca el desarrollo de la incorporación laboral, con acercamiento al trabajador y a la familia. Mantener una **cercanía sensible y vigilante**.
4. Cada trabajador es persona: fomentar iniciativas para aprender a **valorarse cada mujer como persona**, así como sensibilizar a cada familia del proyecto de vida de la mujer más allá del desempeño del puesto de trabajo
5. Tomar conciencia de la **asimetría en las relaciones laborales**: valorar la cercanía, el afecto, el agradecimiento, los derechos... reconociendo que no se dan en plano de igualdad.

Bloque 4: Las cadenas de cuidado y la garantía de los cuidados que la sociedad necesita

1. Promover iniciativas que ayuden a **elaborar el duelo migratorio y el desarrollo de cada proyecto vital**, con atención expresa a los procesos de reagrupación familiar.
2. Apostar por la **conciliación de la vida laboral y familiar** con actuaciones tanto individuales como empresariales y administrativas, reivindicando de manera expresa **la implicación del varón** en las responsabilidades del hogar.
3. Generar **espacios grupales de apoyo mutuo** como ayuda para elaborar el duelo emocional asociado al hecho migratorio como vivencia psicológica traumática.
4. Apostar por **facilitar la comunicación habitual y fluida con los países de origen**, como alternativa para mantener los vínculos afectivos y compartir el desarrollo vital de los suyos.

Bloque 5: Qué se espera de las entidades de intermediación, entidades sin ánimo de lucro

1. Tomar conciencia de los **prejuicios y estereotipos** que nos condicionan tanto a profesionales como a voluntari@s responsables de la intermediación
2. Conocer y **anar posturas entre entidades** relacionadas con el sector del servicio doméstico para mejorar la intervención y consensuar las reivindicaciones y mejoras.
3. Lograr **consensos** en torno a las **condiciones mínimas exigibles** y tener una tabla común de referencia
4. Buscar el **reconocimiento** en el marco legislativo de la función de **intermediación de las entidades sociales sin ánimo de lucro**, enriquecedor tanto para trabajadores como para las familias que emplean
5. Mantener una **actitud vigilante**, de **acercamiento y supervisión de la relación laboral** que permita desarrollar actitudes de **denuncia y promoción de derechos humanos y laborales básicos**

El Servicio Jesuita a Migrantes (SJM)-España es una red de entidades de la Compañía de Jesús dedicadas desde hace años a la acogida y servicio de personas migrantes, a la promoción de una sociedad inclusiva, integrada e intercultural, y al estudio de las migraciones contemporáneas.

En el año 2008 se constituyó formalmente como asociación, agrupando a las fundaciones Migra-Studium (Barcelona), CeiMigra (Valencia y Alicante), Ignacio Ellacuría (Bilbao y Tudela) y San Juan del Castillo (Centro Pueblos Unidos en Madrid, Atalaya Intercultural en Burgos y Red Íncola en Valladolid), así como a la asociación Voluntariado Claver (Sevilla); también forma parte del SJM-España el Instituto Universitario de Estudios sobre Migraciones de la Universidad Pontificia Comillas de Madrid. Se coordina de manera habitual con el SJM-América Latina y Caribe y con el Servicio Jesuita a Refugiados (SJR)-Europa.

A lo largo de 2010, y liderado por el Centro Pueblos Unidos, el SJM-España ha desarrollado una iniciativa para favorecer el diálogo social en torno al trabajo de hogar. Se trata de un complejo sector laboral en el que confluyen diversas injusticias, discriminaciones y vulnerabilidades, que sólo se pueden solucionar con el esfuerzo de los diversos actores implicados: personas trabajadoras, familias empleadoras, entidades de intermediación y administraciones públicas. Este documento recoge análisis, reflexiones, experiencias y propuestas, con el deseo de ofrecer una herramienta de empoderamiento, de sensibilización, de diálogo social y de incidencia pública para mejorar las condiciones del empleo doméstico.

Organiza:

**Este proyecto está financiado
por la Unión Europea:**

Con el apoyo de:



Centros participantes:



Más información:

Centro Pueblos Unidos

C/ Mártires de la Ventilla, 78 28029 MADRID / Tlf.: 917320691
e-mail: empleo@pueblosunidos.org / www.pueblosunidos.org