

## **ESTADÍSTICAS 2020 (ATH-ELE)**

Los datos de estas estadísticas se han recogido entre el 1/1/2020 y el 31/12/20 durante la asesoría realizada semanalmente por la Asociación de Trabajadoras de Hogar de Bizkaia en Bilbao.

Desde el 16 de marzo hasta el 7 de septiembre, la atención fue telefónica y volvió a ser presencial a partir del lunes día 14. Durante ese periodo no se recogieron otros datos que los de las trabajadoras que se proponían plantear una reclamación, quedando sin registrar los referidos a meras consultas.

Las trabajadoras que han pasado por la asesoría han sido 468 y los casos recogidos, un total de 526<sup>1</sup>.

El 97,72 % de las personas atendidas eran mujeres; los hombres fueron un 2,28 %.

El 56,46 % de las consultas fueron realizadas por trabajadoras externas y el restante 43,54% por trabajadoras internas.

**Tabla 1. Total trabajadoras, según nacionalidad**

<b>Nacionalidad</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Extranjeras no comunitarias</b>	53,99 %
<b>Doble nacionalidad</b>	30,61 %
<b>Autóctonas</b>	12,74 %
<b>Extranjeras comunitarias</b>	2,66 %

De las extranjeras no comunitarias el 60,21 % tenía papeles, y el restante 39,79 % se encontraba en situación administrativa irregular. De quienes no tenían papeles, el 62,83% trabajaba en régimen interno, y el 37,17 eran externas.

## **TRABAJO INTERNO**

Las trabajadoras internas han sido un total de 229 casos; 222 mujeres y 7 hombres.

**Tabla 2. Trabajadoras internas, según nacionalidad**

<b>Nacionalidad</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Extranjeras no comunitarias</b>	67,69 %
<b>Doble nacionalidad</b>	28,38 %
<b>Autóctonas</b>	2,18 %
<b>Extranjeras comunitarias</b>	1,75 %

A destacar que el 45,81 % de las trabajadoras no comunitarias internas estaba en situación administrativa irregular. Sus países de origen más frecuentes fueron, por este orden, Paraguay, Nicaragua y Honduras. Considerado el total, un 31 % de las trabajadoras internas no tenía papeles.

---

<sup>1</sup>La cifra 468 se refiere al número de trabajadoras atendidas y 526 son los casos recogidos, ya que una misma trabajadora puede tener más de una relación laboral durante el año, sucesiva o simultánea.

En las tablas que siguen, en ocasiones vamos a distinguir las internas de fin de semana de las internas de entresemana. Cuando el título diga “internas”, estamos refiriéndonos al total los 229 casos. Si dice “internas de entresemana” estamos considerando todas menos los 15 casos que nos llegaron de “internas de fin de semana”.

En este régimen de trabajo, en el que se está al cargo de una persona mientras la trabajadora de entresemana disfruta su descanso, algunas condiciones son bastante diferentes. Son pocos casos, un 6,55 % del total, pero crean una distorsión en los datos globales, por ejemplo, al hablar del salario, la jornada semanal y otros.

### **Jornada semanal**

La ley de empleo de hogar prevé un máximo de 60 horas semanales de prestación de servicios, que comprende todo el tiempo a disposición del empleador. Aclaramos que medimos la jornada según lo que la ley actual define como tal y por tanto no estamos computando el tiempo de acompañamiento nocturno cuando la trabajadora puede dormir.

**Tabla 3. Trabajadoras internas de entresemana, según jornada semanal**

<b>Horas semanales trabajadas</b>	<b>Porcentaje sobre el total de trabajadoras internas de entresemana</b>	<b>Jornada si tienen situación administrativa regular</b>	<b>Jornada si tienen situación administrativa irregular</b>
<b>40 y menos</b>	3,27 %	4,69 %	0,00 %
<b>41-50</b>	3,27 %	3,36 %	3,08 %
<b>51-59</b>	16,82 %	20,13 %	9,23 %
<b>60</b>	2,34 %	1,34 %	4,62 %
<b>61-70</b>	23,83 %	23,49 %	24,62 %
<b>71-80</b>	24,30 %	22,82 %	27,69 %
<b>81-90</b>	14,95 %	14,77 %	15,38 %
<b>91 o más</b>	11,21 %	9,40 %	15,38 %

A través del análisis de las jornadas y descansos, diarios y semanales, se deduce que el 74,30 % de las internas de entresemana trabajaba más de las 60 horas. En el tramo de las 61 a las 90 horas semanales, las trabajadoras sin papeles están un poco más representadas; es a partir de las 91 horas semanales donde su porcentaje es mucho mayor.

### **Descansos**

#### **Diario**

La Ley no fija un descanso diario concreto, entendido como tiempo libre en el que se puede salir de la vivienda, pero el derecho a disfrutarlo se deduce de los límites legales de la jornada semanal (60 horas). En la tabla 4 se muestran los descansos diarios, con los respectivos porcentajes. A destacar que un 26,17 % no tiene permiso diario para salir de la vivienda.

**Tabla 4. Trabajadoras internas de entresemana, según disfrute de descanso diario**

<b>Descanso diario</b>	
<b>Nada</b>	26,17 %
<b>Menos de 2h</b>	2,34 %
<b>2h</b>	45,79 %
<b>Más de 2h</b>	25,70 %

La situación de las trabajadoras de fin de semana es muy distinta: en un 66,67% de los casos no tenían ningún descanso, un 26,66 % tenía dos o más horas diarias y el resto, menos de dos horas.

### **Semanal**

La ley sobre el empleo de hogar establece como obligatorio el descanso semanal de, por lo menos, 36 horas continuadas. En la tabla 5 destaca que el 21,03 % no tiene ningún descanso semanal, y el que solo el 36,92 % tiene las horas legalmente obligatorias. Es de resaltar que de esas 22,42% que no alcanzaban las 36 horas continuadas de descanso, un 40% tenían de 34 a 35 horas libres, acercándose por tanto a la legalidad.

**Tabla 5. Trabajadoras internas de entresemana, según disfrute de descanso semanal**

<b>Descanso semanal</b>	
<b>Nada</b>	21,03 %
<b>No 24h seguidas</b>	19,63 %
<b>Menos de 36h seguidas</b>	22,42%
<b>36h o más</b>	36,92 %

### **Nocturno**

Legalmente, el descanso entre jornadas tiene que ser al menos de 12 horas, aunque puede pactarse que sea de 10, siempre que las dos horas restantes se compensen con otros periodos de descanso.

De los datos de la tabla 6 se desprende que un 33,19 % no llegan a descansar las 10 horas diarias y solo un 6,11 % disfrutaban de más de 12 horas.

A destacar el 9,17 % que tiene que prestar atención dos o más veces cada noche, y el otro 1,75 %, que puede dormir de seguido, pero no llega a tener 8 horas de descanso nocturno; hacen un total del 10,92%. Se trata de trabajadoras que cuidan personas en situaciones de dependencia importante, de las que también se ocupan a lo largo del día.

**Tabla 6. Trabajadoras internas, según descanso nocturno**

<b>Atención nocturna frecuente</b>	9,17 %
<b>Menos 8 horas</b>	1,75 %
<b>Entre 8 y menos de 10</b>	22,27 %
<b>Entre 10 y 12</b>	60,70 %
<b>Más de 12</b>	6,11 %

**Salario y su pago documentado**

Los salarios de la tabla 7 tienen incluido el prorrateo de pagas extras, y son siempre netos: es lo que recibe la trabajadora una vez hechos los descuentos de Seguridad Social, en caso de que esté de alta.

Sobre el conjunto de todas las internas de entresemana, el 96,73 % no cobraba en metálico el salario mínimo que le correspondía por sus horas de trabajo, que en 2020 era la suma de 1108,33 € por las primeras 40 horas y otros 7,43 € por cada hora de más.

Incluso sin considerar el salario que hubiese correspondido por la totalidad de la jornada, el 73,85% de quienes no tenían papeles y el 36,91 % de quienes estaban en situación regular percibieron un salario inferior al mínimo establecido para las 40 horas semanales.

**Tabla 7. Trabajadoras internas de entresemana, según salario mensual neto recibido**

<b>Salarios internas</b>	<b>Porcentaje sobre todas</b>	<b>En situación Regular</b>	<b>En situación irregular</b>
<b>Menos de 800 €</b>	2,33 %	0,00 %	7,69 %
<b>801 a 850 €</b>	2,33 %	0,00 %	7,69 %
<b>851 a 900</b>	7,01%	2,68 %	16,92 %
<b>901 a 950 €</b>	4,21%	4,03 %	4,62 %
<b>951 a 1000 €</b>	14,95 %	12,75 %	20,00 %
<b>1001 a 1056,76 €</b>	14,95 %	16,11 %	12,31 %
<b>1056,77 a 1100 €</b>	7,94%	9,40 %	4,62 %
<b>1101 a 1150 €</b>	7,48 %	8,72 %	4,62 %
<b>1151 a 1200 €</b>	8,41 %	8,72 %	7,69 %
<b>1201 a 1250 €</b>	4,21 %	5,37 %	1,54 %
<b>1251 a 1300€</b>	5,61 %	6,04 %	4,62 %
<b>1301 a 1400</b>	6,07 %	8,78 %	0 %
<b>1401 a 1500</b>	7,00 %	8,10 %	4,61 %
<b>1501 a 1600</b>	3,74%	4,72 %	1,54 %
<b>Más de 1600</b>	3,27%	4,05 %	1,54%
<b>NS/NC</b>	0,67%	0,67%	0.00%

En el grupo de las trabajadoras que percibían menos de 800€ al mes, estaba el 7,69% de quienes no tenían papeles. Los salarios iban de los 700 a los 760€ mensuales.

En los tramos de los 851-900€ mensuales y de 951-1000 se agrupan, respectivamente, un

16,92% y un 20% de las trabajadoras en situación irregular, a gran distancia de quienes estaban en situación regular.

En el trabajo interno de fin de semana, un 20 % de las trabajadoras sí alcanzaban el salario mínimo en relación con su jornada.

Es obligatorio el abono documentado del salario. Pero el 42,36 % de las internas recibían el dinero en mano, sin ningún rastro documentado del pago. El resto cobra mediante transferencia bancaria, pero en estos casos no es infrecuente que el dinero que reciben por prolongar su jornada en fin de semana se entregue en mano, sin declarar a efectos de cotización. El uso de la nómina se da en un 24,45 % de los casos.

### **Tareas**

De los datos recogidos resulta que el 93,89 % de las trabajadoras internas realizaba principalmente tareas de cuidado. La clasificación de cuidado no como actividad principal se ajusta a la percepción de la trabajadora sobre su contribución a la realización de las actividades básicas de la vida diaria de la persona para la que trabaja.

**Tabla 8. Trabajadoras internas, según tareas contratadas**

<b>Tareas</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Cuidado como actividad principal</b>	93,89 %
<b>Cuidado no como actividad principal</b>	4,37 %
<b>Solo tareas domésticas</b>	1,75 %

Del grupo de cuidadoras como actividad principal, el 3,56 % atendía criaturas. El restante 96,44 % se encargaba de personas en situación de dependencia por edad avanzada, diversidad funcional o enfermedad, De la tabla 9 se extrae que las personas necesitadas de cuidado son mujeres en su gran mayoría.

**Tabla 9. Trabajadoras internas cuidando a adultos, según el sexo de la persona atendida**

<b>A quién cuidaban</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Solo a mujeres</b>	61,44 %
<b>Solo a hombres</b>	22,67 %
<b>A mujeres y hombres</b>	12,44 %
<b>NS/NC</b>	8,56 %

En el 80,89 % de los casos en los que el cuidado es la actividad principal, la trabajadora de hogar vivía sola con la persona o personas atendidas. Si la persona atendida era hombre, vivía solo en un 78,40% de los casos; si era mujer, el porcentaje subía a un 83,33% y era de un 96% cuando las personas atendidas eran dos con algún nivel de dependencia por edad avanzada o enfermedad.

En todos los casos las cuidadoras realizaban también las tareas domésticas.

### Persona contratante en el trabajo interno

En los cuidados, quien contrata y quien va a recibir la atención con frecuencia son personas distintas. Con independencia de que la persona atendida aparezca formalmente como empleador, las gestiones anteriores de selección y establecimiento de condiciones de trabajo pueden haberse realizado por otras personas de la familia. Cada año aparecen más hombres realizando esa tarea.

**Tabla 10. Trabajadoras internas cuidando a adultos, según sexo de la persona contratante**

Tareas	Persona atendida	Mujeres	Hombres	Mujeres y hombres	NS/NC
Cuidado actividad principal	41	95	69	8	2
Cuidado no principal	1	7	2	0	0
Tareas domésticas	4	0	0	0	0

### Vacaciones

Según la Ley, hay derecho a 30 días de vacaciones retribuidas.

**Tabla 11. Trabajadoras internas, según vacaciones**

Las disfrutaban, pagadas	71,62%
No las disfrutaban, y las cobraban aparte	11,79%
No las disfrutaban y tampoco las cobraban	15,28%
Ns/nc	1,31%

### Seguridad Social

El 31 % de todas las internas estaban en situación administrativa irregular, y por este motivo no estaban dadas de alta en la Seguridad Social. Tomando solo el trabajo interno de entresemana, el 89,31 % de quienes tenían una situación regular estaba de alta en la SS.

**Tabla 12. Trabajadoras internas de entresemana, según alta en la Seguridad Social**

Alta en la Seguridad Social	Porcentaje
Si	65 %
No	31 % <b>por no tener papeles</b>
	2,62 % <b>aún siendo obligatoria</b>
Ns/Nc	1,31%

En los contratos para trabajo interno de fin de semana, el 46,67 % estaba dada de alta, el 20 % no lo estaba aún siendo obligatoria y el restante 33,33 %, no estaba por no tener

papeles. Aunque la muestra ha sido pequeña (15 trabajadoras) vuelve a revelar una tendencia: la de dar menos frecuentemente de alta en el trabajo de fin de semana a quienes podrían estarlo por su situación administrativa regular.

### **Contrato escrito**

El 62,88 % de las internas tenían contrato escrito, aunque generalmente no reflejaba las verdaderas condiciones laborales en relación jornada y salario y el carácter temporal o indefinido del contrato.

### **Ceses por fallecimiento o ingreso en residencia**

El 26,64% de los ceses de las trabajadoras internas en 2020 se produjo por muerte o ingreso en residencia de la persona atendida. La indemnización legal a que hay derecho en esos casos es de una mensualidad de salario, con total independencia de los años de servicio en la casa. El sistema de seguridad social del empleo de hogar no incluye la prestación por desempleo.

## **TRABAJO EXTERNO**

Las trabajadoras externas han sido en total 297 casos, 292 mujeres y 5 hombres.

**Tabla 13. Trabajadoras externas, según nacionalidad**

<b>Nacionalidad</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Extranjeras no comunitarias</b>	43,43 %
<b>Autóctonas</b>	20,88 %
<b>Doble nacionalidad</b>	32,32 %
<b>Extranjeras comunitarias</b>	3,37 %

El 32,56 % de las trabajadoras no comunitarias externas tenía una situación administrativa irregular; son el 14,14 % de las externas.

### **Jornada semanal de las externas**

La jornada máxima legal en el trabajo externo son también 60 horas, 40 de trabajo efectivo y 20 de presencia. La casi totalidad de quienes realizan más de 40 horas de manera habitual (son el 15,49 %) trabajan durante toda la jornada; no están en la posición que teóricamente es propia del tiempo de presencia, en el que se debería estar en espera sin especial actividad.

Las jornadas laborales entre las 21 y 39 horas semanales resultaron las más frecuentes, con un 19,53%, seguidas por las de 11 a 15 horas, con un 18,52%.

**Tabla 14. Trabajadoras externas, según jornada semanal 2021**

<b>Horas</b>	<b>Porcentajes</b>
<b>De 1 a 5</b>	13,47 %
<b>De 6 a 10</b>	11,11 %
<b>De 11 a 15</b>	18,52 %
<b>De 16 a 20</b>	12,79 %
<b>De 21 a 39</b>	19,53%
<b>40</b>	9,09 %
<b>De 41 a 50</b>	7,41 %
<b>De 51 a 59</b>	4,71 %
<b>60</b>	1,01 %
<b>Más de 60</b>	2,36 %

**Tabla 15. Trabajadoras externas a tiempo parcial (menos de 40 horas), según categoría nacional**

	<b>Total trabajadoras externas</b>	<b>Total a tiempo Parcial</b>		<b>Porcentaje a tiempo parcial de externas según nacionalidad</b>	
<b>Extranjeras europeas</b>	10	10		100%	
<b>Autóctonas</b>	62	58		93,55%	
<b>Doble nacionalidad</b>	96	69		71,88%	
<b>Extranj. no comunitarias</b>	129	87	Con papeles 28	67,44%	Con papeles 21,70 %
			Sin papeles 59		Sin papeles 45,73 %
<b>Totales</b>	297	224		75,42 %	

Todas las externas extranjeras comunitarias estaban a tiempo parcial. Les siguen las trabajadoras autóctonas. Entre las extranjeras no comunitarias, la situación cambia dependiendo de la situación administrativa.

En bastantes casos, es frecuente el trabajo para varios domicilios.

### **Vacaciones**

Las trabajadoras externas, también las que trabajan pocas horas, tienen derecho a 30 días de vacaciones. 76,09 disfrutaba de vacaciones pagadas. Un pequeño porcentaje, 1,35%, no las disfrutaba y a cambio las cobraba además del salario del mes. El resto descansa los 30 días aunque no recibe salario por entenderse incluido en el precio de la hora de trabajo.

### **Seguridad social**

Con el sistema especial de hogar, el alta en la Seguridad Social es obligatoria desde la primera hora de trabajo. El 32,56 % de las extranjeras no comunitarias no tenían papeles, y por este motivo no estaban dadas de alta en la Seguridad Social.

En el trabajo externo las trabajadoras con doble nacionalidad tenían un porcentaje de alta de un 89,58 %; el de las no comunitarias en situación regular era un 83,90 %; el de las trabajadoras autóctonas es un 77,42 % y todas las extranjeras comunitarias estaban de alta (eran 10 trabajadoras).

**Tabla 16. Trabajadoras externas, según alta en la Seguridad Social**

Alta en la Seguridad Social	Porcentaje
Si	73,40 %
No	14,14 %, <b>por no tener papeles</b>
	12,46 %, <b>aún siendo obligatoria</b>
Ns/Nc	0,00 %

**Tabla 17. Trabajadoras externas, según horas semanales de trabajo y alta en la Seguridad Social**

social/horas \ Seguridad	Si	No, siendo obligatoria	No, por no tener papeles	Ns/Nc
<b>1-5 h</b>	55 %	25 %	20 %	---
<b>6-10 h</b>	75,76 %	15,15 %	9,09 %	---
<b>11-15 h</b>	72,73 %	18,18 %	9,09 %	---
<b>16-20 h</b>	73,68 %	13,16 %	13,16 %	---
<b>21-39 h</b>	77,59 %	12,07 %	10,34 %	---
<b>40</b>	85,19 %	3,70 %	11,11 %	---
<b>41-50</b>	81,82 %	0,00 %	18,18 %	---
<b>51-59</b>	64,29 %	0,00 %	35,71 %	---
<b>60</b>	66,67 %	0,00 %	33,33 %	---
<b>Más de 60</b>	85,71 %	0,00 %	14,29 %	---

En el tramo de 1 a 5 horas, generalmente se produce una sobrecotización (se cotiza por más de lo que se cobra), porque la base mínima del Sistema de SS de hogar es de 206€ al mes. A pesar de ello, están de alta un 68,75% de las trabajadoras que tienen situación regular y trabajan en ese tramo de pocas horas; si trabajan por horas en varias casas, es frecuente que no estén de alta en todas.

De la tabla 17 también se deduce que la economía sumergida va descendiendo según sube la jornada. Entre quienes trabajan 21 o más horas, el 92,79% de las trabajadoras en situación regular está de alta en la SS. La falta de alta en la Seguridad Social entre las externas con 40 y más horas de jornada, casi siempre está relacionada con la situación de no tener papeles.

### **Contrato escrito**

A pesar de que el contrato escrito es obligatorio, lo tenían sólo el 67 % del total de las externas que han pasado por la asesoría.

### **Salario y su pago documentado**

El salario mínimo bruto por las 40 horas en 2020 era de 1108,33 € con el prorrateo de pagas. Cada hora de más, debía percibirse como mínimo a razón de 7,43 €. En un 43,77% de los casos no se llegaba a cobrar el salario mínimo en relación con la jornada.

En bastantes casos, este alto porcentaje de incumplimiento del smi resulta de una falta de actualización del smi de 2019 al smi de 2020; no pocos salarios (no tenemos procesado el dato) no llegan por diferencias que iban de 30 a 50 € al mes.

Quienes trabajaban en varios domicilios alcanzaban un salario mensual bastante superior al mínimo legal en relación con sus horas de trabajo.

También las externas deben recibir el salario de manera documentada, pero quienes recibían el pago en mano sin ninguna clase de documentación eran un 43,43 %, frente al resto, que cobraba por transferencia bancaria y/o con nómina. Había nómina en un 14,47 % de los casos.

### **Tareas**

Algo más de la mitad de las trabajadoras externas se ocupaba solamente de realizar trabajo doméstico sin tener responsabilidad sobre ninguna persona. El resto estaba contratada para tareas que incluían cuidado.

**Tabla 18. Trabajadoras externas, según tareas contratadas**

<b>Tareas</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Solo tareas domésticas</b>	51,52 %
<b>Cuidado como actividad principal</b>	46,46 %
<b>Cuidado no como actividad principal</b>	2,02 %

Del grupo de cuidadoras como actividad principal, el 28,57 % atendía criaturas. El restante 71,43 % se encargaba de personas en situación de dependencia por edad avanzada, diversidad funcional o enfermedad.

De acuerdo con la tabla 17, tal como sucedía en el caso del trabajo interno (tabla 8), son mujeres las más frecuentes receptoras de los servicios.

**Tabla 19. Trabajadoras externas cuidando a personas adultas, según el sexo de la persona atendida**

<b>A quién cuidaban</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Solo a mujeres</b>	51,30 %
<b>Solo a hombres</b>	35,65 %
<b>Mujeres y hombres</b>	11,30 %
<b>Ns/nc</b>	1,74%

Al menos en el 42,24 % de los casos en los que existía cuidado de adultos la persona o personas atendidas vivían solas, el 50,93% vivía acompañada por familiares y desconocemos la situación del restante 6,83%.

Por sexo, cuando la persona vivía sola, en un 75,51 % eran hombres, un 42,37% eran mujeres y un 84,61 % eran mujeres y hombres.

En todos los casos las cuidadoras realizaban también las tareas domésticas.

### **Ceses por fallecimiento o ingreso en residencia**

El 7,74 % de los ceses de las trabajadoras externas que cuidaban como actividad principal, se produjo por muerte o ingreso en residencia de la persona atendida.

La indemnización legal a que tienen derecho en esos casos es de una mensualidad de salario, con total independencia de los años de servicio en la casa. El sistema de seguridad social del empleo de hogar no incluye la prestación por desempleo.

ATHHELE

## **CONCLUSIONES**

La estadística anual de la ATH-ELE se basa en la información recogida sobre las condiciones laborales de las trabajadoras que acuden a la asesoría. Esa misma información será la que luego se utilice en las reclamaciones ante la parte empleadora, lo que creemos que asegura la fiabilidad de los datos que manejamos.

No hemos recogido los datos sobre las nuevas situaciones derivadas de la pandemia, aunque haremos un comentario sobre lo que hemos visto y oído.

### **TRABAJO INTERNO:**

**1. La práctica totalidad de las internas eran mujeres migradas; algo más del 28% tenía doble nacionalidad.**

**Continúa elevándose el porcentaje de las que están sin papeles. Un 31 % de las trabajadoras internas tenían una situación administrativa irregular; de 2017 a 2019 el porcentaje subió casi 15 puntos y el año 2020 sube otros 0,40 puntos más. Si miramos solo a las extranjeras no comunitarias internas, un 45,81 % no tiene papeles, lo que supone algo más de 3 puntos de incremento respecto a 2019.**

La Ley de Extranjería muestra toda su indecencia e hipocresía en el empleo de hogar. Trabajadoras sin regularizar están cubriendo necesidades de cuidado que de otra manera deberían atenderse con servicios sociales, pero:

- Una parte de quienes acudieron a la asesoría llevaban años cuidando sin derechos a cambio de la expectativa de recibir una oferta de trabajo en el momento oportuno para presentarla en la Oficina de Extranjería y conseguir así los papeles. La regularización por arraigo (la vía más utilizada) exige acreditar 3 años de estancia y es entonces cuando se puede solicitar, siempre que se cuente con esa oferta de contrato de trabajo.

- El abuso de los empleadores comienza a veces con la negativa a empadronar a la persona migrante que vive y duerme en su domicilio, lo que hace que algunas personas tengan que buscar y muchas veces pagar una vivienda en la que empadronarse. No hay en marcha ninguna medida de las autoridades responsables del empadronamiento para evitar esto.

- Continúa con la violación de todas las normas sobre jornada, salario y descansos. Y puede terminar con la negativa de última hora a realizar la oferta de trabajo, por evitar el costo de la seguridad social. De tal forma que se puede realizar un despido tras años de haber tenido a una persona silenciada y sometida por temor a la deportación y por necesidad de obtener esa antigüedad de residencia de tres años y esa oferta de trabajo.

- No hay en marcha ninguna medida real que haga que el empleador tema consecuencias de su conducta abusiva. Muestra de lo que hemos definido como hipocresía de la Ley de Extranjería, es que las administraciones públicas no sancionan (no lo estamos pidiendo) la contratación de trabajadoras para tareas de hogar y cuidados: miran para otro lado porque ellas están resolviendo la necesidad de atención a la vejez o la enfermedad a un precio muy bajo. Quienes sufren la aplicación de la Ley de Extranjería son las trabajadoras, privadas de derechos de seguridad social y de ciudadanía, disminuidas en el ejercicio de sus derechos laborales. Aclaremos que aún sin permiso de trabajo, tienen los mismos derechos laborales, pero no los suelen poder ejercer por su situación de precariedad.

- No es raro que se despida a la trabajadora que cuenta ya con la posibilidad de conseguir los papeles y a continuación se contrate a otra en la misma situación, comenzando un nuevo ciclo; comportamiento que no cuenta con sanción hacia la parte empleadora.

## **2. La gran mayoría de las internas realiza su trabajo en condiciones ilegales en materia de jornada y descansos. Sube todos los años el porcentaje de quienes disfrutan el descanso semanal legal.**

El 74,29% de las internas de entresemana está a disposición de la parte empleadora más de las 60 horas semanales de jornada máxima legal, cifra que sube al 83% si la trabajadora no tiene papeles.

Algo más de un cuarto (26,17 %) no tiene ningún descanso diario, entendido como la libertad de salir de la vivienda para dedicarse a sus propios asuntos, y un 19% no disfruta de ningún descanso semanal. Dentro de la ilegalidad que domina, ha habido alguna mejora en tramos: descansa más de dos horas diarias el 25,70% frente al 19% de 2019; y el cumplimiento de las 36 horas seguidas de descanso sube al 36,92% frente al 26,96% de 2019. Como se señalaba al comentar la tabla 5, en el tramo de quienes tenían un descanso entre menos de 36 y más de 24 horas, que eran el 22,42%, un 40% libraba entre 34 y 35 horas.

El porcentaje de quienes no pueden dormir de seguido o tienen menos de 8 horas entre jornadas ha bajado este año, pero se mantiene en un 10,92%.

Las jornadas y los descansos se corresponden a la función que estas trabajadoras internas cumplen: el 93,89 % se dedica a cuidar personas en situación mayor o menor de dependencia, que casi siempre viven solas con la trabajadora (80,89 %).

## **3. Las internas de fin de semana tienen condiciones algo diferentes en algunos aspectos.**

Su jornada suele ser de dos días, en los que en el 66,67% no tienen ningún descanso durante la jornada, entendido como posibilidad de salir de la vivienda libremente. Un 20% no está dada de alta en la SS aún pudiendo estarlo por tener situación regular. Y un 20% cobran correctamente en relación con su jornada, superando el porcentaje de las de entresemana.

**4. Los salarios de las internas de entresemana no se ajustan al mínimo en relación a todas las horas de jornada. De 2019 a 2020 ha habido un gran ascenso del porcentaje de trabajadoras cuyos salarios no llegan siquiera al mínimo por las 40 horas.**

El 96,73% de las internas de entresemana no recibía el salario que le correspondía por sus horas de trabajo. Y considerando solamente el salario mínimo por 40 horas, sin tener en cuenta que hacían muchas más, el 36,91% de quienes estaban en situación regular (en 2019 eran 21,36%) y el 73,85 de quienes no tenían papeles (en 2019 eran 55,54%) no llegaban a percibirlo.

El porcentaje de quienes recibían salarios de 900€ o inferiores, todas en situación irregular, es muy similar al de 2019: entonces fueron el 33,99% y en 2020 son el 32,30%.

Las subidas legales del smi no han impactado en el trabajo interno. A diferencia de lo que ocurre en otros sectores regulados por tablas salariales, la cuantía de las retribuciones se establece casi siempre en cifras redondas (900, 1200...) no sujetas a la jornada en cada caso, en un mercado en el que el precio legal del trabajo está dejado del control de las autoridades laborales.

**5. En un 42,36 % de los casos persiste la entrega del sueldo en mano sin ningún tipo de documentación.**

**6. Casi todas (un 89,31%) las trabajadoras internas en situación regular estaban de alta en la SS.**

**7. La mayoría de las personas en situación de dependencia por edad o enfermedad que están siendo atendidas en su casa por trabajadoras de hogar internas, son mujeres, que casi siempre viven solas.**

Hay un 8,56% cuya situación desconocemos este año, pero sobre el resto, en el 63,59% de los casos las internas atendían a mujeres; un 23,50 %, a hombres y en un 12,90%, a una pareja compuesta por una mujer y un hombre.

**8. El cuidado en régimen interno se proporciona en condiciones ínfimas de seguridad y salud laborales.**

El 33,19% de las internas no llega a tener las 10 horas de descanso nocturno que como mínimo les reconoce la ley, porque las personas atendidas necesitan cuidados diversos (tranquilizarlas, acompañarlas al baño, movilizarlas, suministrarles medicación, etc.).

Un 9,17 % del total, proporcionaba atención nocturna frecuente (dos o más veces), y otro 1,75 %, no llegaba a tener 8 horas de descanso nocturno. Son un 10,92 % de las internas, que de manera continuada están sufriendo esa falta de reposo elemental. Cuidan día y noche a personas ancianas que están enfermas.

En un entorno laboral en el que pueden llegar a intervenir no solo la persona empleadora sino familiares y otras, no es excepcional el estrés derivado del maltrato, que se concreta en frases despectivas hacia su capacidad profesional, lo inmerecido del salario que cobran, así como los comentarios racistas y los acercamientos y/o proposiciones sexuales de carácter indeseado. En todos estos casos, las autoridades laborales no han dispuesto mecanismos de intervención real y eficaz en defensa de las trabajadoras.

**9. Debido al fallecimiento o ingreso residencial del empleador, un 26,64 % de las internas quedó en paro de un día para otro y sin prestación de desempleo.**

De acuerdo con la norma sobre empleo de hogar, en caso de fallecimiento solo tuvieron derecho a un mes de indemnización por cese, independientemente de su antigüedad en el puesto.

**TRABAJO EXTERNO:**

**1. En el trabajo externo, hay un 14,14 % de trabajadoras en situación irregular, lo que supone una subida de casi 2 puntos respecto al año 2019.**

**2. La cobertura de Seguridad Social en los empleos de hasta 10 horas semanales sigue subiendo cada año.**

Cuando las trabajadoras están en situación administrativa regular, en los tramos de 1 a las 5 horas semanales, la falta de alta en la SS es del 25 %; entre las 6 y las 10 horas es de un 15,5%. El año pasado la economía sumergida que encontramos en este tramo era superior.

Hay que destacar que todas las que estaban de alta trabajando menos de 5 horas semanales ganaban menos de 206€ al mes, es decir, cotizaban por una base superior a su salario, lo que es un motivo de la falta de alta en muchos casos. El dato que hemos dado sobre alta o no alta se refiere a las personas, pero es frecuente que una trabajadora esté en varias casas y solo esté de alta en parte de ellas.

**3. La cobertura de Seguridad Social en el resto de empleos externos va ascendiendo según sube la jornada**

Un 92,79 de quienes trabajaban a partir de las 21 horas semanales con situación administrativa regular, estaba de alta en la Seguridad Social.

**4. La inmensa mayoría de las externas están a tiempo parcial.**

Dentro de ellas, estaban a tiempo parcial todas las extranjeras europeas (fueron 10 trabajadoras); las autóctonas lo estaban casi en su totalidad (93,55%), seguidas por las de doble nacionalidad (71,88%) y por fin, dentro de las extranjeras no comunitarias, el trabajo a tiempo parcial era más frecuente cuando no tenían papeles (45,73%) que si los tenían (21,70%).

**5. En un 43,77% de los casos en el trabajo externo no se alcanzaba el s.m.i. correspondiente a la jornada.**

Los casos de incumplimiento son más frecuentes cuanto más alta es la jornada. El porcentaje de incumplimiento en 2019 fue muy parecido, en un 45,45% de los casos.

La situación cambia en el caso de trabajadoras con varios empleos semanales a tiempo parcial, caso en el que se recibe un salario total mensual por encima del mínimo interprofesional en proporción a las horas trabajadas.

También en el trabajo externo es obligatorio documentar el pago del salario, pero el 43,43% cobraba en mano, sin ningún tipo de recibo.

**6. En el trabajo externo es muy parecido el porcentaje de quienes solamente realizan tareas domésticas y de quienes están contratadas para cuidar criaturas y personas adultas.**

De los contratos en régimen externo que tiene el cuidado como tarea principal (que son el 46,46 %), el 28,57 % eran para atender criaturas. En la atención a personas adultas, se repite como todos los años el hecho de que hay más mujeres (51,30%) que hombres (35,65%) atendidos.

Este año, al mirar la situación de la parte empleadora, hemos encontrado más casos de hombres mayores (75,51%) que de mujeres mayores (42,37%) que vivían solos, diferencia que podría deberse a la falta de costumbre o habilidades de autocuidado por parte de ellos. En todo caso, la proporción de hombres es mucho mayor que la del año pasado (era un 32,33%), por lo que el dato de 2020 puede no ser representativo.

**7.- El 7,74 % de los ceses de externas que cuidaban, se habían producido por muerte o ingreso en residencia de la persona atendida.**

En ninguno de los casos tienen prestación por desempleo.

## **EMPLEO DE HOGAR DURANTE EL CONFINAMIENTO DE MARZO A JUNIO 2020**

En este periodo no se hizo ninguna recogida de datos específica, lo que sigue se basa en nuestra información a partir de consultas telefónicas y vía email y la proporcionada por otras organizaciones. Han sido, por una parte, Emakume Migratu Feministak-sociosanitarias (EMF), que agrupa a trabajadoras que atienden en su domicilio a personas con diferentes grados de dependencia con contrato de empleo de hogar y cuentan con la cualificación de atención sociosanitaria a personas en su domicilio. Por otra, dos organizaciones de Gipuzkoa, que tenían una información sistematizada de lo ocurrido en el primer confinamiento: Bidez Bide, que acompañó a 60 trabajadoras internas dedicadas a cuidar, y el Grupo de Trabajadoras del Hogar de SOS Arrazakeria, que recogió los datos de la situación de 252 trabajadoras, de las que 112 eran internas.

La crisis sanitaria aparece sobre un marco previo de gran precariedad vital y laboral del sector; la excepcionalidad de la situación no hace otra cosa que ponerlo de manifiesto. Mucha gente trabajando sin papeles, migrantes internas sin una vivienda propia o con una habitación alquilada para fines de semana en régimen compartido, falta de los instrumentos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, inexistencia de la prestación de desempleo, descontrol por el SEPE de la contratación en el sector...

En las primeras semanas se resintió el abandono absoluto de la administración pública, que no se ocupó de informar de cómo había que actuar para evitar el contagio en el trabajo de hogar y cuidados. Hay que tener en cuenta que el resto de los sectores contó antes o después con el instrumento de los servicios de asesoramiento y apoyo de la Ley de Prevención de

## Riesgos Laborales.

Indagando en la página de Osalan (Instituto Vasco de Seguridad y Salud laborales) se constata que existe una ficha técnica de prevención para empleadas de hogar de 8 de abril, cuya existencia no se ha difundido por otro medio que no sea la página web de la institución; por su formato, contenidos y ubicación no supone una medida real para la protección de riesgos en el sector.

Nunca, ni entonces ni ahora se comunicó a la parte empleadora que tuviese alguna obligación de proporcionar EPIs ni asegurar otros elementos para evitar el contagio. Tampoco se hizo llegar a las trabajadoras ningún protocolo claro y accesible de actuación en relación a las incidencias del Covid. Muchas han seguido cuidando en las casas a personas contagiadas, dado que la otra alternativa era quedar sin empleo, en un sector en el que no hay ERTE de suspensión de contrato.

Al iniciarse el confinamiento, el conjunto de la población pierde la posibilidad de estar en la calle si no es por motivos justificados, entre los que estaba la ida y regreso al trabajo. La situación de las mujeres migrantes internas quedó en tierra de nadie, ya que en su caso vivienda y centro de trabajo coinciden durante al menos seis días de la semana. No se contempló, por ejemplo, el caso de las mujeres que no conviven con sus hijos entre semana pero les atienden en su tiempo de descanso diario.

La gran mayoría de las internas vive sola con la persona atendida y lo más frecuente fue que la trabajadora quedase confinada con su empleadora. De lo que sabemos, en muchos casos el aislamiento se hizo de mutuo acuerdo y respondió a una voluntad de autoprotección de las dos partes. En otros casos, se colocó a la trabajadora en el dilema de confinarse sin salir o ser despedida: de los datos recogidos por SOS Arrazakeria, esto sucedió en el 29% de los casos de trabajo interno. Esta fórmula de evitar el contagio expresa el dominio de la parte empleadora sobre la vida de la trabajadora, pero conecta también con la falta de información y medios de prevención en el sector, lo que es responsabilidad pública.

La necesidad de acompañamiento constante no se da en todos los casos de trabajo interno, pero cuando la había, la organización preexistente del cuidado se paralizó durante el confinamiento. Así, los familiares dejaron de hacer la sustitución de la trabajadora durante sus libranzas diarias -que no existieron- y de fin de semana. Hubo también una pérdida de empleo de las trabajadoras que cubrían esos descansos.

De acuerdo con Bidez Bide, la situación de aislamiento en casa ajena generó sentimientos de tristeza y soledad en las trabajadoras internas, que muchas veces no salían ni para hacer la compra, que pasó a serles entregada a domicilio. Hay que recordar que en el 81% de los casos, viven solas con la persona atendida.

El trabajo en régimen interno que siguió realizándose en los días que anteriormente eran de descanso, no ha sido abonado en casi ningún caso. Es una queja general. Tampoco se renegoció ni compensó económicamente la mayor carga laboral en los casos en que se incrementaron las personas a atender con la incorporación de uno o más familiares al domicilio de la persona atendida.

De lo que conocemos, las trabajadoras sin papeles que enfermaron de Covid fueron despedidas de inmediato, con el consiguiente problema de alojamiento en el caso de no contar con una red de apoyo familiar o social. Para las demás internas, el hecho de enfermarse de Covid también ha sido causa de despido, aunque no siempre. Hay que decir que sin pandemia también se da el despido por cualquier otra enfermedad o baja por intervención quirúrgica, y la razón suele ser el “no te puedo esperar”, que unas veces no es cierto y otras pone de manifiesto que el sistema de contratación directa y privada de servicios de cuidado en casa no sirve para garantizar derechos laborales.

En el conjunto del año, no hemos encontrado un incremento significativo de ceses de las trabajadoras por fallecimiento o ingreso en residencia de la empleadora. En 2019, los ceses que registramos por esta causa fueron el 25,33% y en 2020 han sido el 26,64%. El cuidado en casa parece haber sido un escudo contra el contagio por la enfermedad en personas mayores, lo que no puede dejar de atribuirse al trabajo de quienes les han atendido.

La tantas veces repetida falta de prestación de desempleo en el sector tuvo consecuencias durísimas en el periodo del confinamiento, dado que las vías de búsqueda de un nuevo empleo no funcionaban. En relación con esto, más adelante se comentará lo relativo al subsidio extraordinario para empleadas de hogar.

Según Bidez Bide, una de los daños laterales de la situación de excepción fue que los procedimientos de extranjería se paralizaron. No solo los que estaban ya en marcha ante las Oficinas, sino los que no llegaron a iniciarse porque las familias se retrajeron más que nunca de hacer la oferta de trabajo que permite presentar la solicitud de regularización por arraigo.

Respecto al trabajo externo, la falta de reconocimiento de que el contrato de trabajo de hogar atiende necesidades de cuidado, llevó a que en el RDL 10/2020 no apareciese la palabra “hogares” como uno de los espacios en los que se desarrollan actividades esenciales que fueron excluidas de la prohibición de circular entre el 30 de marzo y el 9 de abril. Esta falta de mención explícita creó muchas dudas entre las trabajadoras, alimentadas también porque los impresos del gobierno para transitar con una justificación laboral estaban claramente diseñados para empresas y no para empleo de hogar.

Las que estaban sin regularizar se encontraron muchas veces con la negativa de la parte empleadora a firmarles un justificante, que se acabó sustituyendo por una “declaración responsable” de la propia trabajadora.

En el trabajo externo, hay contratos de cuidado de criaturas que se suspendieron nada más cerrar los centros escolares, antes de declararse el estado de alarma el día 14 de marzo. Esto ha sido base para la denegación del subsidio extraordinario de empleadas de hogar, que solo se reconoce por situaciones nacidas a partir de ese día. En el resto de sectores ha sido posible obtener desde antes las prestaciones del desempleo con causa en el Covid.

A partir del 14 de marzo hubo muchas situaciones diferentes, y la descripción no pretende recoger todas. En los contratos para tareas domésticas sin incluir cuidados, hubo cambio en las jornadas laborales, que pasaron a realizarse en menos días o en menos horas. Muchas de

las modificaciones terminaron en suspensiones completas o en despidos, visto que la situación se prolongaba. En el comienzo del confinamiento hubo casos en los que la parte empleadora mantuvo el salario íntegro a cambio del acuerdo de considerar como vacaciones ese tiempo de no trabajo; por parte de las trabajadoras, el pacto fue bastante forzado al no contar con la prestación de desempleo.

Parte de la gente fue de nuevo contratada al terminar el confinamiento. En conflictos que han surgido por razón de despidos y reclamación de atrasos salariales sucedidos en los meses posteriores, aquel periodo pagado y no trabajado se ha utilizado por la parte empleadora como argumento con el que rechazar reclamaciones de las trabajadoras. En el resto de los sectores, la prestación de desempleo cubrió el tiempo de suspensión del contrato, sin dar lugar a nada más.

El subsidio extraordinario para trabajadoras de hogar (RDL 11/2020) aparece el 1 de abril, dirigido exclusivamente a trabajadoras de alta en la Seguridad Social; quedaron sin cobertura todas las que no tenían papeles. Es un hecho en el que insistimos recordando su papel en el cuidado a personas en situación de dependencia. Tampoco pudieron recibirlo el resto de quienes no estaban de alta en la SS, que entre quienes tienen situación regular (autóctonas y migradas) se da mucho más en el trabajo externo.

Por estas razones, y por la extrema lentitud de la tramitación, el subsidio no sirvió para atender la emergencia económica en la que se encontraron muchas. Cajas de resistencia gestionadas por las mismas organizaciones de trabajadoras fueron las que se ocuparon de la cobertura de las situaciones más difíciles, supliendo las carencias de los servicios sociales. Es el caso del 22% de las 252 trabajadoras cuyos datos recogió SOS Racismo.

En su planteamiento legal, el subsidio no acogía los casos de pérdida de empleo por muerte de la persona atendida, aunque al final sí se reconoció por tal motivo. Teóricamente, y según las instrucciones del SEPE, la causa de la muerte debía ser el Covid, pero luego no se ha exigido acreditarlo.

El subsidio no pudo comenzar a solicitarse hasta el 5 de mayo y se extendió hasta el 20 de julio, sin prórrogas.

La realización del trámite no contó con la ayuda del SEPE, institución que no estuvo accesible ni presencial ni telefónicamente. Las trabajadoras no han podido verificar el estado de su solicitud durante meses. El SEPE ha justificado la lentitud en la gestión por el hecho de que no estaban registradas en el sistema, esto es, que no existían para el SEPE, a diferencia del resto de la gente trabajadora por cuenta ajena.

De acuerdo con la información del gobierno de España a 13/11/2020, las solicitudes habían sido 56.348 y las solicitudes aprobadas, 38.183.

En Enero de 2021 todavía había solicitantes pendientes de respuesta (no sabemos cuántas son, seguimos recibiendo ese tipo de consultas). En muchos casos de respuesta denegatoria, la razón han sido los errores en el relleno del impreso de solicitud, que no era sencillo.

En los casos de quienes ya han cobrado, hemos visto algunas resoluciones escritas con las cantidades reconocidas, pero la mayoría de las veces ha habido un ingreso bancario sin más explicaciones.

Las trabajadoras que están cotizando por debajo del salario mínimo en relación con su jornada (es la situación de prácticamente todas las que están a tiempo completo con una antigüedad anterior a 2019), han recibido un subsidio inferior al que les correspondía. La falta de resolución fijando los cálculos que se han hecho para pagarles, hace que la situación se mantenga oculta.

En el plan de regularización de cotizaciones que ha anunciado la Inspección de Trabajo el día 28 de enero de 2021, se insta a las personas empleadoras a actualizar los salarios de las trabajadoras a tiempo completo a partir del 1/1/2021, dejando de lado las irregularidades masivas que han sucedido en los años 2019 y 2020, y cuyas consecuencias han sufrido las trabajadoras en términos de prestaciones inferiores a las que les hubiesen correspondido.

**EVOLUCIÓN DEL ALTA EN SS DE TRABAJADORAS/ES DE HOGAR DE DICIEMBRE DE 2011 A DICIEMBRE 2020**

	Diciembre 2011		Diciembre 2019		Diciembre 2020	
	Total	Población extranjera	Total	Población extranjera	Total	Población extranjera
CAPV	15.850	8503 53,65%	28.582	11.053 38,67 %	27.855	11.064 39,72 %
Navarra	4.731	2950 62,35%	7.122	2.619 36,77 %	6.899	2.625 38,04 %
Estado Español	296.951	181.475 61,11%	395.700	167.701 42,38%	381.482	163.578 42,87%

Elaboración de la ATH. Fuente, Estadísticas de la S.S.

4 de febrero de 2021

**ATH-ELE**