

ESTADISTICAS 2021 (ATH-ELE)

Los datos de estas estadísticas se han recogido entre el 1/1/2021 y el 31/12/21 durante la asesoría realizada semanalmente por la Asociación de Trabajadoras de Hogar de Bizkaia en Bilbao.

Las trabajadoras que han pasado por la asesoría han sido 544 y los casos recogidos, un total de 619¹.

El 96,77 % de las personas atendidas eran mujeres; los hombres fueron un 3,23 %.

El 50,89 % de las consultas fueron realizadas por trabajadoras externas y el restante 49,11% por trabajadoras internas.

Tabla 1. Total trabajadoras, según nacionalidad

Nacionalidad	Porcentaje
Extranjeras no comunitarias	57,35 %
Doble nacionalidad	30,05 %
Autóctonas	11,31 %
Extranjeras comunitarias	1,29 %

De las extranjeras no comunitarias el 61,41 % tenía papeles, y el restante 38,59 % se encontraba en situación administrativa irregular. De quienes no tenían papeles, el 75,18% trabajaba en régimen interno, y el 24,82 % eran externas.

TRABAJO INTERNO

Las trabajadoras internas han sido un total de 304 casos; 291 mujeres y 13 hombres.

Tabla 2. Trabajadoras internas, según nacionalidad

Nacionalidad	Porcentaje
Extranjeras no comunitarias	73,03 %
Doble nacionalidad	22,70 %
Autóctonas	1,97 %
Extranjeras comunitarias	2,30 %

A destacar que el 46,40 % de las trabajadoras no comunitarias internas estaba en situación administrativa irregular. Sus países de origen más frecuentes fueron, por este orden, Nicaragua, Paraguay y Honduras. Considerado el total, un 33,88 % de las trabajadoras internas no tenía papeles.

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 304 casos. Si dice “internas de entresemana” estamos considerando todas menos los 17 casos que nos llegaron de “internas de fin de semana”.

¹La cifra 544 se refiere al número de trabajadoras atendidas y 619 son los casos recogidos, ya que una misma trabajadora puede tener más de una relación laboral durante el año, sucesiva o simultánea.

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 5,59 % 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. Aclaremos 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

Horas semanales trabajadas	Porcentaje sobre el total de trabajadoras internas de entresemana	Jornada si tienen situación administrativa regular	Jornada si tienen situación administrativa irregular
40 y menos	1,05 %	1,57 %	0,00 %
41-50	2,79 %	3,66 %	1,04 %
51-59	17,07 %	17,28 %	16,67 %
60	3,14 %	3,66 %	2,08 %
61-70	19,51 %	23,56 %	11,46 %
71-80	25,78 %	22,51 %	32,29 %
81-90	16,38 %	13,61 %	21,88 %
91 o más	14,29 %	14,14 %	14,58 %

A través del análisis de las jornadas y descansos, diarios y semanales, se deduce que el 75,96 % de las internas de entresemana trabajaba más de las 60 horas. En el tramo de las 71 a las 90 horas semanales, las trabajadoras sin papeles están más representadas.

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 26,13 % no tiene permiso diario para salir de la vivienda.

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

Descanso diario	
Nada	26,13 %
Menos de 2h	2,09 %
2h	53,31 %
Más de 2h	18,47 %

La situación de las trabajadoras de fin de semana es muy distinta: en un 82,35 % de los casos no tenían ningún descanso, un 17,65 % tenía dos o más horas diarias.

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 36,51 % no tiene ningún descanso semanal, y el que solo el 26,97 % tiene las horas legalmente obligatorias.

Es de resaltar que de las 24,67 % que tenían menos de 36 horas seguidas de descanso, un 30,66 % tenía de 34 a 35 horas libres, acercándose por tanto a la legalidad. Aún así, hay un descenso de las horas libres de fin de semana respecto a 2021.

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

Descanso semanal	
Nada	36,51 %
No 24h seguidas	11,48 %
Menos de 36h seguidas	24,67 %
36h o más	26,97 %

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 56,90 % no llegan a descansar las 10 horas diarias y solo un 4,93 % disfrutaban de más de 12 horas.

A destacar el 39,80 % que tiene que prestar atención dos o más veces cada noche, y el otro 2,30 %, que puede dormir de seguido, pero no llega a tener 8 horas de descanso nocturno; hacen un total del 42,10 %. Se trata de trabajadoras que cuidan personas en situaciones de dependencia importante, de las que también se ocupan a lo largo del día.

La cifra de quienes prestan atención nocturna frecuente es superior en más de 30 puntos respecto a la del año 2020, lo que responde a un cambio en la manera de recoger el dato. En 2021 hemos preguntado directamente por esta cuestión y hemos calificado de atención nocturna frecuente la que se producía dos o más veces cada noche, cinco o más días semanales (normalmente se daba todas las noches), sin incluir en el cómputo la situación excepcional que se suele vivir en los uno o dos meses anteriores al fallecimiento por enfermedad de la persona atendida.

El descenso en 22 puntos respecto al año pasado de quienes descansan entre 10 y 12 horas, tiene la misma explicación; el descanso no era tal y salen de esta franja horaria para pasar a la de atención nocturna frecuente.

Tabla 6. Trabajadoras internas, según descanso nocturno

Atención nocturna frecuente	39,80 %
Menos 8 horas	2,30 %
Entre 8 y menos de 10	14,80%
Entre 10 y 12	38,16%
Más de 12	4,93 %

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 97,91 % no cobraba en metálico el salario mínimo que le correspondía por sus horas de trabajo, que en 2021, hasta el mes de agosto era la suma de 1108,33 € por las primeras 40 horas y otros 7,43 € por cada hora de más; a partir del 1 de septiembre era 1125,83 € y otros 7,55 € por cada hora de más.

Incluso sin considerar el salario que hubiese correspondido por la totalidad de la jornada, el 65,63 % de quienes no tenían papeles y el 19,78 % 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

Salarios internas	Porcentaje sobre todas	En situación Regular	En situación Irregular
Menos de 800 €	8,01 %	2,08 %	19,79 %
801 a 850 €	1,05 %	1,56 %	0,00 %
851 a 900	4,53 %	1,04 %	11,46 %
901 a 950 €	4,18 %	2,60 %	7,29 %
951 a 1000 €	7,67 %	3,65 %	15,63 %
1001 a 1056,76 €	7,67 %	8,85 %	5,21 %
1056,77 a 1100 €	8,71 %	9,90 %	6,25 %
1101 a 1150 €	9,41 %	12,50 %	3,13 %
1151 a 1200 €	11,15 %	13,02 %	7,29 %
1201 a 1250 €	5,92 %	6,25 %	5,21 %
1251 a 1300€	8,71 %	10,42 %	5,21 %
1301 a 1400	10,80 %	13,02 %	6,25 %
1401 a 1500	5,23 %	5,73 %	4,17 %
1501 a 1600	4,18 %	5,21 %	2,08 %
Más de 1600	3,14 %	4,17 %	1,04 %

En el grupo de las trabajadoras que percibían menos de 800€ al mes, estaba el 19,79 % de quienes tenían una situación administrativa irregular.

Siguiendo con quienes no tenían papeles, un 11,46 % estaban en el tramo de los 851-900€ mensuales, y otro 15,63 % en el de 951-1000€ al mes, a gran distancia de quienes estaban en situación regular.

En el trabajo interno de fin de semana, un 17,65 % de las trabajadoras sí alcanzaban el salario mínimo en relación con su jornada.

Es obligatorio el abono documentado del salario. Pero el 38,48 % de las internas recibían el dinero en mano, sin ningún rastro documentado del pago. El resto cobra mediante transferencia bancaria; 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.

Tareas

De los datos recogidos resulta que el 97,70 % 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

Tareas	Porcentaje
Cuidado como actividad principal	97,70 %
Cuidado no como actividad principal	0,66 %
Solo tareas domésticas	1,64 %

Del grupo de cuidadoras como actividad principal, el 2,68 % atendía criaturas. El restante 97,32 % 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

A quién cuidaban	Porcentaje
Solo a mujeres	64,21 %
Solo a hombres	19,73 %
A mujeres y hombres	15,38 %
NS/NC	0,67 %

En el 86,62 % 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 vivía sola, era mujer en el 62,55 % de los casos; era hombre en un 21,24 %, y el resto eran parejas de mujer y hombre.

Todas 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 sus familiares. Cada año aparecen más hombres realizando esa tarea; este año eran el 40,23 % de las personas contratantes.

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	36	153	101	6	1
Cuidado no principal	1	2	0	0	0
Tareas domésticas	5	0	0	0	0

Vacaciones

Según la Ley, hay derecho a 30 días de vacaciones retribuidas. Son un 21,05 % quienes ni disfrutan ni cobran las vacaciones; esta situación afecta más frecuentemente a quienes no tienen papeles.

Tabla 11. Trabajadoras internas, según vacaciones

Las disfrutaban, pagadas	67,11 %
No las disfrutaban, y las cobraban aparte	9,21 %
No las disfrutaban y tampoco las cobraban	21,05 %
Ns/nc	1,32 %

Seguridad Social

El 33,88 % de todas las internas estaban en situación administrativa irregular, y por este motivo no estaban dadas de alta en la Seguridad Social. Por otra parte, el 95,05 % de quienes estaban en situación regular, estaban de alta en la SS.

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

Alta en la Seguridad Social	Porcentaje
Si	64,11 %
No	32,75 % por no tener papeles
	2,79 % aún siendo obligatoria
Ns/Nc	0,35 %

En los contratos para trabajo interno de fin de semana, el 47,06 % estaba dada de alta, el 11,76 % no lo estaba aún siendo obligatoria y el restante 41,18 %, no estaba por no tener papeles. Aunque la muestra ha sido pequeña (17 trabajadoras) vuelve a revelar una tendencia: es menos frecuentemente dar de alta en el trabajo de fin de semana, incluso a quienes podrían estarlo por su situación administrativa regular.

Contrato escrito

El 62,17 % 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. Las ofertas de contrato realizadas para la regularización, siguiendo las instrucciones del personal de las oficinas de Extranjería, son temporales por un año.

Ceses por fallecimiento o ingreso en residencia

El 23,03 % de los ceses de las trabajadoras internas en 2021 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 315 casos, 308 mujeres y 7 hombres.

Tabla 13. Trabajadoras externas, según nacionalidad

Nacionalidad	Porcentaje
Extranjeras no comunitarias	42,22 %
Autóctonas	20,32 %
Doble nacionalidad	37,14 %
Extranjeras comunitarias	0,32 %

El 25,56 % de las trabajadoras no comunitarias externas tenía una situación administrativa irregular; son el 10,79 % 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 12,69 %) 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 24,13, seguidas por las de 6 a 10 horas, con un 17,78%.

Tabla 14. Trabajadoras externas, según jornada semanal 2021

Horas	Porcentajes
De 1 a 5	9,52 %
De 6 a 10	17,78 %
De 11 a 15	13,02 %
De 16 a 20	11,11 %
De 21 a 39	24,13 %
40	11,75 %
De 41 a 50	6,98 %
De 51 a 59	0,95 %
60	1,90 %
Más de 60	2,86 %

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

	Total trabajadoras externas	Total a tiempo Parcial	Porcentaje a tiempo parcial de externas según nacionalidad	
Extranj. europeas	1	1	100 %	
Autóctonas	64	54	84,38 %	
Doble nacionalidad	117	92	78,63 %	
Extranj. no comunitarias	33	91	De ellas, con papeles 28	De ellas, con papeles 30,77%
			De ellas, sin papeles 63	De ellas, sin papeles 47,37 %
Totales	315	238	75,56 %	

Las trabajadoras autóctonas son las que más frecuentemente están a tiempo parcial. Entre las extranjeras no comunitarias, la parcialidad en el trabajo externo ha sido superior en la situación administrativa irregular. 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; 77,78 % disfrutaba de vacaciones pagadas. Otra parte, el 6,98 % no las disfrutaba y a cambio las cobraba además del salario del mes. Un 10,79 % no tiene vacaciones ni las cobra, y un 1,27 % tiene vacaciones pero no las cobra aparte sino que se entienden abonadas en el salario hora.

Seguridad social

Con el sistema especial de hogar, el alta en la Seguridad Social es obligatoria desde la primera hora de trabajo. El 25,56 % de las extranjeras no comunitarias externas no tenían papeles, y por tanto 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 85,47 %; el de las no comunitarias en situación regular era un 85,86 %; el de las trabajadoras autóctonas es un 85,94 %. Hay que aclarar que quienes trabajan en varios domicilios, pueden no estar de alta en todos, pero la cifra que damos tiene en cuenta la situación de cada domicilio por separado, al considerar cada uno de los contratos de trabajo.

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

Alta en la Seguridad Social	Porcentaje
Si	77,14 %
No	10,79 %, por no tener papeles
	10,79 %, aun siendo obligatoria
Ns/Nc	1,27 %

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
1-5 h	66,67 %	20,00 %	10,00%	3,33 %
6-10 h	71,43 %	21,43 %	7,14 %	---
11-15 h	90,24 %	7,32 %	0,00 %	2,44 %
16-20 h	74,29 %	14,29 %	8,57 %	2,86 %
21-39 h	64,47 %	13,16 %	21,05 %	1,32 %
40	97,30 %	0,00%	2,70 %	---
41-50	77,27 %	0,00 %	22,73 %	---
51-59	100 %	0,00 %	0,00 %	---
60	100 %	0,00 %	0,00 %	---
Más de 60	100 %	0,00 %	0,00 %	---

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 222€ al mes. A pesar de ello, estaban de alta un 66,67 % de las trabajadoras en situación regular y trabajando en ese tramo de pocas horas.

De la tabla 17 también se deduce que la economía sumergida va descendiendo según sube la jornada. Trabajando 40 o más horas, el 100% de quienes estaba en situación regular estaba de alta en la SS (fueron 77 trabajadoras).

Es probable que haya una realidad de contratos temporales a tiempo parcial de pocas horas en los que no hay alta en la Seguridad Social, que no afloramos porque no son objeto de consulta.

Contrato escrito

A pesar de que el contrato escrito es obligatorio, lo tenían sólo el 72,06 % 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 2021, hasta agosto era de 1108,33 € con el prorrateo de pagas. Cada hora de más, debía percibirse como mínimo a razón de 7,43 €. Desde el 1 de septiembre, los salarios mínimos eran 1125,83 € al mes y 7,55 € cada hora de más. En un 39,04 % de los casos no se llegaba a cobrar el salario mínimo en relación con la jornada. Un 10,57 % de quienes no cobran el smi no llegan por diferencias inferiores a los 30 € 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 41,58 %, frente al resto, que cobraba por transferencia bancaria y/o con nómina. Había nómina en un 18,41 % de los casos.

Tareas

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

Tabla 18. Trabajadoras externas, según tareas contratadas

Tareas	Porcentaje
Solo tareas domésticas	50,16 %
Cuidado como actividad principal	47,30 %
Cuidado no como actividad principal	2,54 %

Del grupo de cuidadoras como actividad principal, el 25,73 % atendía criaturas. El restante 74,27 % se encargaba de personas en situación de dependencia por edad avanzada, diversidad funcional o enfermedad.

Tal como sucedía en el caso del trabajo interno (tabla 9), son mujeres las más frecuentes receptoras de los servicios.

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

A quién cuidaban	Porcentaje
Solo a mujeres	51,18 %
Solo a hombres	34,65 %
Mujeres y hombres	14,17 %

En el 58,27 % de los casos en los que existía cuidado de adultos la persona o personas atendidas vivían solas.

Por sexo, cuando la persona vivía sola, en un 60,71 % de los casos era un hombre, y un 39,29 % era mujer.

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

Ceses por fallecimiento o ingreso en residencia

El 8,89 % 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. Sin embargo, insistimos, los datos se refieren a quienes acuden a la asesoría.

El Gobierno Vasco mantiene incumplida la resolución parlamentaria de 2/2/2017 que le instaba a hacer un estudio en el plazo de 9 meses sobre estos dos aspectos: la situación del empleo de hogar en la CAV y las necesidades a las que da cobertura. El estudio se presentó mucho después de pasado el plazo, en mayo de 2019, sin que contuviera ningún dato nuevo sobre los ya publicados en otras fuentes estadísticas. Tampoco se investigó sobre las necesidades que se están cubriendo con empleo de hogar.

TRABAJO INTERNO:

1. La práctica totalidad de las internas eran mujeres migradas; un 22,70% tenía doble nacionalidad.

Un 33,88 % de las trabajadoras internas tenía una situación administrativa irregular; cifra que asciende hasta el 46,40% si se consideran solo las extranjeras de origen no comunitario.

Una parte de los empleadores se niega a permitir a la trabajadora el empadronamiento en la vivienda que está habitando de manera habitual cinco días y seis noches por semana, cuando no durante más tiempo. **Los ayuntamientos no controlan esta situación**, que deja a las trabajadoras a merced de los abusos de terceras personas que les cobran por empadronarlas en su domicilio.

Las trabajadoras en situación irregular soportan un especial mal trato en las condiciones de jornada y salario; también en la salud laboral. Son comunes las frases despectivas y amenazas del tipo “te voy a hacer deportar” por parte de la parte empleadora, que aunque contrata para resolver una necesidad suya, asume la posición de quien está haciendo un favor.

2. Siguiendo instrucciones del personal de Extranjería, la oferta de contrato necesaria para la regularización se realiza solo por un año aunque legalmente la trabajadora tenga la condición de indefinida.

La **regularización inmediata de todas las trabajadoras es un primer paso** necesario para condiciones de trabajo decentes.

3. La gran mayoría de las internas realiza su trabajo en condiciones ilegales en materia de jornada y descansos.

El 75,96 % del total de las internas de entresemana está a disposición de la parte

empleadora más de las 60 horas semanales de jornada máxima legal, cifra que asciende al 80,21 % si la trabajadora no tiene papeles.

Algo más de un cuarto (26,13 %) no tiene ningún descanso diario, entendido como la libertad de salir de la vivienda para dedicarse a sus propios asuntos, y un 36,51% no disfruta de ningún descanso semanal. Este año han subido en 15 puntos quienes trabajan los siete días de la semana, sin ningún día de descanso, al cuidado de personas en situación de dependencia importante.

4. Casi un 40% de las internas no descansa por la noche de manera continuada; están atendiendo personas en situación de dependencia a las que también cuidan de día.

El 39,80 % tiene que prestar atención dos o más veces cada noche, y el otro 2,30 %, puede dormir de seguido, pero no llega a tener 8 horas de descanso nocturno; hacen un total del 42,10%. Se trata de trabajadoras que cuidan personas en situaciones de dependencia importante, de las que también se ocupan a lo largo del día.

La cifra de quienes prestan atención nocturna frecuente es superior en más de 30 puntos respecto a la del año 2020, lo que responde a un cambio en la manera de recoger el dato. En 2021 hemos preguntado directamente por esta cuestión y hemos calificado de atención nocturna frecuente la que se producía dos o más veces cada noche, cinco o más días semanales, sin incluir en el cómputo la situación excepcional que se suele vivir en los uno o dos meses anteriores al fallecimiento por enfermedad de la persona atendida.

5. Los salarios de las internas de entresemana no se ajustan al mínimo en relación a todas las horas de jornada; el abuso salarial es mucho mayor en el caso de las trabajadoras sin papeles.

El 97,91 % de las internas de entresemana no recibía el salario que les correspondía por sus horas de trabajo. Y considerando solamente el salario mínimo por 40 horas, sin tener en cuenta que hacían muchas más, el 19,78 % de quienes estaban en situación regular y el 65,63% de quienes no tenían papeles no llegaban a percibirlo.

El 19,79 % de las trabajadoras en situación irregular recibían salarios de 800 € o inferiores. En el caso de las trabajadoras en situación regular, el porcentaje de receptoras de menos de 800 € baja al 2,08 %. Los salarios entre 851 y 900 € mensuales corresponden al 11,46 % de las trabajadoras sin papeles, frente a un 1,04 % de las regularizadas.

6. En un 38,48 % de los casos persiste la entrega del sueldo en mano sin ningún tipo de documentación.

7. Casi todas las trabajadoras internas en situación regular estaban de alta en la SS.

8. En el 86,62% de los casos, la trabajadora vive sola con la persona o personas atendidas. Estas personas que vivían solas, eran mujeres en un 62,55% de los casos.

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

El 43,09 % 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.).

La imposición sistemática de jornadas diurnas superiores a las 60 horas es incompatible con la salud laboral. En la atención de personas que no se valen por si mismas para las actividades de la vía diaria, las trabajadoras no tienen garantizada ni la formación ni el entorno y medios para desempeñar las tareas sin daño para su salud.

Las autoridades están mirando para otro lado ante el hecho de que es imposible tener garantizada la salud laboral cuando se está a cargo de personas con dependencia importante que viven solas, siendo el único recurso de cuidado.

10. Muchas trabajadoras se están quedando sin cobrar las bajas médicas, debido a la imposibilidad práctica de acceder presencialmente a las oficinas de la Seguridad Social. Esto también afecta a las externas.

En un sector en el que el pago de las bajas médicas no lo tiene que gestionar la empresa, es la propia trabajadora la que tiene que solicitar el pago de su baja, que de otro modo no se le abonará. Esto exige contar con acceso a medios informáticos, seguir instrucciones poco comprensibles, y cumplimentar impresos que deberá rellenar sin ayuda del personal de la Seguridad Social, al haberse convertido prácticamente imposible el acceso presencial a sus oficinas.

11. Debido al fallecimiento o ingreso residencial del empleador, un 23,03 % 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.

12. Los ceses por despido y por desistimiento ascendieron al 28,95 %, sin prestación de desempleo.

13. 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 82,35 % no tienen ningún

descanso durante la jornada, entendido como posibilidad de salir de la vivienda libremente. Un 11,76 % no está dada de alta en la SS aún pudiendo estarlo por tener situación regular; un 41,18 % estaba en situación irregular. Y un 17,65 % cobran correctamente en relación con su jornada, superando el porcentaje de las de entresemana.

TRABAJO EXTERNO:

1. En el trabajo externo, el 10,79 % de trabajadoras estaba en situación irregular; estaban en esta situación el 25,56% de las trabajadoras no comunitarias externas.

2. La cobertura de Seguridad Social en el empleo externo sigue subiendo cada año.

Cuando las trabajadoras estaban en situación administrativa regular, en los tramos de 1 a las 5 horas semanales, el alta en la SS era del 80 %, y ha ascendido bastante en algún otro tramo, como el de 11 a 15 horas. Por otra parte, entre quienes trabajaban 40 y más horas y tenía situación administrativa regular, el 100% estaba de alta en la SS.

El dato del 80% de altas en los contratos entre 1 y 5 horas es probable que no refleja la realidad general, dado que las trabajadoras con contratos temporales y jornada de muy pocas horas no suelen acudir a la asesoría. En todo caso, cada año son más las dadas que alta que vemos en ese tramo.

3. La gran mayoría de las externas están a tiempo parcial: son el 75,56%.

Dentro de ellas, las autóctonas lo estaban en un 84,38 %, seguidas por las de doble nacionalidad (78,63 %) y por las trabajadoras no comunitarias (68,42 %). Entre las no comunitarias, el trabajo a tiempo parcial era más frecuente cuando no tenían papeles (47,37%) que si los tenían (30,77 %).

4. En un 39,04 % de los casos en el trabajo externo no se alcanzaba el s.m.i. correspondiente a la jornada; la situación es algo mejor que el año pasado.

Los casos de incumplimiento se incrementan cuanto más alta es la jornada.

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 41,58 % cobraba en mano, sin ningún tipo de recibo.

5. La mitad de las externas realizan solamente tareas domésticas. El resto, cuidaba a personas adultas o criaturas.

De los contratos en régimen externo que tiene el cuidado como tarea principal (que son el 47,30 %), el 25,73 % eran para atender criaturas. En la atención a personas adultas, se repite como todos los años el hecho de que hay más mujeres (51,18%) que hombres (34,65 %) atendidos.

Al mirar la situación de la parte empleadora, hemos encontrado que un 58,27 % de las personas atendidas vivía sola; y que cuando la persona atendida vive sola es con más frecuencia hombre mayor (60,71 %) que mujer mayor (39,29 %), diferencia que podría deberse a la falta de costumbre y habilidades de autocuidado por parte de ellos.

7.- El 8,89 % 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.

8.- Los ceses por despido o desistimiento, fueron el 26,67, sin prestación por desempleo.

COVID. SITUACIONES COMUNES A INTERNAS Y EXTERNAS.

Las instituciones responsables de la salud laboral, han dejado a su suerte al sector: las trabajadoras han vivido con incertidumbre y falta de instrucciones claras algunas situaciones críticas, que se han resuelto al libre criterio de la empleadora.

El 19 de enero de 2021, la ATH-ELE realizó una consulta a la Inspección de Trabajo de Bizkaia, pidiendo que definiera cuál debía ser la actuación de las trabajadoras en el caso de que una o todas las personas para las que trabajaba estuviesen confinadas. Con fecha 8 de febrero, la Dirección Provincial de la Inspección nos respondió que solo asesoraba en el marco de una inspección, y que no era de su competencia intervenir en el tema a no ser que hubiese una denuncia de hechos concretos ya acontecidos.

LA LENTITUD DE LOS JUZGADOS DE LO SOCIAL NO GARANTIZA EL ACCESO A LA JUSTICIA EN EL EMPLEO DE HOGAR

Las trabajadoras de hogar son el sector laboral más perjudicado por la lentitud de respuesta de los Juzgados de lo Social. En Bizkaia, los despidos tardan unos tres meses de media en citarse a juicio, y cuando lo que se reclaman son salarios o la indemnización por cese al fallecer la parte empleadora, o ingresar en residencia, es fácil recibir la citación para un año después (con la excepción de algún juzgado).

Sin prestaciones de desempleo, y con una gran dificultad para demostrar las verdaderas condiciones en las que estaban trabajando (no se les aplica ninguna medida de control horario, a diferencia del resto de los sectores) se ven forzadas a negociar a la baja sin esperar a un juicio que llegará muy tarde y con resultado incierto, dada la falta de prueba de las circunstancias en que desempeñaban su trabajo en el ámbito privado.

EVOLUCIÓN DEL ALTA EN SS DE TRABAJADORAS/ES DE HOGAR DE DICIEMBRE DE 2011 A DICIEMBRE 2021

	Diciembre 2011		Diciembre 2020		Diciembre 2021	
	Total	Población extranjera	Total	Población extranjera	Total	Población extranjera
CAPV	15.850	8.503 53,65%	27.855	11.064 39,72 %	27.964	11.457 40,97 %
Navarra	4.731	2.950 62,35%	6.899	2.625 38,04 %	6.941	2.725 39,26 %
Estado Español	296.951	181.475 61,11%	381.482	163.578 42,87%	380.570	165.793 44,56 %

Nota: las personas con doble nacionalidad aparecen como españolas, por lo que el cuadro no refleja más que parcialmente el hecho migratorio.
Elaboración de la ATH. Fuente, Estadísticas de la S.S.

9 de febrero de 2022

ATH-ELE