

Condiciones laborales en el Empleo de Hogar

Estadísticas 2013



Financian:

mi FEDERACIÓN
MUJERES
PROGRESISTAS



SECRETARÍA GENERAL
DE INMIGRACIÓN
Y EMIGRACIÓN

DIRECCIÓN GENERAL
DE MIGRACIONES



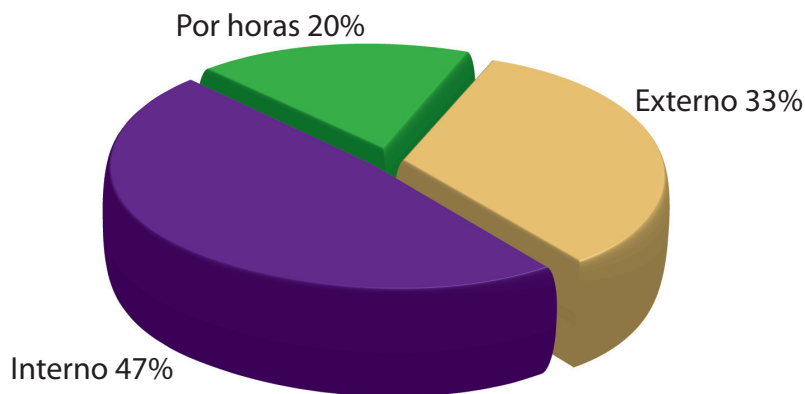
UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo
Invierte en tu futuro

* La información acerca de las condiciones laborales corresponde a una muestra de 95 empleadas atendidas durante este año 2013 en el programa "Sensibilización y prevención de la discriminación laboral de mujeres inmigrantes" en los diversos territorios: Madrid, Barcelona, Valencia y Navarra. Este programa ha sido desarrollado por Federación de Mujeres Progresistas, financiado por Dirección General de Migraciones y cofinanciado por el Fondo Social Europeo.

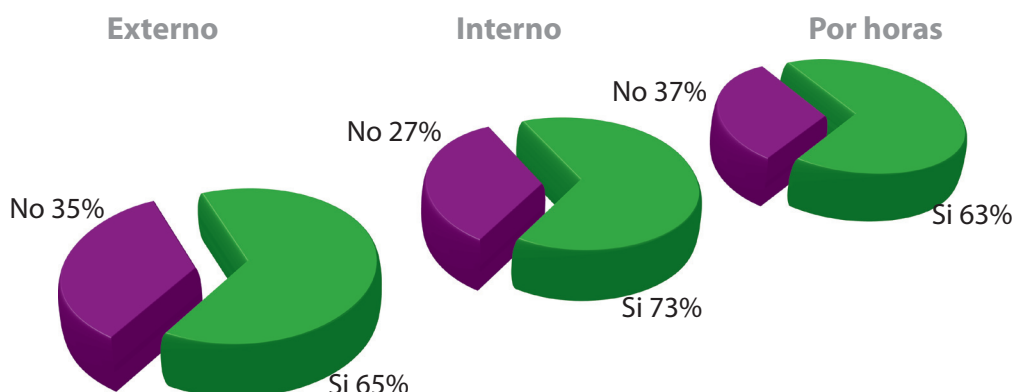
Este año 2013 la muestra queda de la siguiente manera:

En cuanto a **régimenes**, podemos comentar que casi la mitad de las mujeres preguntadas se encontraba trabajando en un régimen interno, es decir pernoctando en el mismo hogar en el que trabajan, frente al 33% que lo hace de manera externa y el 20% que trabaja por horas, en algunos casos además en más de un hogar.

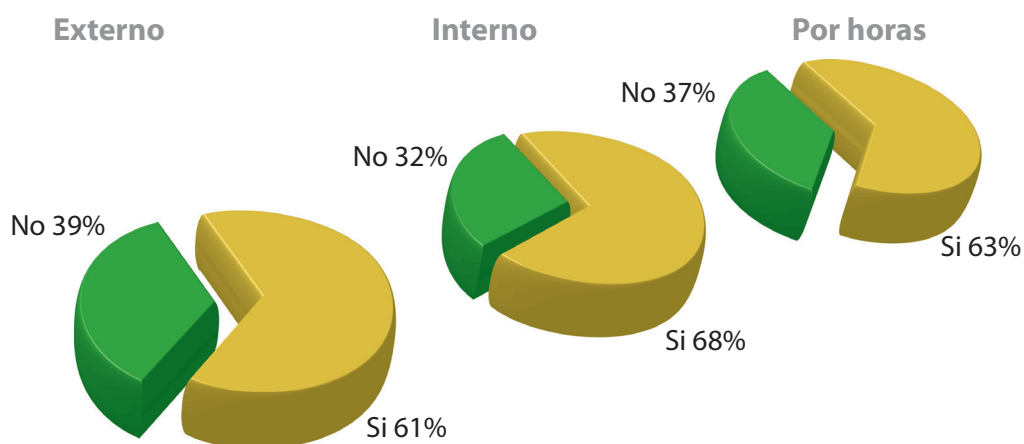


Con respecto a las estadísticas y muestreos de otros años (2011 y 2012) comentar que aumenta la representación de mujeres trabajando en régimen interno, encontrándonos con menos mujeres trabajando por horas que en años anteriores.

En cuanto a las **altas y cotizaciones en el Sistema Especial de Empleo de Hogar (SEEH) de la Seguridad Social** los datos revelan que del total de mujeres consultadas, el 68% se encuentran dadas de alta frente al 32% que no lo están. En este caso son las relaciones laborales de las mujeres que trabajan en régimen interno las que en mayor medida se "legalizan", se dan de alta, un 73% de las mismas, seguidas de las relaciones en régimen externo y las de por horas. Aquí si que encontramos diferencias con respecto a años anteriores, con unos niveles de cotización y alta en la Seguridad Social mayores que otros en lo que a trabajadoras externas se refiere.



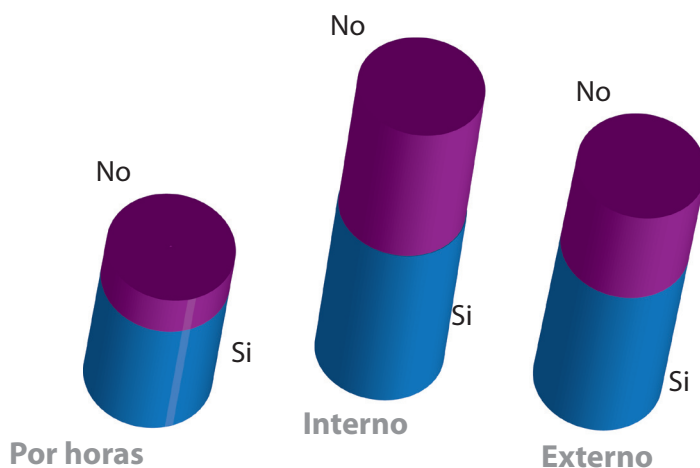
La mayoría de estas relaciones que se encuentran dadas de alta se establecen con **contrataciones por escrito**, es decir los valores de las relaciones dadas de alta y los de la formalización de éstas firmando un contrato por escrito son muy similares, son correlativas.



Aunque seguimos encontrándonos con relaciones laborales que no cumplen con la legalidad, si que podemos valorar, moderada, aunque positivamente los valores de este año con respecto a los de años anteriores, ya que en general aumenta el número de mujeres que poseen un contrato por escrito que regula su empleo, y al menos las relaciones inscritas en el SEEH cuentan con un contrato por escrito que las formaliza y regula.

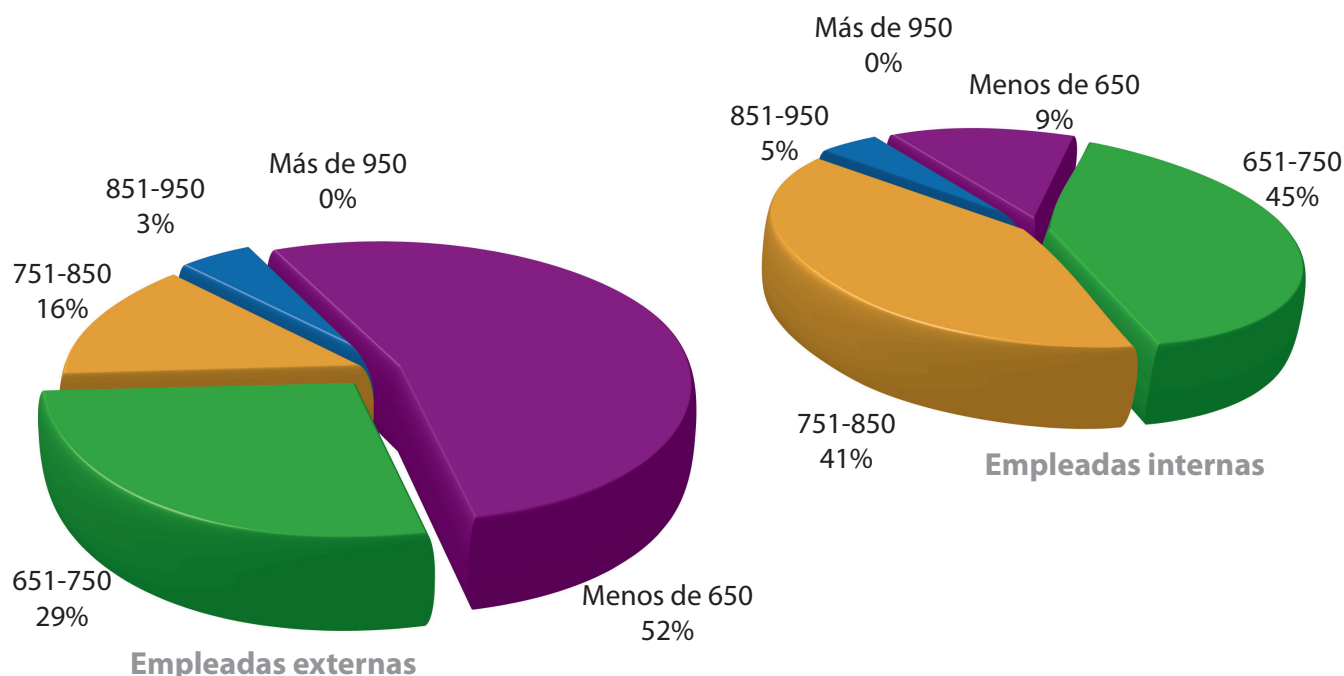
En el caso de los **periodos de descanso**, se ha consultado acerca de la generalidad de estos tiempos, es decir al respeto o no de los tiempos de descanso diarios, entre jornadas y libranzas semanales y anuales. Comentar en este punto que normalmente las empleadas asocian tiempos de descanso sólo con la libranza semanal y anual, aunque en el caso de las mujeres internas (y debido a las características de muchas de las relaciones de este régimen) si que se asocia claramente con el tiempo de descanso entre jornadas, especialmente.

En general, sin diferenciar entre regímenes, podemos hablar de un respeto de los **tiempos de descansos** establecidos por ley en un 71% de los casos. Valor menor que el obtenido en años anteriores, es decir este 2013 encontramos un cumplimiento menor de estos derechos (77% de cumplimiento para 2011 y 82% de cumplimiento para 2012). Aunque si reducimos el foco y analizamos en función de la relación laboral los datos nos muestran claras diferencias.



De esta manera, y como nos muestra el cuadro, en el caso de las trabajadoras por horas podríamos hablar de un cumplimiento casi total (94%), en el caso de las empleadas externas el cumplimiento y respeto de estos derechos se da en el 83% de los casos mientras que es en el régimen interno en el que nos encontramos con los datos más alarmantes, régimen en el que sólo al 53% de las empleadas se le respetan sus derechos en lo relacionado con tiempos de descanso.

En el caso de los **salarios**, habría de diferenciarse en función de los regímenes, para poder realizar un análisis más ajustado a la realidad y las peculiaridades entre éstos. Así el salario medio en el caso de las empleadas como externas resulta algo más bajo que el que disfrutaban las empleadas en régimen interno, de esta manera sólo el 19% de las empleadas externas superan la franja de los 750€ mensuales frente al 46% de las empleadas internas. En el caso además de estas trabajadoras externas nos encontramos con que todas declaran trabajar más de 8 horas diarias.



En el caso de las empleadas por horas el salario, lógicamente no podemos baremarlo como en el resto, pero si podemos apuntar que la mayoría reciben un salario mensual que no alcanza el salario mínimo inter-profesional, y que la media de cobro por horas de las mujeres cuestionadas es de 8€ /hora.

Con las pagas extras, podemos hablar de un derecho no existente para entre un 70%(de las externas) y un 50% de las empleadas internas.

De esta manera, y si bien no podemos hablar de una bajada de salarios generalizada en todos los regímenes, si podemos señalar un abaratamiento de los salarios recibidos en el trabajo por horas y de un cierto estancamiento en lo que ha salarios totales, anuales, se refiere, en tanto el pequeño aumento registrado en nuestras usuarias con respecto a otros años en el salario mensual se compensa con las reducciones aplicadas en los derechos a pagas extraordinarias.

Las **tareas**, la cantidad de ellas, no parece estar correlacionado con el salario. Es decir normalmente no se da el que a más tareas, más responsabilidad y más dinero.

En general podemos comentar que las tareas más comunes que declaran realizar las mujeres estarían relacionadas con limpieza, plancha y cocina, aunque existen multitud de tareas asociadas a estas tres principales ha realizar en su día a día. Se encuentran diferencias significativas en el caso de las diversas modalidades de trabajo, observándose una carga mayor de las tareas asociadas al cuidado, sobre todo de personas mayores y con alguna enfermedad asociada, en el caso de las trabajadoras internas. Mientras que en el caso de las trabajadoras por horas la mayoría de las tareas asociadas son limpieza y plancha así como los trabajos asociados son cuidados de menores y acompañamiento en el tiempo libre y de ocio.

Los anteriores datos nos facilitan información acerca del cumplimiento o no de las diversas condiciones laborales establecidas por ley, ahora bien nos resultaba interesante poder valorar también más cualitativamente la percepción del trabajo realizado por estas mujeres. De esta manera podemos decir que del total de la muestra, hemos contado con el testimonio de 45 mujeres, que nos hablan de su percepción en torno a la **valorización de su empleo**. De esta manera, el 38% de ellas no sienten que su trabajo sea valorado por las personas que las emplean.



Las trabajadoras por horas declaran sentir su **trabajo valorado**, un 83%, en mayor medida que las trabajadoras del resto de regímenes, un 43% de las trabajadoras externas y un 64% de las internas.

En la generalidad de los casos, a pesar de sentir su trabajo valorado las mujeres no pueden describir el porqué de su respuesta. En el caso de las mujeres que identifican algún factor de reconocimiento lo hacen asociándolo al salario o alguna palabra de reconocimiento recibida, así como en el caso de las mujeres que no sienten su trabajo valorado se alude a cuestiones tales como el salario recibido, y la relación del mismo con las responsabilidades que requiere el desempeño de su profesión.

Junto con esto nos interesaba conocer también si alguna de ellas había sufrido alguna **conducta vejatoria** en su entorno y lugar de trabajo (conductas de acoso sexual como palabras soeces, tocamientos, insinuaciones...; acoso-mobing como gritos, insultos, agresiones...; y/o conductas xenófobas...). Podemos comentar que el 38% de las mujeres declaran haber sufrido algún tipo de conducta de este tipo, alcanzándose los niveles más altos en el caso de las trabajadoras por horas, que si bien sienten en mayor medida su trabajo valorado, en el 46% de los casos se reconoce haber sufrido algún tipo de trato vejatorio. Tanto en este como en el resto de regímenes las conductas vejatorias se relacionan con gritos y maltratos verbales, maltrato físico, impedimentos de finalización de la jornada laboral a la hora pactada (especialmente en el caso de las externas) así como impedimento de disfrute de los tiempos de descanso (especialmente en el caso de las empleadas internas)

Programa “Sensibilización y prevención de la discriminación laboral de mujeres inmigrantes”

Federación de Mujeres Progresistas

C/ Ribera de Curtidores, 3 · 28005 Madrid

Tf.: 91 539 02 38

empleodehogar@fmujeresprogresistas.org

www.fmujeresprogresistas.org

www.cumplirteprotege.blogspot.com.es



FEDERACIÓN
MUJERES
PROGRESISTAS

Financian:



MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

SECRETARÍA GENERAL
DE INMIGRACIÓN
Y EMIGRACIÓN
DIRECCIÓN GENERAL
DE MIGRACIONES



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo
Invierte en tu futuro