

EL SECTOR DEL EMPLEO DEL HOGAR EN EL CONTEXTO TRANSFRONTERIZO CEUTÍ

**Análisis sobre procesos y
relaciones laborales**

Juan Carlos Andreo Tudela (Dir.)

Julia Martínez García

Pilar Moráguez Barco

María Teresa Melgar Ortega

Ana Delgado Parrilla

Universidad Pablo de Olavide



INSTITUTO DE ESTUDIOS CEUTÍES
CEUTA 2023

© Del texto, sus autores, 2023.

© De la imágenes, sus autores, 2023.

El contenido de esta publicación procede de la Beca concedida por el Instituto de Estudios Ceutíes, perteneciente a la Convocatoria de Investigación de 2011.

Colección *Trabajos de Investigación*

Ciencias Sociales

© EDITA: INSTITUTO DE ESTUDIOS CEUTÍES

Apartado de correos 593 • 51080 Ceuta

Tel.: + 34 - 956 51 0017

E-mail: iec@ieceuties.org

www.ieceuties.org

Comité editorial:

Gabriel M^a Fernández Ahumada • José Luis Ruiz García

José María Campos Martínez • Santiago Ramírez Fernández

Fernando Villada Paredes • María Jesús Fuentes García

Jefe de publicaciones:

Saúl Yubero Hierro

Diseño y maquetación:

Enrique Gómez Barceló

Realización e impresión.

Papel de Aguas S. L. - Ceuta

ISBN: 978-84-18642-26-5

Depósito Legal: CE 24 - 2023

Quedan reservados todos los derechos:

Esta publicación no puede ser reproducida, ni en todo ni en parte, ni registrada en, ni tramitada por, sistema de recuperación de información, en ninguna forma ni por ningún medio, sea mecánico, fotoquímica, electrónico, magnético, electroóptico, por fotocopia, o cual otro, sin permiso previo del Instituto de Estudios Ceutíes.

AGRADECIMIENTOS

Como director del estudio que se publica ahora quiero agradecer vivamente su colaboración a las personas que han participado en su diseño, su posterior implementación y, finalmente, en su revisión y actualización.

En primer lugar, querría mostrar mi agradecimiento al Instituto de Estudios Ceutíes por su interés en la publicación de este libro, que es el resultado de una ayuda a la investigación concedida por el propio instituto. Este libro supone un complemento a una investigación previa sobre la misma temática, que tenía la finalidad de conocer las condiciones socio-laborales de las trabajadoras transfronterizas del servicio doméstico, que también ha sido publicada por el Instituto de Estudios Ceutíes en versión CD en 2013 y en libro en 2015 bajo el título de *Diagnóstico de la situación sociolaboral de las trabajadoras transfronterizas del servicio doméstico. Planteamientos prácticos para su regulación en el contexto de Ceuta*. En el libro que el lector o lectora tiene entre las manos se hace más ahínco en las relaciones laborales en el sector del empleo de hogar transfronterizo y en el planteamiento de diferentes tipos de propuestas *prácticas* para alcanzar niveles de *trabajo decente*.

La realización del estudio fue posible a la constante y persistente colaboración de las dos investigadoras que han completado el equipo de trabajo, Julia Martínez García y Pilar Moráguez. Asimismo, Silvia Pérez colaboró en una primera fase del diseño de proyecto de investigación y en los primeros momentos de su puesta en marcha. Con posterioridad María Teresa Melgar y Ana Delgado Parrilla me acompañaron en el proceso de actualización de datos y revisión de análisis del informe.

El trabajo de campo se desarrolló en dos espacios complementarios, el ceutí y el transfronterizo. En el primer caso, fue una tarea asumida por el equipo de investigación; en el segundo se contó con la inestimable participación de Aouatef El Ismaeli y Bouchra El Mamoun, quienes con ímpetu y eficacia, a pesar de las dificultades y un contexto poco propicio,

lograron alcanzar la muestra prevista de entrevistas a empleadas de hogar marroquíes. La fiabilidad y validez del trabajo de campo es imprescindible para asegurar un correcto análisis posterior de los datos producidos, y en este caso está contrastado que así ha sido.

De igual forma, quiere manifestarse la gratitud por la colaboración de la Oficina Única de Extranjería de Ceuta al facilitar los datos solicitados sobre trabajadores transfronterizos, así como a CC.OO., ACCEM, Cruz Roja, Cardijn, Mujeres Progresistas y la oficina local de la Seguridad Social que se han prestado a participar.

Finalmente, pero no por ello menos importante, y con un especial agradecimiento y reconocimiento, quiere manifestarse la amabilidad y disposición tanto a las empleadoras ceutíes de servicio doméstico, que han dispensado un trato agradable y cercano, como de forma particularmente destacada a las trabajadoras marroquíes transfronterizas, unas mujeres con indudable pundonor y coraje.

Juan Carlos Andreo Tudela

ÍNDICE

| | |
|--|----|
| 1. INTRODUCCIÓN | 11 |
| 2. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN Y OBJETIVOS DEL ESTUDIO | 15 |
| 2.1. Preguntas de la investigación | 15 |
| 2.2. Objetivos | 15 |
| 3. METODOLOGÍA | 17 |
| 4. EXTRANJERÍA, ESTRUCTURA SOCIOLABORAL Y SERVICIO DOMÉSTICO EN EL CONTEXTO DE CEUTA | 27 |
| 4.1. Evolución de la población extranjera en la ciudad autónoma de Ceuta. | 27 |
| 4.2. Estructura sociolaboral en función de la afiliación a la Seguridad Social..... | 36 |
| 4.3. Evolución de las concesiones y renovaciones de autorizaciones a trabajadores/as transfronterizos/as | 50 |
| 5. LA CONSTRUCCIÓN SOCIAL DEL SERVICIO DOMÉSTICO | 53 |
| 5.1. La definición normativa y sociológica del empleo de hogar..... | 53 |
| 5.2. Características distintivas del empleo de hogar..... | 57 |
| 5.3. La construcción social de la relación entre el/a empleador/a y empleada | 58 |
| 5.4. La identidad laboral de la empleada de hogar | 61 |
| 5.5. Discriminación de género y étnica | 62 |
| 6. RELACIONES LABORALES Y SISTEMAS DE CONTRATACIÓN DEL EMPLEO DOMÉSTICO TRANSFRONTERIZO EN CEUTA | 65 |
| 6.1. Perspectiva desde el lado de las empleadoras..... | 65 |
| 6.2. Perspectiva desde el lado de las empleadas..... | 87 |
| 7. ESTUDIO DE CASO: LAS EMPRESAS DE SERVICIOS DE HOGAR EN SEVILLA | 97 |
| 7.1. Tipología de empresas..... | 98 |

| | |
|---|-----|
| 7.2. Influencia de la modificación normativa en un contexto de crisis | 103 |
| 7.3. Caracterización del sector doméstico a partir de empresas del sector | 108 |
| 7.4. Recomendaciones endógenas de empresas de servicios que trabajan en el ámbito del servicio doméstico..... | 113 |
| 8. CONCLUSIONES | 117 |
| 9. PROPUESTAS | 125 |
| 9.1. Ficha sintética | 126 |
| 9.2. Desarrollo de propuestas | 128 |
| Bloque I. Normativa | 128 |
| Bloque II. Sensibilización y formación | 137 |
| BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA | 151 |
| Bibliografía | 151 |
| Webgrafía | 153 |
| ANEXOS | 157 |
| I. Protocolo de entrevistas a empleadoras de trabajadoras domésticas | 159 |
| II. Protocolo de entrevistas a empleadas transfronterizas del servicio doméstico | 163 |
| III. Protocolo de entrevista a representantes de la Oficina Única de Extranjería..... | 167 |
| IV. Protocolo de entrevista a agentes sociales socioeconómicos de Ceuta. | 171 |
| V. Protocolo de guion del taller participativo con agentes sociales de Ceuta | 175 |
| VI. Protocolo de entrevista a representantes de empresa de servicios que ofertan servicios domésticos en Sevilla..... | 179 |
| VII. Tabla salarial de empleadas de hogar externas..... | 185 |
| VIII. Anexo estadístico | 187 |

**EL SECTOR DEL EMPLEO DEL HOGAR
EN EL CONTEXTO
TRANSFRONTERIZO CEUTÍ**

***Análisis sobre procesos y
relaciones laborales***

1

INTRODUCCIÓN

En las sociedades complejas actuales, el empleo doméstico responde a una necesidad ante un modelo capitalista flexible que no permite en su integridad la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

El empleo doméstico o empleo de hogar garantiza, desde una perspectiva manifiestamente utilitarista, la producción de servicios necesarios para la reproducción de la unidad doméstica, como las tareas de la casa, la crianza de los niños, los servicios personales, etcétera. Asimismo, durante los últimos años ha ido erigiéndose una mayor conciencia social que tiende a incorporar un enfoque garantista de derechos, al que todavía resta un largo camino por extenderse y consolidarse.

Como consecuencia de la paulatina incorporación de la mujer a los mercados de trabajo, y también debido a la ausencia de mecanismos suficientes que imposibilitan una conciliación de los espacios domésticos, profesionales y personales, se ha observado una exigencia cada vez mayor de cubrir las necesidades reproductivas de los hogares con la presencia de trabajadoras domésticas. En este proceso cobra una especial relevancia la llegada de mujeres extranjeras a nuestro país y su incorporación a este sector del mercado de trabajo, caracterizado hasta hace recientes fechas por posicionar normativamente en una situación de vulnerabilidad laboral a las empleadas domésticas.

Con la aprobación de una nueva normativa en 2011, que entró en vigor en 2012, se pasa a considerar al empleo doméstico como un *sistema especial* en el marco del régimen general, frente al anterior régimen especial de empleadas de hogar. Aun siendo una reforma controvertida, puede valorarse que es un avance en términos de adquisición de derechos. Además, ha permitido aflorar gran parte del empleo no declarado. Junto a ello, el incremento del salario mínimo interprofesional en 2019, ha incidido, por una parte, en la mejora de las condiciones laborales y, asimismo, en un descenso en el número de afiliaciones. Sin embargo, estas conside-

raciones generales no son aplicables a la realidad ceutí, que confirma un comportamiento diferencial respecto al resto del territorio español.

Tradicionalmente el empleo doméstico ha respondido a una función de mantenimiento de estatus social en ciertos grupos sociales, que se mantiene en cierta medida en nuestros días como consecuencia de las tendencias bipolarizadas que agudizan la desigualdad social, económica y laboral. Y es que, aun cuando en la presente coyuntura se convierte en un servicio necesario para muchos hogares, sigue estando fuertemente referenciado en torno a variables como la clase, el género y la etnia, casuísticas todas ellas a las que cabe añadir una cuarta en el caso de Ceuta, esto es, el tratarse de un espacio transfronterizo con disímil y marcado nivel de desarrollo.

El empleo de hogar siempre se ha caracterizado por la existencia de relaciones asimétricas, que han favorecido la aparición de desigualdades fundadas en construcciones socioculturales del “otro”; en el caso de mujeres extranjeras, además, como alguien cultural y étnicamente diferente. Este hecho, en el caso de una zona fronteriza como la ceutí-tetuaní, tiene especial relevancia, y es uno de los elementos de lo que aquí se ha denominado *sistema migratorio ceutí*.

Debemos subrayar que la realidad social del empleo doméstico es particularmente vulnerable para las trabajadoras extranjeras en Ceuta, mayoritariamente transfronterizas, que durante 2012 se ha *normalizado* parcialmente como consecuencia de la entrada en vigor de la nueva normativa. Los siguientes años se han caracterizado por un incremento paulatino pero constante en las afiliaciones, hasta despuntar con un abrupto crecimiento en 2019. El otrora *empleo sumergido* en el sector va teniendo cada vez más un carácter residual. No obstante, las condiciones laborales siguen siendo manifiestamente precarias, como se analiza a lo largo de la presente investigación, como consecuencia de una normativa en materia de extranjería restrictiva y también laboral poco garantista; la presión de una amplia demanda que flexibiliza las condiciones de contrataciones informales del mercado por parte de las personas empleadoras y, asimismo, por el déficit de mecanismos institucionales que coadyuven a la defensa de los intereses de las trabajadoras.

Pero como también ha puesto de manifiesto el presente trabajo, el espacio laboral que se fragua en el ámbito del propio hogar permite una aproximación e imbricación intercultural que singulariza positivamente el *transfronterismo*, sin que ello obvie la persistencia de prejuicios culturales y

la persistencia afianzada de una posición de clase empleador/a-empleada. Ello explica la necesidad de afianzar iniciativas de sensibilización, relacionadas con la gestión de la diversidad, preferiblemente orientadas a la deconstrucción de rumores y prejuicios, que establezcan unas relaciones laborales mejoradas que puedan beneficiar a ambas partes.

2

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN Y OBJETIVOS DEL ESTUDIO

2.1. Preguntas de la investigación

- ¿Qué casuística y procesos caracterizan el actual sistema de contratación de empleadas del hogar transfronterizo en Ceuta?
- ¿Qué medidas podrían tenerse en cuenta para fomentar su plena regularización –coadyuvando a mayores niveles de protección social– y la dignificación del sector?

2.2. Objetivos

- **Objetivo General 1.** Conocer y estudiar la evolución de las casuísticas y procesos que se generan en el sistema de contratación de empleadas del hogar transfronterizo en Ceuta.
 - Objetivo Específico 1.1. Ahondar en el estudio de los procesos de inserción sociolaboral (acceso, canales de intermediación formales e informales, recursos existentes, etcétera) que se generan en el sistema de contratación de empleadas del hogar transfronterizas en Ceuta.
 - Objetivo Específico 1.2. Profundizar en el conocimiento de los factores que han generado las casuísticas de invisibilización y poca dignificación en el sector de las empleadas del hogar transfronterizas en Ceuta.
 - Objetivo Específico 1.3. Estudiar los procesos de *transculturalidad* que pueda implicar la relación empleador/a-empleada desde el punto de vista social, laboral, cultural y personal.

- **Objetivo General 2.** Indagar sobre qué medidas podrían promoverse a nivel institucional y también entre las personas empleadoras para la dignificación del sector y regularización de las relaciones laborales en el empleo doméstico transfronterizo en Ceuta.
 - Objetivo Específico 2.1. Discernir las medidas que pueden favorecer la regularización y dignificación del empleo del hogar transfronterizo.
 - Objetivo Específico 2.2. Difundir las conclusiones y recomendaciones del estudio realizado entre los actores sociales intervinientes (*stakeholders*) en los procesos de contratación del empleo del hogar transfronterizo.

3

METODOLOGÍA

El enfoque metodológico del presente proyecto de investigación se ha basado en el marco de una metodología participativa y aplicada. En el mismo han formado parte las personas participantes en los procesos de contratación, así como otros colectivos y entidades con un perfil de informantes clave para el análisis de la casuística a propósito del servicio doméstico transfronterizo en Ceuta. De este modo, las personas protagonistas del proyecto han sido las personas empleadoras como población meta, las empleadas del hogar como protagonistas fundamentales, así como las diversas entidades y organizaciones implicadas, directa o indirectamente, en servicio doméstico. La participación e implicación de los *stakeholders* ha resultado fundamental en la ejecución de las tareas de investigación y en la obtención de las informaciones a partir de las que, tras su análisis, se han elaborado conclusiones que se espera coadyuven a alcanzar una mejora global en el sector.

La propuesta metodológica ha sido fundamentalmente de carácter cualitativo. Se ha partido de este enfoque al considerarse como el más coherente y pertinente dado el objeto de estudio de la presente investigación, y asimismo, porque este tipo de perspectiva metodológica permite conocer con mayor profundidad el significado de los fenómenos sociales. Lo limitado de los recursos disponibles también ha sido un factor suplementario para la elección de una metodología básicamente cualitativa.

Sin embargo, también se ha combinado el enfoque cualitativo con fuentes secundarias de información cuantitativas. Así se ha realizado un análisis estadístico del padrón de habitantes, de datos de extranjería y de afiliación a la Seguridad Social en la Ciudad Autónoma de Ceuta. Esta dualidad en la estrategia metodológica parte de una complementariedad necesaria a la hora de analizar con mayor profundidad el marco contextual que rodea a los procesos de contratación en el trabajo doméstico transfronterizo y las relaciones sociolaborales que se generan entre personas empleadoras y empleadas.

Se han utilizado una serie combinada y complementaria de técnicas de recogida de información que han promovido una interacción directa entre el equipo investigador y las personas informantes. Estas técnicas incluyen la entrevista en profundidad, la entrevista semiestructurada y un taller participativo entre agentes sociales ceutíes, que han intentado ser lo más extensivas posibles para recoger el mayor número de testimonios posibles. Aún con ello, debe considerarse que el alcance del trabajo solo cubre un mínimo imprescindible y que se requeriría de mayores recursos para completar una investigación de mayor calado.

Cuadro 1. Técnicas de recogida de información empleadas.

| Técnicas | Cantidad | Características |
|--|----------|--|
| Entrevista en profundidad personas empleadoras | 14 | Personas empleadoras ceutíes |
| Entrevista en profundidad empleadas | 10 | Empleadas del hogar |
| Entrevista en profundidad técnicos | 1 | Representantes Oficina Única de Extranjeros |
| Taller participativo | 1 | Sindicatos, organizaciones no gubernamentales, representantes de Seguridad Social y de la Oficina Única de Extranjeros |
| Entrevista semiestructurada empresas | 4 | Empresas de servicios |

Fuente: Elaboración propia.

En lo que se refiere a entrevistas en profundidad, se han realizado un total de 14, con el perfil de personas empleadoras de servicio doméstico, y otra entrevista *doble* a representantes de la Oficina Única de Extranjería de la Ciudad Autónoma de Ceuta.

Las entrevistas en profundidad se han incorporado a la investigación como herramienta técnica en base a su carácter cualitativo, ya que permite atribuir directamente las respuestas a un participante en concreto; asimismo, posibilita que se dé un intercambio libre de información, sin ninguna presión social por estar de acuerdo o no con el grupo, y porque es una técnica útil para desarrollar hipótesis de trabajo.

A través de la entrevista en profundidad, se procuró conocer la visión general que tienen las personas empleadoras del empleo doméstico, así como llegar a comprender como valoran, clasifican e interpretan las casuísticas que generaron la contratación de personas trabajadoras transfronterizas.

Las entrevistas realizadas fueron estructuradas, ya que las preguntas planteadas por la entrevistadora estaban establecidas de antemano, tanto en la forma como en el contenido, y una parte de la misma fue no estructurada, pues de este modo nos permitió profundizar en distintos aspectos recogidos en el guion, pero sobre los que no se incidía de igual modo según las personas entrevistadas iban contestando.

Para llevar a cabo las entrevistas se realizó un guion de entrevistas bien estructurado (ver anexo), en torno a dimensiones o categorías, y luego desglosado en preguntas, todo ello relacionado con su visión y experiencia como personas empleadoras de servicio doméstico transfronterizo.

Las dimensiones o categorías en las que se dividía el guion de entrevista fueron:

1. Forma de contratación y experiencia de la relación laboral: mecanismo o estrategia de contratación, razones que motivaron la misma, selección de la empleada, tipo de tareas demandadas, trayectoria en contratación.
2. Relación con la empleada y consideración subjetiva de la relación procedencia (origen)-rendimiento de la trabajadora: valoración de las actitudes y aptitudes de la empleada, relación profesional entre ambas, relevancia o no de la nacionalidad y costumbres, posibilidad de mejora, niveles de satisfacción con el servicio relacionado con las tareas concretas, etcétera.
3. Tipo de contratación, condiciones laborales y remuneración: fórmula de contratación, tipo de contrato, impacto del cambio normativo, aspectos económicos y remuneración.
4. Nivel de relevancia del servicio doméstico: valoración de la aportación del servicio doméstico en su hogar.

El guion tenía un claro objetivo con unas preguntas muy marcadas para obtener la información prevista. Se adaptó bastante a la visión general que existe del servicio doméstico, permitiendo extraer los vectores claves

del estudio por parte de este perfil de personas empleadoras. Así mismo, de forma colateral, de acuerdo a las notas tomadas durante las entrevistas, algunas de las preguntas hicieron replantearse a las mismas personas empleadoras si su forma de actuar es la correcta, o si la capacidad de su empleada estaba siendo valorada.

Una herramienta diseñada para complementar las entrevistas ha sido la celebración de un *taller participativo*, constituido por los agentes claves en la mediación de las relaciones laborales y contrataciones en el ámbito del empleo doméstico transfronterizo en Ceuta (sindicatos, organizaciones no gubernamentales, Seguridad Social y Oficina Única de Extranjeros...).

El taller se desarrolló en base a una metodología ampliamente *participativa*. Se implementó como una reunión de trabajo dirigida y moderada por una persona con experiencia en el trabajo con grupos y una secretaria, y cuyo objetivo último fue la recogida de datos y opiniones de los miembros del grupo que asistieron a la dinámica.

En efecto, el taller se concibió como una realidad integradora, compleja, reflexiva, cuyo eje principal fue reflexionar sobre la actual situación del empleo doméstico, centrándonos en tres bloques concretos (bloque social, bloque económico y bloque administrativo), para reconstruir estas ideas y enfocarlas de manera más específica a las particularidades del empleo doméstico transfronterizo. Se pretendía un contacto directo con esta realidad social a través de la formación de un equipo de trabajo altamente dialógico formado por los agentes y organismos claves en los procesos sociolaborales de las relaciones mediadoras del empleo doméstico transfronterizo, en el cual cada uno es un miembro más del equipo que hace sus aportaciones específicas.

En total fueron 8 las personas participantes en el taller, procedentes de diferentes entidades privadas y públicas: CC.OO., Seguridad Social, ACCEM, Cruz Roja, Cardijn, Mujeres Progresistas y Oficina Única de Extranjería. El número de personas puede considerarse como adecuado, ya que permite al mismo tiempo una variedad de opiniones significativa y una recogida intensiva de información del grupo asistente y, por consiguiente, un número mucho mayor podría haber hecho el taller demasiado denso.

A través del taller se consiguieron varios objetivos. Por un lado, supuso una fuente de información sobre los diversos puntos de vista acerca de

la temática; por otro, se favoreció el consenso en torno a determinados temas o líneas estratégicas planteadas en los diferentes bloques y que a modo prospectivo pueden abarcarse en el futuro. Así mismo, el taller ha favorecido el intercambio y posterior consenso –no siempre mayoritario– entre las personas asistentes en torno al empleo doméstico transfronterizo, estimulando la reflexión conjunta sobre el tema, generando sinergias y, en definitiva, acercando ideas entre los participantes.

Asimismo, con anterioridad se realizó una entrevista con la responsable de la Oficina Única de Extranjeros de Ceuta y la Jefa de Sección de Transfronterizos, también presente en el taller celebrado precedentemente. La estructura y contenido del guion de la entrevista, tras unas mínimas adaptaciones, ha sido muy similar al utilizado en el taller participativo. Constaba de tres bloques, en los cuales podemos encontrar diversas cuestiones que van desde la normativa vigente hasta la repercusión de la crisis en el servicio doméstico, pasando por las necesidades actuales de la sociedad ceutí. De esta forma se pretendía completar la información recogida en el taller con la aportada directamente tanto por la Jefa de la Oficina de Extranjeros como por la Jefa de Sección de Transfronterizos.

En relación con las entrevistas en profundidad a empleadas del hogar transfronterizas, el trabajo fue realizado por dos colaboradoras con el siguiente perfil: se trata de dos mujeres con un perfil de técnicas en asociaciones que trabajan en el ámbito social de Tetuán, cuya lengua materna es el árabe pero con conocimientos manifiestos de castellano –una de ellas es filóloga con un nivel de persona bilingüe–, lo que facilitaba la comunicación y el contacto con las personas objetivo del estudio, además poseen experiencia en el terreno y técnicas de acercamiento al colectivo (participaron en una experiencia anterior entrevistando igualmente a empleadas domésticas y una de ellas participó en un estudio sobre servicio doméstico en Tetuán).

Las entrevistas se realizaron en base a un cuestionario elaborado previamente por el equipo de trabajo del presente estudio.

El instrumento recogía tres dimensiones, resultado del bagaje de experiencias investigadoras en la misma temática y de la revisión bibliográfica realizada previamente, que facilitaban el conocimiento de las distintas realidades de las trabajadoras transfronterizas.

Esas dimensiones y cuestiones planteadas fueron las siguientes:

1. Forma de contratación y experiencia de la relación laboral: circunstancia que induce a buscar trabajo en Ceuta; nivel de dificultad para conseguir el puesto; tiempo que lleva empleada en el servicio doméstico; número de casas en las que trabaja; tipo de tareas que realiza; experiencia de trabajo en Tetuán; modos alternativos para conseguir ingresos complementarios.
2. Relación de la trabajadora con la persona empleadora, así como su nivel de satisfacción con el puesto de trabajo que ocupa: calidad de la relación laboral y personal con la persona empleadora; satisfacción con su trabajo y posibles mejoras; problemática en el desempeño de su trabajo tanto relacionados con la persona empleadora como accidentes sufridos; nivel de importancia simbólica de la diferencia de costumbres entre la trabajadora y la persona empleadora y preferencia sobre la nacionalidad de la persona empleadora.
3. Forma de contratación y remuneración por el trabajo que se realiza: características del trabajo realizado (interna/externa, por horas, por días...); conocimiento de la legislación sobre el empleo doméstico (trabaja de alta en la seguridad social o no); vacaciones y pagas extras; nivel de satisfacción en cuanto al salario que se recibe; preferencia sobre trabajar en Tetuán y cómo afecta la crisis a la situación del trabajo doméstico.

Aunque el cuestionario se elaboró en español, las entrevistadoras formulaban las preguntas en árabe a las empleadas domésticas, usando el dialecto marroquí como forma de acercamiento, y facilitando así el desarrollo de la entrevista.

El contacto con las mujeres empleadas se realizó en los puntos donde se observa una mayor concentración de las empleadas domésticas transfronterizas. El lugar y la hora de estos lugares varían de un caso a otro; pero en general se pueden asociar a los siguientes hechos:

- Reagrupación para la vuelta a sus casas en compañía, después de finalizar el horario laboral, como, por ejemplo, en la Plaza de los Reyes.
- Encuentros fortuitos o acordados en los mismos lugares para la realización de actividades externas relacionadas al hogar donde trabajan (sacar de paseo a las personas mayores o con discapaci-

dad, recogida de los niños en los colegios o paseo de los mismos, realización de compras...).

- Y, por lo general, frecuentan las calles más principales y céntricas para proceder a la parte de su trabajo que implica salir de las casas donde trabajan.

Los puntos más destacados de Ceuta de los cuales el equipo se valió para acercarse a estas empleadas fueron: la Plaza de los Reyes y la calle principal Paseo de Revellín, así como diferentes puntos de paradas de los autobuses que efectúan la ruta hasta la frontera. Por otra parte, y de forma esporádica, el equipo pretendió aprovechar otras calles menos céntricas de Ceuta para forjar encuentros fortuitos con las empleadas transfronterizas.

Con la finalidad de diversificar la información que se pretendía obtener de estas mujeres, el equipo de trabajo de campo siguió una metodología de intervención diferenciando dos modos de actuar.

- Abordando directamente a las mujeres que se encontraban en la calle y que se distinguían “aparentemente” como posibles trabajadoras transfronterizas.
- Contactando las empleadas de hogar a través de conocidos. Esta forma de contacto permitió profundizar más en el conocimiento de la empleada transfronteriza. La confianza lograda gracias a contactar a través de “conocidos” posibilitó tener una visión más amplia, no solo de las condiciones laborales que caracterizaba a la entrevistada, sino también las realidades vividas por otras trabajadoras que operan en distintos espacios laborales.

Es interesante señalar que aunque básicamente las preguntas a las empleadas se efectuaron en dialecto árabe marroquí, tal como se mencionó arriba, se sirvió también del español a la hora de entrevistar a personas que manifestaban mayor conocimiento de esta lengua. Normalmente en las conversaciones se iban alternando los dos idiomas, algo habitual en el contexto transfronterizo.

Puesto que uno de los objetivos del estudio era conocer las nuevas realidades de la situación de las empleadas transfronterizas del servicio doméstico, se planificó entrevistar a un total de 10 mujeres –recuérdese que en un estudio anterior se entrevistaron a una treintena y que en esta investigación solo se pretendía llevar a cabo un cierto seguimiento de la evolución de sus condiciones laborales, teniendo en cuenta el posible cam-

bio originado por la crisis económica—. El equipo intentó ampliar el tamaño de la muestra, sin apenas éxito, debido a las siguientes razones:

- Horario ajustado de las salidas del trabajo de las empleadas. Las empleadas transfronterizas, en general suelen apresurar sus salidas de Ceuta en cuanto finalizan su horario de trabajo.
- Uno de los notables inconvenientes que no permitieron entrevistar a las empleadas fue los continuos cambios climatológicos y las sucesivas lluvias que importunaban el acercamiento, ya que éstos se realizaban al aire libre.
- La negación a ser entrevistadas públicamente, un espacio limitador para las mujeres. Además, en cierta medida, también persisten algunos prejuicios sociales dentro de la sociedad marroquí que conlleva a ocultar el verdadero oficio a familiares, vecinos o conocidos.
- Algunos acercamientos a ciertas empleadas en espacios abiertos de Ceuta han creado recelo a ser entrevistadas, por creer en la existencia de ocultas intenciones que podrían perjudicar su situación laboral.
- Aunque no se consideraría literalmente un obstáculo, se valora que puede existir una distorsión de información en las respuestas aportadas por ser incompletas —esto es, no querer contar toda la información disponible—.

Un tercer pilar de las técnicas utilizadas la constituye la entrevista mixta o semiestructurada, considera como la herramienta en la que, como su propio nombre indica, la persona entrevistadora despliega una estrategia híbrida, alternando preguntas estructuradas y con preguntas espontáneas. De este modo, mientras que la parte de la entrevista preparada permite una visión comparada entre las diferentes empresas, la parte libre posibilita profundizar en los aspectos claves no previstos. Por ello, se favorece una mayor libertad y flexibilidad en la obtención de información. En concreto esta técnica se utilizó en el caso de las personas responsables o técnicas de las empresas de servicios de la provincia de Sevilla que prestan un servicio doméstico en hogares.

Al no identificarse un registro de este tipo de empresas, algunas de las cuales ofrecen servicios de limpieza industrial o a oficinas, pero no a hogares, se efectuó una búsqueda por internet. Se identificaron 11 posibles empresas que cumplían con el perfil concreto de ofrecer servicios

domésticos a hogares. A continuación, se realizó un primer contacto vía correo electrónico para invitar a participar en el estudio, explicándose en qué consistía tanto el proyecto como lo que se preveía de su participación a través de una entrevista. Las respuestas recibidas fueron escasas, por lo que se procedió a contactar directamente por teléfono. Posteriormente, se concretó un total de cuatro citas para efectuar las distintas entrevistas, que tuvieron lugar tanto presencial como por vía telefónica.

Las dimensiones temáticas en torno a la entrevista fueron las siguientes:

1. Experiencia y trayectoria en la gestión empresarial sobre el servicio doméstico a hogares: origen de la empresa, peso de la presencia de trabajadoras inmigrantes, sistemas de calidad y evaluación, etcétera.
2. Mecanismos de intermediación diseñados y desarrollados entre demanda y oferta: recepción de demandas, búsqueda de oferta de mano de obra, aspectos formativos, contactos con otros agentes socio-económicos.
3. Sistema normativo: adaptación, impacto del cambio normativo, valoración.
4. Casuística de la crisis e impacto en el servicio doméstico: impacto de la crisis, previsiones de futuro, niveles de satisfacción en términos de calidad.

En la entrevista se fijó una variable comparativa transversal, esto es, identificar similitudes y diferencias entre trabajadoras domésticas autóctonas e inmigrantes.

La entrevistadora dispuso de un guion, donde se recogieron los temas que se trataron a lo largo de la entrevista. Sin embargo, el orden en el que se abordarán los diversos temas y el modo de formular las preguntas dependieron de la valoración de la entrevistadora en función del ritmo que iba llevando la entrevista y el clima que se iba generando a lo largo de la misma. En el ámbito de un determinado tema, se planteó una conversación en base a las dimensiones explicitadas anteriormente, se realizaron las preguntas consideradas prefijadas, se solicitó la explicación o aclaración de algún punto en concreto y se profundizó en aquellos que resultaron de interés, de acuerdo a la casuística de cada una de las empresas; de esta forma se procuró un estilo propio, adapta-

J. C. Andreo (Dir.); J. Martínez; P. Moráguez; M. Melgar y A. Delgado

do al contexto y personal de conversación en cada entrevista, tanto en formato presencial como telefónico.

4

EXTRANJERÍA, ESTRUCTURA SOCIOLABORAL Y SERVICIO DOMÉSTICO EN EL CONTEXTO DE CEUTA

En este apartado se abordará de forma aproximativa la extranjería, la estructura ocupacional y, en concreto, el sector del servicio doméstico en Ceuta. Con ello se pretende contextualizar esta realidad social migratoria y su particularidad en un espacio transfronterizo. Cabría añadir que solo se presentará una visión de carácter panorámico que permita tener un conocimiento somero, pero completo, de una muy específica realidad sociolaboral.

4.1. Evolución de la población extranjera en la ciudad autónoma de Ceuta

La población residente empadronada en Ceuta ha crecido en 9.501 personas en los últimos 15 años. En términos porcentuales, el crecimiento demográfico de la Ciudad Autónoma de Ceuta durante este comienzo del siglo XXI ha sido del 0,84% anual, un porcentaje significativo que corresponde a 633 personas de media anual. Es especialmente relevante el incremento que se observa desde el año 2000 a 2012, año en el que la población se estabiliza en torno a las 84.000 personas.

De otro lado, la evolución de personas extranjeras en la ciudad de Ceuta ha crecido casi 3 puntos porcentuales durante el periodo de 2005 a 2019. Esto supone que el 29% del crecimiento de la población ceutí es consecuencia de la mayor presencia de personas extranjeras.

Tabla 1. Evolución de población total y extranjera empadronada en Ceuta 2005-2019

| Años | Total | Extranjeros | % |
|------|--------|-------------|-----|
| 2005 | 75.276 | 3.037 | 4,0 |
| 2006 | 75.861 | 3.078 | 4,1 |
| 2007 | 76.603 | 3.016 | 3,9 |
| 2008 | 77.389 | 3.124 | 4,0 |
| 2009 | 78.674 | 3.550 | 4,5 |
| 2010 | 80.579 | 3.995 | 4,9 |
| 2011 | 82.327 | 4.928 | 6,0 |
| 2012 | 84.018 | 5.812 | 6,9 |
| 2013 | 84.180 | 5.668 | 6,7 |
| 2014 | 84.963 | 5.536 | 6,5 |
| 2015 | 84.263 | 5.149 | 6,1 |
| 2016 | 84.519 | 5.433 | 6,4 |
| 2017 | 84.959 | 5.643 | 6,6 |
| 2018 | 85.144 | 5.842 | 6,9 |
| 2019 | 84.777 | 5.792 | 6,8 |

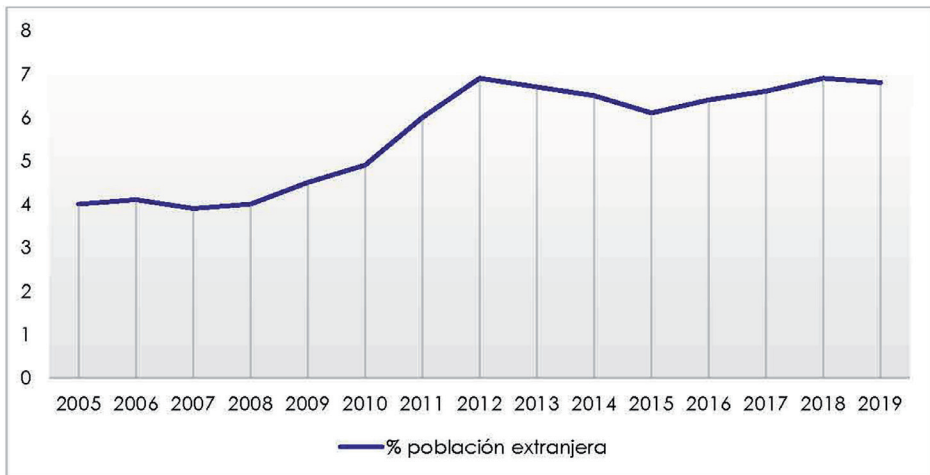
Fuente: Elaboración propia a partir de www.ine.es

Desde 2005 y hasta 2010, la evolución de la presencia de población extranjera en Ceuta, se caracteriza por un crecimiento lento pero sostenido, que en términos de stock no supera el 5% de la población total en 2010. No obstante, entre 2010 y 2012 ese porcentaje se incrementa de manera significativa, alcanzando su máximo en 2012, con un 6,9% de población extranjera sobre el total.

La explicación que puede esgrimirse para ese crecimiento a partir de 2010, que rompe una tendencia moderada, es el incremento entre los nacionales marroquíes empadronados, que pasan de las 4.084 personas en 2011 a 4.727 en 2012, esto es, una diferencia de 663 altas padronales en un solo año y que supone que esa nacionalidad siga representando algo más del 82% del total de extranjeros empadronados.

Esta situación vuelve a cambiar durante el periodo comprendido entre 2013 y 2015, momento en el que la ciudad de Ceuta pierde casi 700 personas extranjeras, situándose el porcentaje en torno a un 6,1% del total de la población en 2015. Sin embargo, el número de personas extranjeras vuelve a incrementarse lentamente hasta el 2019, situándose en 5.792 personas, un 6,8% sobre el total de la población ceutí.

Gráfico 1. Porcentaje de población extranjera sobre el total de la población de Ceuta



Fuente: Elaboración propia a partir de www.ine.es

Normalmente las estadísticas que se utilizan para observar el fenómeno de la inmigración se fundamentan en los datos de los registros administrativos del Padrón Continuo de Habitantes, que aportan datos más cercanos a la realidad migratoria, y por otro, las estadísticas producidas por la Dirección General de la Policía del Ministerio de Interior, a partir de los certificados de registro o tarjetas de residencia en vigor de los extranjeros que residen legalmente en territorio español.

La diferencia entre los datos aportados por sendas fuentes, si bien habría que matizar suficientemente la exactitud de esa operación, facilita y proporciona de forma orientativa, el número de personas indocumentadas existentes. Con todo, las estadísticas del Ministerio del Interior permiten desagregar algunas variables que facilitan una aproximación con mayor calado a los perfiles de los extranjeros y, asimismo, a sus trayectorias.

En primer lugar, las estadísticas proporcionadas por el Ministerio de Interior nos permiten distinguir entre los extranjeros comunitarios –en propiedad, a partir del 2 de abril de 2007 los extranjeros comunitarios deben obtener un certificado de registro (R.D. 240/2007)– o extranjeros extracomunitarios que tienen algún vínculo familiar directo con alguna persona de nacionalidad comunitaria –en este caso se exige una tarjeta de residencia, de acuerdo con el R.D. 240/2007–, a la que se le inscribe dentro del denominado Régimen Comunitario –a subrayar que en 2014, el 55,13% de los marroquíes residentes en Ceuta estaban adscritos a este régimen debido sobre todo a su vinculación familiar con un residente de nacionalidad española–, y el resto de extranjeros extracomunitarios, a los que se les adscribe en el Régimen General.

Tabla 2. Evolución de la población extranjera con certificado de registro o tarjeta de residencia en vigor en Ceuta 2005-2019

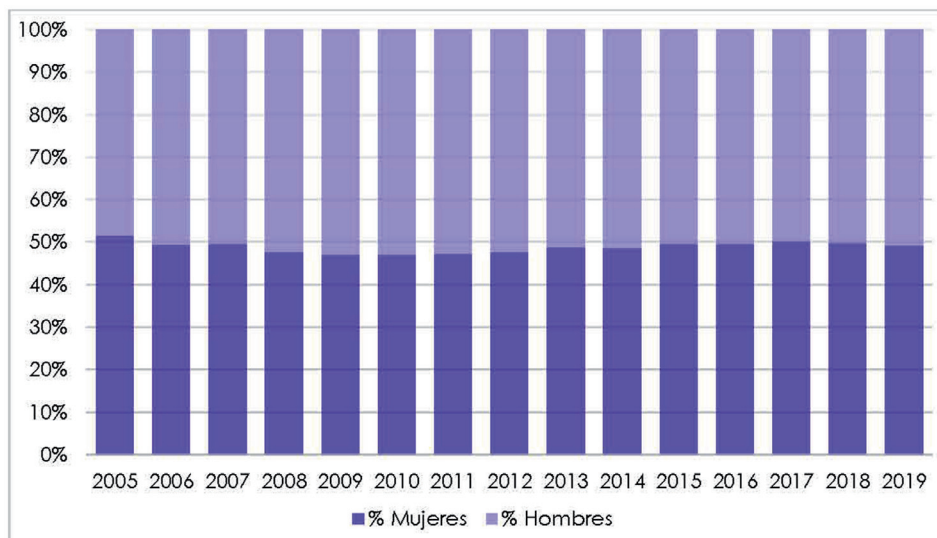
| Años | Total | Régimen General | Régimen Comunitario | % Mujeres | Edad media |
|------|-------|-----------------|---------------------|-----------|------------|
| 2005 | 2.812 | 994 | 1.818 | 51,4 | 36,0 |
| 2006 | 3.339 | 1.276 | 2.063 | 49,3 | 36,0 |
| 2007 | 3.605 | 1.340 | 2.265 | 49,5 | 36,2 |
| 2008 | 4.045 | 1.627 | 2.418 | 47,5 | 39,0 |
| 2009 | 4.492 | 1.856 | 2.636 | 46,9 | 38,9 |
| 2010 | 4.779 | 2.605 | 2.174 | 47,0 | 36,4 |
| 2011 | 5.023 | 2.458 | 2.745 | 47,2 | 36,5 |
| 2012 | 5.615 | 2.669 | 2.946 | 47,5 | 36,4 |
| 2013 | 4.992 | 2.313 | 2.679 | 48,7 | 36,3 |
| 2014 | 5.015 | 2.372 | 2.643 | 48,5 | 36,7 |
| 2015 | 5.284 | 2.531 | 2.753 | 49,4 | 37,1 |
| 2016 | 5.410 | 2.631 | 2.779 | 49,5 | 37,2 |
| 2017 | 5.726 | 2.763 | 2.963 | 50,1 | 37,2 |
| 2018 | 5.993 | 2.849 | 3.084 | 49,7 | 37,4 |
| 2019 | 6.184 | 3.048 | 3.136 | 49,2 | 42,3 |

Fuente: Elaboración propia a partir de www.mitramiss.gob.es

Lo habitual es que el porcentaje de extranjeros adscritos al Régimen Comunitario sea inferior, salvo en ciertas zonas muy turísticas, al del Régimen General. Sin embargo, Ceuta se singulariza, en razón de su contexto fronterizo, porque el Régimen Comunitario suele ser superior al Régimen General, –en 2007, con un total de 2.265 casos frente 1.340 autorizaciones, el Régimen Comunitario prácticamente duplica al Régimen General–, y así ocurre hasta 2010. Posteriormente los datos entre el Régimen General y el Régimen Comunitario están muy próximos –en 2019 un total de 3.048 casos del Régimen General frente a 3.136 del Régimen Comunitario–.

Los procesos de naturalización de personas de origen marroquí, que tienen un carácter continuo en el tiempo, son los que explican que cada vez más familiares de estos residan en territorio español, y por tanto, aparezcan en las estadísticas del Ministerio del Interior como extranjeros extracomunitarios de Régimen General, como se constata en los datos sobre la procedencia de los extranjeros residentes en Ceuta; pero junto a ello se ha evidenciado el refuerzo del perfil de extranjero sin vínculos familiares con residentes ceutíes, de modo que supone el 48,28% del total de la población extranjera registrada en 2019.

Gráfico 2. Evolución de la población extranjera con certificado de registro o tarjeta de residencia en vigor en Ceuta 2005-2019 en función del sexo

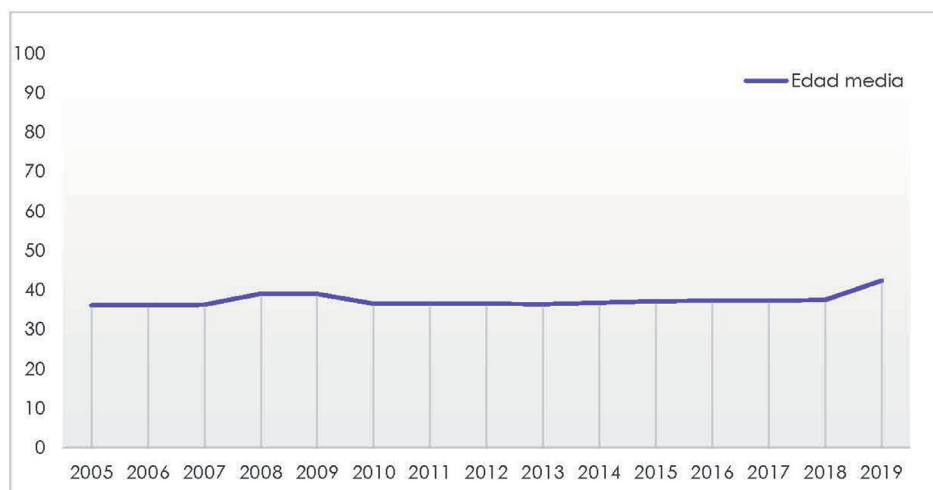


Fuente: Elaboración propia a partir de www.mitramiss.gob.es

En relación con la variable sexo, hasta 2005 la población extranjera femenina superaba el 50%. A partir de entonces, las cifras descienden ligeramente hasta el 2010, donde el porcentaje de mujeres se sitúa en un 46,95% del total de la población extranjera. Sin embargo, en los años siguientes, el número de mujeres extranjeras vuelve a aumentar, alcanzándose un 50,12% en 2017, cifra algo menor en 2018 (49,71%) y 2019 (49,15%). Existe, consecuentemente, una práctica paridad entre hombres y mujeres en la población extranjera de la ciudad de Ceuta, una cuestión muy relevante que manifiesta la presencia femenina en los mercados de trabajo ceutíes.

La población extranjera con autorización de residencia en la Ciudad Autónoma de Ceuta es mayoritariamente joven. Así, hasta 2018, la edad media se sitúa en torno a los 37 años. No obstante, durante el 2019 se observa un incremento de esta cifra con respecto a la tónica de los años precedentes, alcanzando una media de 42,3 años.

Gráfico 3. Edad media de la población extranjera con certificado de registro o tarjeta de residencia en vigor en Ceuta 2005-2019



Fuente: Elaboración propia a partir de www.mitramiss.gob.es

Pero sin duda, lo más significativo es la evolución del stock de las autorizaciones permanentes que, desde 2012, superan el 80%, situándose en un 82,46% de las autorizaciones del Régimen General en 2019. De hecho, si sumamos los extranjeros del Régimen General que poseen una

autorización de larga duración en 2019 (2.438 personas), a los extranjeros que están adscritos al Régimen Comunitario (3.136 personas), observamos que el porcentaje de residentes extranjeros estables en Ceuta es del 90,13%.

En efecto, este dato evidencia lo asentado de lo que podríamos denominar sistema migratorio ceutí, caracterizado por un volumen de trabajadores extranjeros –entre residentes y transfronterizos– que crece moderadamente pero que se mantiene estable en torno al 6-7% de la población total, y un flujo de trabajadores extranjeros irregulares variable y difícil de calcular. En este sentido, según las propias autoridades ceutíes, cada día entra en la ciudad un número de trabajadores transfronterizos domésticos que ronda las 4.000 personas, según la tesis doctoral de Nuria Galán, con datos referidos a 2013 (Europapress, 07/09/2019). Si partimos del reajuste, a la baja, que supuso la nueva normativa del servicio doméstico y el incremento en el número total de altas de extranjeros en el sistema especial de hogar del Régimen General la Seguridad Social -que son 2.092 a finales de diciembre de 2019-, podríamos considerar *grosso modo* que todavía puede quedar un tercio de empleo doméstico irregular en la ciudad autónoma, muy probablemente correspondiente a empleos con un número reducido de horas de trabajo. Para contextualizar estos datos, debemos tener en cuenta que se calcula que a diario aproximadamente 19.000 personas cruzan la frontera para trabajar en Ceuta (El Faro de Ceuta 14/07/2019), incluidas actividades en el *sector comercial informal fronterizo*. En este sentido, parece desmesurado, simplista y poco acertado asociar las altas tasas de desempleo de Ceuta con el fenómeno del trabajo irregular transfronterizo, cuando precisamente parte del mismo procura una parte significativa de la economía local.

Tabla 3. Evolución del Régimen General por tipo de Autorizaciones en Ceuta 2005-2019, en porcentajes

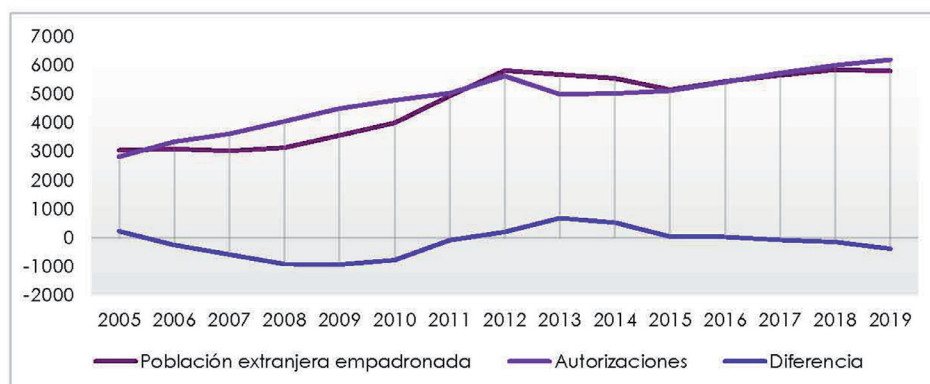
| Años | Inicial | Primera Renovación | Segunda Renovación | Larga Duración | Otros |
|------|---------|--------------------|--------------------|----------------|-------|
| 2005 | 13,28 | 14,39 | 20,82 | 36,42 | 15,09 |
| 2006 | 6,97 | 11,83 | 9,56 | 54,55 | 17,09 |
| 2007 | 7,31 | 11,19 | 7,91 | 64,63 | 8,96 |
| 2008 | 8,54 | 8,30 | 10,63 | 67,61 | 4,92 |

| Años | Inicial | Primera Renovación | Segunda Renovación | Larga Duración | Otros |
|------|---------|--------------------|--------------------|----------------|-------|
| 2009 | 6,20 | 10,88 | 10,67 | 70,31 | 1,94 |
| 2010 | 4,39 | 9,84 | 8,33 | 75,94 | 1,66 |
| 2011 | 7,53 | 7,93 | 8,77 | 75,67 | - |
| 2012 | 6,37 | 6,37 | 7,19 | 80,07 | - |
| 2013 | 3,11 | 4,24 | 4,32 | 83,48 | 4,84 |
| 2014 | 3,08 | 5,35 | 1,48 | 84,11 | 5,98 |
| 2015 | 2,17 | 6,72 | 0,83 | 83,68 | 6,06 |
| 2016 | 1,98 | 6,54 | 0,80 | 82,40 | 8,29 |
| 2017 | 3,28 | 5,65 | 0,87 | 83,93 | 5,75 |
| 2018 | 6,18 | 5,37 | 0,67 | 83,47 | 4,32 |
| 2019 | 8,63 | 6,54 | 1,97 | 82,26 | 4,07 |

Fuente: Elaboración propia a partir de www.mitramiss.gob.es

Como se observa cuando cruzamos datos entre el padrón y las autorizaciones de residencia (ver tabla y gráfico siguientes), es a partir de 2006 cuando prevalece cuantitativamente el número de certificados de registro o

Gráfico 4. Comparación de la evolución de la población extranjera empadronada y con certificado de registro o tarjeta de residencia en vigor en Ceuta 2005-2019



Fuente: Elaboración propia a partir de www.ine.es y www.mitramiss.gob.es

tarjetas de residencia en vigor con respecto al de personas empadronadas en la ciudad autónoma ceutí, una situación que se prolonga secuencialmente hasta 2011. A partir de 2012 se muestra una situación normalizada de predominio de empadronamientos sobre autorizaciones, aunque el margen es mucho más exíguo que en el resto del territorio nacional.

No obstante, entre 2017 y 2019 cambia dicha tendencia, es decir, vuelven a aparecer más certificados de registro o tarjeta de residencia en vigor sobre los empadronamientos en la Ciudad Autónoma de Ceuta.

Tabla 4. Comparación de la evolución de la población extranjera empadronada y con certificado de registro o tarjeta de residencia en vigor Ceuta 2005-2019

| Años | Población Empadronada Extranjera | Certificado Registro/ Tarjeta Residencia | Diferencia |
|------|----------------------------------|--|------------|
| 2005 | 3.037 | 2.812 | 225 |
| 2006 | 3.078 | 3.339 | -261 |
| 2007 | 3.016 | 3.605 | -589 |
| 2008 | 3.124 | 4.045 | -921 |
| 2009 | 3.550 | 4.492 | -942 |
| 2010 | 3.995 | 4.779 | -784 |
| 2011 | 4.928 | 5.023 | -95 |
| 2012 | 5.812 | 5.615 | 197 |
| 2013 | 5.668 | 4.992 | 676 |
| 2014 | 5.536 | 5.015 | 521 |
| 2015 | 5.149 | 5.112 | 37 |
| 2016 | 5.433 | 5.410 | 23 |
| 2017 | 5.643 | 5.726 | -83 |
| 2018 | 5.842 | 5.993 | -151 |
| 2019 | 5.792 | 6.184 | -392 |

Fuente: Elaboración propia a partir de www.ine.es y www.mitramiss.gob.es

4.2. Estructura sociolaboral en función de la afiliación a la Seguridad Social

La estructura de los sectores de actividades de Ceuta se analiza en este estudio a partir de la variable de las afiliaciones a la Seguridad Social. La ciudad autónoma ceutí, como es fácil de deducir dada su superficie y localización, se caracteriza por una alta *tercialización* de su economía.

En esta investigación hemos acotado el marco temporal de análisis al periodo 2011-2019, un enfoque práctico teniendo en cuenta el interés que ha supuesto conocer el impacto de la entrada en vigor de la nueva normativa del sector actividad que origina el estudio, el servicio doméstico, y la coyuntura de la crisis económica y de valores que ha sufrido España.

La pauta que venía definiendo la evolución y distribución de los distintos regímenes de afiliación hasta 2010 puede sintetizarse en una estabilización en el número de afiliación –durante 2011 apenas se produce un incremento de 300 altas, esto es un 1,1%–, y una posición muy residual del Régimen Especial Agrario, el Régimen Especial del Mar y el Régimen Especial de Minería, una presencia de un 3,03% del Régimen Especial de Empleados de Hogar. En definitiva, el Régimen General y el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos copan el 97,02 de las afiliaciones.

En 2012, la caída en un 4,94% de la afiliación al Régimen General, se compensa parcialmente con el incremento en el R.E. Trabajadores Autónomos, que sube un 3,72%, y con el aumento de altas en el Sistema Especial de Hogar (antes R.E. Empleados de Hogar), que pasa de ocupar el 3,03% sobre el total de afiliaciones al 5,30% y a superar la barrera de las mil afiliaciones en alta en la Seguridad Social. Desde 2012 hasta 2014 se observa un aumento paulatino de las afiliaciones al Régimen General debido, fundamentalmente, al aumento en el Sistema Especial de Empleadas de Hogar. Precisamente el peso de este sistema especial pasa a representar en torno a un 5-6% del total de afiliaciones.

En el año 2016, (véase tabla 5), la tendencia es muy similar a la de los años precedentes, con 21.493 altas en la seguridad social a finales de año y una estabilización del Sistema Especial de Empleadas del Hogar en torno al 5-6% sobre el total del sistema, lo que supone algo más de unas 1.200 afiliaciones mensuales de media.

En 2017, crecen progresivamente las altas en el Régimen General hasta situarse en cifras de 17.080 afiliaciones, mientras que la cifra de trabajadoras sujetas al Sistema Especial de Empleadas del Hogar se mantiene en torno a las 1.200 afiliaciones y el resto de regímenes, mantienen unas cifras muy similares a los ciclos anteriores.

A partir de 2018, empieza a observarse un crecimiento progresivo del Sistema Especial del Hogar que pasa de las 1.202 afiliaciones de diciembre de 2017 a las 1.313 afiliaciones en diciembre de 2018. Crece también progresivamente las altas en el Régimen General, a excepción de los meses de julio, agosto y septiembre, cerrando el año con 17.986 altas en dicho régimen.

Ahora bien, el dato más relevante lo encontramos en 2019, con un aumento del total de afiliaciones a la seguridad social de 1.342 personas de diciembre de 2018 a diciembre de 2019. Las altas en el Sistema Especial de Empleadas del Hogar se incrementan a lo largo de todo el año, situándose a finales del 2019 en 2.092 afiliaciones, lo que supone un incremento de casi 4 puntos porcentuales con respecto a los años precedentes.

Tabla 5. Situación de afiliados en alta por Regímenes. % de Régimen de Hogar sobre el total. Ceuta 2016

| | Régimen General | | | Régimen Especial Trabajadores Autónomos | Régimen Especial del Mar | Régimen Esp. Minería Carbón | TOTAL SISTEMA | % R.G. S.E.E. sobre el R.G. | % R.G. S.E.E. sobre el Total Sistema |
|------------|-----------------|--------------|--------------|---|--------------------------|-----------------------------|---------------|-----------------------------|--------------------------------------|
| | Régimen General | S.E. Agrario | S.E.E. Hogar | | | | | | |
| Enero | 16.236 | 3 | 1.195 | 3.441 | 205 | 0 | 21.080 | 7,36% | 5,67% |
| Febrero | 16.325 | 3 | 1.197 | 3.438 | 211 | 0 | 21.174 | 7,33% | 5,65% |
| Marzo | 16.205 | 3 | 1.205 | 3.434 | 196 | 0 | 21.043 | 7,44% | 5,73% |
| Abril | 16.062 | 3 | 1.209 | 3.431 | 192 | 0 | 20.897 | 7,53% | 5,79% |
| Mayo | 15.939 | 3 | 1.215 | 3.438 | 208 | 0 | 20.803 | 7,62% | 5,84% |
| Junio | 15.982 | 3 | 1.215 | 3.453 | 227 | 0 | 20.880 | 7,60% | 5,82% |
| Julio | 15.442 | 3 | 1.210 | 3.435 | 227 | 0 | 20.317 | 7,84% | 5,96% |
| Agosto | 16.076 | 3 | 1.217 | 3.436 | 241 | 0 | 20.973 | 7,57% | 5,80% |
| Septiembre | 15.974 | 3 | 1.213 | 3.429 | 231 | 0 | 20.850 | 7,59% | 5,82% |
| Octubre | 16.431 | 4 | 1.201 | 3.447 | 224 | 0 | 21.307 | 7,31% | 5,64% |
| Noviembre | 16.534 | 4 | 1.196 | 3.459 | 223 | 0 | 21.416 | 7,23% | 5,58% |
| Diciembre | 16.629 | 3 | 1.189 | 3.468 | 204 | 0 | 21.493 | 7,15% | 5,53% |

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Seguridad Social.

Tabla 6. Situación de afiliados en alta por Regímenes. % de Régimen de Hogar sobre el total. Ceuta 2017

| | Régimen General | | | Régimen Especial Trabajadores Autónomos | Régimen Especial del Mar | Régimen Esp. Minería Carbón | TOTAL SISTEMA | % R.G. S.E.E. sobre el R.G | % R.G. S.E.E. sobre el Total Sistema |
|------------|-----------------|--------------|--------------|---|--------------------------|-----------------------------|---------------|----------------------------|--------------------------------------|
| | Régimen General | S.E. Agrario | S.E.E. Hogar | | | | | | |
| Enero | 16.512 | 3 | 1.184 | 3.446 | 198 | 0 | 21.343 | 7,17% | 5,55% |
| Febrero | 16.585 | 3 | 1.179 | 3.450 | 198 | 0 | 21.415 | 7,11% | 5,51% |
| Marzo | 16.660 | 3 | 1.190 | 3.484 | 194 | 0 | 21.531 | 7,14% | 5,53% |
| Abril | 16.735 | 3 | 1.201 | 3.504 | 197 | 0 | 21.640 | 7,18% | 5,55% |
| Mayo | 16.367 | 3 | 1.206 | 3.529 | 215 | 0 | 21.320 | 7,37% | 5,66% |
| Junio | 16.393 | 4 | 1.219 | 3.546 | 230 | 0 | 21.392 | 7,44% | 5,70% |
| Julio | 15.899 | 4 | 1.223 | 3.533 | 241 | 0 | 20.900 | 7,69% | 5,85% |
| Agosto | 15.901 | 4 | 1.227 | 3.530 | 250 | 0 | 20.912 | 7,72% | 5,87% |
| Septiembre | 16.029 | 5 | 1.217 | 3.523 | 243 | 0 | 21.017 | 7,59% | 5,79% |
| Octubre | 16.792 | 5 | 1.201 | 3.530 | 237 | 0 | 21.765 | 7,15% | 5,52% |
| Noviembre | 16.843 | 4 | 1.198 | 3.524 | 233 | 0 | 21.802 | 7,11% | 5,49% |
| Diciembre | 17.080 | 3 | 1.202 | 3.538 | 224 | 0 | 22.047 | 7,04% | 5,45% |

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Seguridad Social.

Tabla 7. Situación de afiliados en alta por Regímenes. % de Régimen de Hogar sobre el total. Ceuta 2018

| | Régimen General | | | Régimen Especial Trabajadores Autónomos | Régimen Especial del Mar | Régimen Esp. Minería Carbón | TOTAL SISTEMA | % R.G. S.E.E. sobre el R.G | % R.G. S.E.E. sobre el Total Sistema |
|------------|-----------------|-------------|-------------|---|--------------------------|-----------------------------|---------------|----------------------------|--------------------------------------|
| | Régimen General | S.E Agrario | S.E.E Hogar | | | | | | |
| Enero | 16.822 | 3 | 1.210 | 3.536 | 211 | 0 | 21.782 | 7,19% | 5,56% |
| Febrero | 16.884 | 4 | 1.221 | 3.519 | 212 | 0 | 21.840 | 7,23% | 5,59% |
| Marzo | 16.906 | 4 | 1.257 | 3.521 | 206 | 0 | 21.894 | 7,44% | 5,74% |
| Abril | 16.923 | 4 | 1.278 | 3.519 | 211 | 0 | 21.935 | 7,55% | 5,83% |
| Mayo | 17.045 | 4 | 1.297 | 3.506 | 224 | 0 | 22.076 | 7,61% | 5,88% |
| Junio | 16.986 | 4 | 1.306 | 3.496 | 228 | 0 | 22.020 | 7,69% | 5,93% |
| Julio | 16.037 | 4 | 1.319 | 3.456 | 228 | 0 | 21.044 | 8,22% | 6,27% |
| Agosto | 16.410 | 4 | 1.325 | 3.440 | 227 | 0 | 21.406 | 8,07% | 6,19% |
| Septiembre | 16.640 | 3 | 1.313 | 3.441 | 225 | 0 | 21.622 | 7,89% | 6,07% |
| Octubre | 17.620 | 4 | 1.316 | 3.444 | 205 | 0 | 22.589 | 7,47% | 5,83% |
| Noviembre | 17.608 | 4 | 1.314 | 3.439 | 205 | 0 | 22.570 | 7,46% | 5,82% |
| Diciembre | 17.986 | 4 | 1.313 | 3.436 | 204 | 0 | 22.943 | 7,30% | 5,72% |

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Seguridad Social.

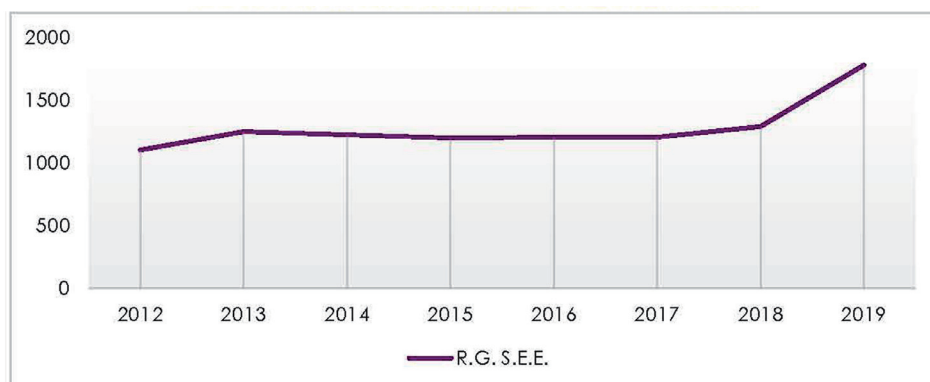
Tabla 8. Situación de afiliados en alta por Regímenes. % de Régimen de Hogar sobre el total. Ceuta 2019

| | Régimen General | | | Régimen Especial Trabajadores Autónomos | Régimen Especial del Mar | Régimen Esp. Minería Carbón | TOTAL SISTEMA | % R.G. S.E.E. sobre el R.G | % R.G. S.E.E. sobre el Total Sistema |
|------------|-----------------|--------------|--------------|---|--------------------------|-----------------------------|---------------|----------------------------|--------------------------------------|
| | Régimen General | S.E. Agrario | S.E.E. Hogar | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| Enero | 17.814 | 5 | 1.318 | 3.424 | 189 | 0 | 22.750 | 7,40% | 5,79% |
| Febrero | 17.836 | 4 | 1.347 | 3.420 | 190 | 0 | 22.797 | 7,55% | 5,91% |
| Marzo | 17.927 | 5 | 1.468 | 3.440 | 186 | 0 | 23.026 | 8,19% | 6,38% |
| Abril | 17.855 | 5 | 1.574 | 3.451 | 190 | 0 | 23.075 | 8,82% | 6,82% |
| Mayo | 17.732 | 6 | 1.670 | 3.464 | 205 | 0 | 23.077 | 9,42% | 7,24% |
| Junio | 17.721 | 5 | 1.817 | 3.452 | 211 | 0 | 23.206 | 10,25% | 7,83% |
| Julio | 16.842 | 6 | 1.950 | 3.443 | 217 | 0 | 22.458 | 11,58% | 8,68% |
| Agosto | 16.805 | 6 | 2.001 | 3.422 | 225 | 0 | 22.459 | 11,91% | 8,91% |
| Septiembre | 16.671 | 6 | 2.021 | 3.415 | 215 | 0 | 22.328 | 12,12% | 9,05% |
| Octubre | 16.607 | 5 | 2.035 | 3.408 | 206 | 0 | 22.261 | 12,25% | 9,14% |
| Noviembre | 16.828 | 3 | 2.061 | 3.397 | 204 | 0 | 22.493 | 12,25% | 9,16% |
| Diciembre | 17.139 | 3 | 2.092 | 3.399 | 202 | 0 | 22.835 | 12,21% | 9,16% |

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Seguridad Social.

En suma, las afiliaciones al Sistema Especial de Empleadas del Hogar se han venido manteniendo estable hasta 2018, con un notable incremento de las altas a partir del citado año.

Gráfico 5. Evolución R. General S.E.E. 2012-2019 en Ceuta



Fuente: Elaboración propia.

Para completar la panorámica de la estructura de los mercados de trabajo ceutíes, en términos de afiliación, incluimos a continuación un análisis sobre la presencia de trabajadores autóctonos y trabajadores extranjeros.

En el periodo 2013-2015, la presencia de trabajadores extranjeros disminuye en el marco general de personas afiliadas a la Seguridad Social, concretamente en 1,3 puntos porcentuales. Estos datos confirman la tendencia de población extranjera empadronada en Ceuta, ya que en este mismo periodo se observa la pérdida de población extranjera en casi 700 personas.

Sin embargo, a partir de 2015 y hasta 2019, el número de personas extranjeras afiliadas a la Seguridad Social vuelve a incrementarse en 0,8 puntos porcentuales, en el contexto de una subida general de las afiliaciones a la Seguridad Social.

Por regímenes de afiliación, y observando exclusivamente los tres principales, se evidencia una evolución mínima, ascendente o descendente, según los casos. En lo referido al Régimen General, de 2012 a 2015, podemos observar un descenso de la población extranjera de 2 puntos porcentuales, pasando de representar el 8,9% en 2012 a 6,9% en 2015.

Sin embargo, en el R.E. de Trabajadores Autónomos encontramos una evolución inversa, con un aumento del 0,7% en dicho periodo. El caso paradigmático es el S.E. de Empleados de Hogar, que en más de un 96% se encuentra ocupado por trabajadoras extranjeras y que entre 2013 y 2015 solo descendió 0,5 puntos. Esto pone en manifiesto la consolidación de las nuevas altas de trabajadoras extranjeras, que en la inmensa mayoría se efectúan dentro del S.E. de Empleados de Hogar. El afloramiento del mercado normalizado de parte del servicio doméstico *sumergido* continúa teniendo como beneficiarias a las mujeres extranjeras residentes en Ceuta o transfronterizas de forma mayoritaria.

Gráfico 6. Evolución población extranjera afiliadas a la Seguridad Social



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de www.seg-social.es

En el periodo comprendido entre 2016 y 2019, la evolución del Régimen General es ascendente, salvo en 2018, donde la cifra cae mínimamente para volver a incrementarse en 2019. De este modo, se observa un crecimiento de un 0,43% para dicho régimen de afiliación. También es positiva la evolución de las altas al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, pasando de representar un 9,16% en 2016 a un 9,93% en 2019, lo que supone un incremento del 0,77% con respecto al inicio del periodo. En relación al Sistema Especial de Empleadas del Hogar, si bien en términos absolutos el número de personas extranjeras afiliadas aumenta en 70 personas, el porcentaje baja en casi 4 puntos porcentuales, dado que aumenta el total de afiliaciones para este régimen (de 1.195 personas en 2016 a 1.310 en 2019). Destacan, en este sentido, los datos de altas en el Servicio Especial del Hogar en 2020, con un incremento de 800 personas, fundamentalmente de origen extranjero. De modo que la

población extranjera representa en el último año, un 98,06% del total del sistema para dicho régimen y un 56,26 del total de la población extranjera que trabaja en la Ciudad Autónoma de Ceuta.

Estos datos ponen de manifiesto, que para el caso de Ceuta, la subida del salario mínimo en 2019, no ha afectado en absoluto en el número de afiliaciones al Sistema Especial de Empleadas del hogar, dado que las cifras no han hecho sino aumentar en el último año. Tampoco parece haberse visto afectado este sector por el impacto de la figura de Personas Cuidadoras no Profesionales, donde el Estado viene asumiendo el coste de las cotizaciones desde el pasado abril de 2019; categoría que comenzaba 2019 con 2 altas y terminaba el año con 89.

Tabla 9. Situación comparativa entre el total de afiliados en alta y extranjeros por Regímenes. Enero 2016. Ceuta

| | Régimen General | | | Régimen Especial Trabajadores Autónomos | Otros Regímenes | TOTAL SISTEMA | % S.E.E Hogar sobre total afiliados |
|-------------|-----------------|-------------|-------------|---|-----------------|---------------|-------------------------------------|
| | Régimen General | S.E Agrario | S.E.E Hogar | | | | |
| Total | 16.236 | 3 | 1.195 | 3.441 | 205 | 21.080 | 5,67 |
| Extranjeros | 1.155 | 0 | 1.147 | 315 | 19 | 2.637 | 43,50 |
| % | 7,12 | 0,00 | 96,03 | 9,16 | 9,47 | 12,51 | |

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de www.seg-social.es

Tabla 10. Situación comparativa entre el total de afiliados en alta y extranjeros por Regímenes. Enero 2017. Ceuta

| | Régimen General | | | Régimen Especial Trabajadores Autónomos | Otros Regímenes | TOTAL SISTEMA | % S.E.E Hogar sobre total afiliados |
|-------------|-----------------|-------------|-------------|---|-----------------|---------------|-------------------------------------|
| | Régimen General | S.E Agrario | S.E.E Hogar | | | | |
| Total | 16.512 | 3 | 1.184 | 3.446 | 198 | 20.241 | 5,85 |
| Extranjeros | 1.234 | 0 | 1.138 | 320 | 2 | 2.709 | 42,01 |
| % | 7,48 | 0 | 96,16 | 9,28 | 0,99 | 13,38 | |

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de www.seg-social.es

El sector del empleo del hogar en el contexto transfronterizo ceutí

Tabla 11. Situación comparativa entre total de afiliados en alta con respecto a extranjeros por Regímenes. Enero 2018. Ceuta

| | Régimen General | | | Régimen Especial Trabajadores Autónomos | Otros Regímenes | TOTAL SISTEMA | % S.E.E Hogar sobre total afiliados |
|-------------|--------------------|----------------|----------------|---|--------------------|------------------|--|
| | Régimen General | S.E Agrario | S.E.E Hogar | | | | |
| Total | 16.823 | 3 | 1.210 | 3.536 | 211 | 21.783 | 5,55 |
| Extranjeros | 1.210 | 0 | 1.164 | 346 | 13 | 2.733 | 42,59 |
| % | 7,19 | 8,26 | 96,15 | 9,80 | 6,09 | 12,55 | |

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de www.seg-social.es

Tabla 12. Situación comparativa entre total de afiliados en alta con respecto a extranjeros por Regímenes. Enero 2019. Ceuta

| | Régimen General | | | Régimen Especial Trabajadores Autónomos | Otros Regímenes | TOTAL SISTEMA | % S.E.E Hogar sobre total afiliados |
|-------------|--------------------|----------------|----------------|---|--------------------|------------------|--|
| | Régimen General | S.E Agrario | S.E.E Hogar | | | | |
| Total | 17.814 | 5 | 1.319 | 3424 | 189 | 22.750 | 5,80 |
| Extranjeros | 1.345 | 0 | 1.217 | 340 | 9 | 2.967 | 41,02 |
| % | 7,55 | 0,00 | 92,30 | 9,93 | 4,77 | 13,04 | |

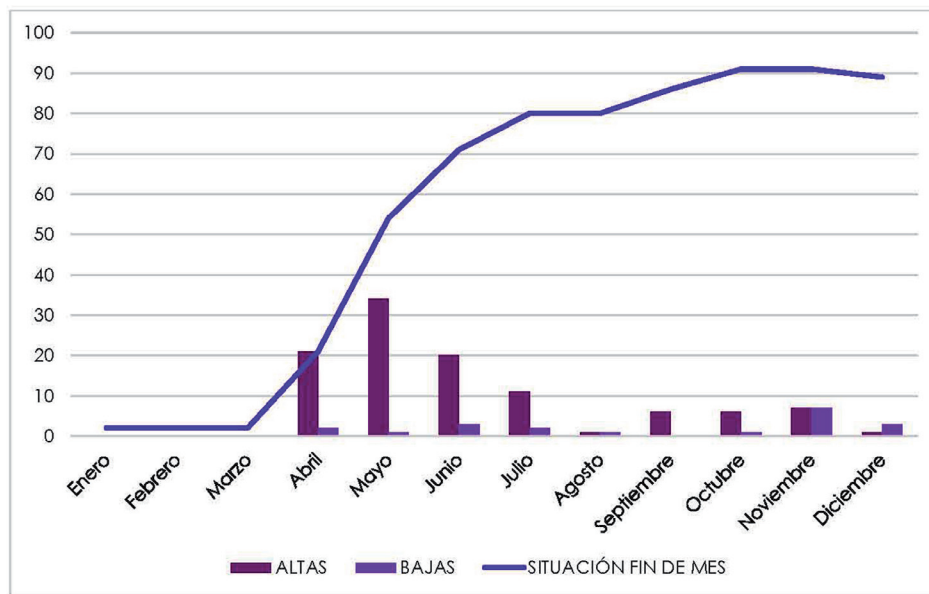
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de www.seg-social.es

Tabla 13. Situación comparativa entre total de afiliados en alta con respecto a extranjeros por Regímenes. Enero 2020. Ceuta

| | Régimen General | | | Régimen Especial Trabajadores Autónomos | Otros Regímenes | TOTAL SISTEMA | % S.E.E Hogar sobre total afiliados |
|-------------|--------------------|----------------|----------------|---|--------------------|------------------|--|
| | Régimen General | S.E Agrario | S.E.E Hogar | | | | |
| Total | 17.429,14 | 3 | 2.118,86 | 3.380,90 | 193,6 | 23.329,6 | 9,08 |
| Extranjeros | 12.65,6 | 1 | 2.077,65 | 340,56 | 8,19 | 3.693,04 | 56,26 |
| % | 7,26 | 33,33 | 98,06 | 10,07 | 4,23 | 15,82 | |

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de www.seg-social.es

Gráfico 7. Altas en la seguridad social de cuidadores no profesionales de personas en situación de dependencia en Ceuta (2019)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de www.seg-social.es

Para concluir este apartado, se estudiará la evolución de la afiliación en el sector del servicio doméstico, desde 2012 hasta 2019, para analizar cómo ha afectado el cambio del Régimen Especial de Empleados de Hogar al Sistema Especial de Hogar y, complementariamente, cómo se ha comportado en un periodo todavía de crisis económica.

A nivel nacional, en 2012 (véase anexo estadístico), con el cambio de la normativa, hubo un incremento de 131.322 altas en la Seguridad Social, es decir, un alza de 46,36%. A partir de entonces las nuevas altas en la Seguridad Social se han incrementado de forma moderada, exceptuando los meses correspondientes a periodos vacacionales – julio, agosto, septiembre– en los cuales desciende entre 2.000 a 3.000 afiliados. Desde 2012 las personas afiliadas han aumentado en 15.656, es decir, un alza de un 3,64%.

Durante el periodo comprendido entre 2016 y 2019 (véase tabla 16), sin embargo, los datos advierten de un cambio de tendencia. Si bien en 2016 las cifras de personas afiliadas en el Sistema Especial de Hogar son

muy similares a la de años precedentes, a partir de 2017 se observa un descenso progresivo del número de afiliaciones en dicho régimen, con 31.219 afiliaciones menos en diciembre de 2019, con respecto a 2016.

Aunque cabría pensar que detrás del descenso en las afiliaciones del Sistema Especial del Hogar se encuentra la subida del salario mínimo, lo cierto es que esta evolución negativa comienza mucho antes, hacia finales de 2016 y principios de 2017. En este sentido, desde diciembre de 2015 a diciembre de 2019, ya se habrían perdido 19.475 afiliaciones en dicho régimen, de las 33.483 totales en 2019.

En virtud de ello, la respuesta a tal descenso debe responder a múltiples factores, entre los que puede considerarse el posible trasvase de trabajadores del Régimen Especial de Empleadas del Hogar a la categoría de Cuidadoras no Profesionales de Personas Dependientes. En este sentido, desde abril de 2019, momento a partir del cual el Estado comienza a asumir las cotizaciones de esta figura, a diciembre del mismo año, existe una diferencia positiva de 44.156,35 altas adicionales en la figura de Cuidadoras no Profesionales (véase gráfico 8).

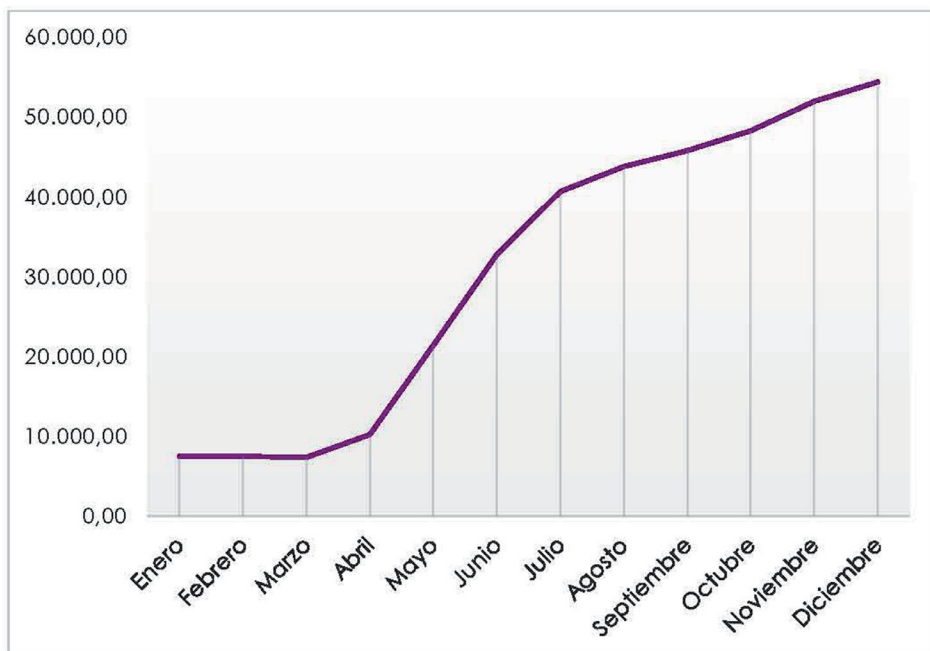
Otras razones apuntan al retorno de personas inmigrantes, quienes asumen en torno a un 40-50% la ocupación de dicho sector según datos del Ministerio de Trabajo. Acorde a esta hipótesis, según los datos de afiliaciones medias a la seguridad social para el mes de diciembre en 2019, el Sistema Especial de Empleadas del Hogar habría perdido 34.557 personas extranjeras con respecto a 2015, de las cuales un 86,47% serían mujeres (véase tabla 17).

Tabla 14. Comparación de datos medios de afiliados en alta en el Sistema de Hogar del Régimen General Total Nacional 2012-2019

| | Sistema Especial de Hogar 2012 | Régimen Especial Emple. Hogar 2012 | Sistema Especial de Hogar 2013 | Sistema Especial de Hogar 2014 | Sistema Especial de Hogar 2015 | Sistema Especial de Hogar 2016 | Sistema Especial de Hogar 2017 | Sistema Especial de Hogar 2018 | Sistema Especial de Hogar 2019 |
|------------|--------------------------------|------------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| Enero | 13.432,42 | 283.131,80 | 415.228,40 | 421.231,90 | 425.987,95 | 427.029,32 | 422.008,29 | 417.611,41 | 407.586,59 |
| Febrero | 51.998,62 | 246.109,94 | 420.266,35 | 425.386,85 | 429.055,65 | 429.626,05 | 426.681,60 | 419.115,75 | 407.677,05 |
| Marzo | 90.633,72 | 216.801,63 | 423.668,47 | 428.705,38 | 431.282,13 | 431.413,71 | 428.524,04 | 420.193,75 | 408.342,57 |
| Abril | 120.949,73 | 192.343,63 | 425.432,54 | 430.742,75 | 432.264,25 | 432.301,62 | 429.346,39 | 420.287,52 | 408.004,30 |
| Mayo | 151.933,86 | 169.256,08 | 426.984,00 | 430.991,23 | 433.110,60 | 433.013,05 | 429.092,23 | 420.146,54 | 406.864,72 |
| Junio | 213.796,85 | 127.973,47 | 427.320,05 | 431.198,42 | 433.362,40 | 432.843,64 | 428.532,91 | 419.369,14 | 405.701,35 |
| Julio | 349.033,95 | 23.451,53 | 424.456,47 | 428.467,26 | 430.578,04 | 429.566,10 | 425.355,24 | 415.797,68 | 401.513,21 |
| Agosto | 374.549,77 | 4.140,85 | 422.091,14 | 426.036,05 | 427.427,67 | 426.133,82 | 422.113,27 | 412.209,81 | 398.053,09 |
| Septiembre | 384.876,80 | 3.367,85 | 420.470,61 | 424.597,00 | 425.847,41 | 424.229,59 | 419.437,81 | 409.860,80 | 395.703,85 |
| Octubre | 399.796,40 | 2.167,72 | 422.325,43 | 426.878,56 | 428.079,10 | 426.265,75 | 420.067,38 | 410.800,68 | 396.740,52 |
| Noviembre | 409.677,52 | 1.635,95 | 423.832,75 | 429.288,20 | 429.897,43 | 427.992,33 | 420.999,33 | 411.352,80 | 397.384,60 |
| Diciembre | 414.453,58 | 1.304,29 | 423.821,61 | 429.769,47 | 430.109,11 | 427.845,00 | 420.188,67 | 410.634,35 | 396.626,44 |

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de www.seg-social.es

Gráfico 8. Evolución de las afiliaciones a la categoría de Cuidadores no Profesionales. Total Nacional 2019



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de www.seg-social.es

Tabla 15. Población extranjera en alta en el Sistema de Hogar del Régimen General

| | Hombres | Mujeres | No consta | Total |
|----------------|-----------|------------|-----------|------------|
| Diciembre 2015 | 14.513,78 | 187.647,94 | 6 | 202.167,72 |
| Diciembre 2016 | 13.018,20 | 176.410,95 | 8,65 | 189.437,80 |
| Diciembre 2017 | 11.739,38 | 169.042,94 | 9,05 | 180.791,37 |
| Diciembre 2018 | 10.746,88 | 163.833,29 | 12,17 | 174.592,34 |
| Diciembre 2019 | 9.836,11 | 157.775,22 | 8,72 | 167.620,05 |

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de www.seg-social.es

4.3. Evolución de las concesiones y prórrogas de autorizaciones a trabajadores/as transfronterizos/as

Quizás, una de las cuestiones de mayor interés de esta investigación radica en contextualizar el servicio doméstico transfronterizo en el marco del servicio doméstico general en Ceuta, ya bosquejado a partir del análisis efectuado de los datos de la Seguridad Social, y, sobre todo, escudriñar el carácter simbólico de su presencia en los procesos laborales de la Ciudad Autónoma y en el propio paisaje sociolaboral que ocupa y representa un área transfronteriza. Para ello, de forma complementaria a los enfoques pretéritos, incorporamos el análisis de los datos de autorizaciones iniciales y prórrogas, en base a datos proporcionados por la Oficina de Extranjería de Ceuta, mientras que la parte más cualitativa será abordada en el capítulo 6 de este libro, en el que se efectúa el estudio de las relaciones laborales y los sistemas de contratación del empleo de hogar en la Ciudad Autónoma.

En el marco concreto del empleo transfronterizo regularizado, en 2019 estaban vigentes 2.548 autorizaciones para trabajar en Ceuta, constatándose un incremento de un 76,21% sobre el año anterior. Normalmente, en la secuencia estudiada de 2008 a 2019, el número de concesiones nunca supera el umbral de 200 –salvo los años 2012, por las razones ya comentadas, y 2018– y la media de concesiones iniciales más prórrogas era de 1.094, por lo que puede observarse el abrupto crecimiento de 2019, producido por la regularización masiva de empleadas de hogar transfronterizas.

En efecto, el sector del servicio doméstico es el que más trabajadores transfronterizos comprende, suponiendo en 2019 el 86,15% del conjunto de concesiones iniciales y prórrogas –en concreto, el 92,74% de las concesiones iniciales y el 81,33% de las prórrogas-. Su peso ha ido adquiriendo paulatinamente más importancia. A modo comparativo, en 2008 y en 2014 suponían el 71,04% y el 77,68% de la suma de concesiones iniciales y prórrogas, respectivamente. Como se observa en el gráfico, existen dos momentos álgidos en cuanto al impacto de las concesiones y prórrogas: el cambio de normativa en 2012, que incrementó sobremanera las concesiones iniciales de empleo doméstico –un total de 605 de servicio doméstico sobre un total de 612 concesiones–, y la obstaculización de la entrada por la frontera en 2019 –un total de 997 concesiones iniciales en el sector sobre un total de 1075 concesiones–.

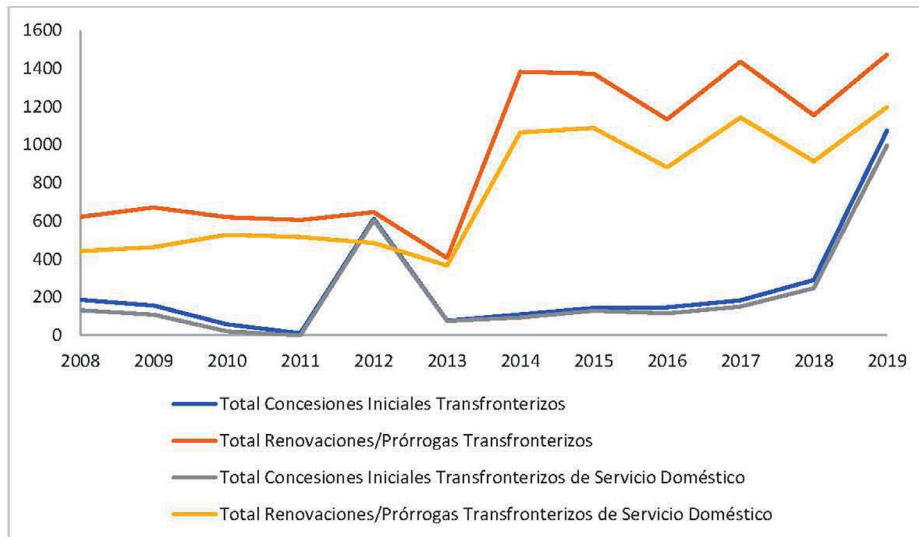
Tabla 16. Concesiones y renovaciones de trabajadores/as transfronterizos/as en Ceuta 2008-2019

| CATEGORÍA: TRANSFRONTERIZOS | SUBCATEGORÍAS | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|--|--|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Concesiones/ Renovaciones- Prórrogas Transfronterizos | <i>Total Concesiones Iniciales Transfronterizos</i> | 186 | 157 | 58 | 11 | 612 | 77 | 110 | 144 | 147 | 184 | 290 | 1.075 |
| | <i>Total Renovaciones/Prórrogas Transfronterizos</i> | 622 | 671 | 621 | 605 | 647 | 406 | 1.382 | 1.373 | 1.133 | 1.436 | 1.156 | 1.473 |
| | <i>Total Concesiones Iniciales Transfronterizos de Servicio Doméstico</i> | 132 | 108 | 21 | 0 | 605 | 76 | 94 | 129 | 115 | 151 | 248 | 997 |
| | <i>Total Renovaciones/Prórrogas Transfronterizos de Servicio Doméstico</i> | 442 | 463 | 529 | 517 | 485 | 367 | 1.065 | 1.088 | 882 | 1.143 | 913 | 1.198 |
| | Total en Vigor Transfronterizos | | | | | | | | | 2.548 | | | |
| | Total en Vigor Transfronterizos-Servicio Doméstico | | | | | | | | | 2.195 | | | |

*Nota metodológica: a partir de la modificación del Reglamento de Extranjería, las renovaciones –que tenían una duración de dos años– pasaron a ser consideradas prórrogas de las autorizaciones iniciales, y, por tanto, su vigencia coincidirá con la del contrato de trabajo, con el límite máximo de un año.

Fuente: Elaboración propia a partir de la Oficina de Extranjería de Ceuta.

Gráfico 9. Concesiones y renovaciones de Trabajadores/ as Transfronterizos/a en Ceuta 2008-2019



Fuente: Elaboración propia a partir de la Oficina de Extranjería de Ceuta.

5

LA CONSTRUCCIÓN SOCIAL DEL SERVICIO DOMÉSTICO

Por lo general, el servicio doméstico, que nosotros hemos estado denominando en este trabajo de investigación de forma más habitual como empleo de hogar, suele ser una actividad que ha tenido un carácter residual para la población trabajadora extranjera. Esto es, se erige como una actividad alternativa y no preferente para insertarse en primera instancia en el mercado de trabajo a falta de una opción más favorable profesionalmente, una posibilidad no deseada pero aceptada.

La particularidad del sector facilita la incorporación al mercado laboral, fundamentalmente de mujeres extranjeras, que todavía no han regularizado su condición administrativa, o entre las que han logrado una autorización de trabajo y residencia constituye en muchas ocasiones un primer empleo, que en la práctica termina por ser su sector de actividad habitual.

Asimismo, el empleo de hogar ha sido considerado hasta la llegada de la crisis económica, desde un punto de vista de los trabajadores extranjeros, como una ocupación provisional. En efecto, los extranjeros ocupados en este sector consideraban, hasta hace unos años, al servicio doméstico como una plataforma que les impulsara a un cambio de profesión y ante cualquier alternativa se solía abandonar el empleo en favor de otro puesto con mejores condiciones económicas y laborales. Esta visión ha cambiado, y ya no ha pasado solo a considerarse como un posible nicho laboral, sino solo una ocupación a largo plazo.

5.1. La definición normativa y sociológica del empleo de hogar

De acuerdo con el Real Decreto 1424/1985, por el que se regula la Relación Laboral Especial del Servicio del Hogar Familiar –concepción

que no se modifica en el Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico social–, se concibe el mismo como los *servicios o actividades prestados en o para la casa en cuyo seno se realizan, pudiendo revestir cualquiera de las modalidades de las tareas domésticas, así como la dirección o cuidado del hogar en su conjunto o de algunas de sus partes, el cuidado o atención de los miembros de la familia o de quienes convivan en el domicilio, así como los trabajos de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos, en los supuestos en que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas* (artículo 1.4).

No obstante la completa y genérica definición anterior, no existe unanimidad en torno al concepto del servicio doméstico o el servicio en el hogar, que unas veces amalgaman tareas de hogar con cuidado de personas, otras se inclinan en la descripción por las tareas que lo caracterizan y otras distinguen los perfiles de los empleados susceptibles de ser considerados trabajadores remunerados del sector.

Algunos autores coinciden en las definiciones institucionales más habitualmente utilizadas (Colectivo IOE: 2001, 158-160; Troyano: 2004, 23-24). La Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO), una de las principales clasificaciones de las que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es responsable, es una herramienta para organizar los empleos en una serie de grupos definidos claramente en función de las tareas que comporta cada empleo (www.ilo.org). Bajo el código 9131 se recoge el personal doméstico.

Sus tareas incluyen las siguientes actividades:

- a) barrer o limpiar con máquina aspiradora; limpiar o lavar y encerar suelos, puertas, ventanas, muebles y diversos objetos
- b) lavar, planchar y remendar ropa de cama, de mesa y otra ropa del ajuar de las casas o de uso personal
- c) lavar vajilla
- d) preparar, cocinar y servir comidas y bebidas
- e) comprar alimentos y diversos artículos de uso doméstico
- f) desempeñar tareas afines
- g) supervisar a otros trabajadores.

Entre las ocupaciones comprendidas en este grupo primario figuran las de mozo o mujer de limpieza, hogares y sirvienta. Observamos, pues, que esta definición incluye algunas de las tareas relacionadas con la preparación de la comida y la limpieza del hogar, pero excluye completamente las actividades relacionadas con los cuidados personales a miembros de la familia.

Sin embargo, la misma Organización Internacional del Trabajo adopta otra descripción en su *tesauro* de lo que considera empleo doméstico, en la que incluye actividades destinadas al mantenimiento de los hogares y, asimismo, incorpora el cuidado de personas dependientes. En concreto, la OIT define el servicio doméstico como *el trabajo realizado principalmente para el mantenimiento de los hogares. Comprende el abastecimiento de alimentos y de otros artículos de primera necesidad, la limpieza y el cuidado de niños, de enfermos y de personas de edad avanzada* (www.ilo.org).

Ya desde un ámbito español, la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) aprobada en 2007 (BOE 102, 28 Abril de 2007), que entró en vigor a partir de 2009, establece una taxonomía de los diferentes empleados que configuran la rama de *actividad de los hogares como empleados de personal doméstico*, bajo la codificación de 97.00. Esta clasificación agrupa a doncellas, cocineros, camareros, ayudas de cámara, mayordomos, jardineros, porteros, chóferes, conserjes, niñeras, etcétera (www.ine.es).

Por su parte, la Encuesta Presupuestos Familiares (EPF) recoge en su consideración de servicio doméstico al sujeto que ejerce la actividad, en tanto que trabajador remunerado, así como la tipología de los mismos. La EPF, en su capítulo de conceptos básicos, apartado E, de la metodología, considera servicio doméstico *a toda persona que presta al hogar servicios de carácter doméstico a cambio de una remuneración en dinero o en especie, previamente estipulada (tales como chóferes, doncellas, niñeras o asistentes del hogar)* (<http://www.ine.es>). Por otra parte, en el año 2009, se incorporó a la encuesta un módulo anual relativo al servicio doméstico de los hogares, cuyos resultados detallados están también disponibles en la página web del INE. Ello ha permitido conocer que en el año 2010 un 14,4% de los hogares españoles disponía de este servicio.

La Clasificación de Bienes y Servicios (COICOP, en sus siglas en inglés), que utiliza el INE para la EPF, particulariza todavía aún más esos perfiles socioprofesionales, con un mayor grado de exhaustividad, al tiempo que introduce una utilización del género poco comprensible y

abarca tanto el trabajo ajeno como por cuenta propia. De este modo, *el servicio doméstico comprende la remuneración en metálico (excluidos pagos a la Seguridad Social, que conforma el apartado 05.6.2.2.) de los sirvientes, asistentes, cocineras, doncellas, amas de llave, cuidadora de niños, canguros, chóferes, jardineros, gobernantas, secretarias, perceptores, aupairs, niñeras. Incluye asimismo (el gasto), la ropa de trabajo del servicio doméstico (mandiles, mandilones, uniformes, guantes de servir, cofias, gorras de plato...) comprada por el hogar y los servicios domésticos prestados por agencias o personas autoempleadas, según su apartado 05.6.2.1 (www.ine.es).*

Lógicamente las distintas definiciones han sido elaboradas en relación con la finalidad perseguida por las entidades promotoras, que en el caso de las diferentes encuestas ha sido fundamentalmente cuantificar el impacto del servicio doméstico, para lo que la definición de los perfiles de los trabajadores y el gasto que de estos se deriva es lo más útil, mientras que para organismos internacionales como la OIT se ha concebido como una descripción inclusiva pero genérica de lo que es el empleo doméstico.

En cualquier caso, contemporáneamente abogamos en esta investigación en que la concepción de un servicio de proximidad como es el empleo doméstico debe diferenciarse sustancialmente entre tareas domésticas propias del mantenimiento del hogar y el servicio de cuidado a personas dependientes, en tanto que dos subcategorías diferentes dentro de un mismo sector.

Pero el empleo de hogar, además de cumplir esa función utilitaria de producción de servicios, que prestan mayoritariamente las trabajadoras extranjeras en España, y que se ajusta en cierta medida a las diferentes definiciones arriba expuestas, desde el punto de vista sociológico, lleva consigo una función de mantenimiento del aparato ideológico que legitima las relaciones de clase en el interior del hogar, y, en definitiva, la estructura social. Ese contexto definido por relaciones de clase, también lo está por las relaciones de género (Colectivo IOÉ: 2001; Oso: 2001), e igualmente, por factores étnicos.

Consecuentemente, siguiendo al Colectivo IOÉ (2001, 159 y ss), desde una perspectiva sociológica el servicio doméstico no es definible en función de tareas desempeñadas sino en función de qué papel desempeña la trabajadora en determinado contexto de relaciones sociales.

5.2. Características distintivas del empleo de hogar

Dos de las características principales del servicio doméstico es su feminización y su escasa valoración social, elementos ambos que deben ser entendidos como partes vinculantes de un mismo binomio. No obstante, otras características que han estado configurando el empleo doméstico *reproductivo* en el modelo socio-familiar de la sociedad industrial han sido la no remunerabilidad –en tanto que componente de las relaciones de familia– y la invisibilidad –al no reconocerse con la categoría de trabajo se muestra invisible ante las instituciones– (Marín, J., Fontes, M.D.: 2007, 15).

Desde una perspectiva de género se ha puesto de manifiesto la forma en que se ha recluido a las mujeres al ámbito de lo doméstico, el denominado trabajo reproductivo –entendido como las actividades que se desarrollan en el ámbito doméstico destinadas a gestionar las infraestructuras del hogar y a atender y mantener las necesidades de la familia (Marín, J., Fontes, M.D.: 2007, 15)–, frente al mundo de los hombres que acaparaba el espacio público y productivo.

Por tanto, el trabajo doméstico, que permitía el trabajo productivo, ha sido tradicionalmente ocupado en exclusividad por mujeres.

Esta distribución de roles de género ha dificultado la incorporación de la mujer a los mercados de trabajo, pues suponía asumir una doble carga, por una parte la del hogar y, por otra, la del trabajo remunerado. Ante esta casuística, las tendencias, no excluyentes, dado que todavía no se ha producido un nivel suficiente de co-responsabilidad en el ámbito doméstico entre mujeres y hombres, han sido:

- a. la imposibilidad de incorporación de la mujer a los mercados de trabajo
- b. la incorporación al mercado laboral en situaciones de empleos a tiempo parcial
- c. la incorporación al mundo del empleo gracias al recurso del apoyo familiar (por ejemplo, en el cuidado de niños) o recursos públicos, en un intento asfixiante de conciliación de la vida personal, familiar y profesional
- d. incorporarse al mercado de trabajo trasladando el trabajo reproductivo, total o parcialmente, en otras personas. Se produce de este modo el trasvase del *trabajo doméstico al empleo doméstico*, asumido también por mujeres.

No obstante, como apunta el Colectivo IOE, la contratación de empleadas de hogar no es siempre una estrategia para poder acceder a, o conservar, un empleo *extradoméstico*; para muchos “hogares” se trata de facilitar las condiciones para ampliar las actividades de ocio y/o ascender en el estatus de vida (2001, 160).

Por otro lado, el trabajo desempeñado tradicionalmente por las mujeres en el marco de hogar, un espacio invisible, está infravalorado en favor del trabajo productivo, generador de ingresos.

Pero, la devaluación del empleo de hogar no es de la tarea (doméstica) en si misma (Troyano: 2004, 41), sino de la construcción social en torno al empleo doméstico, considerándolo como una actividad apenas carente de valor, que puede ser desempeñada por cualquier persona, asignado al rol de género de la mujer, como una tarea del ámbito de la reproducción social y, por tanto, no productivo.

Y es que, sólo cuando la tarea ha salido de las categorías de trabajo doméstico, confiere a quien la realiza valor social, a través de una consideración profesional y una mayor remuneración (Troyano, 2004: 41).

De este modo, profesiones como cocineros o modistos, paradójicamente hombres en sectores feminizados, se convierten en empleos reputados, mientras que la figura del ama de casa continúa sin tener apenas la consideración social que merece como un trabajo no remunerado. Pero es que esa misma construcción social devaluada del trabajo doméstico se traslada al empleo de hogar, una circunstancia que ayuda a comprender la escasa valoración –reflejada en las precarias condiciones laborales– de las trabajadoras del sector.

5.3. La construcción social de la relación entre el/a empleador/a y empleada

Como ya hemos abordado más arriba, y como apunta Troyano (2004, 47), desde la perspectiva sociológica, el significado y la valoración del trabajo del servicio doméstico no vienen dados por la tarea en sí, sino por la relación entre empleador y trabajadora.

Y es que, en efecto, a buena parte de las tareas domésticas se las denomina trabajo no productivo. Pero esa calificación está determinada

no por el contenido de la tarea, sino por el ámbito o la finalidad de su realización, como destacan Troyano (2004) y Colectivo IOÉ (2001).

El ámbito de trabajo es el hogar, donde un empleador, que suele identificarse con el ama de casa o mujer principal del mismo, organiza las tareas para las que se contrata a una empleada. No debe obviarse precisamente que esa adscripción de organizadora o empleadora de la mujer reproduce el rol de género vetusto que todavía caracteriza a la sociedad actual.

Como apunta Troyano, se produce con reveladora frecuencia un error en la definición de la persona empleadora. La mujer principal, cuando la hay, es a la que se adscribe el papel de empleadora (...). Si se argumenta que la consideración de la mujer como empleadora es lógica, ya que es la mujer quien dirige la gestión doméstica, se incurre en la misma *incorrección política*, en el mismo vicio de la percepción, que adscribe a la mujer la obligación doméstica. La conclusión es, inevitable con este presupuesto, que el trabajo de servicio doméstico descarga o alivia a la mujer de sus tareas domésticas. Estamos, pues, ante una argumentación cerrada (2004: 46-47).

Pero quizás haya que ir más allá, y preguntarse qué significa ser un empleador doméstico, y, sobre todo, cómo se establecen los procesos de organización de tareas y supervisión de las mismas, y asimismo, el tipo de relaciones que se establecen en el entorno doméstico.

Esa relación se valoriza a partir de un criterio de *confianza*. Se ha significado que la persona empleadora busca a una trabajadora, muchas veces una *chica para todo* y en otras ocasiones para una tarea puntual, que sea de confianza, y para ello en el proceso de búsqueda pone esa variable como prioritaria en sus preferencias.

Sin embargo, los sistemas de intermediación laboral, ya sea institucional –a través de los servicios públicos de empleo, empresas de trabajo temporal o servicios de empleo de asociaciones u otras entidades– o informal, no pueden hacer un distingo entre sus personas demandantes de empleo según la confianza que les inspire, sino a partir de otros criterios como la capacitación, la experiencia y la disponibilidad.

Precisamente, la devaluación del servicio doméstico lleva consigo la creencia que todo el mundo –implícitamente se piensa en el universo femenino– puede realizar este tipo de tareas, para las que se asume que no es necesaria una cualificación específica. La organización de cursos de formación por parte de organizaciones no gubernamentales que tra-

bajan con personas inmigrantes, parece cubrir la necesidad detectada de capacitación para el desarrollo de estos empleos, al tiempo que se aprovecha la oportunidad para sensibilizar a propósito de la precariedad que precisamente caracteriza a este sector en concreto.

Se produce de este modo una confrontación entre el principio de confianza y el de capacitación y/o experiencia, que inevitablemente se decanta por la vía de los hechos hacia este último en el momento de la contratación, dando por asumido que la intermediación pública tiene un carácter muy marginal.

No obstante, en mercados de trabajo no muy regularizados y en un territorio no muy extenso como es el ceutí, en el que prima un modelo de contratación informal, a partir de *boca a boca o conocidos de conocidos*, tanto en el caso de las empleadas como el de las personas empleadoras, se yuxtaponen la aplicación de ambos criterios, tanto el de ser de confianza (bien porque se conoce a la empleada, bien porque ésta está avalada por alguien sobre la que se guarda esa confianza), como el de tener experiencia (entiéndase que *trabaja bien*, aunque en esta evaluación se ha detectado un índice alto de valoración negativa sobre la calidad del servicio prestado).

Pero una vez superada esa fase de contratación, y centrándonos propiamente en el desempeño del empleo, suscribimos el interrogante del Colectivo IOE (2001, 161), ¿qué sucede cuando se introduce el servicio doméstico en la división del trabajo familiar basado en las relaciones de género?

Para responder a esa pregunta seguimos la argumentación de los mismos autores que plantean la cuestión. Argumenta el Colectivo IOE que existe similitudes y diferencias en los papeles desempeñados por la empleadora y la empleada doméstica.

Entre las similitudes destacan que ambas pueden desempeñar, alternándose o simultaneándose de forma parcial, las mismas tareas. Entre los factores diferenciadores, rompiéndose la “comunalidad de género”, se encuentra la propia recepción de salario por la realización de un trabajo, pero sobre todo el rol de dirección del hogar, fortaleciendo su posición, y, por ende, sobre el trabajo desempeñado por la empleada. Se produce una división de tareas que abocan a una relación jerárquica.

Pero en todo caso, “las contradicciones que el sistema de género impone a los miembros del hogar son trasladadas hacia la figura de la tra-

bajadora del hogar: la mujer empleadora gana espacios para el desarrollo de su individualidad y los conflictos familiares se amortiguan; el sistema de género no se ve cuestionado, *sólo se cambia la mujer*, sobre la que recaen las tareas menos agradables” (2001, 162).

Precisamente esa *comunalidad* de género que se desmiembra se enmarca en un espacio de trabajo tan peculiar como es el hogar, que no implica una relación únicamente laboral, sino que se expone a un vínculo de trato personal, diluyendo la relación empleadora-empleada, que de nuevo pone en una situación de inferioridad a la empleada, aunque en ocasiones no se pretenda, en principio, esa situación por parte de la parte empleadora.

Los vínculos personales que se establecen en la relación del servicio doméstico pueden explicarse, según Judith Rollins, a partir del concepto de *maternalismo*. Esta autora refiere el paternalismo a un sistema de poder basado en aspectos políticos, económicos e ideológicos, y el maternalismo a los roles intrafamiliares de las mujeres vinculados al apoyo, como la nutrición y la atención de necesidades afectivas (Colectivo IOE: 2001, 162).

La construcción de esa relación a partir de un vínculo contractual laboral, en principio aséptico, junto con el establecimiento de relaciones personales en el hogar, *apriorísticamente* neutras, tiene el resultado de una situación contradictoria, que como apunta el Colectivo IOE “suele afrontarse mediante la ficción, sustentada por una o ambas partes, de que la empleada es como un miembro más de la familia (...). Tras esa supuesta familiaridad –mito o realidad– persiste la realidad de un vínculo asimétrico” (Colectivo IOE: 2001, 162-163). Y es que por mucho afecto que pueda verterse por parte de los empleadores hacia la empleada de hogar, ésta ocupa un rol secundario –no forma parte de los espacios de decisión–, y su posición es prescindible –si no cumple con sus tareas es despedida–.

5.4 La identidad laboral de la empleada de hogar

El desempeño de las tareas del empleo de hogar suele desarrollarse de forma muy habitual sin otros compañeros. Se trata, por tanto, de una actividad individual sin referentes de otros iguales y ello induce a una

manifiesta dificultad en la construcción de una identidad laboral colectiva de empleada de hogar.

La empleada doméstica se encuentra aislada en un entorno familiar ajeno, llevando a cabo incluso una actividad en muchos casos para otros, pero sin esos otros, en un sector además muy *informal*, en una situación contractual muy desequilibrada y sin la referencia de una normativa, como un convenio colectivo, que asegure un contrapoder.

Algunas de las empleadas de hogar extranjeras empezaron a desempeñar este tipo de empleos tras su llegada a España, desconociendo suficientemente el país, en particular sus derechos laborales, y con una necesidad inmediata de generar ingresos. En el caso de las empleadas de hogar transfronterizas, según se desprende del trabajo de campo –tanto en el realizado en un primer trabajo en 2009, como el implementado en 2013–, la red social de las trabajadoras extranjeras permite conocer de antemano las condiciones de trabajo y las remuneraciones habituales, pero se ha manifestado un amplio desconocimiento sobre los cambios que conlleva la nueva normativa; incluso planteamos como hipótesis surgida del trabajo de campo, que es cierto es muy limitado en cuanto al número de entrevistas, el hecho de que aún habiendo sido regularizadas se desconoce lo que ello implica en términos de nuevos derechos y obligaciones.

Todo ello supone un verdadero obstáculo para que exista un sentido de pertenencia a un grupo laboral como es el de las empleadas de hogar y que se dificulte la reivindicación de sus derechos, o las mejoras laborales demandadas, de forma conjunta. A pesar de ello, ha estado surgiendo en distintos puntos de la geografía española (Vizcaya, Madrid o Valencia) grupos reivindicativos, normalmente apoyados por asociaciones o cooperativas de trabajo asociado que facilitan el empoderamiento del colectivo. Ejemplo de ello es que empiezan a ser visibles en los medios con motivo del Día internacional del Servicio Doméstico, el 30 de marzo, aunque la norma es que suela pasar desapercibido.

5.5. Discriminación de género y étnica

Algunas autoras han incidido en la triple discriminación que caracteriza a la trabajadora inmigrante (Catarino y Oslo, 2000; Solé, 2003: 16), desde el punto de vista de etnicidad, de clase social y de género. Esto es,

la trabajadora extranjera sufre una práctica discriminatoria añadida a las dos que normalmente acucian a la mujer trabajadora autóctona.

En este sentido tendríamos que especificar este tipo de prácticas en dos ámbitos concretos, desde el punto de vista de género y étnico, respectivamente.

Las discriminaciones de género se caracterizan por prácticas sexistas, conformadas en un contexto todavía de prevalencia de valores patriarcales. De este modo, el trato de un empleador o empleadora –debe asumirse que también la mujer empleadora traslada y reproduce valores sexistas (y de clase) en la relación laboral que se establezca– es diferente con respecto a si se trata de un empleado o una empleada. Se actúa, por tanto, de una forma sexista, en un caso u otro. No obstante, es evidente que en el servicio de hogar, este tipo de discriminación no es tan relevante por tratarse de un sector extremadamente feminizado, aunque quizás sería necesario hacer precisiones en este sentido en relación con el tipo de actividad realizada. Existen opiniones contrapuestas sobre si debería o no considerarse como discriminación de género la práctica generalizada de contratar mayoritariamente a mujeres en ciertos sectores de actividad, como ocurre con el empleo de hogar.

Por su parte, la discriminación étnica, que parte de la condición del trabajador extranjero como un individuo perteneciente a otra cultura –en un sentido holístico–, se basa en un trato diferente entre trabajadoras inmigrantes y trabajadoras autóctonas. La discriminación va más allá de la equiparación desigual de salarios, y aun teniendo en cuenta este importante factor, se fundamenta en una relación desequilibrada derivada de la propia condición de extranjera, acentuada si se trata de una persona no regularizada administrativamente. Precisamente por ello, es tan importante la ratificación por parte del gobierno español del Convenio 189 sobre Trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos de la OIT, adoptado el 16 de junio de 2011.

6

RELACIONES LABORALES Y SISTEMAS DE CONTRATACIÓN DEL EMPLEO DOMÉSTICO TRANSFRONTERIZO EN CEUTA

6.1. Perspectiva desde el lado de las empleadoras

Las entrevistas a empleadoras han tenido discursos muy variados dependiendo de la edad, profesión, el tiempo desde que se dispone de servicio doméstico..., que han sido clave en el análisis de la situación actual en Ceuta.

En su inmensa mayoría las entrevistas han sido realizadas a mujeres, aunque hay excepciones de varios varones, concretamente un total de cuatro casos que han formado parte de este estudio.

Un factor muy importante es la edad de las personas empleadoras, ya que a veces es quien guía a su vez el perfil de la empleada a su servicio. En nuestro caso la edad media de las personas empleadoras ha sido de 49,6 años; en la siguiente tabla se exponen las diferentes cohortes de edad de las personas entrevistadas.

Tabla 17. Intervalos de edad de las personas empleadoras.

| Intervalos de edad | Personas Entrevistadas |
|--------------------|------------------------|
| 25-35 | 5 |
| 36-45 | 1 |
| 46-55 | 4 |
| 56-65 | 2 |
| + 65 | 2 |

Fuente: Elaboración propia.

Más adelante, en el análisis vamos a comprobar cómo la variable edad, junto con otros factores, implica que los servicios prestados por las empleadas de hogar estén divididos en diferentes categorías, o líneas de actuación.

El perfil de las personas entrevistadas, por lo general, es el de casados que trabajan, o bien personas que viven solas (solteros, viudos o separados) que por motivos laborales o edad necesitan a una persona que les ayude en casa; además, debe subrayarse que la práctica de la contratación de servicio doméstico es muy habitual en la sociedad ceutí.

Forma de contratación y experiencia de la relación laboral

Del análisis de las entrevistas se desprende inteligiblemente la unanimidad en la forma de contratación que prima en Ceuta: la intermediación a través del *boca a boca*. Esa es la respuesta más repetida durante las entrevistas. En caso de precisarse una empleada de hogar, simplemente comentándolo con algún familiar, vecino, o amigo es suficiente para disponer de una trabajadora. Normalmente suelen ser familiares de otras empleadas o amigas quienes ocupan el puesto que se busca cubrir. El proceso es bastante ágil y fácil, no hay mayor dificultad en encontrar candidatas, las entrevistas suelen tener lugar de forma inmediata y no es necesario realizar trámites burocráticos, si la contratación es irregular.

La recomendación es un vector muy importante en el mecanismo del sistema de contratación. Al efectuarse la intermediación a través del boca a boca, se genera una responsabilidad en distintos sentidos por parte de quien recomienda. Normalmente esa responsabilidad recae en otras empleadas, quienes se convierten a su vez en una suerte de avalistas, y que son las que conocen a otras trasfronterizas que buscan un empleo en Ceuta.

Puede ocurrir que sea el empleador el que ostente esa responsabilidad, pero en ese caso es porque su misma empleada es la que va a trabajar para las otras personas. De esa forma una misma empleada tiene dos empleadores.

No obstante, las empleadas trasfronterizas suelen ser quienes recomiendan a familiares o personas muy allegadas, debido a esa responsabilidad interiorizada que se ha comentado, ya que está en juego indirectamente su reputación. Se crea, pues, una red informal de intermediación, con nodos fuertes de empleadas que arrastran a otras trabajadoras.

“Aquí había un médico y trajo una muchacha, que a su vez traía una niña para que aprendiera, que es la muchacha que yo tengo, y a raíz de ahí la de mi hermana, etc.”

No siempre las empleadas se adecuan a las necesidades del empleador, creando tensiones y situaciones incómodas, incluso despidos. Se ha detectado que las relaciones creadas entre ambas partes, suelen ser por lo general cordiales y respetuosas, y que a las trabajadoras de un perfil más joven suelen ser las más criticadas; o, en el caso contrario, según el discurso de las empleadoras, la empleada que ha estado trabajando durante mucho tiempo se autoproclama ciertas atribuciones que los empleadores no les dieron y terminan siendo despedidas. Son las consecuencias de las relaciones laborales que terminan en conflicto manifiesto, sin que haya canales de resolución ni posibilidad de defensa de los intereses profesionales.

“La mía es recomendada por una muchacha del banco, he tenido muy mala suerte, pero ahora bien. Normalmente me las recomendaban todas, pero me salían rana. Tuve una que le ponía las cosas por escrito porque no me entendía, y un día me dijo que estaba loca por las cosas que le había puesto y era lo típico, baño, fregar el suelo, etc., y la eché. Después tuve otra muy buena, pero un día salí antes y llegué a mi casa y debería de estar, pero no estaba. A las horas me llamó mi abuela diciendo que acaba de dejar las llaves, por lo que me estaba engañando, y se ve que terminaba ligera lo mío y se iba a ayudar a su prima, y la eché. Tuve otra que no vino ni a cobrar, le mandé el dinero con su tía, porque me la encontré desayunando churros y tumbada en el sofá del salón. También tuve una portadora que no era mala, pero me reñía, a lo mejor no llegaba a casa a comer y me regañaba porque no la había avisado, además como trabajaba también como portadora pues le daban mareos y lipotimias, y mi marido la encontró tumbada en el sofá, y se fue. Llegué a un punto en que no quería ninguna muchacha, así que le dije a la de mi madre que viniese a mi casa martes y jueves por la tarde y me dejaba la casa..., después yo la llevaba a la frontera. Sabes lo que pasa que las jóvenes no tienen ganas de trabajar, y nosotros pagamos no para que se sienten en el sofá, sino para trabajar”.

Otra de las formas de contratación que se han identificado, y también sorprendido, consiste en la presentación directamente en la puerta de la casa solicitando trabajo. No se parte de una recomendación previa, simplemente surge y se convierte en una acción espontánea de búsqueda de trabajo, y aun cuando no suele resultar exitosa, en ocasiones ha resultado eficaz.

“Un día llamaron a la puerta, y era ella, nos preguntó si necesitábamos una muchacha, y como era así, pues la ‘contratamos’. El boca a boca es la mejor forma”.

Existe un cierto interés pseudo reivindicativo que se está extendiendo para exigir mejores condiciones, pero que al mismo tiempo se cree –con la cautela de expresar esta opinión sin haberla contrastado suficientemente– que quien promueve esas demandas luego intenta ocupar los puestos de trabajo incluso en condiciones económicas más bajas.

“También hay ‘mafias’, que las malean, que les dicen que hagan otras cosas, y tal, para que se vayan de la casa y entren otras”.

Las causas que inducen a que los hogares soliciten de una empleada de hogar es la falta de tiempo a causa de trabajo, o por motivos relacionados con la incompatibilidad de horarios con las actividades cotidianas de los hijos o, en menor medida, la necesidad del cuidado de personas mayores.

“Por la edad, ya eran muy mayores, por el día te daba igual pero por la noche la preocupación del sí estarán bien o les pasara algo o no les pasará”.

“Trabajamos los dos, yo tenía dos niños pequeños y entonces alguien tenía que estar en la casa”.

No obstante lo anterior, y como ya ha sido citado, en Ceuta existe una consolidada tradición de disponer de servicio doméstico. Por tanto, puede deducirse que el porcentaje de hogares ceutíes supera la media nacional del 14,4% de hogares que dispone de un servicio doméstico regular, y por encima notablemente de la media del 9,6% de los hogares de las ciudades con menos de 100.000 habitantes.

Relación con la empleada y relación procedencia-rendimiento de la trabajadora

Una vez ya contratadas, comienza la relación laboral *in situ*, donde se concreta directamente lo acordado con antelación en cuanto a las tareas que se deben realizar. Normalmente se suelen encargar de las tareas más habituales de limpieza, aunque hay casos en los que también cocinan y se encargan del cuidado de los hijos.

“Se dedica exclusivamente a la limpieza”.

“Hace lo que le da la “gana” en cuanto a limpiar, después cocina, la ropa, hace la compra, lleva mi casa”.

La mayoría de las empleadas de hogar llevan muchos años con la misma empleadora. Entre las personas entrevistadas hay dos perfiles diferenciados, los empleadores que llevan con su empleada de hogar un largo periodo de tiempo, y el nuevo empleador joven que apenas lleva unos meses. La media de tiempo que llevan trabajando las empleadas en el primer perfil es de 6,5 años, siendo 12 años la cifra mayor alcanzada. Por otro lado, el perfil de los nuevos empleadores la media apenas alcanza los 8 meses.

“Unos nueve años, es como mi hija, ella ha parido 3 veces y yo la he llevado casi a que pariera. Incluso uno de sus hijos no se le movía, y tuve que llevarla a Cádiz, pedí todos los papeles, y me hice responsable de ella. Para mí es una hija más”.

“Lleva muy poco tiempo apenas 2 meses”.

A pesar de los años, hay situaciones que no propician una relación más allá de lo profesional. El hecho de estar trabajando y tener un horario rígido impide esa relación personal entre empleadora-empleada, creando una relación cordial exclusivamente profesional, que no es la más habitual y que se da sobre todo entre jóvenes.

Lo más habitual es crear lazos familiares, normalmente son personas que hacen la vida más fácil, que cuidan de padres y madres, y a quienes les delegan sus hijos. Las empleadas alcanzan un rol muy importante en la vida de los empleadores pasando a formar parte *aparentemente* de la unidad familiar. En su mayoría disponen de las llaves de casa, otros aun-

que no compartan mucho tiempo, confiesan tener plenamente confianza en ellas. Hay casos en los que se conocen tan bien, que se discute por cosas insignificantes como por ejemplo donde poner el azúcar.

“Muy buena, plena confianza, en 12 años no hemos tenido ningún problema, sí tiene las llaves de casa. De hecho, nosotros nos vamos al trabajo, ella viene sobre las 10 y hasta las 2.30 o 3 depende. Ella organiza todo, donde necesita más limpieza, etc., de hecho me organiza a mí, vamos hace lo que quiere. A veces me saca los armarios, y me dice esto hay que arreglarlo, lo hace todo, hay cosas que no quiere tocar, porque son personales. Ha criado a mis niños, desde chicos ahora son grandes, pero les ha dado de comer, los ha llevado al cole, ella los ha criado, de hecho cuando se fueron lloro mucho”.

“Pues aunque tiene las llaves de mi casa, la relación entre ambas es muy escasa, debido a mi horario laboral, apenas nos vemos. Yo confío totalmente en ella”.

Casi todas las personas entrevistadas valoran muy positivamente las cualidades de sus empleadas. Consideran que se ajustan a la realización de sus tareas y tienen un comportamiento reservado:

“Realizan su trabajo y no se meten en otras cosas”.

Se trata de cualidades especialmente valoradas por las personas empleadoras. Que la persona empleada limpie bien o mal a veces no es lo más importante, y de hecho hay críticas sobre su trabajo, si se tiene plena confianza en ella, algo que es muy difícil de encontrar debido a la incorporación de otras mujeres de otra parte de Marruecos al mercado laboral, que tienen otra forma de ser, confiesa alguna entrevistada. Quienes llevan muchos años con la misma persona denota un rendimiento menor que al principio, pero la tranquilidad que les proporciona el valor de la confianza sobrepasa una cierta insatisfacción del rendimiento en el trabajo.

“Pues sinceramente si aún está conmigo es por la confianza depositada en ella, y la comodidad de no buscar a otra. Con los años se ha acomodado, su rendimiento es menor, pero ya te digo a mi me da pena echarla, y la tengo por los años que llevamos juntas”.

También existe un cierto discurso de considerar, en tanto que empleadora, la satisfacción de sentirse agradecida por la empleada, al estar ésta asegurada. Ello denota todavía la condescendencia que todavía existe en otorgar derechos que son realmente obligaciones; y, por la otra parte, un agradecimiento, en tanto que empleada, que evidencia trazas de no identificarse como trabajadora, con los derechos inherentes a su figura.

“Ella es la envidia de todas mis amigas, además no falta nunca, muy raro es que falte. Además ella está muy agradecida con nosotros también porque estar asegurada y tener seguro médico es importante”.

Algunas de las mujeres que vienen a España, concretamente a Ceuta, vienen con un doble objetivo, el de trabajar y también el de aprender. Los empleadores a la hora de contestar si una formación específica mejoraría el servicio doméstico el 70 % ha contestado que no.

“No, es que pa mí es buenísima, a nivel de casa, su profesión es esa. Es que ella lo sabe todo. Ella se ha adaptado a mí. Sabe quién viene, quién va, si mi hijo sale y tiene que airear la habitación. Lo sabe todo, lo que tiene que limpiar y lo que no”.

“No, para nada. Genio y figura hasta la sepultura. Yo le digo cómo quiero las cosas y lo que tiene que hacer, pues ella lo hace pero como a ella le da la gana, no como le digo yo. Su frase favorita es `se ma olvidao”.

En cambio, existe un 30% muy decidido que piensa que una formación mejoraría tanto la cualificación en su trabajo como a nivel de crecimiento personal. Las empleadoras con empleadas más jóvenes son las que hacen más énfasis en las ganas de aprender de su “muchacha” y de las facilidades que ellos mismo les ofrecen para desarrollar esas inquietudes.

“Hombre ella ha estado aquí estudiando en lo de adultos, pero por desgracia España solo le permite un nivel, aprobó la muchacha porque es muy aplicada, además se esforzó mucho con el castellano, y después quiso un curso, como la ESO y le dijeron que no era manera legal de realizarlo. Yo, que se forme siempre, digo que es bueno”.

La sensibilidad de la persona empleadora, pues, en materia de considerar que la trabajadora contratada tiene necesidad y derecho a la formación no es muy manifiesta. La consideración de la formación, inherente hoy día al propio desarrollo profesional, independientemente del puesto de trabajo, es un aspecto que se tiene en cuenta en el caso de las empleadas domésticas transfronterizas. Incluso el propio uso del lenguaje, utilizando palabras como “muchacha”, generalmente con un pronombre personal que lo precede, denota trato que no se identifica como “trabajadora”.

“Ella sí que tiene formación, sabe francés quiere aprender a escribir, me pidió una libreta para escribirlo todo, escribe los símbolos de la lavadora, traduce las palabras del árabe al español, se va con mi madre para la cocina. Tiene muy buena disposición, le regaló a mi hija el bordado de sabanitas, el baby, y después no me quiere cobrar, son humildes y buenos. Yo creo que ella apreciaría que hubiera algo para que se formaran, y ojalá que estuviera toda la vida conmigo, pero con sus cualidades supongo que evolucionará. Yo le he comprado champú, la llevo a quitarse los pelos, le regalo cosillas...”.

El tener o no disponibilidad, es decir, trabajar más o menos, implica a veces replantearse la idea de una empleada de hogar ideal. Pero esperar algo más de un ser humano, incide también en mirarnos a nosotros mismos y preguntarnos si nosotros también deberíamos de mejorar algo, más si cabe siendo conscientes de que lo pagado no permite solicitar más de lo que ya se hace. En general los empleadores están contentos con sus empleadas, y opinan que no hay mejor empleada de hogar que la que tienen, la honradez, el cumplir con sus labores, el conocer los gustos y forma de realizar las cosas de los empleadores, la confianza, hacen de ellas, las perfectas empleadas de hogar.

“Ella, sí porque ante todo está la confianza. Es una persona a la que yo le dado a mis hijos que es lo que más quiero. Ella tiene las llaves de mi casa, si yo no confiara en ella... lo más importante es el respeto y la confianza, tanto por una parte y por otra existe, y eso es lo que más valoro. El que limpie peor o no, no es lo primordial para mí, porque limpiar es algo que puede hacer cualquiera, pero la confianza y el respeto que ella me muestra, y el cariño a mis padres y familiares, etc., es lo que yo valoro”.

De igual modo las personas empleadoras opinan que el secreto de un buen empleador está en seguir los siguientes ítems:

- tratar con educación
- dar libertad para realizar el trabajo
- orientación en la forma de realizar las tareas.

Existe una autopercepción positiva como empleadores, y se autodenominan como “buenos jefes”.

“Como yo, le digo muchas veces porque lo tiene que hacer, y me baso en mi”.

“Que me tratase con educación sin abusos. Teniendo en cuenta la situación y ayudando en lo posible”.

La sociedad ceutí es consciente de la riqueza cultural existente derivada de su historia y su situación geográfica. Existe una valoración no siempre positiva, ya que es necesario lidiar con aspectos como el idioma o las costumbres, con los que no todas las personas están sensibilizadas por igual. Una cuestión importante de las empleadas de hogar transfronterizas es combinar idioma y costumbres teniendo en cuenta que el trabajo lo realizan en otro país con costumbres distintas. Desde esta perspectiva las personas entrevistadas, en su mayoría, son bastantes empáticos y muestran respeto –y, en menor medida, interés– por las costumbres de sus empleadas. El idioma parece ser el principal problema, aunque no lo consideran en sí como tal, ya que intentan entenderse y consiguen comprenderse con todo tipo de técnicas. El rezo o el tema de las comidas lo llevan bien, hacen sus rezos en lugares donde tienen intimidad, y son muy respetadas. La comida no es problema, porque la mayoría no comen en las casas, aunque las que lo hacen respetan la forma de cocinar y si hay que hacer una misma comida de dos formas diferentes así lo hacen.

“No, nosotros con ella nunca hemos tenido problemas. Ella reza en el baño, y como no estamos aquí... además ella tiene su baño, y tiene un montón de ropa y cosas, y ella lo que haga lo hace ahí”. (Nota: en el Islam el baño se considera un “lugar no puro”, por lo que sorprende esta práctica que se argumenta en la entrevista).

“Ella no habla muy bien, pero como mi hija está aprendiendo a hablar pues ella a su vez habla con ella. A veces hablo y pienso que ha entendido la mitad, pero ahí vamos. Un día, ella hace la compra y le dije que comprara carne picá, y me apareció en el trabajo con la receta y la carne picá porque no sabía que hacer... y así otras cosas, pero son anécdotas buenas. Tiene mucha iniciativa para todo”.

Aunque en general no suele haber conflictos, siempre hay excepciones, pero hay una conciencia generalizada de respeto hacia las costumbres de las empleadas. No son ni mejores ni peores empleadas, son como son, con sus defectos y virtudes, al igual que los empleadores. De hecho, en su inmensa mayoría no cambiaría a su empleada transfronteriza por una empleada de origen español, y de hecho disponen de un discurso argumentativo en este sentido. La primera de ellas, y la más obvia, es que hasta apenas unos años había escasez de mujeres españolas dispuestas a trabajar en hogares particulares; el segundo motivo, es el salario que pedirían las trabajadoras españolas; y, la tercera razón, es la discreción que caracterizan, según su opinión, a las empleadas trasfronterizas. No se meten en nada, ni comentan los problemas o lo que escuchen por mucho que sepan sobre la familia y eso es un aspecto muy importante. Y aunque para las personas empleadoras, es más importante la condición que la etiqueta de esa persona, transfronteriza o no, el hecho de considerarlas más cautelosas y no residir en Ceuta se valora como un factor coadyuvante para decantarse por el servicio doméstico transfronterizo.

“Yo creo que más que de nacionalidad depende de la persona. Opino que las trabajadoras españolas aquí en Ceuta opinan que es denigrante, como si formar parte del servicio doméstico en casas particulares fuera algo mal visto. Es una de las causas por la que la mayoría, por no decir todas son transfronterizas, las españolas no quieren trabajar en servicio doméstico”.

“Ya la tuve y me robó, es que yo creo que eso no importa. Eso va en la condición de la persona y como te hemos dicho antes, mejor no la vamos a encontrar, igual a lo mejor, pero mejor no”.

“Hombre yo trabajando como trabajan, conociendo el idioma y sabiendo cocinar... me da lo mismo. Lo importante es entenderse con esa persona ya sea cristiana, musulmana, o de otra

religión. Bueno aquí no hay, bueno más bien no quieren. Están en empresas”.

“Me daría igual, aunque ahora no concibo otra persona en casa. Pero un punto a su favor es que al ser de fuera lo que pasa en casa se queda en casa. Ceuta quieras o no es un pueblo y si fuera española, podrían comentarse cosas de casa y tal”.

Forma de contratación y remuneración

En el momento de codificar y analizar la transcripción de las entrevistas, se pudo constatar que la mayoría de las empleadas se encontraban en régimen externo, asistiendo los días estipulados, ejecutando su trabajo y posteriormente volviendo a casa hasta al siguiente día. La mayoría de las personas entrevistadas tienen empleadas los 5 días de la semana; el número de horas de trabajo varía, aunque la media ronda entre 5 y 8 horas.

“Ella va y viene, tiene 4 hijos. Normalmente de 9 a 2, pero si ve que algún día, se tiene que quedar por algún motivo se lo pido y ella sin problemas me dice que se queda a dormir.”

Hay casos particulares en los que se encuentran empleadas en situación de *internas*, con condiciones de trabajo que se ajustan al disfrute de algunos derechos –días libres, vacaciones–, pero no a otros, como el salario.

“Está interna, pero tiene sus días libres a la semana, sus vacaciones y todo.”

En su mayoría las personas empleadoras tienen conocimiento de la nueva legislación sobre el empleo doméstico; de hecho, muy pocos de los entrevistados la desconocen. Algunos de ellos confiesan conocerla pero no la cumplen; otros, que sí la cumplen, gestionan la contratación a través de gestorías, quienes se encargan de la tramitación.

“Pues sí, mi marido es asesor y se la sabe al ‘deillo’. En esta familia sí estamos asesorados”.

“La conozco más o menos, pero no la cumplo”.

Por otro lado, también es obligado hacer referencia sobre su situación contractual, porque incluso el hecho de estar regularizada no supone que su contrato se ajuste a su trabajo. Y es que a pesar de reconocer que se conoce la normativa, en 6 de las 14 entrevistas se reconocía que no tenían contrato de trabajo. Hemos de señalar en este momento el posible sesgo de este tipo de información cuantitativa, ya que la identificación de las personas empleadoras que estuvo dispuesta a ser entrevistada quizás lo estuvo porque cumplía con la normativa. De hecho, la situación de irregularidad administrativa, y por ende contractual es mucho más generalizada en el caso de las empleadas domésticas transfronterizas entrevistadas.

“Sí, sí, desde el principio, eso lo lleva todo la gestoría, pero está perfectamente legal casi desde el principio. Además ella para visitar a su hermana necesita un visado, y le hemos pedido su contrato, su nómina, su permiso de vacaciones”.

En relación con la cotización a la seguridad social ocurre algo muy similar por parte del empleador. En este caso la mitad de ellos afirman cotizar mientras el resto responde negativamente. Las razones son dispares aunque las más destacadas son por razones económicas por parte del empleador o porque la misma empleadora pide no ser asegurada, en caso de no transfronterizas.

“No, porque ella no quiere para poder cobrar el plan de empleo”.

Quienes sí cotizan afirman que no es una práctica nueva para ellos con la nueva ley, sino que lo realizan desde hace años. Confiesan estar mucho más tranquilas a nivel personal por lo que pueda suceder, aunque es un gasto extra, merece la pena ya que conlleva muchas ventajas tanto para ellas como para los empleadores.

“A ella el seguro le ha salvado la vida. Además nosotros no la hemos asegurado con la nueva ley, ni con la anterior, sino con la de hace años, al año y medio de estar con nosotros nos pidió que la aseguráramos y que ella se pagaba su seguro, y la aseguramos pero evidentemente sin que ella pagara su seguro. Además coincidió que a los meses tuvo una enfermedad cardiaca que allí en Marruecos hubiera sido mortal, y aquí en Madrid le hicieron cateterismo, al tiempo le pusieron *stents* -muelles que se ponen

en el corazón-, ella dice que por el seguro le hemos salvado la vida, y yo creo que es lo menos que podíamos hacer”.

Una de las quejas más frecuentes por parte de los empleadores, al igual que las empleadoras, es el largo y laborioso proceso burocrático de regulación y renovación. Con la puesta en vigor de nuevo Reglamento de Extranjería, y en lugar de realizar las *renovaciones* cada dos años, las *prórrogas* se tienen que realizar anualmente. Por otro lado, el proceso en sí de regulación es demasiado largo, afirman los entrevistados.

“Es un proceso muy largo, pero lo peor es el tema de la renovación, que no has terminado de un año y tienes que empezar para el siguiente”.

La regularización de las empleadas de servicio doméstico conlleva una aportación de documentación tanto por parte del empleador como de la empleadora. Al ser países diferentes la documentación tiene que ser traducida legalmente entre otras particularidades.

“Es horroroso, y aparte es cada año, las criaturas tienen que mover muchos papeles en Marruecos, tienen que desplazarse. Este año han pedido un papel nuevo, han pedido que tengan que ir a Tetuán para pedir un papel como un empadronamiento a la policía que exponga que no tiene problemas, que es vecina de Castillejos... etc. Tienen que traducir la documentación y que sea oficial. Vamos, es un dineral todos los años, y digo yo que por ejemplo en mi caso, 12 años una persona que no ha cambiado de domicilio, ni de casa, que lleva con la misma persona, el mismo contrato, no entiendo porque otra vez lo mismo. Y ahora está pendiente de recoger la tarjeta, y ya tenemos que empezar para la del año que viene. Y reza para que no te pille ramadán, sino olvídete... Ahora pierden días con el papeleo... muchas no quieren el seguro”.

Algunas empleadoras le sacan algo positivo al largo y laborioso proceso:

“Largo, fue la segunda vez que intentaba regularizar y es muy largo. La primera vez pare el proceso antes de enviar los papeles a Madrid, porque me montó un número horrible en la puerta de mi trabajo y todo porque había encontrado otro trabajo y faltó

varios días para ir al otro, y yo ya no quería que viniese, pero después de hacer como si se desmayase y llevarla al hospital. En ese momento sí me alegre que fuera tan largo el proceso. Son muchos gastos entre papeles, traducción, etc., pero es un gasto que debo asumir, porque no le vas a decir que lo pague ella. Yo prefiero eso a darle ese dinero en mano, porque es una seguridad para mí y para ella”.

Las empleadoras con el paso del tiempo ya no la consideran como una empleada, sino como una persona más próxima, o una persona allegada a la que también es preciso cuidar, porque el cuidado es mutuo, y por la que velar a nivel individual y familiar. Se crea un espacio de una relación integrada cuasi-familiar: asisten a bodas, bautizos y hacen todo lo posible para extraer las ventajas que les ofrece estar regularizadas.

“Fuimos a extranjería, y ahí nos informaron de todos, y papeles y papeles, muchísimos papeles, por mi cuenta y por la parte de ella de Marruecos. Sus niños no son españoles, pero algo hay porque cuando nacen yo tengo que ir a la caja nacional para que le den los puntos. Los tengo que registrar yo, a tres porque el otro ya había nacido cuando vino a casa. Es una tranquilidad, porque de pronto pasa algo y que hago, yo me muero. Yo le llamo para cogerle el número y va al médico, tal normal. El otro día se hizo un esguince, no en mi casa, porque también trabaja en otras casas, la lleve al hospital y le hicieron sus placas y todo. Yo le he echado sus pomadas y todo, ha seguido viniendo pero con cuidado. Otro día con la uña, tomamos la tensión, vamos, la tratamos como una más”.

En la mayoría de los hogares, como anteriormente se ha comentado, no ha celebrado un contrato de trabajo por escrito, por lo que las condiciones de empleo se van construyendo sobre ambas partes, sobre la base de un principio de las tareas iniciales a desempeñar. Una de las partes importantes fijadas por ambas partes es el tema de las vacaciones y pagas extras. Los hogares en los que el servicio doméstico se encuentra sin ningún tipo de contrato son los más propensos al incumplimiento del derecho a vacaciones y pagas extras; de hecho, la mitad de los encuestados han reconocido que no las conceden, o se otorgan, pero no se remuneran. Otros, en cambio, ofrecen vacaciones dobles, es decir, tanto las de su país como las de Ceuta. Hay casos concretos en que les otorgan un com-

plemento cuando los empleadores reciben la paga extra o cuando lo ven conveniente porque las empleadas tengan fiestas de su país. En general, pues, son derechos poco disfrutados y tienen un carácter *voluntarista*.

“Si tiene de todo, lo que pasa que ella dice que no se coge las vacaciones si yo no me las cojo, si yo me voy ella se va, si no, no se va. Aunque el año pasado las cogió, porque mientras estamos aquí de vacaciones, la verdad es que no necesitamos a nadie porque lo podemos hacer nosotros. Aunque en realidad coge más de un mes de vacaciones, porque coge las mismas que nosotros. Se adapta a nosotros, y no reclama nada. Solo pide ella vacaciones para las fiestas de allí, que evidentemente se las damos”.

Se evidencia que disfrutar de paga extra o tener vacaciones está relacionado con el hecho de estar regularizada y, en segundo lugar, que cuanto esto ocurre las tareas desempeñadas se correspondan con el marco contractual. Las empleadas de hogar transfronterizas son personas muy cautelosas a la hora de exigir mejoras labores; no exigen apenas nada, por lo que si no se ven reconocidos esos derechos, normalmente ellas no los van a exigir por temor a quedarse sin empleo. En este sentido, parece que se está produciendo una tendencia divergente con respecto a la situación de la península, donde se está respetando en mayor grado las condiciones de cotización, salario y derechos, todavía en un amplio marco de desregularización.

Las siguientes tablas recogen los tramos, retribuciones mensuales y bases de cotización que se debería de cobrar en términos legales en 2017, 2018 y 2019, conforme con lo estipulado por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEYSS) -en 2019 redenominado Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (MITRAMISS)-, pero de acuerdo con lo identificado en los casos estudiados previamente en Ceuta, no se cumplen y parece evidente que la realidad es muy diferente.

Cabe señalar que es particularmente importante estar dado de alta en la Seguridad Social, porque entre las nuevas ventajas que incorpora la normativa, en caso de contingencia común o profesional se recibe una retribución en función de la escala en que se esté tributando. Así, el subsidio por incapacidad temporal, en caso de enfermedad común o accidente no laboral, se abona a partir del noveno día de la baja en el trabajo, estando a cargo del empleador el abono de la prestación al trabajador desde los días cuatro a octavo de la citaba baja, ambos inclusive.

Tabla 18.1. Tramos, retribuciones mensuales y bases de cotización del servicio doméstico para 2017

| Tramo | Retribución mensual incrementada con la proporción de pagas extraordinarias euros/mes | Base de cotización euros/mes |
|-------|---|------------------------------|
| 1º | Hasta 188,12 | 161,29 |
| 2º | Desde 188,62 hasta 294,60 | 266,84 |
| 3º | Desde 294,61 hasta 400,80 | 372,39 |
| 4º | Desde 400,81 hasta 506,80 | 477,96 |
| 5º | Desde 506,81 hasta 612,90 | 583,52 |
| 6º | Desde 612,91 hasta 718,20 | 689,09 |
| 7º | Desde 718,21 hasta 825,65 | 825,60 |
| 8º | Desde 825,66 | 862,44 |

Fuente: www.empleo.gob.es/es/portada/serviciohogar/

Tabla 18.2. Tramos, retribuciones mensuales y bases de cotización del servicio doméstico para 2018

| Tramo | Retribución mensual incrementada con la proporción de pagas extraordinarias euros/mes | Base de cotización euros/mes |
|-------|---|------------------------------|
| 1º | Hasta 196,15 | 167,74 |
| 2º | Desde 196,16 hasta 306,40 | 277,51 |
| 3º | Desde 306,41 hasta 416,80 | 387,29 |
| 4º | Desde 416,81 hasta 527,10 | 497,08 |
| 5º | Desde 527,11 hasta 637,40 | 606,86 |
| 6º | Desde 637,41 hasta 746,90 | 716,65 |
| 7º | Desde 746,91 hasta 856,60 | 858,60 |
| 8º | Desde 858,61 | 896,94 |

Fuente: www.empleo.gob.es/es/portada/serviciohogar/

Tabla 19 Tramos, retribuciones mensuales y bases de cotización del servicio doméstico para 2019

| Tramo | Retribución mensual incrementada con la proporción de pagas extraordinarias euros/mes | Base de cotización euros/mes | Máximo horas trabajadas |
|-------|---|------------------------------|-------------------------|
| 1º | Hasta 240,00 | 206,00 | 34 |
| 2º | Desde 204,01 hasta 375,00 | 340,00 | 53 |
| 3º | Desde 375,01 hasta 510,00 | 474,00 | 72 |
| 4º | Desde 510,01 hasta 645,00 | 608,00 | 92 |
| 5º | Desde 645,01 hasta 780,00 | 743,00 | 111 |
| 6º | Desde 780,01 hasta 914,00 | 877,00 | 130 |
| 7º | Desde 914,01 hasta 1.050,00 | 1.050,00 | 160 |
| 8º | Desde 1.050,01 hasta 1.144,00 | 1.097,00 | 160 |
| 9º | Desde 1.141,01 a 1.294,00 | 1.232,00 | 160 |
| 10º | Desde 1.294,01 | Retribución mensual | 160 |

Fuente: www.mitramiss.gob.es/es/portada/serviciohogar/

Siguiendo con la distinción entre trabajadoras regularizadas y no regularizadas, observamos una gran diferencia en cuanto a salarios en un caso y en otro. La nueva normativa contempla que para una jornada habitual de 8 horas, el salario mínimo corresponderá al Salario Mínimo Interprofesional (SMI), situado en 645,30 Euros en el momento de llevar a cabo el trabajo de campo, para pasar a 735,90 Euros en 2018 y 900 Euros en 2019, respectivamente.

Es necesario subrayar el sustancial aumento en 2019, un 22,3%, correspondiéndose con el salario mínimo interprofesional. En ese año, el tipo de cotización por contingencias comunes será el 28,30%, siendo el 23,60% a cargo del empleador y el 4,70% a cargo del empleado. Por su lado, la cotización por contingencias profesionales aplicado era el 1,50%, a cargo exclusivo del empleador.

Partiendo de esa premisa, -y recordando que los datos que se exponen y analizan a continuación sobre coste y pago a las trabajadoras corres-

ponde a un trabajo de campo previo al incremento del SMI-, las razones esgrimidas por las personas entrevistadas para que no se cumpliera el salario mínimo han sido muy variadas, pero la más común argumentada es el hecho de “ser una más de la casa”, comen, se duchan, etc. Por lo que al *hacer gasto* en el propio hogar, su salario se calcula a la baja, imputando informalmente parte como pago en especie, en concepto de manutención, que normativamente se limita al 30% del total salarial.

“Vamos a partir que el sueldo base sería unos 600, pero que nadie lo paga, no se cumple aquí, en la península sí, pero claro allí se le paga el sueldo y hace vida en su casa pero aquí, comen, etc., es como una persona más de la casa, se ducha... es una relación muy distinta. Se crea un vínculo; por ejemplo, hoy que ha llovido tanto hemos llevado la muchacha de mi madre a la frontera. Obviamente a nosotros nos sale más barato tenerlas a ellas, que pagar a otra persona por las mismas horas, pero ellas también ganan, comen, agua caliente, tarjeta sanitaria, yo cuando compro a veces compro para que se lleve... Es una conveniencia mutua. Ellas en su país pueden ser “ricas”, además ven cosas que se sorprenden, y ya llega un punto en el que cuando haces las compras hechas un yogurt para ti y otro para ella y así muchas cosas”.

Lo que se ha indicado por parte de los agentes sociales ceutíes es que se suelen celebrar contratos por menos horas para tributar menos y que se hace una suerte de cálculo de costes officiosos que se pagan irregularmente en especie, evitando incorporarlos como salario declarado pagado.

Existe una conciencia general sobre el gasto que supone el desplazarse desde Tetuán, Castillejos, Rincón, etc. Por ello, la mayoría de los empleadores pagan a parte una media de 3 euros para sufragar esos gastos. En los años posteriores al trabajo de campo, este coste ha subido a 4,10 euros para un desplazamiento desde Rincón o 4,90 euros desde Tetuán, ida y vuelta. El trayecto hasta la frontera se realiza en taxi colectivo, con un coste de 17 dirhams desde Tetuán o 12 dirhams desde Rincón, por trayecto; a ello es preciso sumar los 0,85 céntimos de euro del billete de autobús desde la frontera al centro de la ciudad y otra cantidad similar para volver hasta la frontera.

Si tuviéramos que hacer una media sobre lo que cobran las empleadoras teniendo en cuenta lo manifestado por las personas entrevistadas, habría que diferenciar entre regularizados y no regularizados. Las traba-

adoras regularizadas y dadas de alta en la Seguridad Social supondrían un coste bruto en torno a 550 euros, y las no regularizadas alrededor de los 350 euros. Hay excepciones en aquellos hogares en los que el servicio es discontinuo, de tal forma que la media es 20 euros al día, amén de los 3 euros recibidos en concepto de desplazamiento.

“Pues cada vez que viene, dos veces al mes, le pago 20 euros como salario, y 3 euros para el autobús. Por lo tanto, mensualmente me supone unos 46 euros de gasto”.

“Yo lo que dice la ley no lo cumplo, la verdad, pero sí le doy en fechas señaladas algo de dinero, reyes... Ella cobra 300 euros, más 3 euros al día para el bus, y a parte el seguro. En mi casa entran unos 2.800 euros...”.

“De seguro social unos 180..., unos 700 euros al mes supone tenerla”.

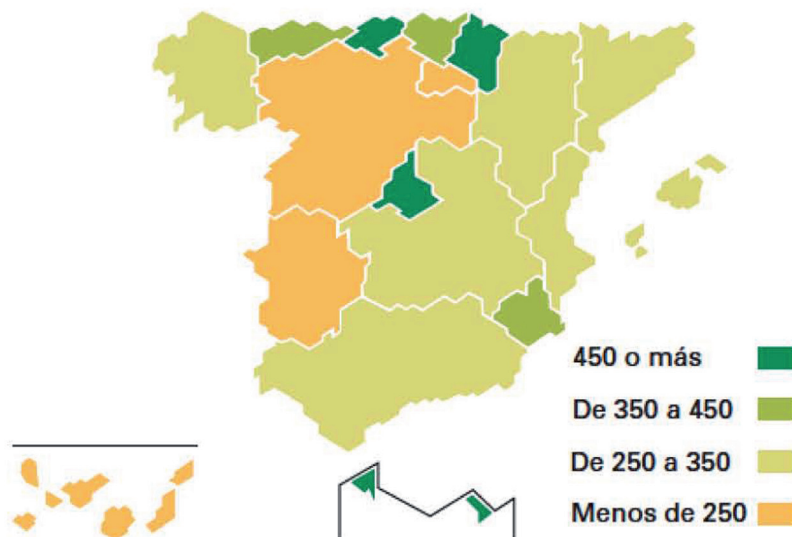
La Encuesta de Presupuestos Familiares (EPF) recoge el gasto del servicio doméstico y otros servicios para el hogar. Gracias a ello podemos conocer el gasto medio por hogar, desagregado a nivel de comunidades autónomas. Sin embargo, la encuesta no permite disponer de datos a nivel de Ceuta a partir de 2010; presentamos en la tabla de abajo datos del total nacional y Andalucía, a modo testimonial, siempre considerando la hipótesis que el gasto en Ceuta es superior. Algunos años atrás, en 2010, el INE incorporó un módulo específico sobre servicio doméstico, el único hasta la fecha, que mostró que Ceuta se situaba entre los territorios con mayor gasto medio por hogar en servicio doméstico.

Tabla 20. Gasto medio por hogar en servicio doméstico y otros servicios para la vivienda. Evolución a nivel nacional, Andalucía y Ceuta (2010-2018)

| | 2010 | 2012 | 2014 | 2016 | 2018 |
|-----------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Nacional | 358,01 | 299,91 | 268,76 | 290,60 | 334,95 |
| Andalucía | 344,89 | 220,38 | 212,00 | 199,58 | 328,12 |
| Ceuta | 574,08 | - | - | - | - |

Fuente: Encuesta de Presupuestos Familiares. www.ine.es

Mapa 1. Gasto medio por hogar en servicio doméstico y otros servicios para la vivienda. 2010 (Euros/año).



Fuente: www.ine.es

Teniendo en cuenta el nivel de ingresos en el hogar hay que distinguir dos tipos, los ingresos inferiores a 2.000 euros y los superiores a esa cantidad. De tal forma se distinguen según las ocupaciones entre *amas de casa* –en cuyos hogares los principales proveedores de ingresos se dedican al mundo empresarial, a la banca o se trata de personas jubiladas–, y por otro lado los empleados de la función pública.

Entre el perfil del empleador funcionario predominan los ingresos entre 1.500 y 2.500 euros, si bien en varios casos superan esa cantidad. Los hogares con ingresos superiores son normalmente personas con altos cargos en los que tienen a la empleada de hogar externa, con un horario de 8 horas diarias los 5 días a la semana. Son personas que ven la necesidad de sus servicios por motivos de tiempo, trabajan bastante y muchas horas, por lo que el tiempo restante les gusta ocuparlo en otras cuestiones que no sean el hogar, como ocio, u otras actividades.

“Obviamente no es lo mismo salir a las 3 y tener todo hecho y tener la tarde libre para ti, no tener que ponerte a limpiar, planchar, en fin, pero que lo haría yo”.

Nivel de relevancia del servicio doméstico

En su mayoría el servicio doméstico lo consideran como algo *necesario*, hablar de *imprescindible* es remitirnos a hogares con menores y que trabajan los dos cabezas de familia. El resto de personas admiten que podrían organizarse si no tuvieran empleada de hogar, pero que es una ventaja contar con este servicio.

“Es imprescindible y necesario. Pues sería complicado porque sola y con tres niños, algunos de ellos pequeños, y trabajando, no sé cómo me las apañaría”.

“Pues para mí es muy importante porque el tiempo que dispongo me gusta no tener una obligación, porque sobre todo la vida en pareja cada una tiene sus costumbres y a mí me gusta ser muy ordenada y la limpieza y si lo tuviera que hacer sería motivo de discusión porque a mi marido seguro que no le gustaría que estuviese todo el día limpiando. Es algo que nos quita y nos deja que disfrutemos del tiempo libre. Tenemos la ventaja de tener a una persona por ese precio que nos podemos permitir, si estuviera fuera, no la podría tener, pero tendría que poner a alguien que viniese para lo gordo, dos o tres veces en semana. Prefiero la tranquilidad diaria, a pasarme una semana de vacaciones en un hotel”.

Por otra parte, nos encontramos con amas de casa, donde hay dos perfiles muy definidos: los casos en los que predomina la edad, son personas mayores que necesitan de cuidados y los servicios de hogar; y el otro perfil caracterizado por un ama de casa acomodada. Este perfil aparece cuando por motivos puntuales han tenido necesidad de los servicios de una empleada de hogar y que con el paso del tiempo se han acomodado a este servicio y no han sido capaces de prescindir del mismo.

“Pues para mí, mira esta casa tiene 3 plantas, tengo 55 años, una niña a mi cargo porque mi hija es enfermera, y tiene turnos, es duro, sin ella que hago yo... si para tender tengo que subir 37 escalones. Se viene a vivir mi hija con su marido y la niña, mi hija la soltera, a mi marido y yo... yo soy la que me encargo del suministro, comida, y la ayuda en todo lo que puedo. Si hay limpieza general nos organizamos las dos”.

“..., es más bien por las edad y comodidad”.

“Pues que tendría que irse con sus hijos, o la familia allí todo el día, y ya tu sabes a una edad ellas no se quieren mover... y los hijos como que no están por la labor de irse”.

“Como dije no pasaría nada, más que nada lo tenemos por comodidad y por pena, porque son muchos años, y sabemos que para ellas es muy importante este dinero”.

Tras la realización del análisis de las entrevistas se desprende un sabor agridulce a modo de conclusión. Por un lado, se observa la necesidad mutua tanto de empleadas y empleadores en el día a día. La persona empleadora necesita a la empleada para mantener su casa limpia, y ordenada, o para hacer de comer, cuidar a sus hijos..., y la empleada necesita trabajar para llevar ingresos a casa. Por otro, y no en todos los casos, aparece la relación “cuasi-familiar”. Lo agridulce se denota en aquellos casos en los que no se aprecia el valor que tienen las empleadas y el esfuerzo que realizan diariamente. Existen claras diferencias en las relaciones entre empleador y empleada en virtud, por un lado, del horario de trabajo y la regularidad de servicio prestado y, sobre todo, con la edad del empleador. Mientras más jóvenes son los empleadores, y menos días a la semana van las empleadas a trabajar, menor es la relación y menor es la empatía hacia su empleada. Ocurre lo contrario con los empleadores que contratan a una empleada de hogar en régimen externo y asisten los cinco días a la semana, pues la relación es mucho más cercana, y el factor del cuidado de los hijos es algo que marca un estrechamiento de la relación. No siempre se cumple esta tendencia y como en todo hay excepciones.

“Yo creo que debemos de ser un poco respetuosos, e incluso discuto con mis amigos y les digo que son unos “maltratadores” porque el hecho de tener a una muchacha no asegurada no le está haciendo ningún favor y todo por el estilo, pagar 180 euros al mes por una mujer que viene a trabajar desde Marruecos. Nosotros no somos mejor que nadie, pero creo que pagamos por media jornada algo razonable, y ella no es que consuma mucho en casa, come y hace lo que quiere, y hay veces que incluso se trae el pan de allí, porque le gusta más, y otras dice que esta gorda y tiene que adelgazar, pero que no es medible, pero tampoco es algo que nos importe”.

6.2. Perspectiva desde el lado de las empleadas

Datos sociodemográficos

El perfil de las mujeres entrevistadas que han participado en la investigación, aun habiendo sido elegidas de forma aleatoria y salvo en algún factor como la edad, podría considerarse un perfil considerablemente similar. Fueron un total de 10 mujeres, trabajadoras transfronterizas empleadas en el servicio doméstico, las que participaron en la investigación. En relación a su estado civil, tres de ellas estaban solteras, dos en vías de divorcio y todas las demás casadas. En relación con la edad de las participantes, como puede observarse en la tabla abajo, hay dos grupos polarizados en los extremos: las más jóvenes que se sitúan por debajo de los 35 años y las más mayores que lo hacen por encima de los 46. El lugar de origen de las participantes era Tetuán, Tánger –pero residente en Tetuán– y Castillejos. En cuanto al nivel de estudios, la mitad de las mujeres entrevistadas no tienen estudios, tres de ellas tienen estudios primarios, una de ellas cursó hasta el segundo año de universidad y otra tiene un diploma de hostelería.

Tabla 21. Intervalo de edad de las empleadas.

| Intervalo de edad | Entrevistadas |
|-------------------|---------------|
| 25-35 | 4 |
| 36-45 | 2 |
| 46-55 | 3 |
| 56-65 | 1 |

Fuente: Elaboración propia.

Forma de contratación y experiencia de la relación laboral

Tras el análisis de las entrevistas podemos afirmar que el motivo fundamental por el que las entrevistadas decidieron buscar trabajo en la ciudad de Ceuta fue el de solventar o mejorar los problemas económicos que tenían en sus familias. Aunque este fue el argumento principal, el análisis de las entrevistas nos muestra a su vez que esta dificultad económica se manifiesta de diferentes formas como podemos observar en los comentarios de las mujeres que nos muestran esas diferentes realidades:

“Por necesidad económica y por falta de trabajo en Tetuán. Porque mi marido no tiene trabajo fijo”.

“Quiero tener mi propia casa, vivimos en casa de mi suegro y mejor es tener nuestro propio hogar. No se sabe lo que pasará mañana”.

“La necesidad es la que me obligó a salir a trabajar, tener mi propio dinero y poder ahorrar para el futuro”.

“Vivimos bien *hamdulillah*, mi marido tiene su propio camión y trabaja en los mercados, mis hijos también tienen trabajo y lo que necesitamos es salud y tener una casa propia”.

Por una parte, se observan motivos que obedecen a una situación de necesidad, en la que la mujer asume un rol activo como generadora de ingresos familiares. Pero también en la aspiración de conseguir una mayor autonomía procurando ingresos propios. No obstante, siempre subyace el criterio de la incertidumbre como elemento central para seguir trabajando en su puesto de trabajo actual, temiendo lo que pueda pasar en el futuro, una responsabilidad que la mujer transfronteriza ha interiorizado como propia.

Cuando se aborda la cuestión sobre cómo encontraron trabajo en Ceuta, muchas de las mujeres comentan que no les resultó difícil encontrar empleo, y que lo consiguieron a través de alguna persona conocida que les facilitó el contacto con la persona empleadora. Así pues, podemos destacar este mecanismo como el más habitual y efectivo, como indican las propias mujeres:

“Lo mejor es siempre tener contactos de confianza y que haya oferta de trabajo. Sin conocidos es poco probable encontrar trabajo en hogares en Ceuta”.

Una de las variables de interés era conocer su trayectoria laboral en Ceuta. En este sentido, podemos manifestar que son mujeres experimentadas en el trabajo de servicio doméstico, ya que la mayoría de ellas llevan muchos años trabajando en el sector. Gran parte lleva más de 3 años trabajando en hogares, e incluso las más mayores alcanzan incluso los 14 y 16 años de trabajo en el servicio doméstico. No obstante, también

encontramos el tramo de las trabajadoras más jóvenes cuya experiencia oscila entre los 6-8 meses y los dos años.

Una variable importante en el análisis del trabajo del servicio doméstico es la estabilidad laboral. En este sentido, la mayoría de las mujeres entrevistadas comentan que tienen un trabajo estable y llevan trabajando en el mismo hogar varios años; hay también varias mujeres que han cambiado de hogar en alguna ocasión por diversos problemas como por ejemplo, problemas con la familia empleadora, la imposibilidad de asumir toda la tarea que se le requiere o tener que ocuparse del cuidado de sus propios hijos.

En este mismo sentido, la gran mayoría de las mujeres entrevistadas trabajan de forma estable en un mismo hogar; tan solo una de ellas trabaja en varios hogares. Este hecho coincide que es la única trabajadora que desempeña su trabajo por días y compatibiliza su jornada semanal en dos hogares diferentes.

En relación con las tareas que realizan estas mujeres en el desempeño de su trabajo, podemos manifestar que hay bastante coincidencia entre las mujeres entrevistadas en cuanto al tipo de trabajo que realizan. La limpieza general del hogar es la actividad más apuntada por las entrevistadas, seguida por la preparación de la comida, el planchado de ropa y, de forma más esporádica, algunas mujeres señalan que realizan acompañamiento y/o cuidado de personas mayores o hijos de las empleadoras.

“Hago de todo (limpieza general, planchado de ropa, cocino... incluso hago de acompañamiento de los hijos. Son adolescentes y la mama me pidió de amistarles; además a mí también me gusta estar con ellos. No trabajo de interna pero cuando me da la gana paso la noche en esa casa. Tengo mi propio dormitorio”.

“Hago la limpieza general, comida, planchado de ropa...”.

“Mi empleadora es recién casada y lo que hago ahora es cuidar de su bebé. Me indicó la 1ª vez la cantidad de su leche y de cuándo debe comer... y ya lo hago por mí misma. Además hago la limpieza y la comida. No me lo ha pedido pero yo lo comencé a hacer como en nuestras propias casas.”

La experiencia laboral previa de las mujeres entrevistadas es diversa. Aproximadamente la mitad de ellas no tenían experiencia previa cuando

comenzaron a trabajar en hogares; las más jóvenes estudiaban, y solo dos de las que si habían desempeñado algún trabajo anterior lo habían hecho en el servicio doméstico; el resto de ellas, había trabajado en otros sectores de actividad.

Trabajar en Ceuta ofrece la posibilidad de poder sacar un sobresueldo para ayudar a su economía familiar o personal. Muchas personas aprovechan sus viajes para comprar pequeñas cosas en Ceuta y luego venderlas en Tetuán, y así obtener un dinero extra. Dado el carácter delicado de esta cuestión, pues considerarse *bragdy* está mal visto si ya tienes un empleo doméstico, queríamos evitar transmitir cualquier actitud crítica al respecto de las entrevistadas, ya que nuestro propósito no era más que obtener información sobre ello. A pesar de esto, algunas mujeres reaccionaron con cierta suspicacia ante la pregunta planteada como muestra el siguiente comentario:

“Nunca lo he hecho ni me interesa hacerlo”.

De las mujeres entrevistadas la gran mayoría no realizan este tipo de *business*, mostrando algunas una opinión negativa sobre esa actividad:

“No lo hago. No me gusta tampoco que lo haga mi madre. Le digo siempre que quién quiere hacer compras que lo haga por sí mismo, pero ella no me escucha. Creo que es una pérdida de tiempo y de esfuerzo. Actualmente todo está en el “zoco” y hay “*bragdyas*” que “sacan” la mercancía y las mujeres de empleo doméstico mejor que no se metan en ese ámbito”.

Aunque algunas de ellas, sí la ejercen o la han realizado alguna vez:

“Sí, lo hago; pero no con frecuencia. Tengo que sacar de algún modo mi transporte. Mi empleadora me paga el transporte de autobús de Ceuta a la frontera pero de ahí a Martil ida y vuelta, me lo pago yo. A veces cojo taxi y a veces autobús (El autobús solo hace ruta Martil-Rincón). Y de Rincón a la aduana cojo taxi”.

Hago compras que se venden rápidamente en la puerta de la aduana. Muy pocas veces llego con ella a mi casa. Prefiero la discreción en mi barrio. No quiero que se enteren mis vecinos. Sí, conozco a mucha gente que lo hace”.

Relación con la empleadora y nivel de satisfacción

El análisis de esta dimensión, a propósito de la relación con la empleadora y su valoración de la misma, los resultados son bastante claros, en general. Y es que las mujeres entrevistadas tienen un alto nivel de satisfacción con el puesto de trabajo que desempeñan.

En este sentido, cuando preguntamos por el tipo de relación que mantienen las empleadas con las empleadoras, la totalidad de las mujeres manifiestan una buena relación con la persona empleadora, incluso la mayoría de ellas comentan que tienen una relación personal y de confianza, tal y como puede observarse en los siguientes comentarios:

“Muy bien. Me trata como si fuera su propia hija. Sí, aunque al principio fue difícil porque no hablaba nada de español y no sabía cómo decirle las cosas, ahora me defiende mejor”.

“Mucha confianza, tengo las llaves de su casa. Muchas veces cuando ella viaja a ver sus hijos, me quedo sola en su casa; hago la limpieza cierro con llave y salgo”.

“Sí, ya te digo que incluso me ayudaron con dinero y además nadie me ha echado del trabajo cuando supieron de mi enfermedad. Todo lo contrario, me ayudaron a seguir adelante y me ofrecieron faena y la hago del modo que puedo”.

“Antes era difícil comunicarme en español pero ahora es mucho más fácil y me entienden. Hay buena confianza aunque cada uno va a lo suyo”.

“Es buena la comunicación aunque mi español es `chapucero`. A mi empleadora a veces le hace gracia cuando quiero decir algo en español y me sale mal. Pero nos comprendemos, eso es lo esencial. Son muchos años de relación por lo que la confianza ha ido consolidándose”.

Como consecuencia de las buenas relaciones existentes entre las empleadas y las empleadoras, se destaca la inexistencia de problemáticas importantes como pueden ser abusos laborales, falta de pago etc. Sólo se señalan algunos problemas de horarios cuando la trabajadora llega tarde a su puesto de trabajo, o se manifiesta que ha habido malentendi-

dos relacionados con las tareas en los inicios de la relación laboral que se solventaron con el tiempo:

“Al principio me llamaba la atención por mi torpeza para hacer las tareas y también por llegar tarde al trabajo y eso me humillaba mucho y me dolía. Pero con el tiempo aprendió ella a entenderme y yo pues a hacerlo del mejor modo y de manera que quiero”.

No obstante, las referencias a la impuntualidad son especialmente relevantes y puestas de manifiesto de forma crítica por las personas empleadoras, en el caso de algunas tareas en concreto que requieren de una ejecución precisa, como por ejemplo acompañar a niños y niñas al colegio. El retraso en la llegada al puesto de trabajo de la empleada de hogar, se concatena, en ese caso, con un retraso normalmente también del empleador al suyo.

En el marco analítico de esta dimensión, nos planteamos saber cuáles eran las cuestiones a mejorar en el trabajo que las mujeres entrevistadas desempeñaban en los hogares. En este sentido los aspectos más señalados tienen que ver con los horarios y el largo desplazamiento que supone ir a Ceuta cada día, así como el tema de la regularización de su situación administrativa.

“Lo peor es que me levanto temprano y siempre salgo de casa con temor porque no hay seguridad por las calles sobre todo en invierno. Siempre me tiene que acompañar mi marido hasta que me monto en el taxi. Dejamos a la niña durmiendo sola y él corre para volver a casa. Y en verano otro problema son las dos horas de diferencia; menos mal que Marruecos actualmente cambia la hora y solo se queda la diferencia en una hora”.

“Lo peor es el desplazamiento cotidiano, la aduana, los cambios de los horarios, el ramadán...”.

“Sí, no está nada mal, mejor a nada. Puede mejorar si consiguiera un contrato”.

De forma puntual se comentan como aspectos a mejorar el tema económico y algunas tareas concretas del hogar:

“Odio el planchado y el cocinar. Hay muchas comidas rápidas y `modernas` que no sé hacer y eso me estresa. El resto bien”.

Un aspecto importante en la relación entre empleada y empleadora es la diferente nacionalidad de ambas, ya que todas las mujeres son marroquíes y todos los hogares en los que trabajan son de familias españolas *cristianas*, excepto una de ellas en que la empleadora es española *musulmana*. En este sentido, la mayoría de las mujeres entrevistadas no señala ningún problema al respecto; sólo algunas comentan alguna dificultad en algunos aspectos relacionados con la comida:

“la verdad cuando hay día de *jaluf*, cocino pero me siento asqueada. Ese día como cualquier otra cosa halal”.

Hay que destacar una opinión generalizada entre las mujeres entrevistadas sobre su preferencia en trabajar en hogares de familias ceutíes *cristianas* con respecto a hogares de familias españolas de origen marroquí, ya que éstas arrastran una mala imagen entre el colectivo.

Forma de contratación y remuneración

En este sentido, cuando preguntamos por la situación laboral que tienen las mujeres entrevistadas, podemos considerar que la mayoría de las empleadas domésticas transfronterizas contactadas trabajan como externas, algunas de lunes a viernes y otras incluso fines de semana. Los horarios son variables, algunas están desde la mañana hasta después de comer, otras trabajan de tarde o noche de forma esporádica; otras comentan directamente que “cuando se termina se sale”.

Un aspecto esencial en el sector del servicio doméstico es la situación administrativa de las empleadas. En este sentido, la respuesta general muestra claramente la situación que se vive en buena parte en este sector, ya que la mayoría de ellas no tienen contrato de trabajo (solo dos de ellas sí lo tienen), ni conocen apenas la legislación española al respecto, como se muestra en los siguientes comentarios:

“No. No tengo contrato ni conozco a nadie que lo tenga”.

“No la conozco bien, pero sé que se hacen contratos. Mi hermana tiene seguro social pero yo no. Me gustaría tener contrato pero para eso debería trabajar 20 horas o más. Yo no llego a cubrir

esa condición. Sé que hay gente que trabaja en diferentes casas para reunir esas horas y se ponen de acuerdo los empleadores para que sea solo uno quien hace el contrato a la empleada. Pero eso no es mi caso”.

“¿Existe la ley de empleo doméstico? No tengo ningún contrato. La verdad es que no tenía ni idea que existiera ni ley ni contratos”.

“Solo escuché hablar de la Ley pero no tengo ni idea de cómo funciona. Además eso lo dejamos para las empleadas jóvenes no para las mayores a mi edad quiero ya terminar mi casa y poder dejar este trabajo”.

Otro aspecto que hemos analizado en las entrevistas ha sido si las empleadas recibían paga extra y si les pagaban las vacaciones. La norma es no disfrutar de estos derechos, más allá de la existencia o no de un contrato por escrito. Salvo en dos casos, el resto de las mujeres entrevistadas no recibían gratificaciones, paga extra ni tampoco se les pagaban las vacaciones. Algunas mujeres muestran la situación que viven en relación a estos temas y el desconocimiento que tienen:

“Con esas preguntas se me están abriendo los ojos”,

“Había oído hablar de este tipo de cuestiones”,

y otra directamente comenta:

“Si no trabajo, no cobro”.

Cuando preguntamos por la cuestión económica y si consideran que están bien pagadas por el trabajo que realizan, podemos destacar una cierta ambivalencia, pero con conformismo subyacente, ya que aunque la mitad de ellas comenta estar satisfecha, la otra mitad no. De sus expresiones podemos deducir que esa satisfacción viene determinada por la consciencia que tienen de que fuera del servicio doméstico, para ellas, sería muy difícil encontrar un empleo.

“No estoy bien pagada pero mejor que nada”.

“¿A quién no le gustaría mejorar su trabajo?, pero *hamdulillah* estoy satisfecha. Esto mejor que nada”.

El sector del empleo del hogar en el contexto transfronterizo ceutí

“No protesto pero a cualquiera le gustaría cobrar más y más”.

“Si encuentro algo mejor que la miel, me la como”.

“Cubro 180 euros mensuales y me paga el autobús. No protesto, esto mejor a nada”.

En el imaginario de las empleadas domésticas transfronterizas está presente los sueldos pagados en Tetuán por el mismo trabajo, o incluso el sueldo medio de los trabajos de baja cualificación en Marruecos, teniendo en cuenta que el salario mínimo rondaba los 220 euros en el momento de la realización del trabajo de campo –250 euros en 2019–, y ello en el caso que se cumple. Desde luego, ello no obsta a la existencia de salarios muchos más altos, pero correspondientes a puestos de mayor cualificación en un país donde el crecimiento económico supera consecutivamente un 4% medio anual en los últimos años.

Al preguntar por la posibilidad de dejar su trabajo actual por otro en Tetuán aún ganando menos dinero, hemos encontrado diferentes respuestas que varían en función de los intereses de cada una y su particular situación:

“Sí, trabajaría sobre todo si consiguiera los beneficios de la jubilación. En hogares no trabajaría pero en un establecimiento público, sí”.

“Ha encontrado otro trabajo con menos salario en Tetuán pero lo ha dejado porque estaba cansada de todo”.

“No, trabajaría aquí. Ya estoy adaptada a un sistema de trabajo y me será muy difícil adaptarme al trabajo en Tetuán”.

La última cuestión que se aborda es la relacionada con la situación de crisis actual que atravesaba España, y su repercusión sobre la realidad del sector del servicio doméstico.

En este sentido, las entrevistadas tienen opiniones dispares en relación con la influencia de la crisis en el sector, pero hay un discurso común entorno al aumento de la demanda de trabajo por parte de trabajadoras marroquíes, que se ofrecen incluso personándose directamente en las

casas, con unas condiciones a la baja. Cabe destacar en este sentido, que si bien la crisis económica no ha afectado a Marruecos a niveles macro, es cierto que se está produciendo un desarrollo socioeconómico dispar, que en ciertos entornos del *hinterland* marroquí de Ceuta tiende incluso a empobrecer a la población de las provincias de M'Diq-Fnideq y Fahs-Anjra, además de la propia provincia de Tetuán.

Mapa 2. Región Tánger-Tetuán



Fuente: www.adpn.ma

ESTUDIO DE CASO: LAS EMPRESAS DE SERVICIOS DE HOGAR EN SEVILLA

La razón fundamental de llevar a cabo una investigación aplicada lleva consigo en algunos casos apoyarse en estudios de caso que coadyuven a analizar referentes comparativos, en unos casos, o como sucede en esta investigación a explorar *posibles* alternativas, a modo de ejemplos referenciales.

En nuestro caso concreto se ha tratado de indagar sobre el rol que desempeñan las empresas que ofertan servicios de hogar en Sevilla y provincia, comprendiendo diferentes tipos de variables analíticas, tales como:

- la trayectoria y experiencia previa –a fin de cotejar su evolución empresarial en los últimos años y la posible influencia del hecho migratorio laboral–;
- los sistemas y mecanismos de intermediación –una dimensión que nos permite analizar la relación entre oferta y demanda, pero también los canales y tipología de servicios mayormente solicitados–;
- la valoración subjetiva sobre la casuística de la condición administrativa de regularidad–un ámbito que facilita su posicionamiento frente a la normativa, anterior y actual–;
- la influencia de la crisis económica en el sector –una circunstancia que facilita la comprensión sobre la rigidez o flexibilidad de un sector profesional clave en términos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal–;
- y, finalmente, una variable que aglutina un enfoque tendente a mejorar la gestión empresarial –un aspecto que facilita al equipo investigador la valoración sobre el traslado de propuestas experienciales aplicadas a una hipotética empresa local ceutí–.

La finalidad última de este estudio era plantear una reflexión fundamentada sobre la posibilidad o no, en términos de viabilidad económica, empresarial, social y cultural de fórmulas complementarias, no excluyentes a las actuales, en los sistemas de contratación de trabajadoras domésticas transfronterizas y no transfronterizas, siempre teniendo en cuenta la finalidad de alcanzar niveles de *trabajo decente*.

7.1. Tipología de empresas

En el periodo de ejecución del trabajo de campo, y luego en el posterior de la codificación de las entrevistas, empezamos a ser conscientes de la diferente tipología de empresas que aleatoriamente habíamos identificado. Todas ellas tienen aspectos comunes, pero al mismo tiempo sus características en cuanto a su forma de constitución, alcance, experiencia, enfoque de trabajo, etc., constituyen aspectos muy diferentes. Concretamente son cuatro las empresas que han formado parte del estudio de caso a las que denominaremos, respectivamente, en función de su caracterización y no por su nombre: Empresa I, Empresa II, Empresa III y Empresa IV.

Una de las variables más destacable a primera vista es lo reciente de la constitución de las empresas, ya que tres de las cuatro contactadas y entrevistadas se crearon entre 2004 y 2008; la cuarta se constituyó en plena crisis económica, en 2011. Las razones relacionadas con la fecha de constitución de las empresas derivan de la demanda que persistía del sector, y la escasa competencia que existía hasta entonces. A ello se une la escasa disposición de las personas empleadoras, de acuerdo a la nueva normativa, para efectuar personalmente las gestiones administrativas correspondientes a la contratación, razón por lo que prefieren pagar el servicio que les proporcionan estas empresas y despreocuparse de la tramitación de la regularización administrativa en el caso de personas extranjeras.

La empresa creada en plena crisis, se originó a raíz de la nueva normativa que entró en vigor a partir del día 1 de enero de 2012, que pretendía emerger el empleo doméstico sumergido. La empresa asegura que tras la publicación de esa reforma normativa, detectó una necesidad no cubierta en el mercado, es decir, que se necesitaba empresas que tuvieran servicio a domicilio, que ya tuvieran todos los papeles en regla y ellos sólo tuvieran que pagar propiamente por el servicio ejecutado.

El sector del empleo del hogar en el contexto transfronterizo ceutí

“Se crea por la nueva ley que comienza en Julio con la obligatoriedad de tener asegurados, contratos etc. a las personas que trabajan en casa”

“Por la demanda que había del sector y porque la gente es muy reacia a la tramitación de alta en la seguridad social. El cliente se limita a pagar la factura mensual”.

En su mayoría estas empresas, a excepción de una, tienen un alcance local-provincial-; sus servicios van encaminados al cuidado de personas mayores, canguros, pero principalmente se dedican al servicio doméstico de actividades relacionadas con el hogar. La empresa II es el único caso de una franquicia; se trata de una empresa nacional, con oficinas en muchas provincias dedicadas al asesoramiento e intermediación en el sector del servicio doméstico.

La evolución de las empresas ha sido muy diferente. Algunas de ellas, debido a la crisis, han notado una bajada de demanda, y hay otras que van sobrellevando la actual situación sin demasiado impacto negativo. La evolución de la empresa IV se caracteriza por el emprendimiento, los empresarios crearon una empresa de este sector mediante un proyecto que realizaron y a día de hoy tienen una empresa muy consolidada.

“Empezamos trabajando dos personas y después, con una inversión mínima, fuimos presentando proyectos, nos fueron dando premios de la Junta de Andalucía, Ayuntamiento de Sevilla, por la trayectoria y por los objetivos conseguidos. Actualmente somos unos 5 o 6 trabajadores, y tenemos almacén, oficina, y tenemos una estructura consolidada y jerarquizada.”

Otras de las empresas han visto mermada su sostenibilidad por la crisis económica, debido principalmente a que era un servicio asumible en el entorno de desempleo o, en otros casos, porque los clientes reducían horas contratadas, algo que hace unos años era impensable.

“Normalmente las trabajadoras tienen una media de unas 24, 25 horas, y lo ideal sería que fuese de 40. Pero no todas llegan a ello”.

“La gente no es muy perceptible a tener una persona, y por otro lado se encuentra el mercado negro”.

“Al principio bien, pero con el cambio de ley ha bajado mucho la demanda”.

La casuística de la contratación de personas extranjeras, estrechamente vinculada al servicio doméstico, se ha visto afectada con la situación económica del país, pero aun así existen altos porcentajes de empleadas extranjeras trabajando en el sector del hogar, una situación que como hemos observado en el capítulo 3 de este informe es una presencia inmensamente mayoritaria. Remitiéndonos a los datos recabados por las entrevistas denotamos dos prototipos de empresas en relación a la contratación del personal.

- Empresas con contratación de personal extranjero.
- Empresas con contratación de personal nacional.

Seleccionar o no personal extranjero va en función de la estrategia y la orientación que cada empresa tiene o tuvo en su momento. La empresa I tiene una plantilla mayoritariamente de trabajadoras extranjeras, que ya se han nacionalizado con los años. Es una empresa con un objetivo concreto desde sus inicios: conseguir la inserción de las personas inmigrantes a través del empleo. Por su lado, la empresa II, aunque se limitan a la intermediación, afirma que la mayoría de sus clientes tienen empleadas de hogar extranjeras.

“El 80 % son trabajadoras extranjeras, muchas de ellas con nacionalidad española, el origen de la fundación es la inserción laboral de las personas inmigrantes. Lo que pasa que como está la situación también ofertamos trabajo a españolas”.

Por otro lado, nos encontramos con las empresas III y IV, quienes no han tenido personal extranjero en sus plantillas o si lo han tenido la experiencia no ha sido valorada positivamente, y han determinado no contar con este perfil profesional.

Pero a pesar de la diferencia en los perfiles de contratación, correspondientes a trabajadoras nacionales o extranjeras, la realidad actual está ligada directamente con la Ley de Regularización del Servicio Doméstico, cuya influencia no ha dejado indiferente a ninguna de las empresas del estudio. Una de las principales quejas de las empresas son los niveles de economía sumergida aún existente, y que la nueva normativa no ha podido eliminar. Para tres de las cuatro empresas objeto de estudio la reforma normativa ha influido negativamente por varias razones, y la más

esgrimida es que ha aumentado el coste del servicio que prestan y también se incrementa la diferencia con respecto a lo que cobra una empleada de hogar que no cumpla esa ley, por lo que se tiende a preferir pagar menos aunque ello conlleve un riesgo. Este es uno de los motivos que ha hecho que muchos clientes se hayan dado de baja en las empresas. Otras de las razones que exponen son la falta de empatía entre la realidad social y económica y lo que dicta la normativa. Es decir, creen que las necesidades actuales no se corresponden con los niveles de exigencia de la normativa. Todo ello hace considerar que el 70% de las opiniones sobre la influencia de la ley para las empresas de estudio sean negativas.

“Sigue habiendo economía sumergida, hay desconocimiento de ella. Las necesidades debido a la crisis no llegan a adaptarse a ella, al nivel que exige la ley. No la veo aún muy clara”.

“Mal, sigue habiendo muchas personas sin asegurar, hay servicios que se nos han caído, y más que se caerán”.

Pero en el otro lado de la balanza nos encontramos con una de las empresas, la empresa I, quien asegura haberse beneficiado de la nueva normativa. El temor y el rechazo de las personas al papeleo han hecho que por un lado esta empresa le haya sacado un cierto beneficio a la reciente reforma normativa.

“Muy bien, porque la gente no tenía que dar de alta, ahora la gente tiene miedo, y para evitarse ese trámite, nos contrata y así se quitan de papeles. Además si no les gusta la chica pues se la cambiamos, que se pone mala le mandamos una sustituta, y así... por una parte nos ha beneficiado”.

A pesar de la influencia negativa o positiva, las empresas ven la necesidad de una normativa concreta para el sector. Los empleados y empleadores tienen derechos y obligaciones por las que deben de luchar, aunque se pone en cuestión su eficiencia; por su parte, las empresas piden un control, sobre todo de la economía sumergida.

“Es necesaria, son derechos que el empleado adquiere. Hay una regulación, y eso está bien, el problema es que no se aplica”.

“Sí, es necesaria porque la economía sumergida es muy mala para todos. Sobre todo para los que trabajan sin protección, ni contrato, ni nada. Además ello deriva en la economía sumergida”.

La principal ventaja que observan es la tranquilidad de la persona empleadora al tener esa persona asegurada, y la cotización para un futuro no muy lejano para la empleada; el hecho que estar de baja por enfermedad permita seguir cotizando se considera un gran paso. Pero a pesar de la consideración de las dos caras de la misma ley, el argumento más frecuente es la persistencia de la economía sumergida en el sector, aunque se piensa que el principal problema es el desconocimiento de la normativa, de su contenido, que abarca desde la empleada hasta los propios funcionarios encargados de su gestión administrativa. No es extraño que desde algunas oficinas de la Seguridad Social se derive a las solicitantes de información a asociaciones especializadas.

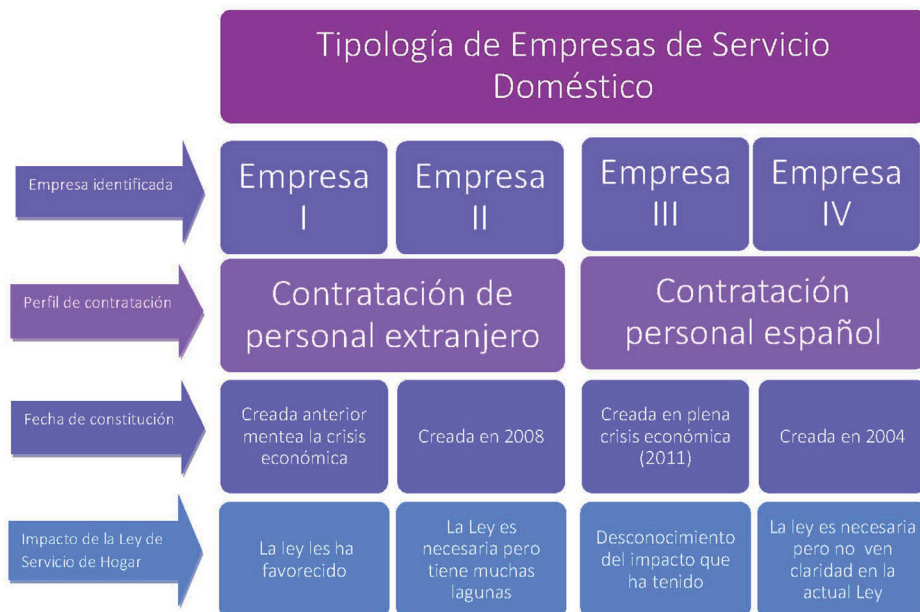
“Ahora mismo nos regulamos por esa ley, el inconveniente que veo es que al haber economía sumergida esa ley no se respeta”.

“La tranquilidad de tener una persona asegurada. Empleada, que cotiza y el día de mañana cobrara una pensión, o si se pone enferma tiene sus bajas. El inconveniente principal es que tiene muchas lagunas. De hecho, en la tesorería vas y preguntas y te dan un papelito, y no te explican nada, porque ellos aún no saben ni de que va”.

En la figura 1 realizamos un boceto de las empresas teniendo en cuenta el perfil de contratación, la fecha de constitución y el impacto de la reforma normativa. De esta forma gráfica pretendemos presentar de un modo más inteligible los tipos de empresas sometidas a estudio y sus características.

En la figura observamos como a partir de la contratación del personal se crean dos tipologías de empresas, las cuales tienen aspectos muy similares internamente (como los sistemas de contratación o la importancia de la satisfacción del cliente) pero al mismo tiempo, y como apuntábamos al principio, las cuatro son muy diferentes entre sí (por ejemplo teniendo en cuenta el diferente tamaño de la empresa, los perfiles de las empleadas, o si se dedican a la intermediación, contratación directa o a ambas).

Figura 1: Tipología de empresas de servicio doméstico.



Fuente: Elaboración propia.

7.2. Influencia de la modificación normativa en un contexto de crisis

Actualmente, con la entrada en vigor de reciente normativa la situación de “regularidad” o “irregularidad” en el sector está menos desequilibrada; como se ha comentado más arriba, el incremento en 43% del número de afiliadas a la Seguridad Social en el Sistema Especial del Hogar del Régimen General así lo atestigua. Y aunque sigue habiendo un alto porcentaje de empleadas irregulares, existe sin duda más concienciación, tendente a solicitar estar regularizada –ejerciendo un derecho desde una posición más débil, como es siempre la de trabajadora– o en el caso de la empleadora a exigirlo, dado que se dan casos en los que se prefiere cobrar más si ello significa no estar dada de alta. En efecto, las empleadas españolas son las que están revelándose contra el sistema y prefieren la condición de irregular. El motivo, según nos cuentan

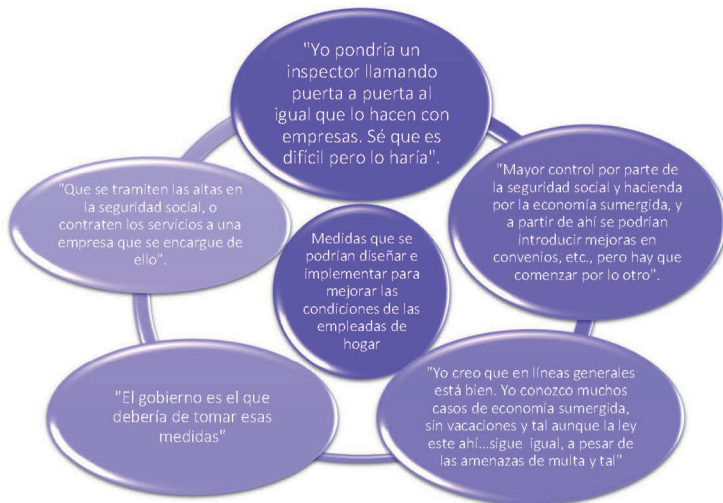
las empresas, es que al estar contratadas legalmente pierden cualquier tipo de prestación o ayuda que estuviera recibiendo, pero si no están legalmente contratadas pueden cobrar esas prestaciones al mismo tiempo que trabajan. Por su lado, las empleadas extranjeras, normalmente, aceptan o piden ser aseguradas, y según nos relatan las empresas cada vez es más habitual.

Esta reivindicación que hacen las empresas se debe a la marcha de algunas empleadas por el hecho de obligarlas a darse de alta en la seguridad social y estas negarse a ello.

“Desde que esta la ley, están más concienciadas. Las españolas son más informales que las extranjeras. Las últimas te preguntan ¿me van a asegurar? Sin embargo, las españolas pues miran por donde pueden sacar, si cobran ayudas y tal. Por lo que se niegan a veces a trabajar si se aseguran porque pierden esos privilegios”.

Parece deducirse, con las limitaciones de un análisis que trata un número de casos muy reducido, que las empleadas no se dan cuenta de la importancia de estar legalmente contratadas, y que piensan más en un beneficio inmediato que en los derechos que tienen mediante una contratación legal. Aunque hay una mayor conciencia debido a la normativa aprobada, según las empresas del sector se recalca que es preciso seguir luchando por mejorar las condiciones de las empleadas de hogar. En este sentido, a continuación detallamos en el gráfico las medidas que las empresas del estudio creen convenientes para implementar esa mejora.

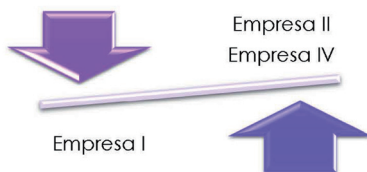
Figura 2: Medidas que se podrían diseñar e implementar para mejorar las condiciones de las empleadas de hogar según las empresas del estudio de casos.



Fuente: Elaboración propia.

Como ya venimos exponiendo a lo largo de este capítulo, el binomio crisis-reforma normativa ha marcado un antes y un después en el sector. Antes de la situación económica en la que nos encontramos, las empresas de servicios tenían clientes sin apenas necesidad de publicidad, y prueba de ello es que se crearon las empresas porque había demanda de estos servicios en el mercado. Desde hace unos años la situación ha ido empeorando hasta el punto de tener que buscar otras salidas y no dedicarse exclusivamente a la limpieza del hogar. A nivel general el número de clientes ha descendido, de igual forma las horas contratadas se han visto reducidas.

Figura 3: Influencia de la modificación normativa en un contexto de crisis.



Fuente: Elaboración propia.

Puede observarse, pues, que ha habido un cambio de mentalidad por parte de la población, y la priorización de necesidades es algo más primordial, dejándose lo superfluo de lado. Se manifiesta que disponer de los servicios de una empleada de hogar es una prestación que no todas las personas hoy día pueden asumir. Muchas personas que antes trabajaban tenían contratados servicios domésticos; ahora han perdido su empleo, y con ello han tenido que prescindir de esos servicios, y es la misma persona la que se encarga de realizar las tareas domésticas de su propio hogar.

“Hay clientes que han finalizado los servicios, otros que han cambiado el contrato”.

“Pero lo que sí veo es que han entrado muchas empresas de limpieza en quiebra, vamos, que han cerrado”.

“En general la crisis ha afectado a todos, porque las personas que se han quedado en desempleo, ya no necesitan una persona que les limpie”.

Precisamente las empresas entrevistadas señalan que sus servicios se han visto afectados, pero que han ido adaptándose a la situación. El mayor impacto ha sido en el contrato por horas, ya que el servicio de internas es lo que les está ayudando a seguir para adelante. Los contratos de régimen interno son necesarios, pues en su mayoría además de realizar las actividades domésticas también implica el cuidado de alguna persona, y ese servicio es imposible de prescindir a no ser que un familiar se haga cargo de la persona. Aun así, las empresas también denuncian la ilegalidad existente sobre todo en hospitales por parte de aquellas personas que intentan buscar un trabajo para cuidar a una persona sin ningún tipo de contrato legal.

“Nosotros estamos más afectados en el contrato por horas que por internas. Este es el que nos salva el interno.

“No lo estamos pasando bien, lo notamos en el cobro, se tarda más y tal, pero por lo demás, bien, hemos perdido clientes, pero también nos hemos hecho con otros. Otros han reducido su contrato con nosotros. No nos ha afectado tanto porque tenemos otras líneas también de entrada”.

“El acompañamiento de personas intente llevarlo a cabo y no he conseguido ningún cliente, el motivo es la mafia existente en hospitales, y porque es como de lujo es de los primeros que puedes tu cubrir, por lo que pocos lo piden, de hecho no he conseguido nada”.

Todos los entrevistados están de acuerdo en la relación existente entre la situación económica y el sector. Está comprobado el cumplimiento de la hipótesis de que si mejora la economía los niveles de contratación también mejoran. Es un sector flexible que depende firmemente de la coyuntura económica existente en ese momento, sobre todo en los contratos de servicio de tareas domésticas por horas, y con un nivel de mayor rigidez en los contratos de internas y cuidado de personas, siempre en un contexto muy dependiente del nivel económico de las personas empleadoras.

Debido a la situación económica comentada, las empresas se han visto obligadas a prescindir de algunas personas, o son ellas mismas las que se han despedido por los motivos mencionados anteriormente. El hecho de ser empleada autóctona o nacional, no es una variable que determine el despido. Por el contrario alguna empresa incluso se atreve a decir que han aumentado la plantilla y que en su mayoría son extranjeras.

“No, al contrario, hemos aumentado, casi todas extranjeras, ahora vienen más nacionales, pero para formar parte de nosotros tienen que tener referencias demostrables, por lo que si no tienen referencias no se unen a plantilla”.

Enlazando con la distinción de empleadas extranjeras o nacionales hay que reiterar la insistencia de las empresas en informar que *el cliente es el que manda*, es decir, el hecho de seleccionar una empleada depende del cliente.

“Yo creo que están contentos. Hay gente que sí, pero depende del criterio de la persona empleadora”.

“Hay clientes que prefieren españolas y otros a extranjeras, depende de la demanda del cliente”.

7.3. Caracterización del servicio doméstico a partir de empresas del sector

El análisis del sector doméstico, en lo que a empresas de servicios se refiere, engloba una variedad de subdimensiones muy concretas, como los perfiles de las personas empleadoras o las estrategias de comunicación que son particularidades de cada empresa. La forma de cómo se diseñan y se desarrollan esos vectores es lo que las hace diferenciarse unas de otras.

Si comenzamos con la estrategia de comunicación, normalmente las empresas recurren al método del *buzoneo* para darse a conocer e incentivar a las personas a contratar sus servicios. Aunque, como ellas mismas reconocen, el factor más importante es el boca a boca, esto es, la recomendación de un conocido, quien te proporciona la confianza y la fiabilidad de la calidad del servicio. No obstante, hay empresas que destinan una cantidad simbólica a la mejora de su página web, proporcionándole una imagen de mayor profesionalidad. De esta manera, las empresas ofrecen un abanico de formas de captar a clientes, desde las más tradicionales hasta fórmulas más actuales, manifestándose en todo caso la importancia de la recomendación entre particulares.

“Realizamos dos campañas de publicidad por buzoneo. Hay gente que nos llaman por esa publicidad o bien por la web, pero lo más importante es el boca a boca es lo que más nos ayuda a crecer. La gente es reacia a contratar sin saber nada, por lo que una vecina o amiga que tenga este servicio es la que va a determinar que nos contraten”.

“Hemos hecho bastante publicidad con el buzoneo, también me gasté presupuesto en la página web para que estuviese más arriba en los puestos...”.

En el momento en que se formaliza la relación entre empresa y cliente, empieza el estudio del caso de sus necesidades, es decir, las empresas recaban la información pertinente para adaptar lo máximo posible el servicio a la persona usuaria. Hay varios perfiles muy definidos, como es el de los matrimonios o parejas jóvenes, caracterizado en su mayoría por tener hijos y estar trabajando en ambos casos, por lo que necesitan de una persona que cuide a los niños y a su vez se encargue de la casa, que

en realidad se trata de dos diferentes tipos de actividad. Por otro lado, se encuentran las personas mayores cuasi-dependientes, quienes necesitan inevitablemente una persona para su cuidado. Aunque últimamente el perfil más demandado es el puntual, es decir, aquella persona que solicita realizar una tarea concreta, como por ejemplo planchar o una limpieza en profundidad de cuatro o cinco horas, una o dos veces al mes. Son perfiles marcados por un nivel económico medio alto, pues se trata de un servicio que no está al alcance de toda la población. Ello no quiere decir que siempre sea así; siempre hay excepciones y la persona demandante de estos servicios puede ser cualquiera de renta media o media-baja, en especial para esos servicios puntuales.

“Normalmente son matrimonios jóvenes con niños que ambos trabajan, de unos treinta y tantos años; y por otro lado están las personas mayores que no pueden planchar o realizar algunas tareas y no llaman a los hijos”.

“Gente joven entre 30 y 50 años, ambos trabajando y con dinero. Son servicios en los que la casa está limpia, por lo que les gusta mucho la limpieza a los contratantes”.

Las empleadas, al igual que ocurre con los clientes, también tienen unos perfiles definidos, siempre haciendo referencia a lo más común. Son mujeres en su mayoría, provenientes de la periferia y provincia, sin estudios realizados; apenas llegan al antiguo octavo de EGB y de una edad entre los 40 a 50 años, aunque este perfil se está relativizando en los últimos años, debido a que hay mucha demanda de empleo. En este contexto, lo que las empresas valoran muchísimo es la experiencia, y sobre todo aquella que se puede demostrar; eso es más importante que incluso tener cursos de formación realizados, estudios, etc.

“Nosotros antes de contratar nos aseguramos de las referencias que traen. Dependiendo del trabajo a realizar hay unas personas u otras. Afinamos los servicios dependiendo de la experiencia que se tenga en esa actividad. No hay mínimo ni máximo de edad”.

Llegan con ganas de trabajar, entregando sus CV, sin que sea necesario reclutar a través de publicidad, como bolsas de empleo, ofertas públicas.... Un criterio clave de selección es igualmente el boca a boca,

en este caso a través de una recomendación, que siempre predomina sobre otros aspectos.

“Por el boca a boca, y CV”.

Hay algunas empresas que hacen una selección a través de alguna asociación. Se trata de una bolsa de trabajo, que a su vez lleva incorporados cursos de formación para las actividades domésticas. De esa manera a la vez que buscan trabajo se forman en ello.

“Nosotros hacemos la selección de personas a través de la asociación Persán que es a la fundación que pertenece la empresa I. Tiene bolsa de trabajo y ofrece curso de formación de las actividades a realizar en la empresa”.

“Impartimos cursos de plancha, cocina, técnicas de limpieza, de reciclaje, por los horarios es un poco complicado, pero intentamos mejorar las técnicas de planchado, y limpieza sobre todo”.

Una vez que se ha realizado la selección, los tipos de contratos que con mayor frecuencia se utilizan son por horas, seguidos de los de obra y servicio y, con mucha menos frecuencia, contratos de internas. El contrato por horas implica un servicio realizado con asiduidad para realizar tareas concretas, y a veces de forma esporádica. El contrato por obras y servicio tiene como finalidad realizar la actividad concreta que generalmente se prolonga en el tiempo.

Afortunadamente para las empresas y trabajadores del sector, la necesidad del servicio existe y se adapta de una forma u otra a las circunstancias. El servicio menos demandado es el de internas. A pesar de lo importante que en términos de conciliación supone este servicio, muchos familiares los están sustituyendo haciéndose cargo ellos mismos; de esa forma, no tienen un gasto extra, o se responsabiliza un familiar, quien pasa a cobrar por el servicio que antes dispensaba la empresa. De hecho, la empresa de nueva creación (empresa II) comentaba que no había encontrado ni un solo cliente para régimen interno.

“Por obra y servicio, y por horas, a medida que se amplían contratos se van modificando los contratos”.

Una de las premisas recogidas en el contrato, y un tema delicado de abordar es el salario de las empleadas domésticas. En el guion de entrevista

incluimos una pregunta sobre si se consideraba que el trabajo realizado en el sector del servicio doméstico está “adecuadamente” remunerado. A esta pregunta las empresas respondieron de forma rotundamente negativa. Para este tipo de empresas, de acuerdo con su propio discurso, la economía sumergida sigue siendo un factor clave, que está haciendo mucho daño al sector, y en particular en lo referente a los salarios; la diferencia que se apunta por las empresas es de 2 euros al alza de lo que pagan ellas respecto a las trabajadoras contratadas directamente sin contrato, pero manifiestan que sigue existiendo casos de renuncia a estar dadas de alta en la Seguridad Social a pesar de incluso ganar más si no fuera así. La lógica que trasciende a ello es que el empleo doméstico es todavía una fuente complementaria de ingresos a algunas ayudas sociales que se reciben.

“Particulares, depende, la hora interprofesional está en 5 más o menos; nosotros pagamos 7,50, que quitando retenciones y tal se le queda en 7,20 €”.

“No, a nivel general no, porque la economía sumergida está a la orden del día. Si hay mucha diferencia”.

Las empresas creen que para mejorar esta situación lo ideal sería empezar luchando contra el *mercado negro*. Desde el ámbito empresarial se tiene constancia que este tipo de medidas, más que conseguir clientes, estarían destinadas para hacer descender ese mercado. A pesar de sus esfuerzos en la mejora de la prestación del servicio, efectuando seguimientos de casos, intentando incrementar la calidad, o alcanzar una mayor empatía, etc., hacer frente a la economía sumergida es la gran asignatura pendiente de este sector.

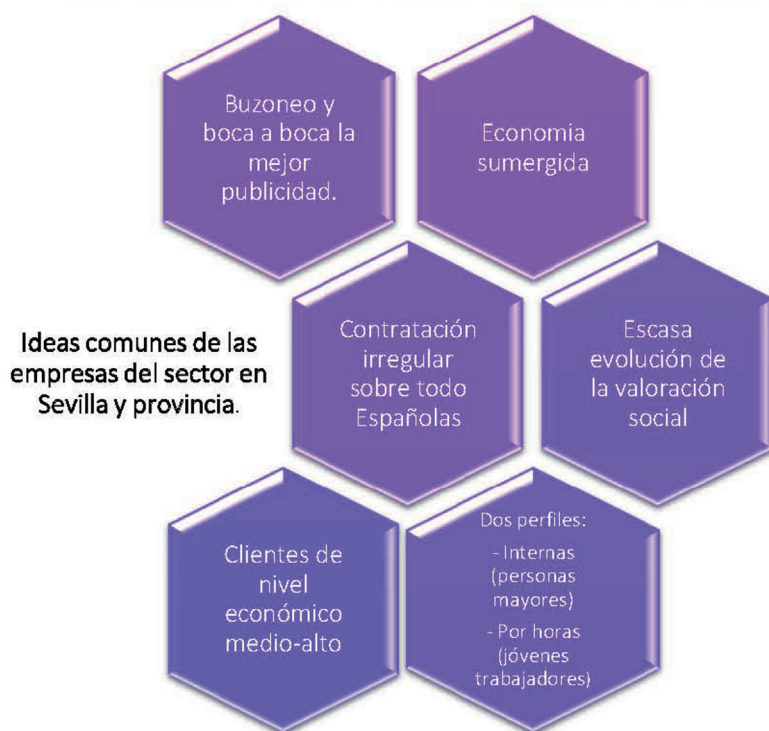
Además, esa economía informal coadyuva a que la valoración social del sector no prospere; y es que aunque se está produciendo un cierto avance, todavía se menosprecia este tipo de actividad y se piensa en términos de *chachas* o *criadas* a las personas que desempeñan este trabajo. Las empresas van más allá e intentan crear un perfil más profesional y técnico de la persona, aspirando a que se considere como un empleo igual que otro. Su discurso plantea un escenario que necesita de la colaboración de todos, cuando se afirma que el mejorar o no esta situación está en manos de todos. En este sentido, se piensa que una empresa o dos no pueden luchar contra una larga trayectoria de estigmas y baja consideración profesional, pero piensan que la Ley, aunque tenga lagunas, es un buen comienzo. Y es que por mucho que se devalúe la figura de la empleada

de hogar, siempre es necesaria; es más, una vez que comienza a trabajar en una casa difícilmente las personas saben desenvolverse sin ellas.

“Es muy necesario para la vida que llevamos. Todos trabajamos y necesitamos alguien en casa, y para el cuidado de personas mayores también, que cada vez tendemos más a hacer esos servicios. Al igual que la contratación de canguros”.

“Siempre ha estado visto como algo de inferioridad, pero creo que cada vez más la persona que recibe el servicio se está concienciando y está más valorado”.

Figura 4: Elementos comunes del discurso de empresas de servicios.



Fuente: Elaboración propia.

7.4. Recomendaciones endógenas de empresas de servicios que trabajan en el ámbito del servicio doméstico

Como explicamos al comienzo del capítulo, el estudio de casos se ha realizado con la finalidad de facilitar el conocimiento y la experiencia del sector a una posible iniciativa empresarial en Ceuta. Por ello, un aspecto importante en el guion de entrevistas de las empresas fueron las recomendaciones que ellas mismas daban para las personas que decidieran crear una empresa en el mismo sector de actividad.

En primer lugar, en todos los casos se aconsejó mantener un contacto regular con la clientela y efectuar un seguimiento de los niveles de satisfacción de la misma, pues son los clientes quienes contratan y pagan por el servicio.

“Miramos mucho por los clientes que tenemos. Si nos especifican algo intentamos complacerlos en todo. Tenemos bastante relación con ellos, al ser una empresa pequeña, por lo que ese lujo nos lo podemos permitir”.

“Nosotros hacemos un seguimiento de clientes y empleada, y siempre vamos mejorando e intentando solucionar los posibles problemas”.

Otro aspecto importante es la mejora continua, esto es, no conformarse con lo conseguido, ir perfeccionando, elaborando nuevas herramientas de seguimiento –y de gestión- y obtener el mayor rendimiento de las mismas.

Una iniciativa empresarial de este tipo requiere una paciencia nada desdeñable, debido a la falta de valoración y concienciación de la población en este sector. Se reitera la idea que una empresa no se construye en un día, y que es preciso ir forjando paso a paso cada parte de la empresa, para que todo se enlace de tal forma que no queden *grietas abiertas*.

Para el contexto de Ceuta, una empresa similar a las evaluadas conlleva un manifiesto esfuerzo para su viabilidad, dado que se tiene que hacer frente a una tradición marcada por el empleo irregular. Una opción posible podría ser una franquicia de una empresa consolidada a nivel nacional. Un ejemplo de los criterios a cumplir, entre otros, son los comprendidos en la siguiente figura.

Figura 5: Ficha técnica de empresa franquiciadora.



Fuente: Elaboración propia a partir de <http://www.serhogarsystem.com/>

Las ventajas para la creación de este tipo de empresa a través de una franquicia, de acuerdo con la información proporcionada por las mismas empresas, son las siguientes:

- La posibilidad de desarrollar una empresa a través de una marca reconocida en un sector.
- Experiencia demostrable en distintos mercados tanto nacional como internacional.
- Formación basada en el conocimiento sobre emprendimiento de un negocio.
- Disponibilidad de herramientas de ayuda para la gestión del negocio.
- Asesoría en la tramitación de los requisitos legales necesarios para que el negocio este regulado de acuerdo a la normativa vigente.
- Acciones de marketing, para un conocimiento más exhaustivo de la marca y así conseguir los objetivos comerciales.

No obstante, también es necesario tener presente el cumplimiento de ciertos criterios, tales como los que se exponen a continuación:

- Tener motivación por emprender una actividad empresarial de forma independiente, pero con capacidad para trabajar en equipo.
- Tener actitud para modificar su estatus de trabajo.
- Buena actitud de responsabilidad social, y aptitud de relaciones humanas.

- Disponer de recursos económicos que le permitan realizar la inversión empresarial.
- Formación académica determinada, o experiencia en recursos humanos.

Si analizamos, la situación actual en Ceuta, la franquicia podría ser una buena opción para crear una empresa de este sector. El motivo principal es tener un respaldo de una empresa consolidada, que ofrece herramientas para conseguir los objetivos, una gran diferencia para aquella empresa no conocida en el mercado que empieza de nuevo. Donde hay que tener en cuenta que el principal problema al que hacer frente es la economía sumergida existente, siendo conscientes que Ceuta triplica los casos que puede haber en cualquier otro territorio de la península española.

Otra de las fórmulas que se valoró en su momento es analizar experiencias de trabajo asociado. En concreto la figura de la cooperativa de trabajo asociado dedicada a los servicios de atención a domicilio, pero el carácter de no residente de las empleadas domésticas transfronterizas suponía una traba considerable, desde diferentes puntos de vista, a la hora de plantear la factibilidad de esa idea.

8

CONCLUSIONES

Las conclusiones de este trabajo de investigación recogen una exposición de los aspectos más significativos en torno a los sistemas de contratación, las relaciones laborales y también interculturales —e interétnicas, en este caso— en el sector del servicio doméstico en un contexto transfronterizo como es el ceutí y su *hinterland*.

Como pone de manifiesto la literatura especializada, y como hemos puesto en evidencia a lo largo de este informe, el empleo doméstico o empleo de hogar responde a las necesidades sociales, familiares y económicas derivadas del modelo actual de sociedad capitalista, que en el caso de Ceuta tiene una serie de características singulares, principalmente por su ámbito transfronterizo.

Aunque en los últimos años se ha producido una mayor conciencia social sobre la relevancia del empleo doméstico, que está amparando un enfoque garantista de derechos, tradicionalmente este sector ha padecido una situación normativa *especial* en absoluto favorecedora. Ello ha contribuido, entre otros factores, a la escasa consideración social de las empleadas de hogar.

Esta realidad se manifiesta de forma más acentuada en las trabajadoras extranjeras en Ceuta, mayoritariamente transfronterizas. Una normativa restrictiva en materia de extranjería y seguridad social, un déficit de los mecanismos institucionales que garanticen los derechos de las trabajadoras, así como a las numerosas irregularidades que se comenten en el sector, conducen irremediabilmente a sus precarias condiciones laborales.

Al comenzar el presente estudio, nos planteamos dos preguntas de investigación que ha guiado a lo largo del proceso:

- *¿Qué casuísticas" y procesos caracterizan el actual sistema de contratación de empleadas del hogar transfronterizo en Ceuta?*

- *¿Qué medidas podrían tenerse en cuenta para fomentar su regularización y la dignificación del sector?*

Para dar respuesta a estas preguntas, planteamos un enfoque metodológico participativo y aplicado, donde las personas protagonistas de la investigación han sido los actores y las actrices principales de los diferentes procesos que se generan en el sistema de contratación de empleadas del hogar transfronterizo en Ceuta. Ello no obsta para que ese carácter interactivo se limitara metodológicamente a los márgenes participativos posibles que un proyecto pequeño como el presente ha podido ofrecer.

Aunque se ha optado por una metodología mixta, combinando técnicas cuantitativas -basada en el análisis de fuentes secundarias de información-, la investigación se ha desarrollado fundamentalmente utilizando una serie de técnicas cualitativas, que han facilitado la interacción directa entre las personas participantes y el equipo de investigación. Las técnicas seleccionadas fueron:

- a) La entrevista en profundidad: realizadas a 14 empleadoras/es ceutíes, 10 a empleadas de hogar transfronterizas y 1 a una responsable de la Oficina de Extranjería de Ceuta.
- b) La entrevista semiestructurada: realizadas a 4 empresas de servicios.
- c) Un taller participativo entre agentes sociales ceutíes.

También se ha utilizado el enfoque cuantitativo, dirigido fundamentalmente al análisis estadístico de distintas fuentes, tanto nacionales como locales.

Una de las variables analizadas que nos permitían conocer el flujo de contratación ha sido a través de la forma en como ésta se producía. En base a los resultados de las entrevistas, tanto de empleadas como de empleadoras, podemos afirmar que el método de contratación más habitual que se utiliza en este sector es el “boca a boca”, una estrategia *informal* de intermediación, que no es frecuente solo en el ámbito del servicio doméstico, pero que en este ámbito tiene una serie de peculiaridades. Normalmente se produce una cesión de empleadas entre empleadoras, manteniéndose más o menos estable el número total de trabajadoras (regularizadas y no regularizadas). Cuando se generan nuevos empleos se consiguen mediante contactos de algún familiar, amigo o conocido que recomienda a la futura empleada, en una red restringida de nodos. Es un método bastante ágil y directo, pues no se requieren trámites burocráticos

ni un proceso extenso en el tiempo. La confianza depositada en la persona que recomienda es un valor importante para la contratación, por eso siempre suelen recomendar a otras mujeres transfronterizas familiares o amigas muy cercanas.

En este sentido podemos destacar también una nueva forma de búsqueda de empleo, que si bien es minoritaria, la situación de crisis favoreció en los años precedentes. Se trata de mujeres transfronterizas que acuden directamente a un hogar a ofrecer sus servicios, desconociéndose si ese hogar tiene ya una persona realizando este trabajo o si necesita ese servicio. En algunos casos se ofrecen servicios por menos sueldo de lo que paga habitualmente.

El contraste de la información aportada por las personas empleadoras y empleadas nos ayuda a redundar en las tareas más frecuentes y menos habituales que se realizan en los hogares ceutíes. Podemos afirmar que el servicio más demandado por las familias y que con mayor asiduidad efectúan las empleadas de hogar transfronterizas es la limpieza general del hogar, y de forma menos habitual algunas empleadas hacen la comida, realizan el planchado de la ropa y se ocupan del cuidado de niños. Otras labores, como hacer la compra, tienen un carácter residual y, el cuidado de personas mayores y/o dependientes es igualmente muy marginal por el momento. En el caso de los servicios de hogar que prestan las trabajadoras transfronterizas en Ceuta, pues, la atención a personas no forma parte, hasta ahora, entre los servicios habituales.

La estabilidad temporal en el empleo de las trabajadoras domésticas en los hogares ha sido también un factor común encontrado en los dos perfiles de entrevistados, empleadores y empleadas. De forma general, la duración en los puestos de trabajo de las empleadas de hogar en las casas donde trabajan es bastante estable. En función de la edad de los empleadores se detectan diferencias en la duración de la relación contractual, evidenciándose que los empleadores de mayor edad tienden a guardar una relación más longeva, con una media de 6,5 años con la misma empleada. Entre las empleadas se repite un mismo patrón, ya que la mayoría de ellas llevan más de 3 años trabajando en el mismo hogar. De este hecho se puede deducir que el mercado del servicio doméstico ceutí, no solo consolida relaciones, en términos de duración, sino que incluso en los últimos años nuevos hogares han recurrido a su contratación. Junto a ello, la tónica es trabajar solo para un hogar, salvo alguna excepción, por lo que la identificación entre empleador de referencia se afianza aún más.

Sin embargo, esta situación de cierta estabilidad refuta la hipótesis de que el hecho de una relación muy larga forja un compromiso de regularización de la empleada, y solo ha terminado produciéndose cuando un marco normativo estricto así lo ha exigido o ha persistido el bloqueo de la frontera para personas no fueran trabajadores transfronterizos *regularizados*. Así se puede interpretar el abrupto crecimiento de las 500 nuevas altas en la Seguridad Social que se gestionaron durante el primer semestre de 2012, con la entrada en vigor de la nueva ley, y el crecimiento sostenido en los siguientes años hasta superar las 2.000 afiliaciones en 2019 –año en el que se gestionaron 997 concesiones iniciales de transfronterizos de servicio doméstico–. Y ello, además, teniendo en cuenta la bolsa de irregularidad que persiste, como las propias empleadas confirman, si bien de forma mucho más residual.

Otra de las conclusiones a la que hemos llegado en el análisis de la información que hemos obtenido está asociada con el ámbito relacional entre las empleadas y los empleadores. Las relaciones que se establecen entre las dos partes podemos denominarlas, en la gran mayoría de los casos, como vinculaciones que van más allá de lo meramente profesional y alcanzan niveles de relaciones personales. La responsabilidad que asumen las empleadas en los hogares se convierte en un elemento clave para el funcionamiento del entorno doméstico. Hay casos en los que, dados los horarios de trabajo de los empleadores y la poca coincidencia existente con la empleada, no llega a establecerse ese vínculo cuasi *familiar*, pero aún en estos casos se destaca el nivel de confianza que se tiene sobre la trabajadora y la buena relación profesional existente. No obstante lo anterior, el análisis de las entrevistas sugiere aspectos que no han podido ser abordados suficientemente en el presente estudio y que plantean futuras líneas de investigación. En este sentido, por un lado, se podría proponer el *sentido identitario* como trabajadoras de las empleadas de hogar transfronterizas, y, por otro lado, la caracterización de la flexibilidad laboral a la que está expuesta por su situación de vulnerabilidad en un espacio doméstico que se identifica como *familiar*. Asimismo, otra nueva hipótesis para una nueva investigación, de forma antitética, podría considerarse en torno a la construcción de un nuevo espacio intercultural basado en la relación profesional en el ámbito doméstico y la presencia de estas trabajadoras en el espacio público local ceutí.

Las diferencias culturales, manifestadas en la distinta práctica religiosa, así como en las diferentes costumbres, es también un elemento en el

que encontramos una línea argumental común entre las empleadas y los empleadores. En este sentido, los diferentes tipos de hábitos culturales no suponen un elemento de tensión entre los dos grupos. Existe un respeto mutuo y un reconocimiento a la expresión diferencial de pautas culturales como por ejemplo, el rezo o la preparación de las comidas, que aunque podría parecer un tema complejo, se solventa de forma general con prácticas pragmáticas y sin complicaciones en el día a día.

Respecto al conocimiento del idioma, hemos comprobado que aunque en algunos casos las empleadas domésticas transfronterizas no dominan el idioma suficientemente –incluso en casos de estar trabajando varios años en Ceuta–, como comentamos anteriormente, lo que prima es la confianza, y este inconveniente se solventa utilizando estrategias comunicativas que desembocan en el entendimiento mutuo. Consecuentemente, el idioma no se erige en un problema en la relación laboral, pero el desconocimiento adecuado del español dificulta una mejor comunicación entre las partes y una posible promoción profesional o incluso un mayor nivel de empoderamiento en Tetuán –teniendo en cuenta el potencial de emprendimiento que caracteriza a estas mujeres y las oportunidades que proporciona un espacio transfronterizo para aquellas personas que conocen su funcionamiento y los recursos sinérgicos del mismo–.

Otra de las conclusiones que podemos extraer del análisis de las entrevistas realizadas es el común acuerdo que tienen tanto empleadas como empleadores en preferir que la otra parte sea de nacionalidad distinta a la propia. En este sentido, las empleadas prefieren familias españolas, teniendo en cuenta la mala imagen que tienen las familias ceutíes de origen marroquí, entre otras razones porque estos hogares requieren mucha más tarea que los hogares de “nazaranis”, que en árabe significa *nazareno* y que trasciende su significado religioso y se entiende por el mismo al extranjero, al no musulmán.

A pesar de las habituales altas tasas de desempleo –según la EPA el porcentaje del último trimestre de 2019 en Ceuta alcanza el 27,58%–, existe una tradición afianzada de contratación de servicio doméstico de extranjeras. Actualmente, ya superada parcialmente la crisis, ha aumentado el empleo de este colectivo y las preferencias en las nuevas contrataciones se siguen inclinando por trabajadoras transfronterizas. Esta preferencia de las familias ceutíes se sustenta fundamentalmente en el menor salario que éstas requieren, su rendimiento, su discreción, aspectos que los empleadores valoran mucho, así como su mayor nivel de flexibilidad. A comienzos

de 2012, se alcanzó un principio de acuerdo en Ceuta entre a Delegación del Gobierno y los sindicatos más representativos (CCOO y UGT) para promover los “cambios normativos” preceptivos con el fin de introducir la ocupación de empleada de hogar en el Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura (COPC) del Servicio Público de Empleo. Con ello se esperaba que las familias tuvieran mayores facilidades para la regularización de sus empleadas. A partir de 2014 la ocupación de empleada de hogar ha desaparecido en los CODC y, por tanto, la empleada de hogar no forma parte de las ocupaciones de difícil cobertura. Sin embargo, la presión fronteriza de Marruecos en 2019 ha sido el catalizador de la flexibilización normativa que ha tenido como consecuencia el ingente número de nuevas afiliaciones de trabajadoras transfronterizas que no estaban regularizadas.

Al analizar las relaciones laborales estrictamente, alcanzamos algunas conclusiones inteligibles, señaladas tanto por empleadas como por empleadores. Una de ellas es la relacionada con el tipo de régimen, externo o interno, donde podemos señalar de forma general la condición de externas de las empleadas. La gran mayoría de ellas que trabaja en este régimen, de forma regularizada o no; de hecho, la propia condición de transfronteriza impide legalmente residir en Ceuta y, por tanto, estar en un régimen de interna, aunque existen casos, según han comentado las empleadas entrevistadas.

En relación con el horario de trabajo, y teniendo en cuenta la variedad de casuísticas observadas, podemos concluir que priman dos tipos de contrataciones: a tiempo completo de 8 horas durante 5 días a la semana y, por otro lado, asistencia durante dos días a la semana, con una carga horaria variable, pero que normalmente supera 4 horas por sesión.

A propósito del conocimiento sobre la legislación española que regula el sector del servicio doméstico, se han encontrado considerables diferencias, ya que la gran mayoría de las personas empleadoras conocen *grosso modo* la normativa vigente en materia de empleo doméstico, frente al desconocimiento casi total que tienen las empleadas en este sentido. Esta situación manifiesta un claro desequilibrio de poder, que permite a las personas empleadoras disfrutar de unas condiciones de superioridad extra frente a las empleadas, que no están en disposición, por desconocimiento, amén de su situación propiamente de trabajadora exenta de red de apoyo institucional, de poder exigir los derechos que le corresponden.

En relación con la contratación de las empleadas, podemos afirmar que en el sector ha persistido una situación de irregularidad administrativa

evidente, con un abrupto cambio en los dos últimos años que ha reducido ostensiblemente las tasas de irregularidad. Prueba de ello, es que casi la totalidad de las empleadas entrevistadas —si bien se trata de una muestra sin significación estadística pero sí aleatoria—, no tenían contrato de trabajo en el momento de realizar el trabajo de campo, mientras que solo un poco más de la mitad de las empleadoras manifestaban tener contratada legalmente a la empleada que trabaja en su domicilio. Cabe recordar que antes de la entrada en vigor de la nueva normativa en 2012, el número medio de altas en la Seguridad Social rondaba las 650 personas; en septiembre de ese año se produce un abrupto incremento, en torno a 1.200 altas. Desde entonces, ha continuado incrementándose de forma paulatina, con un crecimiento muy abrupto en 2019: el año comenzó con 1.318 afiliaciones, hasta alcanzar las 2.092 trabajadoras en diciembre. En enero de 2020 el número de afiliaciones en el sector eran similar, 2.119 altas, de las cuales 2.078, es decir, un 98,06% corresponderían a población extranjera.

Muy relacionada con la situación de regularización de las empleadas de hogar, y en particular con las trabajadoras transfronterizas, es la cuestión novedosa de derechos inherentes al desempeño de su trabajo: las pagas extras y el periodo de vacaciones. Se puede concluir, tras el análisis de las entrevistas, que existe una vinculación directa entre disponer de contrato de trabajo y el abono de la paga extra y la concesión de vacaciones; es decir, en los hogares donde no se ha suscrito un contrato laboral por regla general no se conceden estos dos derechos laborales; esto se corrobora al constatar que la mayoría de las empleadas entrevistadas no recibían ni paga extra ni vacaciones, estando casi en su totalidad sin contrato de trabajo en el momento de realización del trabajo de campo.

Semejante conclusión podemos extraer del análisis de los discursos de los empleadores, quienes en la mitad de los casos no conceden ni pagas extras ni vacaciones. Se trata de un perfil de empleadores que no reconocen suficientemente el servicio doméstico como un empleo. Aquellos que conceden vacaciones y pagas extras, es porque tienen a su empleada regularizada. De los que no cumplen con la ley, hay un porcentaje bastante elevado que no concede ninguno de estos derechos. El principal motivo por el que este derecho no se concede es el acomodamiento y desconocimiento de los derechos por parte del colectivo de empleadas. Para evitar estas casuísticas, en el apartado siguiente de propuestas se esbozan una serie de consideraciones formativas, que incluyen no solo el conocimiento de la normativa, sino también técnicas de negociación con las personas empleadoras.

Otra conclusión interesante que hemos extraído de la investigación, directamente vinculada con lo comentado anteriormente, es el conformismo o la poca exigencia que plantean las empleadas transfronterizas en relación con sus derechos laborales, especialmente en el cumplimiento del salario mínimo interprofesional. Esta falta de exigencia viene determinada por el miedo existente a perder el empleo si reclaman el cumplimiento de esos derechos o, incluso, por el desconocimiento general que tienen de los mismos, incluso sobre lo que tienen que cobrar. Aproximadamente, para los trabajos diarios, que como hemos visto consisten en un par de jornadas de trabajo semanales, se suelen pagar 20 euros diarios, más 2 o 3 euros por el coste del bus desde la frontera, pagándose al contado. Las empleadas externas no regularizadas que asisten diariamente a Ceuta tienen un sueldo base en torno a los 300 o 400 euros mensuales. Algo que se corrobora con las informaciones aportadas por parte de las empleadoras sobre lo que suelen pagar. A la media salarial es necesario añadir los costes de afiliación a la Seguridad Social, en el caso de las regularizadas, lo que obviamente incrementa el gasto total a efectos de la empleadora.

Para finalizar, es interesante subrayar que el servicio doméstico que prestan las trabajadoras transfronterizas en los hogares ceutíes es considerado una actividad crucial para el normal funcionamiento de las familias, y ello a pesar de su escasa valoración social. Por razones más relacionadas con la necesidad o, a veces, con la comodidad, la conclusión que extraemos de la investigación realizada es la utilidad y la inestimable aportación de estas trabajadoras, así como lo afianzado que está la figura de las empleadas domésticas transfronterizas en este sector de actividad en la vida cotidiana ceutí.

9

PROPUESTAS

El presente informe de investigación finaliza con un amplio espacio destinado a efectuar propuestas prácticas y factibles, susceptibles de ser asumidas por diferentes administraciones públicas y/o agentes sociales, en distintos plazos, según la naturaleza y alcance de la proposición que se trate. Debe subrayarse que la finalidad de este apartado es intentar ir más allá de la presentación genérica de propuestas que habitualmente acompaña a buena parte de las investigaciones, pero que, al mismo tiempo, tampoco pueden explicitarse de forma pormenorizada, ya que lo pretendido no es sino un complemento al carácter aplicado de la investigación realizada.

El esquema de presentación de este capítulo se basa, en primer lugar, en una ficha sintética de propuestas, estructurada en torno a tres ejes:

1. La dimensión temática en la que cabría encuadrar esas propuestas (normativa o sensibilización/formativa).
2. Una breve descripción de las diferentes propuestas.
3. Y, por último, la referencia sintética de la experiencia sobre la que fundamenta, y que obedece a la identificación de una buena práctica.

Tras la exposición de la citada ficha sintética, se presenta el contenido desarrollado de cada una de las propuestas, que tienen la pretensión de ser un instrumento de debate, origen de futuras intervenciones o, eventualmente, de asunción en algún caso por las administraciones y entidades sociales locales.

9.1. Ficha sintética

| Ámbito | Descripción | Experiencia previa |
|---|--|---|
| Bloque I. Propuestas de carácter normativo. | | |
| Normativa | Propuesta 1. Ratificación por parte de España del Convenio 189 de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos. | Coadyuvaría al reconocimiento de las condiciones particulares en las que se efectúa el trabajo doméstico, como apunta la OIT. |
| | Propuesta 2. Bonificación permanente del 20% en la aportación empresarial a la cotización de la Seguridad Social por contingencias comunes | La Ley del Servicio Doméstico contemplaba la reducción del 20% de la aportación empresarial durante los 3 primeros años de vigencia -2012, 2013 y 2014-, una medida que se ha prorrogado hasta 2019, con una suspensión temporal en 2017. |
| | Propuesta 3. Inspección a nivel particular (economía sumergida en hogares). | Efectuar un seguimiento de las personas que han dejado de estar de alta el R.E.E.H. o que han abandonado empresas de servicios que las contrataban tras la entrada en vigor de la nueva normativa en 2012, así como de las empleadoras que han desistido aparentemente de esos servicios. |
| | Propuesta 4. Permitir el cambio de contrato –por otro empleador y/u otro sector diferente– durante la vigencia de las autorizaciones de trabajo. | Descontextualizar la normativa que vincula el contrato con la persona empleadora y con el periodo de validez de la autorización de trabajo de extranjeros transfronterizos. |
| | Propuesta 5. Aumentar de 1 a 2 años las renovaciones de trabajo de los trabajadores/as transfronterizos/as. | Descontextualizar la normativa de renovación en lo que concierne a las personas extranjeras transfronterizas y asimilarla al de resto de extranjeros. |
| | Propuesta 6. Posibilidad de reconocer el derecho de las prestaciones de desempleo en el empleo doméstico. | Plantear la necesidad de acelerar el procedimiento de otorgar prestaciones de desempleo en el empleo de hogar. Valorar en qué medida esta opción podría trascender a las trabajadoras transfronterizas. |

El sector del empleo del hogar en el contexto transfronterizo ceutí

| Ámbito | Descripción | Experiencia previa |
|--|--|--|
| Bloque II. Sensibilización y Formación. | | |
| Sensibilización | Propuesta 7. Acercando Mundos I. Encuentros entre empleadas y empleadores para fomentar el conocimiento mutuo. | Propuesta propia del equipo de investigación. |
| | Propuesta 8. Acercando mundos II. Vídeo sobre experiencias de mujeres trabajadoras del servicio doméstico. | Oficina de Desarrollo Social (ODS) http://www.98lab.cc/el-mural-de-los-cuidados |
| | Propuesta 9. Espacio de Cuidados. Se trataría de organizar reuniones internas de trabajadoras para que pudieran expresar sus sensaciones sobre el trabajo y de forma complementaria conocer mejor sus derechos. | En Sevilla, a través de la Oficina de Desarrollo Social (ODS). |
| | Propuesta 10. Guía práctica para la contratación de empleadas de hogar, en versión bilingüe. | COAG, para el sector agrario. |
| | Propuesta 11. Guía de Buenas Prácticas en las relaciones laborales del empleo doméstico, en versión bilingüe. | COAG, para el sector agrario. UGT, para conciliación personal, familiar y profesional. |
| Formación | Propuesta 12. Formación para el empleo y de capacitación en materia normativa sobre servicio doméstico. | Formación para encontrar empleo. Voluntariado Claver y Servicio Jesuita a Migrantes. Propuesta formativa de Soc. Cooperativa Abierto hasta el Amanecer. |

9.2. Desarrollo de propuestas

Bloque I. Normativa

Propuesta 1. Ratificación por parte de España del Convenio 189 de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos

Justificación y descripción de la propuesta

Coadyuvaría al reconocimiento de las condiciones particulares en las que se efectúa el trabajo doméstico, como apunta la OIT. Sería un marco normativo garantista que permitiría y reforzaría la normativa española de cara a alcanzar niveles de “trabajo decente”.

Desarrollo de la propuesta

Aprobado el 16 de junio de 2011, entró en vigor el 5 de septiembre de 2013, y ya lo han ratificado países de nuestro entorno como Portugal, Italia, Irlanda, Suiza, Alemania o Bélgica. En total hay 29 países de todo el mundo que han ratificado el Convenio a fecha de 2019.

Posibilidades de realización

La ratificación del Convenio 189 es plausible y asumible por España. El contenido del Convenio recoge una serie de derechos que mayoritariamente están recogidos en la normativa española y otros suplementarios perfectamente asumibles que refuerzan la protección y las medidas garantistas de las trabajadoras domésticas y que contribuirían a seguir luchando para aflorar situaciones de empleo sumergido, promover su visibilidad social y, asimismo, continuar la reivindicación del reconocimiento de derechos pendientes como la prestación de desempleo.

Como medida de apoyo, con carácter testimonial, la Asamblea de Ceuta podría proponer la ratificación del Convenio 189 e instar al gobierno central a su aprobación, incluyendo reducciones especiales para empleadores ceutíes.

Propuesta 2. Bonificación permanente del 20% en la aportación empresarial a la cotización de la Seguridad Social por contingencias comunes

Justificación y descripción de la propuesta

La propuesta de bonificación con carácter permanente del 20% supondría su vinculación como un gasto estructural en los presupuestos generales del Estado. Esta medida, sin embargo, no debería ser la única para facilitar una ayuda a las familias, especialmente cuando haya miembros en situación de dependencia.

Tras la realización del estudio, se ha detectado una cierta necesidad de servicio doméstico en la modalidad de cuidado de los niños y mayores, normalmente dependientes. La incorporación de la mujer al mercado de trabajo ceutí, principalmente en puestos del sector servicios y de la administración, se está erigiendo en un factor que amplía el ámbito de demanda de servicios domésticos, hasta ahora fundamentalmente circunscrito a los servicios clásicos del hogar. Esta nueva casuística requiere de nuevas respuestas. En este sentido, a comienzos de 2019 el Estado ha impulsado la figura de los cuidadores no profesionales beneficiarios de la Ley de Dependencia, asumiendo la propia Administración General del Estado las cotizaciones sociales, sin generar coste alguno al cuidador. En este informe, el equipo de investigación quiere aportar un nuevo enfoque de ayudas para cubrir exclusivamente ayudas para familias con personas dependientes.

En general, la escasez de servicios de apoyo para la conciliación y el intento de seguir manteniendo dos sueldos en el hogar son aspectos a tener en cuenta para un posible proyecto local denominado servicio “cheque empleo-servicio”. Es un instrumento que tiene dos opciones de implementación, que pueden ofertarse de forma excluyente: en primer lugar, entre una persona empleadora y una persona empleada, que es el mismo modelo que en la actualidad pero con la particularidad que al utilizarse el cheque empleo-servicio se bonifica el coste del servicio. O, en segundo lugar, se basaría en un servicio de intermediación entre la clienta de una empresa de servicios y la propia empresa que presta esos servicios de hogar mediante la puesta a disposición de una trabajadora. En este caso, la clienta también seguiría disfrutando de una bonificación.

Cualquiera de las dos alternativas ofrece a cada persona (empleadora o clienta) las mejores opciones para disponer de más tiempo para su incorporación o mantenimiento en el mundo laboral. Y, asimismo, se estimula la demanda de esos servicios, subvencionando parcialmente el coste del mismo. Al aumentar el número de cotizaciones se generarían, a su vez, más ingresos públicos; paralelamente, se concientiza a la población de la profesionalización y calidad de este tipo de servicio prestado por la empleada de hogar y, en su defecto, por la empresa de servicios.

Desarrollo de la propuesta

La primera fórmula reproduce en cierta medida el modelo actual de contratación entre empleadora y empleada, pero para un servicio del ámbito del hogar que no es el más representado en la actualidad, el cuidado de personas. Las personas dependientes baremadas positivamente por la Ciudad Autónoma de Ceuta podrían disfrutar de un número determinado mensual de cheques empleo-servicios, que se les dispensaría por parte de la Ciudad Autónoma y con el que pagarían a las empleadas. En concreto, el particular pagaría una cantidad prefijada, por ejemplo 8 euros por cheque servicio, que corresponde a una hora de trabajo, y que se quedarán en 5,6 euros una vez que se aplica una rebaja fiscal del 30%, bien por tratarse de un gasto deducible fiscalmente o directamente bonificado a nivel local.

En cuanto a la segunda fórmula, lo que se plantea es que a partir de una empresa de servicios se dispense a los hogares solicitantes un servicio prestado por una empleada doméstica contratada por una empresa. De esa forma, la Ciudad Autónoma de Ceuta pondría a disposición de aquellos hogares que hayan sido valorados positivamente para recibir ayuda en el domicilio, unos “cheques” a canjear en las empresas participantes en el proyecto, otorgándoles ciertos privilegios. En realidad, la empresa autorizada recibiría una cantidad total superior por cheque –por su gestión–, ya que el erario público contribuiría, bonificando cada hora trabajada. Aunque parezca un sistema caro, en términos de coste es rentable, porque minimiza otros costes, como el desempleo; procura ingresos de cotizaciones a la Seguridad Social; y, finalmente, también genera ingresos a través del impuesto de sociedades.

Esta medida estaría encuadrada en un proyecto piloto de lucha contra el empleo sumergido en el servicio doméstico en la Ciudad Autónoma de Ceuta. Los precedentes del “cheque-servicio” han tenido un éxito acreditado en países como Francia, Bélgica, Suiza o Quebec, en Canadá, y que

ha sido considerado una buena práctica por la Organización Internacional del Trabajo.

Posibilidades de realización

La elaboración de un proyecto de estas dimensiones puede ser viable por diferentes razones, si bien no es desdeñable el coste inicial para la administración local ceutí, que se amortizaría por la generación de otros ingresos.

Ceuta se caracteriza todavía por un empleo sumergido amplio en el sector doméstico, personalizado en mujeres trabajadoras transfronterizas. Es una ciudad de mediano tamaño, con alto índice de desempleo, donde cualquier actividad de emprendimiento como la propuesta fortalece el tejido económico, sobre todo si coadyuva a aflorar parte del empleo sumergido protagonizado por trabajadoras locales, pero también a mejorar la imagen pública de la Ciudad Autónoma con una medida que podría ser considerada como buena práctica dada su innovación en España.

Aunque en un principio pueda no considerarse como una propuesta viable debido a coste económico que requiere o la falta de ingresos que procuraría para las arcas locales en un primer momento, según el diseño que se hiciera del cheque-empleo como un instrumento bonificado o como gasto deducible, se plantea que sería aconsejable analizar con detalle su viabilidad económica y su repercusión sociolaboral.

Propuesta 3. Diseño e implementación de un sistema de inspección de la economía sumergida en los hogares particulares

Justificación y descripción de la propuesta

Tras la realización de entrevistas a empresas, a personas empleadoras y a empleadas, observamos la necesidad de plantear una propuesta que versara sobre las posibles inspecciones de trabajo que deberían realizarse para luchar contra el empleo sumergido, aun siendo conscientes de la dificultad que entraña por tratarse, como pone de manifiesto en la literatura científica sobre el sector del servicio doméstico, el hogar como un espacio privado.

Según se desprende del discurso de los empleadores, se tiene consciencia de la precariedad laboral de las empleadas trasfronterizas y

que no siempre se cumplen las condiciones laborales acordadas o que directamente se contrata de forma irregular sin un contrato por escrito.

Por otro lado, las propias empresas que ofrecen servicios de hogar solicitan que se pongan en marcha algún tipo de inspección de trabajo, debido al alto impacto de la economía sumergida en su sector. En concreto, recomiendan hacer un seguimiento de las personas que han rescindido su puesto de trabajadora en las empresas desde la puesta en marcha de la reforma normativa. El motivo es que en algunos casos se ha preferido no estar asegurada, como la empresa lo tiene que exigir, y trabajar en la economía sumergida, dado que se puede conseguir un mayor sueldo. Esta opción no puede obviar que esa inspección recaiga también sobre los clientes que antes tenían contratado el servicio de hogar y posteriormente han extinguido el mismo.

Desarrollo de la propuesta

Proponemos la realización de un estudio de las altas y bajas de la Seguridad Social de trabajadoras de servicio doméstico contratadas por empresas de servicios, el cotejo de datos con clientes y exclientes de estas empresas y efectuar un análisis de las razones que han influido en preferir una situación de irregularidad, cuando anteriormente se estaba regularizado.

La implementación del estudio se complementaría con la realización de inspecciones de trabajo a empleadores y empleadas. La dificultad que entraña la puesta en marcha de esta medida es manifiesta, pero en este momento se disponen de datos disponibles de particulares (clientes) que contrataban antes servicios de hogar y ahora han dejado de hacerlo, así como de particulares que durante el primer semestre de 2012 se han dado de alta como empleadores o durante 2019 se han dado igualmente de alta como cuidadores no profesionales, y que por tanto son susceptibles de ser identificados y fiscalizados a efectos de cumplir con las condiciones laborales establecidas.

Parece obvio que medidas de mayor alcance son particularmente difíciles de implementar porque no se dispone de datos previos en situaciones de contratación directa entre empleador-empleada, es decir, del empleo que nunca ha sido declarado; o, como ocurre, en Ceuta, apenas existen este tipo de empresas que prestan servicios de hogar y que, por tanto, ni sus clientes ni sus trabajadoras puede ser objeto de inspección.

Posibilidades de realización

Es necesario subrayar que es muy complicado llevar a cabo esta propuesta principalmente por ser el espacio de trabajo los domicilios particulares, pero de alguna forma hay que erradicar la economía sumergida de un mercado de trabajo con todavía altas tasas de irregularidad, y la única forma es evidenciando el interés por parte de las administraciones públicas por luchar contra esta lacra social que pone en una situación vulnerable a la parte más débil, la empleada.

Propuesta 4. Posibilitar el cambio de contrato –por el de otro empleador y/u otro sector diferente– durante la vigencia de las autorizaciones de trabajo

Justificación y descripción de la propuesta

Actualmente, cuando se concede una autorización inicial de trabajo, es el propio empresario el que debe de realizar todo el trámite de documentación para que la trabajadora adquiera la autorización inicial, normalmente anual. Tras ello, la autorización de trabajo se prorroga anualmente, y es en este caso la trabajadora quien debe encargarse del proceso de ampliación. La documentación a aportar en ese proceso es simple: fotocopia del pasaporte, de la tarjeta de identidad de extranjero y fotocopia del contrato si han sido modificadas las condiciones iniciales. Es aquí donde ponemos el énfasis, ya que se supone que el contrato es indefinido, porque de no ser así, tendrían que volver a realizar la tramitación de la autorización de nuevo, de tal forma que la modificación del contrato supone que la anterior autorización quede invalidada, teniendo que volver a realizar todos los trámites. Anteriormente se realizaban *renovaciones*, pero ahora se trata de *prórrogas* –que como máximo pueden ser de un año– y que para poder ser renovadas tienen que cumplir los mismos requisitos para los que se concedió con anterioridad.

De esta forma se burocratiza un sistema de autorizaciones y prórrogas que tiene como resultado un mayor índice de tramitaciones, ya que no existe una flexibilidad en las condiciones, y se exige que la validez de la autorización sea únicamente para una ocupación en el caso del trabajo ajeno, de modo que una trabajadora transfronteriza contratada inicialmente como empleada de hogar, no puede terminar siendo, por ejemplo, teleoperadora sin que tenga que tramitar de nuevo su solicitud de trabajo.

Desarrollo de la propuesta

En efecto, actualmente la validez de la autorización de trabajo está limitada al ámbito territorial de la Comunidad o Ciudad Autónoma, en este caso Ceuta, en cuya zona limítrofe reside el trabajador, así como a una ocupación en el caso de trabajo por cuenta ajena o a un sector de actividad en el de trabajo por cuenta propia. Dicha autorización, será prorrogada si continua con las mismas condiciones para la que fue concedida; de igual forma, la vigencia de las sucesivas prórrogas coincidirá con la del contrato de trabajo o de la actividad por cuenta propia, con el límite máximo de un año, transcurrido el cual tendrá que volver a prorrogar.

La propuesta que aquí se presenta plantear modificar el contenido del Artículo 184 del Reglamento de Extranjería flexibilizando y favoreciendo la condición y mantenimiento de la figura del trabajo transfronterizo. Uno de los aspectos a tener en cuenta para su posible reforma sería el de prorrogar la condición de transfronterizo tras la extinción de su contrato de trabajo durante los 3 meses posteriores a la finalización del mismo. Esta medida facilitaría el procedimiento de contratación a futuros empleadores, al igual agilizaría la gestión administrativa de la Oficina Única de Extranjeros, posibilitando así una transición menos traumática a un posible nuevo empleo, y, sobre todo, procuraría una protección y garantía a la trabajadora, evitando salir bruscamente de su condición de regularidad administrativa.

Otra mejora podría venir dada por permitir el mantenimiento de la autorización de la trabajadora transfronteriza, aunque se cambie de empleador y se siga trabajando en el mismo sector durante el periodo de la concesión inicial, así como el cambio de sector durante los periodos de prórroga, aunque ello requiriese su actualización documental por causa del cambio producido, pero manteniendo la solicitud inicial de autorización.

Posibilidades de realización

El Estado detenta la competencia exclusiva sobre la regulación de los trabajadores transfronterizos, a través de la denominada Ley de Extranjería y de su correspondiente Reglamento, pero dado el ámbito de aplicación geográfico específico de la normativa referida a este tipo de trabajadores, esto es, las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, se plantea que se puedan presentar ante la Secretaría General de Inmigración y Emigración, en coordinación con sendas Oficinas Únicas de Extranjería, una modificación del actual Reglamento, en el sentido precedentemente descrito.

Propuesta 5. Modificación normativa que aumente de 1 a 2 años las renovaciones de trabajo de los/as trabajadores/as transfronterizos/as

Justificación y descripción de la propuesta

El discurso más reiterado en términos de demanda por las personas empleadoras es que la duración de las renovaciones de trabajo de las trabajadoras transfronterizas aumente de 1 a 2 años. El motivo principal es el esfuerzo burocrático que acarrea la gestión y presentación de documentación anualmente; o, simplemente, la ineficiencia administrativa generada por la demora actual en la respuesta de las renovaciones, teniendo en cuenta el tiempo de la duración de los contratos.

De hecho, se manifiestan situaciones paradójicas, pues se han detectado casos en los que aún no le han remitido la tarjeta de autorización de trabajo del año en curso y ya tienen que comenzar con los trámites de la siguiente autorización. Incluso desde la Oficina Única de Extranjeros de Ceuta se considera deseable la ampliación del actual plazo, valorando incluso esta administración que si se estableciese cada dos años no generaría tanta carga administrativa como el procedimiento actual, y que al mismo tiempo ahorraría al/a empleador/a y empleado/a las tasas y la documentación correspondiente.

Desarrollo de la propuesta

La propuesta la tendría que implementar la propia administración competente, que como se ha comentado con anterioridad, se basaría en el aumento de un año de las prórrogas, es decir, que pasasen a ser cada dos años. De esa forma se produciría una cierta *oxigenación administrativa*, y tanto la empleada como empleadora gozarían de mayor garantía y seguridad, reduciéndose los niveles de tramitación burocrática; por consiguiente, se generaría un proceso menos costoso para la empleadora y, en general, más eficiente para todas las partes implicadas.

Posibilidades de realización

La posibilidad de realización es muy alta, puesto que no conlleva aumento coste –si bien sí una cierta merma en los ingresos–, y se trata de una reforma normativa asumible y demandada por todas las partes,

que requeriría institucionalmente de un apoyo de la Ciudad Autónoma de Ceuta.

Propuesta 6. Beneficio de desempleo para los trabajadores de empleo doméstico

Justificación y descripción de la propuesta

Con la reforma normativa de 2011, a pesar de mejorar las condiciones laborales que podían disfrutar las empleadas de hogar, quedaba pendiente ciertas lagunas que permitieran equiparar su situación con el resto de trabajadoras, como era el no disfrute de la prestación por desempleo.

El Consejo de Ministros del 6 de septiembre de 2022 aprobó el real decreto con el que se da derecho a la prestación por desempleo para las empleadas de hogar, que comenzarán a cotizar por ese concepto desde octubre de 2022. Será obligatorio cotizar por desempleo y al Fondo de Garantía Salarial (FOGASA), con una bonificación en este caso de un 80% para los empleadores.

La propuesta planteada versa sobre la posibilidad incorporar como derecho, como el resto de trabajadores, las prestaciones desempleo a aquellas personas que formen parte de este *sistema especial* del servicio doméstico, incluidas las trabajadoras transfronterizas. Ello acercaría su casuística a los parámetros del *trabajo decente*.

Desarrollo de la propuesta

Estaba previsto que en el año 2011 se creara un grupo de expertos, de acuerdo con la disposición adicional segunda del Real Decreto 1620/2011, que tuviera como propósito el estudio del proceso de transición para incorporar como derecho la prestación de desempleo a las personas empleadas. Finalmente, la constitución de ese grupo tuvo lugar a mediados de 2022.

En el caso de los trabajadores transfronterizos no se contempla este derecho, ya que no cotizan por la contingencia de desempleo; de hecho, una vez extinguido su contrato dejan de ser considerados inmediatamente como trabajadores transfronterizos, como se ha explicado en la propuesta número 4. En consecuencia, la pérdida involuntaria de un trabajo de carácter transfronterizo no permite percibir prestaciones por desempleo,

y el período de tiempo trabajado no se puede ser tenido en cuenta para obtener prestaciones por desempleo.

El hecho de no estar cotizando en la Seguridad Social por la citada contingencia de desempleo parte de una concepción errónea: la creencia del desarrollo de una actividad eventual, similar a la de extranjeros que se desplazan a España para trabajar por temporadas o el caso de los estudiantes. No tener la posibilidad del derecho a la prestación de desempleo posterior, por el hecho de ser transfronterizo, sitúa a este tipo de trabajadores en una posición potencial de desigualdad frente al resto de extranjeros, una situación que es extensible a las trabajadoras domésticas extranjeras en territorio español.

Posibilidades de realización

La posibilidad de implementar la presente propuesta es cada vez más probable. Ha habido un favorable cambio de escenario con respecto a los últimos años. En la situación actual, el hecho que finalmente las empleadas de hogar disfruten del derecho de prestación por desempleo se ha filtrado en la agenda pública gracias a la presión de diferentes colectivos sociales y ciertos grupos políticos, pero el coste que ello supone se erige como el principal obstáculo para la aprobación de esta medida.

Bloque II. Sensibilización y formación

Propuesta 7. Acercando Mundos I

Justificación y descripción de la propuesta

Uno de los hallazgos de la investigación es que una buena relación entre la empleada y empleadora facilita el desempeño del trabajo y mejora la satisfacción de ambas partes, y, sin embargo, a pesar de transcurrir una relación prolongada en el tiempo, persiste una cierta desconfianza.

En este sentido se plantea una actividad que permita y profundice en un mayor conocimiento entre ambas partes, de cara a acercar sendos espacios socioculturales y mejorar el entendimiento mutuo.

Lo que planteamos es la realización de diferentes encuentros entre trabajadoras transfronterizas que trabajan en Ceuta y empleadoras ceutíes donde pudieran intercambiar experiencias, opiniones, problemas, soluciones..., en pro de unas relaciones empáticas y satisfactorias para empleadoras y empleadas.

Desarrollo de la propuesta

Se trataría de una serie de encuentros con empleadas y empleadoras donde se desarrollaría una dinámica interactiva y participativa. Los encuentros podrían estar dirigidos por un/a técnico/a con capacitación intercultural de alguna entidad social ceutí que conozca la realidad de los procesos que se producen en el sector del empleo doméstico.

Estos encuentros se estructurarían en dos partes diferenciadas: una primera parte podría consistir en el desarrollo de dinámicas de conocimiento mutuo personal y cultural, acercando así los universos individuales de cada participante al grupo, favoreciendo la empatía y el desarrollo de respuestas emocionales positivas entre las personas participantes. La segunda parte, consistiría en un pequeño grupo de debate sobre las experiencias vividas, analizando los puntos fuertes y débiles de las distintas situaciones y elaborando entre las participantes posibles alternativas a las dificultades que se planteen.

Posibilidades de realización

La propuesta es asumible dentro del contexto en el que se pretende desarrollar, si bien es cierto que habría que realizar un trabajo importante previo con las personas participantes en los encuentros. Ese trabajo consistiría en contactar con antelación para presentarles la propuesta y explicar los beneficios que supondría la participación en la actividad. Nuestra experiencia en el desarrollo de la presente investigación nos indica que se puede disponer de un número significativo de participantes para el desarrollo de la propuesta.

Sería recomendable que el contacto lo hicieran diferentes perfiles de personas en función del grupo que se trate. Con las empleadas, lo recomendable sería que lo hiciera una mujer con un perfil similar a las empleadas y que esté vinculada con la organización que vaya a llevar a cabo la propuesta. Con las personas empleadoras, lo aconsejable sería

El sector del empleo del hogar en el contexto transfronterizo ceutí

que iniciara el contacto un/a técnico/a especializado en el trabajo con el sector o algún agente social vinculado al mismo.

Referente tenido en cuenta

Esta propuesta la aporta el equipo de investigación del presente proyecto.

Propuesta 8. Acercando Mundos II

Justificación y descripción de la propuesta

Como hemos comentado a lo largo del presente informe de investigación, la imagen social que tiene el sector del empleo doméstico no conlleva una valoración social positiva y reconocida, cuestión que contrasta directamente con la relevancia que adquiere a la hora de satisfacer ciertas necesidades sociales, familiares y económicas derivadas del complejo sistema social del capitalismo flexible.

Esta invisibilidad se manifiesta de forma más acentuada en las trabajadoras extranjeras en Ceuta, mayoritariamente transfronterizas.

Por este motivo, plantear una medida de sensibilización encaminada a transmitir una imagen más realista, constructiva y positiva de este sector parece una actuación manifiestamente aconsejable.

Desarrollo de la propuesta

Lo que aquí planteamos es la elaboración de un pequeño documental en el que tanto empleadas transfronterizas como empleadoras cuenten sus experiencias tanto individuales como de relación mutua.

Se trataría de un documento audiovisual en formato de documental con carácter realista y explicativo, presentado con subtítulos en función de la lengua utilizada. Se elaboraría mediante un guion previo basado en aspectos clave identificados sobre las experiencias vividas por las empleadas y empleadoras.

El guion se desarrollaría en base a las siguientes dimensiones:

- Forma de contratación: cómo se produjo el contacto para trabajar, qué canales son los habituales...

- Tipo de contrato y condiciones laborales: tipo de régimen, horas extraordinarias, vacaciones, pagas extras...
- Relación laboral: experiencia, satisfacción, problemáticas, transculturalidad...

Posibilidades de realización

En cuanto a las posibilidades de realización, Acercando Mundos II, es una propuesta similar a la actividad anterior, es decir, contextualmente es una propuesta asumible, teniendo en consideración las mismas particularidades que describimos anteriormente en cuanto al trabajo a realizar con las empleadas y las empleadoras.

Referente tenido en cuenta

Oficina de Desarrollo Social de Sevilla (ODS): Mural de los cuidados.

Se puede encontrar en el siguiente enlace: <http://www.98lab.cc/el-mural-de-los-cuidados>

Propuesta 9. Espacio de Cuidados

Justificación y descripción de la propuesta

Una de las cuestiones que hemos podido observar en esta investigación, tanto en la fase de realización de las entrevistas como en el análisis de las mismas, es la necesidad de empoderamiento que tienen las empleadas transfronterizas.

Esta circunstancia viene derivada de diferentes factores relacionados con la situación sociolaboral de estas mujeres que hemos analizado en este informe. Entre ellos, quizás el más determinante es la situación de irregularidad administrativa, y por ende contractual, que sufren la gran mayoría de ellas. Otro factor muy determinante es el desconocimiento que tienen en relación con la normativa reguladora del sector, y consecuentemente de sus derechos y obligaciones. Y como tercer elemento condicionante podemos destacar la necesidad de procurar ingresos que tienen la gran mayoría de las empleadas de hogar transfronterizas.

Estos factores ponen a las mujeres transfronterizas en una situación de excesivo desequilibrio de poder frente a la parte contratante, asumiendo normalmente un papel de cierta sumisión y conformismo con respecto a sus condiciones laborales.

Por todo esto, consideramos necesario llevar a cabo actividades que faciliten el encuentro entre estas mujeres, generando espacios que promuevan su empoderamiento y el control sobre sus vidas.

Desarrollo de la propuesta

Se trataría de organizar espacios de encuentro entre las trabajadoras transfronterizas con tres objetivos fundamentales:

- a) Intercambiar experiencias profesionales y sensaciones sobre el trabajo.
- b) Mejorar su autoestima y sus competencias.
- c) Recibir nociones básicas sobre la normativa reguladora del sector del empleo de hogar, de tal forma que puedan conocer mejor sus derechos y deberes.

Los citados objetivos se podrían llevar a cabo a través de las siguientes actividades:

- a.1. Creación de grupos de autoempoderamiento.
- b.1. Realización de dinámicas de conocimiento personal y valoración del YO personal y profesional.
- c.1. Participación en talleres formativos sobre derechos y deberes de las trabajadoras del sector de servicio doméstico.

Posibilidades de realización

Podemos concluir que la posibilidad de realización de esta propuesta es elevada, si bien, como pasaba con las anteriores propuestas, existe el hándicap de conseguir que las empleadas de hogar lleguen a participar en los espacios que se proponen, y para ello, habría que realizar un trabajo previo de acercamiento hacia el colectivo.

Referente tenido en cuenta

Oficina de Desarrollo Social de Sevilla (ODS): Mural de los cuidados.

Se puede encontrar en el siguiente enlace: <http://www.98lab.cc/el-mural-de-los-cuidados>

Propuesta 10. Diseño e implementación de guía práctica de contratación para empleadas de hogar

Justificación y descripción de la propuesta

A lo largo de la investigación se ha detectado la necesidad de que empleadas y empleadoras dispongan de información más actualizada y detallada sobre los derechos y obligaciones relacionados con el sector del empleo de hogar. Ello ha conducido a plantear una propuesta en términos de la elaboración de una guía práctica, con ejemplos incorporados, sobre las formas de contratación y los requisitos requeridos, además de los derechos y obligaciones de cada parte.

Se trataría, pues, de una propuesta mixta de sensibilización –por lo que en su contenido se explicitaría la necesidad del respeto a los derechos laborales– y de formación, teniendo en cuenta la posibilidad que tendría de instruirse personalmente sobre la propia condición de empleadora y empleada.

Desarrollo de la propuesta

Se trataría de un documento informativo de carácter práctico y presentado de una forma sencilla e inteligible, basándose en un principio colaborativo entre agentes sociales locales ceutíes que determinarían su contenido, pero también su participación en su elaboración, teniendo en cuenta para ello el tratamiento de imágenes (por ejemplo, fotografías de la vida cotidiana ceutí) identificativas del entorno.

Podría consistir, a modo de posible esquema inicial de trabajo, en un documento con una estructura similar a la siguiente:

1. Introducción.
2. El servicio doméstico en Ceuta.

3. Aspectos laborales básicos.
4. Procedimientos para la contratación de trabajadores y trabajadoras autóctonos y extranjeros.
5. La casuística concreta del trabajo transfronterizo.
 - 5.1. Los trabajadores autónomos.
 - 5.2. Las trabajadoras del servicio doméstico.
6. Agentes socio-económicos públicos y privados en Ceuta.

Consistiría en una herramienta para el uso de los agentes socioeconómicos locales, pero al mismo tiempo también de consulta para empleadores y trabajadoras, autóctonas y extranjeras. Precisamente, el hecho de que el texto estuviera presentado en una sola versión bilingüe español-árabe, evitando ediciones por separado, junto con un enfoque muy didáctico, sería clave, máxime en un contexto transfronterizo y teniendo en cuenta el perfil cultural de una parte de las destinatarias de la guía.

Posibilidades de realización

La posibilidad de llevar a cabo esta propuesta en el contexto ceutí es factible y ello por dos razones: existe un grupo de actores locales sensibilizados en la materia, que individual o en red podrían perfectamente encargarse de su elaboración. Y, en segundo, lugar, porque por sí mismo su realización constituye un coste reducido (salvo la traducción al árabe) en términos de redacción, diseño e impresión del documento.

En el marco más integral de una estrategia sobre el transfronterismo en Ceuta, ésta que aquí se presenta podría erigirse con una de las posibles actuaciones.

Referente tenido en cuenta

Guía práctica para empleadas de hogar del sindicato USO. Disponible en el siguiente enlace:

<http://www.uso.es/wp-content/uploads/2017/01/Gu%C3%ADa-Empleadas-de-hogar-2016-web.pdf>

Propuesta 11. Diseño e implementación de guía de buenas prácticas en las relaciones laborales del empleo doméstico

Justificación y descripción de la propuesta

La identificación de experiencias significativas susceptibles de ser transferidas es una de las definiciones sencillas de *buenas prácticas*. Otra explicación de carácter más técnico y completo consistiría en aquella iniciativa, actuación, manera de proceder, metodología y herramienta de carácter innovador que, siendo impulsada o ejecutada por administraciones, empresas o asociaciones no lucrativas, ha demostrado su eficacia en la consecución del objetivo de favorecer la mejora de las relaciones laborales y, además, es susceptible de ser transferida a otros contextos.

Pero debido al contexto transfronterizo e interétnico ceutí se plantea que la buena práctica, además de ser efectiva, sostenible, innovadora y replicable, también proporcione un desarrollo equitativo y cultural viable.

El hecho de identificar esas buenas prácticas, y ser susceptible de adaptarlas al contexto ceutí puede facilitar la integración sociolaboral de las empleadas, pero también mejorar la satisfacción de las empleadoras, propiciando de esta manera que se posibilite un trabajo decente.

En este sentido, se plantea como una propuesta del ámbito de la sensibilización y formativo.

Desarrollo de la propuesta

Esta undécima propuesta consistiría en la elaboración de una relación de experiencias significativas susceptibles de ser adoptadas al contexto ceutí, que constituiría un complemento a la guía de contratación, y al igual que la misma tendría que tener un carácter práctico y una presentación sencilla e inteligible, amén de una edición en versión bilingüe.

La metodología propuesta, inspirada en la Guía de UGT que se indica en la referencia de esta ficha, tendría como objetivos detectar y validar las buenas prácticas. Se desarrollaría en dos fases principales:

- 1 La primera fase consistiría en la identificación preliminar de las potenciales buenas prácticas, mediante la captación de información, análisis y valoración de la misma.

Al objeto de recopilar información, se plantearía la elaboración de un cuestionario ad hoc que se distribuyera entre agentes socioeconómicos que trabajan habitualmente en el ámbito del servicio doméstico en el resto del territorio español.

- 2 La segunda fase se centraría en el análisis y validación de las buenas prácticas.

Se realizaría la valoración definitiva de la potencial buena práctica, en cuanto a los criterios definidos precedentemente de innovación, eficacia, interculturalidad y transferibilidad, y se validarían las buenas prácticas, mediante trabajo de gabinete, por un lado, y un seminario técnico, por otro.

Como ocurría en el caso de la guía de contratación, podría erigirse en una herramienta de consulta y uso por los agentes socioeconómicos locales, especialmente las administraciones estatal y local, y las personas empleadoras.

Posibilidades de realización

La elaboración de una guía de buenas prácticas, con ese enfoque laboral e intercultural, es factible en términos económicos porque puede formar parte de una actividad en el marco de cualquier proyecto de fomento y mejora del empleo en Ceuta, por ejemplo de una intervención que contara con la cofinanciación del Fondo Social Europeo.

El hecho, incluso, de la existencia del grupo de actores, públicos y privados, sensibilizados sobre la temática en Ceuta hace más plausible la realización en red de este trabajo, bajo la coordinación de la entidad que manifieste mayor interés en liderar esta iniciativa en tanto que jefe de fila.

El coste no es elevado, incluida la traducción al árabe, un enfoque bilingüe que caracteriza la realidad transfronteriza de la ciudad.

Desde una perspectiva más integral que contemple la implementación de un proyecto sobre el trabajo transfronterizo, esta propuesta podría erigirse con una de las posibles actuaciones, complementarían la elaboración de la guía de contratación anteriormente presentada.

Referentes tenidos en cuenta

Guía Buenas Prácticas en las relaciones laborales del sector agrario, elaborada por la asociación COAG y Guía de Buenas Prácticas para promover la conciliación de la vida personal, familiar y profesional desde el ámbito entidades locales de España y Noruega, promovida por UGT.

Disponible en los siguientes enlaces:

<http://www.herbogeminis.com/IMG/pdf/guia-3.pdf>

<http://femp.femp.es/files/566-1011-archivo/Guia%20BP%20conci-liac%2021%20exp%20cast%20electronic.pdf>

Propuesta 12. Formación para la mejora de la Empleabilidad y el Emprendimiento

Justificación y descripción de la propuesta

Se ha identificado que la falta de empoderamiento que comentábamos en algunas de estas fichas de propuestas está relacionado con el hecho del bajo nivel educativo y de competencias transversales, por lo que las aspiraciones laborales de estas mujeres se centran en puestos de baja cualificación caracterizados por tener condiciones laborales precarias.

En virtud de ello, consideramos de interés desarrollar acciones que redunden por una parte en su mayor conocimiento de su sector de actividad, junto con otras que también impulsen sus competencias de mejora de la empleabilidad, pero también de emprendimiento.

Desarrollo de la propuesta

La propuesta consistiría en el diseño y desarrollo de una intervención mixta con dos partes potencialmente suplementarias: comprendería una primera acción formativa que amalgame la mejora en el conocimiento normativo del servicio doméstico y el desarrollo de competencias para la mejora de la empleabilidad. La segunda parte, que podría ser complementaria a la anterior, se enfocaría a potenciar el emprendimiento, de modo que metodológicamente se acompañaría durante todo el proceso emprendedor y se ayudara a fortalecer las competencias emprendedoras

y técnicas necesarias para la puesta en marcha de la idea de negocio en Marruecos.

La primera parte, con una duración de 20 horas y estructurada en 4 módulos diferentes de 5 horas cada uno, podrían disponer organizarse como sigue:

1. Habilidades sociales para el empleo: adquisición y desarrollo de habilidades y recursos personales y culturales para favorecer la inserción laboral (la autoestima, la organización del trabajo, la resolución de conflictos, las relaciones en el entorno de trabajo y perfil del/a buen/a trabajador/a...).
2. Inmigración y trabajo: aproximación a la normativa que regula la inserción laboral de trabajadores/as extranjeros/as, haciendo especial énfasis en el sector del empleo doméstico.
3. Mecanismos para la búsqueda activa de empleo: establecimiento del objetivo profesional, vías de acceso para la BAE, por cuenta propia y por cuenta ajena, fuentes de información, bloque en el que se trabajará el acceso a información desde prensa diaria y especializada, televisión, radio, internet, etc., herramientas para la búsqueda activa de empleo (CV diseñados por competencias, la carta de presentación, el contacto telefónico, la autocandidatura, etc.).
4. La entrevista laboral: objetivo de la entrevista de selección, objetivo del proceso de selección, definición de sesgos o errores más comunes, tipo de entrevista, tipos de preguntas, técnicas de entrevistas, fases en la entrevista de selección, preparación de la entrevista, posibles preguntas.

La segunda parte, teniendo como referente a la Fundación Acción contra el Hambre, constaría en la elaboración de un Plan Individual de Desarrollo Emprendedor, con el apoyo de los recursos necesarios y adaptados a las necesidades, accediendo a asesoramiento técnico y financiero, eventualmente a un programa de microfinanciación, y formación presencial a través de talleres grupales.

En casos de menos disponibilidad de tiempo, y en tanto que una alternativa al ambicioso planteamiento anterior, se propone una formación más monográfica sobre empleo doméstico, basada en la completa y metodológicamente participativa propuesta de la Sociedad Cooperativa Abierto al Amanecer, con un aprendizaje activo y práctico en torno a las

modificaciones de la nueva normativa del servicio doméstico, para luego pasar a abordar los siguientes contenidos:

- Qué es la Seguridad Social.
- Qué es la base de cotización.
- Tareas incluidas y excluidas en la normativa.
- Alta en la Seguridad social, quien y cuando. Pasos y modelos.
- Que es un contrato, que contiene y de quien es responsabilidad de realizarlo.
- Que es una nómina. Partes y conceptos. Alojamiento y manutención, descuentos.
- Jornadas de trabajo, horas extras, horas de presencia, vacaciones, festivos y descansos, permisos, maternidad, menores...
- Salario, pagas extras y base de cotización.
- Periodo de prueba, despido y desistimiento.

Esta formación finaliza partiendo de algunos supuestos, y con trabajo en grupos, con el ejercicio de cumplimentar un contrato y una nómina, así como una práctica de habilidades comunicativas sobre negociación.

Posibilidades de realización

Consideramos que tiene bastantes posibilidades de realización al tratarse de una acción de empoderamiento personal y profesional que puede ser llevada a cabo por muchas de las entidades sociales que trabajan en la ciudad de Ceuta. Estas entidades tienen los recursos necesarios (técnicos, humanos, etc.) para ponerla en marcha, con el apoyo de la Ciudad Autónoma, mediante cofinanciación del Programa Operativo Fondo Social Europeo para Ceuta 2014-2020, que realmente finalizará en 2023.

Referentes tenidos en cuenta

Formación para encontrar empleo. Voluntariado Claver y Servicio Jesuita a Migrantes.

Programas Vives Emprende de la Fundación Acción contra el Hambre. Enlace:

El sector del empleo del hogar en el contexto transfronterizo ceutí

<https://www.accioncontraelhambre.org/es/emprende>

Sesiones formativas sobre normativa de empleo doméstico y técnicas de negociación promovidas por la Soc. Cooperativa Abierto hasta el Amanecer, a quien el equipo evaluador quiere agradecer su desinteresada colaboración en esta investigación. Experiencia disponible en el siguiente enlace: <http://www.abiertomadrid.coop/>

BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA

Bibliografía

- Andreo, J.C., Delgado, A. (2020). *Tendencias del empleo de hogar transfronterizo en Ceuta. ¿Un nuevo escenario en un nuevo contexto fronterizo?* El Faro de Ceuta, Domingo 1 de Marzo de 2020.
- Andreo, J.C., Melgar, M.T. (2016). *Empleo de hogar transfronterizo y crisis económica*. El Faro de Ceuta, Sábado 3 de Septiembre de 2016.
- Andreo, J.C. (2015). *Diagnóstico de la situación sociolaboral de las trabajadoras transfronterizas del servicio doméstico y planteamientos prácticos para su regulación en el contexto de Ceuta*. Ceuta: Instituto de Estudios Ceutíes.
- Andreo, J.C., Martínez, J., Moráguez, P. (2013). *Empleo doméstico y crisis económica*. El Faro de Ceuta, Jueves 4 de Enero de 2013.
- Andreo, J.C., Pérez, S., Pérez, P. (2011). *Trabajo decente y empleo de hogar transfronterizo: una oportunidad para dignificar las condiciones laborales*. El Faro de Ceuta, Domingo 21 de Agosto 2011.
- Ariza, M. (2011). «*Mercados de trabajo secundarios e inmigración: el servicio doméstico en Estados Unidos*», Revista Española de Investigaciones Sociológicas, 136: 3-24.
- Benito, M.A. (2029). «*Protección social del servicio doméstico desde una perspectiva de género*», Revista jurídica de Derechos Sociales. Vol. 9, núm. 2 /2019. Julio-Diciembre 2019: 441-481.
- Boletín Oficial del Estado. Jueves 17 de noviembre de 2011. Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.
- Boletín Oficial del Estado. 31 diciembre de 2012. Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el

Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social.

Catarino, C. y Oslo, L. (2000). "La inmigración femenina en Madrid y Lisboa: hacia la etnización del servicio doméstico y de las empresas de limpieza". En *Papers*. Revista de Sociología, núm. 61.

Colectivo IOE (2001). *Mujer, inmigración y trabajo*. Madrid: MTAS.

IEA (2002). *Encuesta continua de presupuestos familiares*. Sevilla: Junta de Andalucía.

INE (1992). *Encuesta de Presupuestos Familiares 1990-91. Metodología*. Madrid: INE.

INE (2012). Boletín Informativo del Instituto Nacional de Estadística *Cifras INE. Hogares y Servicio Doméstico*. Madrid: INE.

Oficina Internacional del Trabajo (2016). *Impacto de las reformas legislativas en el sector del empleo del hogar en España*. Ginebra.

Marín J., Fontes, M. D. (2007). *Prontuario jurídico del trabajo doméstico asalariado*. Murcia: Asociación Murcia Acoge.

Martínez, R. (2014). *¡El trabajo doméstico cuenta! características y transformaciones del servicio doméstico en España*. En Revista Migraciones nº 36: 275-305.

Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2012). *Informe sobre el balance de la integración de los trabajadores del Régimen Especial de Empleados del Hogar en el Sistema Especial para Empleados de Hogar en el Régimen General*.

OIM (2015). *Estudio sobre la situación laboral de la mujer inmigrante en España. Análisis y proposiciones para la igualdad de trato y lucha contra la discriminación*. Madrid: Organización Internacional de las Migraciones.

Oso, L. (2001). *La inmigración hacia España de mujeres jefas de hogar*. Madrid: MTAS.

Solé C. (2003). *Inmigración, mercado de trabajo y género*. Documento de trabajo S2003/01. Sevilla: Fundación Centro de Estudios Andaluces.

Troyano, J.F. (2004). *Trabajadoras nacionales e inmigradas en el servicio doméstico*. Sevilla: CC.OO/Junta de Andalucía/Fondo Social Europeo.

Unión Sindical Obrera (2020). *Guía para empleadas de hogar* (actualizada 2019). Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social/Unión Europea.

Webgrafía

www.20minutos.es/noticia/1604919/0/ley/empleadas-hogar/fracaso/

www.abiertomadrid.coop/

www.acsur.org/Empleada-de-hogar-inmigrante

<http://www.canalsur.es/television/programas/canalsur-noticias/detalle/36.html?video=1185728&sec=650>

www.ccoo.es/cscceo/menu.do?Areas:Seguridad_Social_y_Prevision_Social_Complementaria:Novedades_Empleadas_de_Hogar:Noticias:311792

www.coagandalucia.com/extras/areas/Guia_Laboral_Andalucia.pdf

www.ceutaldia.com/2012020883832/sociedad/impulsan-cambios-normativos-para-que-se-pueda-contratar-empleada-de-hogar-libre-y-legalmente.html

www.ceutaldia.com/2012050387615/sociedad/la-asociacion-de-la-prensa-de-ceuta-reclama-las-condiciones-necesarias-para-un-periodismo-digno.html

www.ceutaldia.com/2012092190209/economia/uno-de-cada-diez-trabajadores-con-contrato-en-ceuta-es-extranjero.html

<https://www.efe.com/efe/espana/economia/solo-2-de-cada-3-empleadas-del-hogar-estan-dadas-alta-en-la-seguridad-social/10003-3371325>

www.elcomercio.es/v/20120629/economia/empleadas-hogar-riesgo-que-que-20120629.html

<https://elfarodeceuta.es/realidad-empleo-transfronterizo/>

www.elfarodigital.es/ceuta/economia/96072-delegacion-autoriza-que-se-contrate-de-nuevo-empleadas-de-hogar-marroquies.html

www.elfarodigital.es/ceuta/politica/96201-delegacion-da-luz-verde-a-la-contratacion-legal-de-cientos-de-empleadas-transfronterizas.html

www.elfarodigital.es/ceuta/sociedad/82435-el-957--de-las-empleadas-de-hogar-afectadas-por-la-ley-son-extranjeras.html

www.elfarodigital.es/ceuta/sociedad/83323-el-rotary-club-informa-sobre-la-nueva-norma-que-regula-el-servicio-domestico.html

www.elpueblodeceuta.es/201210024101.html

<http://www.empleo.gob.es/es/portada/serviciohogar/masinformacion/hogarfamiliar2017.pdf>

http://www.empleo.gob.es/es/portada/serviciohogar/masinformacion/hogarfamiliar_2018.pdf

www.granpyme.com/noticias/servicio-domestico-equipara-resto-trabajadores

www.herbogeminis.com/IMG/pdf/guia-3.pdf

www.hogaradas.es/articulos/1318/la-delegacion-de-gobierno-de-ceuta-autoriza-la-contratacion-de-empleadas-del-hogar-transfronterizas

hogaradasprensa.blogspot.com.es/2011/03/en-ceuta-fracasa-el-intento-de-fomentar.html

www.ilo.org

www.ine.es

www.juntadeandalucia.es/empleo/equal/npe/www/doc/247.pdf

www.larioja.com/v/20120630/rioja-region/nuevo-regimen-servicio-domestico-20120630.html

http://www.lasexta.com/noticias/economia/el-gobierno-elimina-sin-aviso-previo-las-ayudas-del-20-para-la-contratacion-de-empleados-del-hogar_2017091359b930530cf2d6e127fed549.html

laverdaddeceuta.com/index.php?option=com_content&view=article&id=7554:entra-en-vigor-el-nuevo-contrato-para-las-empleadas-de-hogar-marroquies&catid=56:barriadas&Itemid=463

<http://www.98lab.cc/el-mural-de-los-cuidados>

www.parainmigrantes.info/entra-en-vigor-la-normativa-para-contratar-trabajadoras-de-hogar-transfronterizas-566/

www.regimendelhogar.com/

El sector del empleo del hogar en el contexto transfronterizo ceutí

- <https://www.sepe.es/contenidos/comunicacion/noticias/sistema-especial-empleados-hogar.html>
- www.serviasistentes.com/noticias_servicio_domestico/interna-externa/madrid/legislacion-servicio-domestico.html
- www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/Est/aaa/Altas_y_Bajas_de_afiliaci_n/index.htm
- www.seg-social.es/Internet_1/Normativa/152196
- <http://www.empleo.gob.es/es/portada/serviciohogar/nueva-regulacion/segsocial/>
- www.servicio-domestico.org/?ServicioDomestico=noticias
- www.serhogarsystem.com/
- www.teinteresa.es/ceuta/Empleada-ocupacion-Ceuta-contratacion-marroquies_0_642537397.html
- <http://territoriodomestico.net>
- www.ugt.es/Mujer/conciliacion/guiabuenasspain.pdf
- <http://www.uso.es/wp-content/uploads/2018/05/Gui%CC%81a-Empleadas-de-hogar-2018-definitva-correcta-web.pdf>
- vertebra.psoe.es/ceuta/news/649871/page/psoe-ceuta-defiende-regularizacion-las-empleadas-hogar-.html
- <https://www.europapress.es/ceuta-y-melilla/noticia-numero-mujeres-marroquies-alta-laboral-empleadas-hogar-ceuta-aumenta-52->
- <https://elfarodeceuta.es/19000-entradas-diarias-ceuta/superando-2000-20190907150607.html>

ANEXOS

I

PROTOCOLO DE ENTREVISTAS A EMPLEADORAS DE TRABAJADORAS DOMÉSTICAS

Presentación

Estamos realizando un estudio sobre el servicio doméstico de mujeres en Ceuta.

Le agradecemos que de forma totalmente anónima nos relatara su experiencia en relación con empleadas domésticas, respondiendo a las siguientes preguntas.

(Antes de plantear las siguientes preguntas, aclarar a la entrevistada que la finalidad de la investigación no es controlar si se cumple o no con la ley, que no se persigue criticar nada, solo aproximarse a la realidad del empleo doméstico de las trabajadoras transfronterizas).

1. Cabeza del protocolo de la entrevista.

- Nombre de la entrevistadora:
- Fecha de la entrevista:
- Hora de comienzo:
- Duración aproximada de la entrevista:
- Lugar de la entrevista:
- Contextualización: descripción del lugar, de cómo se ha preparado la entrevista, las condiciones, la accesibilidad de contacto, etc.

- Comentarios: problemas y dificultades encontradas, anécdotas, referencias del transcurso de la entrevista importantes a la hora de analizar el contenido de la entrevista.

2. Datos personales

- Sexo:
- Edad:
- Estado civil:
- Localidad y provincia de nacimiento:
- Profesión:

3. Cuerpo del protocolo

3.1. Forma de contratación y experiencia de la relación laboral

- ¿Cómo encontró usted a su última empleada doméstica? ¿Le resultó fácil? ¿Cuál cree que es la mejor fórmula para encontrar servicio doméstico?
- ¿Qué circunstancia le hicieron decidirse por su última persona empleada (su edad, su aspecto, su trato, su nacionalidad, su salario, sus referencias...)?
- ¿Qué tipo de tareas realiza habitualmente la empleada doméstica?
- ¿Cuánto tiempo lleva a su servicio la empleada doméstica que trabaja en su casa?
- ¿Cómo calificaría la relación profesional y personal (y con el resto de la familia)? ¿Tiene llave de su casa? La veo muy larga, hacer dos preguntas de una.

3.2. Relación con la empleada y relación procedencia-rendimiento de la trabajadora

- ¿Cómo valora usted las cualidades de su empleada doméstica (su trabajo, su buena disposición, su trato, la confianza, su profesionalidad...)? ¿Está satisfecho con su rendimiento?

- ¿Una formación específica haría que mejorase el servicio doméstico?
- ¿Cómo sería la empleada ideal para su hogar?
- Imagínese usted como empleada, ¿Cómo sería su empleadora ideal?
- ¿Afecta en algo la nacionalidad de la empleada a nivel de rendimiento en el trabajo, por el idioma, por las costumbres diferentes....?
- ¿En igualdad de condiciones económicas y laborales, preferiría contratar a una trabajadora española antes que una marroquí o la nacionalidad no tiene relevancia? ¿Cree que es fácil encontrar una empleada de hogar española?

3.3. Forma de contratación y remuneración

- ¿Cómo tiene empleada a la persona que trabaja en su casa (interna, externa y fija, por horas varios días a la semana, por horas un día a la semana, por horas menos de una vez por semana, otra)?
- ¿Conoce la actual legislación sobre el empleo doméstico?
- ¿Tiene un contrato por escrito con la empleada doméstica?
- ¿Cotiza usted a la Seguridad Social por el servicio doméstico?
- En caso afirmativo, ¿cómo fue el proceso de regulación de su empleada? ¿qué ventajas tiene para usted la regulación en la Seguridad Social del servicio doméstico?
- ¿Paga vacaciones y pagas extras al servicio doméstico?
- ¿Qué gasto, aproximadamente, supone para usted actualmente la contratación del servicio doméstico en lo que respecta a salarios? ¿Y cuánto ingresa aproximadamente al mes por la suma de todos los salarios de la casa: menos de 1000 Euros, entre 1001 y 1500 Euros, entre 1.501 y 2000 Euros, más de 2000 Euros? Pregunta muy larga, hacer dos.(yo creo que está pregunta Julia es un poco, arriesgada)

Nivel de relevancia del servicio doméstico

- ¿Cómo es el servicio doméstico para usted: imprescindible, necesario, importante, puedo permitírmelo sin que sea esencial para mí....?
- ¿Qué pasaría si no lo tuviera?

Muchas gracias por su colaboración.

II

PROTOCOLO DE ENTREVISTAS A EMPLEADAS TRANSFRONTERIZAS DEL SERVICIO DOMÉSTICO

Presentación

Estamos realizando un estudio sobre el servicio doméstico de mujeres tetuaníes que trabajan en Ceuta.

Le agradecemos que de forma totalmente anónima nos relatara su experiencia en relación con empleadores/as domésticas, respondiendo a las siguientes preguntas.

(Antes de plantear las siguientes preguntas, aclarar a la entrevistada que la finalidad de la investigación es conocer mejor la realidad de las empleadas domésticas de Tetuán en Ceuta para ayudar a mejorar sus condiciones sociales y laborales).

1. Cabeza del protocolo de la entrevista

- Nombre de la entrevistadora:
- Fecha de la entrevista:
- Hora de comienzo:
- Duración aproximada de la entrevista:
- Lugar de la entrevista:

Contextualización: descripción del lugar, de cómo se ha preparado la entrevista, las condiciones, la accesibilidad de contacto, etc.

Comentarios: problemas y dificultades encontradas, anécdotas, referencias del transcurso de la entrevista importantes a la hora de analizar el contenido de la entrevista.

2. Datos personales

- Sexo:
- Edad:
- Estado civil:
- Localidad y provincia de nacimiento:
- Nivel de estudios (terminados):

3. Cuerpo del protocolo

3.1. Forma de contratación y experiencia de la relación laboral

- ¿Qué circunstancia le indujo a buscar trabajo en Ceuta? O dicho de otro modo, ¿por qué buscó trabajo en Ceuta?
- ¿Cómo consiguió su trabajo en Ceuta? ¿Le resultó fácil, tenía contactos, de qué tipo eran esos contactos? ¿Cuál cree que es la mejor fórmula para encontrar trabajo como empleada de hogar? (Interesa saber aquí cómo consiguió el empleo y explorar si hay una red de contactos a los cuales acudir para conseguir ese tipo de trabajos y si durante la realización del mismo se mantienen esos contactos -por ejemplo se encuentran mujeres en los taxis, o incluso si quedan para marcharse juntas....., si se ven en Ceuta....-).
- ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en el servicio doméstico en Ceuta? ¿Cambias habitualmente de casas donde trabajas, cada cuánto tiempo y a qué se debe? (Se trata de que cuente su trayectoria profesional y extraer de ahí información sobre si el empleo es estable o no, cuales son las razones de los cambios de empleadora, etcétera).
- ¿En cuántas casas trabaja habitualmente, en una o más de una? ¿y qué tipo de tareas realiza normalmente (limpieza de la casa, planchado de ropa, cocinar, cuidado de personas mayores o niños)? (Se pretende con estas preguntas no solo saber si trabaja en

una casa o más y qué tipo de tareas hace fundamentalmente, sino también de cómo se organiza si trabaja en más de una casa).

- ¿Habías trabajado previamente en Tetuán? ¿Haciendo qué...? (Especialmente no interesa saber si había trabajado en el servicio doméstico antes y en general su trayectoria laboral anterior).
- Algunas personas que trabajan en Ceuta, para ayudar a su economía aprovechan sus viajes para comprar pequeñas cosas en Ceuta y luego venderlas en Tetuán, ¿es ese tu caso? ¿conoces personas que hacen ese *bussines*? (Intentar dar la impresión de que no se pretende criticar si hiciera eso, porque a nosotros nos da igual, solo es información lo que pretendemos conseguir...).
- ¿Aconsejaría este tipo de trabajo para un familiar o persona conocida próxima (amigas)?

3.2 Relación con la empleadora y nivel de satisfacción

- ¿Cómo calificarías la relación profesional y personal con la empleador/a, es buena, mala, solamente profesional y nada personal.....? ¿Existe buena comunicación con esa persona, hay dificultades por el tema del idioma? ¿Qué nivel de confianza dirías que existe con la empleadora, mucho, poco, cada vez más pero no mucho...?
- ¿Está satisfecha con tu trabajo? ¿Qué crees que podría mejorar tu trabajo? ¿De qué manera...? ¿Qué aspectos son los mejores y los peores del trabajo?
- ¿Has tenido algún problema con tu empleadora por “malos tratos” (abusos, racismo, acoso, gritos, retraso en cobrar o impago...)? ¿Qué hiciste en esos casos?
- ¿Has tenido algún accidente de trabajo? ¿Qué ocurrió.....?
- ¿Afecta en algo que la empleadora sea “nazaranía” a nivel de las costumbres diferentes, preparar la comida con “jaaluf”....? ¿Considerar que es mejor o peor que la persona empleadora sea española o marroquí?

3.3. Forma de contratación y remuneración

- ¿Trabajas como interna, como externa y todos los días, sólo algunos días, trabajas por horas? (Puede darse la circunstancia

que sean diferentes formas de contratación por trabajar en varias casas; en ese caso explicar todos los casos).

- ¿Conoce la actual legislación española sobre el empleo doméstico? O, en otras palabras, ¿tiene un contrato por escrito y está dada de alta en la seguridad española? ¿Conoce casos de otras compañeras que tienen papeles?
- ¿Le pagan las vacaciones y pagas extras?
- ¿Cree que estás bien pagada por su trabajo? ¿Por qué?
- ¿Si encontrara un empleo estable en Tetuán con menos dinero del que ganas actualmente, dejarías el trabajo en Ceuta? ¿Y si ese trabajo fuera también del servicio doméstico? (En caso que responda afirmativamente, preguntar qué salario sería suficiente para acogerse a esa alternativa de trabajar en Tetuán y también qué tipo de trabajo).
- ¿Ha cambiado mucho la situación en los últimos dos o tres años con la crisis? (detectar si la crisis le ha afectado a ella personalmente, a la/s familia/s donde trabaja y también al resto de trabajadoras domésticas transfronterizas..., por ejemplo identificando si ha habido más personas que quieren trabajar como empleadas domésticas....)

Muchas gracias por su colaboración.

Número de contacto, por si estuviera dispuesta a proporcionarlo:

III

PROTOCOLO DE ENTREVISTA OFICINA ÚNICA DE EXTRANJERÍA

Presentación

En el marco del proyecto de investigación “Trabajo decente doméstico transfronterizo: procesos de contratación, protección social y relaciones empleadora-empleada en términos sociolaborales”, que cuenta con el apoyo del Instituto de Estudios Ceutíes, realizamos esta entrevista con el objetivo de conocer de una forma dinámica y abierta, la opinión de diferentes agentes sociales, en este caso la Oficina Única de Extranjeros acerca de la situación actual del Servicio Doméstico transfronterizo, en la Ciudad Autónoma de Ceuta.

La entrevista consiste en una serie de preguntas divididas en varios bloques relacionados con la temática del proyecto de investigación.

Le agradecemos que de forma totalmente anónima nos relatara su opinión en relación al Servicio Doméstico.

1. Cabeza del protocolo de la entrevista.

- Nombre de la entrevistadora:
- Fecha de la entrevista:
- Hora de comienzo:
- Duración aproximada de la entrevista:
- Lugar de la entrevista:
- Contextualización:

Comentarios: problemas y dificultades encontradas, anécdotas, referencias del transcurso de la entrevista importantes a la hora de analizar el contenido de la entrevista.

2. Datos personales.

- Sexo:
- Edad:
- Localidad y provincia de nacimiento:
- Entidad a la que pertenece: Oficina única de Extranjeros.
- Profesión: Jefa de Oficina
- Usted es desde 2011 la Jefa de la Oficina Única de Extranjeros, y anteriormente Jefa de Sección de la Oficina de Extranjeros de Cádiz, ¿la situación de Ceuta implica que haya mucha diferencia en la casuística de la gestión con respecto a la península.

3. Bloque Social

- Teniendo en cuenta el actual contexto de crisis económica en España, en general, y en Ceuta, en particular, ¿cómo está influyendo en el empleo transfronterizo, en general, y en empleo doméstico, en particular?

Nota: si hace referencia a datos en cualquier momento de la entrevista, solicitar inmediatamente si están disponibles....

- ¿Cómo valora el impacto que ha tenido la denominada la *Ley de Regularización del Servicio Doméstico en Ceuta*? ¿qué ventajas e inconvenientes puede tener tanto al sector como a sus protagonistas (empleadas y empleadoras)?
- ¿Qué valoración social cree que se tiene sobre el empleo doméstico en Ceuta? (aspectos positivos y negativos).

4. Bloque Económico

- ¿Considera que debería haber criterio objetivos mínimos que regulen las condiciones laborales y también salariales, a nivel comparativo, con el resto de empleadas de hogar no transfronterizas?

- ¿La sociedad ceutí está concienciada con respecto a la necesidad de proporcionar un empleo doméstico en condiciones mínimas de dignidad sociolaboral?

5. Bloque Administrativo

- ¿Cree que el trabajo realizado en el sector del Servicio Doméstico transfronterizo está debidamente *regularizado* –o, incluso, que existen diferencias con el servicio doméstico no transfronterizo–?
- ¿Cree que existen muchas diferencias entre el número de autorizaciones de empleo doméstico transfronterizo y el número total de empleadas domésticas que llegan de Marruecos a trabajar a Ceuta?

Nota: Cuando finalice la respuesta, preguntar si existen datos que se puedan disponer del total de tarjetas transfronterizas, en general, y las de servicio doméstico en particular, desde 2010 hasta ahora. Y también si se pueden diferenciar entre tarjeta inicial, primera renovación y segunda renovación (tanto del empleo transfronterizo en su conjunto como las del servicio doméstico...).

- ¿Cuál es el procedimiento para solicitar una tarjeta transfronteriza?
- ¿Ha afectado la normativa reciente al ámbito transfronterizo?
- ¿Qué medidas se podrían diseñar e implementar para mejorar la gestión del ámbito transfronterizo? ¿Se tiene algún tipo de coordinación con el Consulado General de Tetuán? ¿Y con la Administración Marroquí?
- Y fuera del ámbito puramente administrativo, ¿qué se podría hacer para mejorar la situación de los trabajadores transfronterizos, en general, y las trabajadoras del hogar, en particular?

IV

PROTOCOLO DE ENTREVISTA AGENTES SOCIOECONÓMICOS CEUTA

Presentación

En el marco del proyecto de investigación “Trabajo decente doméstico transfronterizo: procesos de contratación, protección social y relaciones empleadora-empleada en términos sociolaborales” realizamos esta entrevista con el objetivo de conocer de una forma dinámica y abierta, la opinión de diferentes agentes sociales acerca de la situación actual del Servicio Doméstico, especialmente el transfronterizo, en la Ciudad Autónoma de Ceuta, en general, y especialmente tras la aplicación de la Ley de Regularización del Servicio Doméstico en la Ciudad Autónoma de Ceuta.

La entrevista consiste en una serie de preguntas divididas en varios bloques relacionados con la temática del proyecto de investigación.

Le agradecemos que de forma totalmente anónima nos relatara su opinión en relación al Servicio Doméstico.

1. Cabeza del protocolo de la entrevista.

- Nombre de la entrevistadora:
- Fecha de la entrevista:
- Hora de comienzo:
- Duración aproximada de la entrevista:
- Lugar de la entrevista:
- Contextualización:

- Comentarios: problemas y dificultades encontradas, anécdotas, referencias del transcurso de la entrevista importantes a la hora de analizar el contenido de la entrevista.

2. Datos personales

- Sexo:
- Edad:
- Estado civil:
- Localidad y provincia de nacimiento:
- Entidad a la que pertenece:
- Profesión:

3. Bloque Social

- Teniendo en cuenta el actual contexto de crisis económica en España, en general, y en Ceuta, en particular, ¿qué valoración se puede hacer sobre la situación en Ceuta? ¿y cómo está influyendo en el empleo transfronterizo?
- ¿La Ley de Regularización del Servicio Doméstico está propiciando un mejor estado de opinión social sobre dicho sector y sus trabajadoras?
- ¿Qué opinión tiene sobre la necesidad de la aplicación de esta Ley?, ¿qué ventajas e inconvenientes puede tener tanto al sector como a sus protagonistas (empleadas y empleadoras)?
- ¿Qué valoración social cree que se tiene sobre el empleo doméstico? (aspectos positivos y negativos)

4. Bloque Económico

- ¿Creen que el trabajo realizado en el sector del Servicio Doméstico está debidamente remunerado, y en general existen unas *adecuadas* condiciones laborales?
- Esta remuneración, ¿debería hacerse en base a algunos criterios concretos previamente establecidos? ¿y debería existir o, incluso existe, diferencias en las condiciones laborales y también salariales con el resto de las empleadas de hogar no transfronterizas?

5. Administrativo

- Considera que en general existe una situación de “regularidad” en el sector; y esa “regularizado o irregularidad” es igual en el caso de transfronterizas y no transfronterizas...
- ¿Qué medidas se podrían diseñar e implementar para mejorar las condiciones de las empleadas de hogar? (¿existen previamente algún tipo de medida al respecto?, ¿quiénes serían las entidades que deberían llevarlo a cabo? ¿qué papel podrían tener las empresas de servicios? ¿Y las organizaciones de Marruecos...?)

V

PROTOCOLO DE GUION-TALLER PARTICIPATIVO CON AGENTES SOCIALES CEUTA

En el marco del proyecto de investigación “Trabajo decente doméstico transfronterizo: procesos de contratación, protección social y relaciones empleadora-empleada en términos sociolaborales” realizamos este taller con el objetivo de conocer, de una forma dinámica y abierta, la opinión de diferentes agentes sociales acerca de la situación actual del Servicio Doméstico, especialmente el transfronterizo, en la Ciudad Autónoma de Ceuta, en general, y especialmente tras la aplicación de la Ley de Regularización del Servicio Doméstico en la Ciudad Autónoma de Ceuta.

El objetivo de investigación que se persigue es conocer y analizar las casuísticas y procesos que se generan en el sistema de contratación de las empleadas de hogar transfronterizas, teniendo en cuenta su doble condición de extranjeras y su régimen transfronterizo. Este objetivo general tiene un complemento destinado a abordar qué medidas podrían tenerse en cuenta para favorecer la regularización y dignificación de este tipo de trabajo, con la implicación de los diferentes agentes socio-económicos de la zona. En definitiva, se pretende conocer el funcionamiento y los mecanismos del sector y qué se puede hacer para mejorar la situación, con una visión de efectuar propuestas y no solo quedarse en un diagnóstico.

La investigación se nutre de diferentes fuentes de información, además del taller que se va a realizar, se están desarrollando durante esta semana entrevistas a empleadas y empleadoras que nos aportarán información fundamental para acercarnos de una forma directa a la realidad objeto de estudio de nuestro proyecto.

El taller en el que vamos a participar tendrá una duración de 1:40 horas aproximadamente y consistirá en un debate-discusión moderado por un componente del equipo de investigación del proyecto sobre una serie de preguntas divididas en varios bloques relacionados con la temática del proyecto de investigación.

Se irán presentando los bloques y cada una de las preguntas, teniendo un tiempo aproximado de 20 minutos para que personas participantes del taller debatan acerca de cada una de ellas; al mismo tiempo, se anotarán las principales ideas que surjan en cada una de las cuestiones planteadas para facilitar el discurrir del taller y la atención de los/as participantes.

Queríamos comentar que con el objetivo de hacer una transcripción veraz de la información que se extraiga en este taller, os informamos –si no hay inconveniente– que grabaremos íntegramente el desarrollo del mismo; la información será rigurosamente confidencial y se asegura el anonimato absoluto de las personas que participáis.

¿Existe alguna pregunta? Muchas gracias anticipadas por su participación.

1. Bloque Social

- Teniendo en cuenta el actual contexto de crisis económica en España, en general, y en Ceuta, en particular, ¿qué valoración se puede hacer sobre la situación en Ceuta en términos de empleo? ¿y cómo está influyendo la crisis, en concreto, en el empleo transfronterizo?
- ¿La Ley de Regularización del Servicio Doméstico (se podría explicar un poco por encima) está propiciando un mejor estado de opinión social sobre el sector –el del servicio doméstico– y, asimismo, sobre las trabajadoras? (nota: retomar las intervenciones si las respuestas no se dirigen hacia el impacto del cambio normativo y las altas en la Seguridad Social del Sistema Especial del Régimen General –enlazando con la siguiente pregunta...–).
- ¿Qué opinión tiene sobre la necesidad de la aplicación de esta Ley?, ¿qué ventajas e inconvenientes puede tener tanto al sector como a sus protagonistas (empleadas y empleadoras)?
- ¿Cuáles son los aspectos positivos y negativos que destacarían del empleo doméstico en Ceuta –principalmente el protagonizado por trabajadoras transfronterizas–?

2. Bloque Económico

- ¿Creen que el trabajo realizado en el sector del Servicio Doméstico está debidamente remunerado, y, en general, existen unas *adecuadas* condiciones laborales?
- Esta remuneración, ¿debería hacerse en base a algunos criterios concretos previamente establecidos –una tabla acordada de salarios (si es que no existe; cuidado, porque puede existir... como ocurre en Sevilla-) ? ¿y debería existir o, incluso existe, diferencias con el resto de empleadas de hogar no transfronterizas?

3. Administrativo

(**Nota:** a la hora de abordar este bloque, precisar que es de especial importancia para el objetivo de la investigación)

- Considera que en general existe una situación de “regularidad” en el sector; y esa “regularidad o irregularidad” es igual en el caso de transfronterizas y no transfronterizas...
- ¿Qué medidas se podrían diseñar e implementar para mejorar las condiciones de las empleadas de hogar?
- ¿Existen previamente algún tipo de medidas al respecto (en términos de intervención*)?

(**Nota:** si no sale el tema, intervenir para preguntar si creen que sería necesaria una campaña de sensibilización... o algún tipo de intervención concreta “énfasis en lo de *concreta*”).

- ¿Quiénes serían los organismos y entidades que deberían llevarlo a cabo?
- ¿Qué papel podrían tener las empresas de servicios? (nota: precisar si conocen alguna que contrate a mujeres transfronterizas o alguna cooperativa destinada a prestar servicios de hogar -tanto de cuidados de personas como de tareas domésticas-)
- ¿Y qué cambios normativos quizás serían necesarios?
- ¿Y la administración marroquí y las organizaciones de Marruecos....?
- Finalmente, ¿qué observaciones complementarias les gustaría efectuar?

Nota: se puede indicar que si quiere recibir un libro recientemente publicado por el equipo de investigación, si dejan sus datos postales se les remitirán la semana próxima.

VI

PROTOCOLO DE ENTREVISTA REPRESENTANTE EMPRESAS DE SERVICIOS QUE OFERTAN SERVICIO DOMÉSTICO EN SEVILLA

Presentación

Un equipo de investigadores de la Universidad Pablo de Olavide está realizando el estudio “Trabajo decente doméstico transfronterizo: procesos de contratación, protección social y relaciones empleadora-empleada en términos sociolaborales”, de cuyo contenido ya tiene constancia a través de los mensajes de correo electrónico y conversaciones telefónicas mantenidas.

Esta entrevista tiene como objetivo conocer de una forma dinámica y abierta la opinión de representantes o técnicos/as de empresas sevillanas que ofrecen el servicio doméstico de hogar para conocer su experiencia en este ámbito, y en la medida de lo posible extraer conocimientos y buenas prácticas que puedan ayudar a la gestión de un modo más eficiente, desde un punto de vista empresarial, el servicio doméstico en la Ciudad Autónoma de Ceuta, aún siendo consciente de las diferencias que se pueden encontrar entre Sevilla y Ceuta.

La entrevista consiste en una serie de preguntas abiertas divididas en varios bloques relacionados con la temática del proyecto de investigación.

La entrevista será tratada de forma anónima y confidencial, por lo que en ningún momento se identificará la persona entrevistada en el informe de evaluación.

1. Cabeza del protocolo de la entrevista.

- Nombre de la entrevistadora:
- Fecha de la entrevista:
- Hora de comienzo:
- Duración aproximada de la entrevista:
- Lugar de la entrevista:
- Contextualización:
- Comentarios: problemas y dificultades encontradas, anécdotas, referencias del transcurso de la entrevista importantes a la hora de analizar el contenido de la entrevista.

2. Datos personales de la persona entrevistada.

- Sexo:
- Edad aproximada:
- Localidad y provincia de nacimiento:
- Nombre de la empresa:
- Cargo:
- Tipo de entrevista: presencial/telefónica.

3. Marco contextual: experiencia, trayectoria y motivación

3.1.- ¿Cuándo comienza la actividad empresarial de la empresa y por qué se enfoca a prestar servicios entre los que se incluye los servicios de hogar a domicilio?

3.2.- ¿Cómo se ha caracterizado la evolución de la empresa desde su creación y a qué retos se ha enfrentado?

[Nota: en el bloque 4 se pregunta sobre el impacto de la crisis; aquí los retos están más bien referidos a otras cuestiones más “atemporales”, como falta de demanda, no preparación formativa de trabajadoras, dificultades económicas...].

3.3.- ¿Qué papel ha tenido la contratación de personas extranjeras sobre el total de personas contratadas que la empresa dispone para prestar sus servicios a domicilios privados?

3.4.- ¿Cómo cree que ha influido en el sector la Ley de Regularización del Servicio Doméstico?

¿Qué opinión tiene sobre la necesidad de la aplicación de esta Ley?

¿Qué ventajas e inconvenientes puede tener tanto al sector como a sus protagonistas (empleadas y empleadoras y, también empresas como la suya)?

[Nota: Plantear las preguntas por separado, no consecutivamente].

3.5.- ¿Qué valoración social cree que se tiene sobre el empleo doméstico? (aspectos positivos y negativos).

3.6.- ¿Cómo se podría producir una mejor valoración del sector?

4. Sistemas y mecanismos de intermediación sociolaboral

4.1.- ¿Normalmente cómo se produce la demanda de servicio doméstico por parte de particulares, a través de otros contactos que son clientes suyos, hacen algún tipo de publicidad?

¿Qué tipo de perfiles predominan?

4.2.- ¿Y cómo conocen los posibles trabajadores/as su empresa?

¿Qué tipo de perfiles predominan?

[Nota: hacer hincapié sobre la “representatividad” o no de personas extranjeras]

4.3.- ¿Tienen algún tipo de relación con el SAE u asociaciones para que les faciliten posibles trabajadores/as?

4.4.- ¿Qué tipo de necesidades formativas detectan y cómo se hacen frente a las mismas?

4.5.- ¿Qué tipo de contratos suelen ser los más habituales? (tareas, horas, frecuencia...).

4.6.- ¿Cree que el trabajo realizado en el sector del servicio doméstico está “adecuadamente” remunerado, y en general existen unas *adecuadas* condiciones laborales (comparando en el marco de un contrato a través de una empresa y entre particulares)?

4.7.- ¿Cómo se podría mejorar el sistema de intermediación y contratación en el sector?

5. Administrativo

- 5.1.- Considera que en general existe una situación de “regularidad” en el sector; y esa “regularidad o irregularidad” es igual en el caso de las trabajadoras nacionales y extranjeras
- 5.2.- ¿Qué medidas se podrían diseñar e implementar para mejorar las condiciones de las empleadas de hogar?
- ¿Quiénes serían las entidades que deberían llevarlo a cabo?
- ¿Qué papel podrían tener las empresas de servicios?
- ¿Y las organizaciones sociales?)

6. Casuística de la crisis e impacto en el servicio doméstico

- 6.1.- En general, ¿cómo ha afectado la crisis a la contratación de servicio doméstico en el hogar?
- ¿Y en concreto a su empresa? (se ha visto más afectado que otros “subsistemas” como el acompañamiento de personas o limpieza en oficinas...).
- 6.2.- ¿Piensa que en caso de mejorar la situación económica la contratación del servicio doméstico en el hogar se podría “reanimar” en un futuro próximo?
- ¿Cree que es un sector muy “flexible” dependiendo de la coyuntura económica o por el contrario, es un sector “rígido”?
- 6.3.- En términos de niveles de satisfacción de las personas que solicitan sus servicios, ¿cree que hay diferencias según se trate de una trabajadora autóctona o inmigrante? (en caso afirmativo, preguntar la razón).
- 6.4.- ¿Cómo considera que podrían mejorar los niveles de satisfacción por parte de las personas solicitantes del servicio doméstico?
- 6.5.- ¿Ha influido la crisis en la contratación de personas extranjeras que la empresa dispone para prestar sus servicios a domicilios privados? Es decir, con la crisis si se ha prescindido de personal ¿se tiene en cuenta la nacionalidad o son otras variables las que se tienen en cuenta?

7. Recomendaciones

7.1.- Finalmente, ¿qué recomendaciones cree que se podrían dar a efectos de gestionar mejor como empresa el servicio doméstico en el hogar?

Imagine que constituye de nuevo la empresa, ¿qué aspectos tendría más en cuenta?

¿Qué hubiera cambiado o hecho de forma diferente?

[Nota: intentar que se pormenore y concrete lo más detallado posible en cuenta a estas recomendaciones....].

VII

TABLA SALARIAL DE EMPLEADAS DE HOGAR EXTERNAS 2019

Tabla salarial de empleadas de hogar, desglosada por horas, base de cotización y cuotas

| Horas Semana | Horas Mes | 12 pagas + 2 medias pagas | | 12 pagas | | Base de Cotización* | Cuota SS Empleador | Cuota SS Empleador con Bonificación 20% | Cuota SS Empleado |
|--------------|-----------|---------------------------|---------------|--------------|---------------|---------------------|--------------------|---|-------------------|
| | | Salario Neto | Salario Bruto | Salario Neto | Salario Bruto | | | | |
| 15 h | 60 h | 341,18 € | 363,46 € | 371,47 € | 393,75 € | 474,00 € | 118,97 € | 96,60 € | 22,28 € |
| 20 h | 80 h | 456,04 € | 484,62 € | 496,42 € | 525,00 € | 608,00 € | 152,61 € | 123,91 € | 28,58 € |
| 25 h | 100 h | 570,85 € | 605,77 € | 621,33 € | 656,25 € | 743,00 € | 186,49 € | 151,42 € | 34,92 € |
| 30 h | 120 h | 685,70 € | 726,92 € | 746,28 € | 787,50 € | 877,00 € | 220,13 € | 178,73 € | 41,22 € |
| 35 h | 140 h | 798,73 € | 848,08 € | 869,40 € | 918,75 € | 1.050,00 € | 263,55 € | 213,99 € | 49,35 € |
| 40 h | 160 h | 919,88 € | 969,23 € | 1.000,65 € | 1.050,00 € | 1.050,00 € | 263,55 € | 213,99 € | 49,35 € |
| Más de 40 h | | Consultar | | | | Retribución | | | |

Fuente: <https://houseandseniors.es>

Quando la persona empleada de hogar trabaja menos de 120 días al año en un mismo domicilio se considera trabajo por horas y el precio mínimo por hora de trabajo es de 7,43 euros/hora en 2020 y en esa cifra ya se incluye la parte proporcional de las pagas extraordinarias y las vacaciones.

VIII
ANEXO ESTADÍSTICO

Tabla 22. Situación de afiliados en alta por Regímenes. % REEF sobre el total. Ceuta 2011

| | Régimen General | Régimen Especial Trabajadores Autónomos | Régimen Especial Agrario | Régimen Especial del Mar | Régimen Especial Minería Carbón | Régimen Esp. Em-plead. Hogar | | TOTAL SISTEMA | % Régimen Especial Emplead. Hogar |
|------------|-----------------|---|--------------------------|--------------------------|---------------------------------|------------------------------|--------------|---------------|-----------------------------------|
| | | | | | | Continuos | Discontinuos | | |
| Enero | 16.962 | 2.920 | 11 | 207 | 0 | 673 | 8 | 20.781 | 3,28 |
| Febrero | 17.145 | 2.935 | 12 | 211 | 0 | 663 | 8 | 20.974 | 3,20 |
| Marzo | 17.050 | 2.955 | 12 | 192 | 0 | 662 | 6 | 20.877 | 3,20 |
| Abril | 16.914 | 2.954 | 12 | 198 | 0 | 622 | 7 | 20.747 | 3,22 |
| Mayo | 15.916 | 2.958 | 11 | 212 | 0 | 657 | 6 | 19.760 | 3,36 |
| Junio | 15.850 | 2.972 | 12 | 228 | 0 | 655 | 6 | 19.723 | 3,35 |
| Julio | 16.645 | 2.975 | 12 | 210 | 0 | 650 | 5 | 20.497 | 3,20 |
| Agosto | 16.337 | 2.982 | 9 | 208 | 0 | 640 | 6 | 20.182 | 3,20 |
| Septiembre | 16.187 | 3.008 | 12 | 203 | 0 | 636 | 7 | 20.053 | 3,21 |
| Octubre | 16.439 | 2.989 | 14 | 201 | 0 | 631 | 8 | 20.282 | 3,15 |
| Noviembre | 16.564 | 3.021 | 18 | 206 | 0 | 632 | 8 | 20.449 | 3,13 |
| Diciembre | 17.135 | 3.027 | 20 | 191 | 0 | 630 | 6 | 21.009 | 3,03 |

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Seguridad Social.

Tabla 23. Situación de afiliados en alta por Regímenes. % de Régimen de Hogar sobre el total. Ceuta 2012

| | Régimen General | | | Régimen Especial Trabajadores Autónomos | Régimen Especial del Mar | Régimen Esp. Minería Carbón | Régimen Esp. Emplead. Hogar (A extinguir) | | TOTAL SISTEMA | % Régimen Esp. Emplead. Hogar | % Régimen Esp. Emplead. Hogar (A extinguir) |
|------------|-----------------|-------------|-------------|---|--------------------------|-----------------------------|---|--------------|---------------|-------------------------------|---|
| | Régimen General | S.E Agrario | S.E.E Hogar | | | | Continuos | Discontinuos | | | |
| Enero | 16.382 | 12 | 4 | 3.027 | 235 | 0 | 563 | 4 | 20.227 | 0,02 | 2,80 |
| Febrero | 16.439 | 11 | 72 | 3.054 | 217 | 0 | 487 | 5 | 20.287 | 0,35 | 2,43 |
| Marzo | 16.537 | 11 | 137 | 3.066 | 238 | 0 | 483 | 4 | 20.476 | 0,67 | 2,38 |
| Abril | 16.240 | 9 | 167 | 3.078 | 252 | 0 | 428 | 4 | 20.174 | 0,83 | 2,14 |
| Mayo | 16.204 | 10 | 197 | 3.109 | 258 | 0 | 295 | 5 | 20.078 | 0,98 | 1,49 |
| Junio | 15.683 | 10 | 327 | 3.108 | 263 | 0 | 293 | 4 | 19.688 | 1,66 | 1,52 |
| Julio | 15.318 | 10 | 631 | 3.100 | 268 | 0 | 0 | 4 | 19.331 | 3,26 | 2,80 |
| Agosto | 15.321 | 11 | 677 | 3.102 | 271 | 0 | 0 | 4 | 19.386 | 3,49 | 0,02 |
| Septiembre | 15.398 | 9 | 758 | 3.108 | 268 | 0 | 0 | 1 | 19.542 | 3,88 | 0,005 |
| Octubre | 15.084 | 11 | 888 | 3.111 | 252 | 0 | 0 | 1 | 19.347 | 4,59 | 0,005 |
| Noviembre | 15.144 | 11 | 1.015 | 3.117 | 241 | 0 | 0 | 1 | 19.529 | 5,20 | 0,005 |
| Diciembre | 16.329 | 12 | 1.102 | 3.144 | 233 | 0 | 0 | 1 | 20.811 | 5,30 | 0,002 |

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Seguridad Social.

Tabla 24. Situación de afiliados en alta por Regímenes. % de Régimen de Hogar sobre el total. Ceuta 2013

| | Régimen General | | | Régimen Especial Trabajadores Autónomos | Régimen Especial del Mar | Régimen Esp. Minería Carbón | TOTAL SISTEMA | % R.G. S.E.E. sobre el R.G | % R.G. S.E.E. sobre el Total Sistema |
|------------|-----------------|-------------|-------------|---|--------------------------|-----------------------------|---------------|----------------------------|--------------------------------------|
| | Régimen General | S.E Agrario | S.E.E Hogar | | | | | | |
| Enero | 16.168 | 13 | 1.142 | 3.145 | 231 | 0 | 20.699 | 6,59% | 5,52% |
| Febrero | 16.152 | 11 | 1.192 | 3.162 | 225 | 0 | 20.742 | 6,87% | 5,75% |
| Marzo | 16.032 | 9 | 1.219 | 3.176 | 223 | 0 | 20.659 | 7,06% | 5,90% |
| Abril | 15.964 | 7 | 1.232 | 3.194 | 252 | 0 | 20.649 | 7,16% | 5,97% |
| Mayo | 15.964 | 7 | 1.240 | 3.200 | 267 | 0 | 20.677 | 7,20% | 6,00% |
| Junio | 15.891 | 5 | 1.246 | 3.209 | 268 | 0 | 20.618 | 7,27% | 6,04% |
| Julio | 14.913 | 5 | 1.249 | 3.208 | 270 | 0 | 19.646 | 7,73% | 6,36% |
| Agosto | 14.944 | 6 | 1.245 | 3.213 | 276 | 0 | 19.684 | 7,69% | 6,32% |
| Septiembre | 14.881 | 5 | 1.236 | 3.225 | 269 | 0 | 19.615 | 7,67% | 6,30% |
| Octubre | 14.923 | 5 | 1.228 | 3.245 | 254 | 0 | 19.656 | 7,60% | 6,25% |
| Noviembre | 15.598 | 4 | 1.219 | 3.251 | 251 | 0 | 20.322 | 7,25% | 6,00% |
| Diciembre | 15.631 | 3 | 1.213 | 3.260 | 240 | 0 | 20.347 | 7,20% | 5,96% |

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Seguridad Social

Tabla 25. Situación de afiliados en alta por Regímenes. % de Régimen de Hogar sobre el total. Ceuta 2014

| | Régimen General | | | Régimen Especial Trabajadores Autónomos | Régimen Especial del Mar | Régimen Esp. Minería Carbón | TOTAL SISTEMA | % R.G. S.E.E. sobre el R.G | % R.G. S.E.E. sobre el Total Sistema |
|------------|-----------------|--------------|--------------|---|--------------------------|-----------------------------|---------------|----------------------------|--------------------------------------|
| | Régimen General | S.E. Agrario | S.E.E. Hogar | | | | | | |
| Enero | 15.526 | 3 | 1.212 | 3.264 | 236 | 0 | 20.241 | 7,24% | 5,99% |
| Febrero | 15.519 | 3 | 1.218 | 3.280 | 235 | 0 | 20.254 | 7,28% | 6,01% |
| Marzo | 15.606 | 3 | 1.224 | 3.304 | 229 | 0 | 20.366 | 7,27% | 6,01% |
| Abril | 15.333 | 3 | 1.221 | 3.341 | 235 | 0 | 20.134 | 7,37% | 6,06% |
| Mayo | 15.564 | 3 | 1.215 | 3.362 | 247 | 0 | 20.391 | 7,24% | 5,96% |
| Junio | 15.752 | 3 | 1.217 | 3.378 | 262 | 0 | 20.611 | 7,17% | 5,90% |
| Julio | 15.151 | 3 | 1.223 | 3.367 | 266 | 0 | 20.009 | 7,47% | 6,11% |
| Agosto | 15.115 | 3 | 1.220 | 3.360 | 271 | 0 | 19.968 | 7,47% | 6,11% |
| Septiembre | 15.330 | 3 | 1.218 | 3.363 | 267 | 0 | 20.200 | 7,36% | 6,03% |
| Octubre | 15.713 | 3 | 1.207 | 3.405 | 261 | 0 | 20.589 | 7,13% | 5,86% |
| Noviembre | 15.836 | 3 | 1.202 | 3.419 | 257 | 0 | 20.715 | 7,05% | 5,80% |
| Diciembre | 15.982 | 3 | 1.200 | 3.420 | 239 | 0 | 20.844 | 6,98% | 5,75% |

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Seguridad Social.

Tabla 26. Situación de afiliados en alta por Regímenes. % de Régimen de Hogar sobre el total. Ceuta 2015

| | Régimen General | | | Régimen Especial Trabajadores Autónomos | Régimen Especial del Mar | Régimen Esp. Minería Carbón | TOTAL SISTEMA | % R.G. S.E.E. sobre el R.G | % R.G. S.E.E. sobre el Total Sistema |
|------------|--------------------|----------------|----------------|---|--------------------------------|-----------------------------------|------------------|-------------------------------------|--|
| | Régimen General | S.E Agrario | S.E.E Hogar | | | | | | |
| Enero | 15.824 | 3 | 1.196 | 3.400 | 235 | 0 | 20.658 | 7,03% | 5,79% |
| Febrero | 15.701 | 3 | 1.195 | 3.393 | 231 | 0 | 20.523 | 7,07% | 5,82% |
| Marzo | 15.613 | 3 | 1.195 | 3.409 | 231 | 0 | 20.451 | 7,11% | 5,84% |
| Abril | 15.682 | 3 | 1.196 | 3.408 | 233 | 0 | 20.522 | 7,08% | 5,83% |
| Mayo | 15.826 | 3 | 1.194 | 3.404 | 251 | 0 | 20.678 | 7,01% | 5,77% |
| Junio | 15.432 | 3 | 1.196 | 3.408 | 260 | 0 | 20.299 | 7,19% | 5,89% |
| Julio | 15.371 | 3 | 1.196 | 3.401 | 256 | 0 | 20.228 | 7,22% | 5,91% |
| Agosto | 15.611 | 3 | 1.193 | 3.393 | 260 | 0 | 20.460 | 7,10% | 5,83% |
| Septiembre | 15.662 | 3 | 1.188 | 3.392 | 241 | 0 | 20.485 | 7,05% | 5,80% |
| Octubre | 16.322 | 3 | 1.192 | 3.406 | 240 | 0 | 21.163 | 6,80% | 5,63% |
| Noviembre | 16.432 | 3 | 1.195 | 3.425 | 232 | 0 | 21.286 | 6,78% | 5,61% |
| Diciembre | 16.447 | 3 | 1.198 | 3.443 | 202 | 0 | 21.293 | 6,79% | 5,63% |

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Seguridad Social.

Tabla 27. Situación comparativa entre el total de afiliados en alta y extranjeros por Regímenes. Enero 2013. Ceuta

| | Régimen General | | | Régimen Especial Trabajadores Autónomos | Otros Regímenes | TOTAL SISTEMA | % S.E.E Hogar sobre total afiliados |
|-------------|--------------------|----------------|----------------|---|--------------------|------------------|--|
| | Régimen General | S.E Agrario | S.E.E Hogar | | | | |
| Total | 16.168 | 13 | 1.142 | 3.141 | 225 | 20.699 | 5,5 |
| Extranjeros | 1.439 | 6 | 1.105 | 237 | 28 | 2.815 | 39,3 |
| % | 8,9 | 46,2 | 96,8 | 7,5 | 3,6 | 13,6 | |

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Seguridad Social

Tabla 28. Situación comparativa entre el total de afiliados en alta y extranjeros por Regímenes. Enero 2014. Ceuta

| | Régimen General | | | Régimen Especial Trabajadores Autónomos | Otros Regímenes | TOTAL SISTEMA | % S.E.E Hogar sobre total afiliados |
|-------------|--------------------|----------------|----------------|---|--------------------|------------------|--|
| | Régimen General | S.E Agrario | S.E.E Hogar | | | | |
| Total | 15.526 | 3 | 1.212 | 3.264 | 236 | 20.241 | 6,0 |
| Extranjeros | 1.155 | 1 | 1.173 | 248 | 27 | 2.605 | 45,0 |
| % | 7,4 | 33,3 | 96,8 | 7,6 | 11,4 | 12,9 | |

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Seguridad Social

Tabla 29. Situación comparativa entre total de afiliados en alta con respecto a extranjeros por Regímenes. Enero 2015. Ceuta

| | Régimen General | | | Régimen Especial Trabajadores Autónomos | Otros Regímenes | TOTAL SISTEMA | % S.E.E Hogar sobre total afiliados |
|-------------|--------------------|----------------|----------------|---|--------------------|------------------|--|
| | Régimen General | S.E Agrario | S.E.E Hogar | | | | |
| Total | 15.824 | 3 | 1.196 | 3.400 | 235 | 20.658 | 5,8 |
| Extranjeros | 1.097 | 0 | 1.152 | 280 | 22 | 2.551 | 45,2 |
| % | 6,9 | 0 | 96,3 | 8,2 | 9,4 | 12,3 | |

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Seguridad Social

