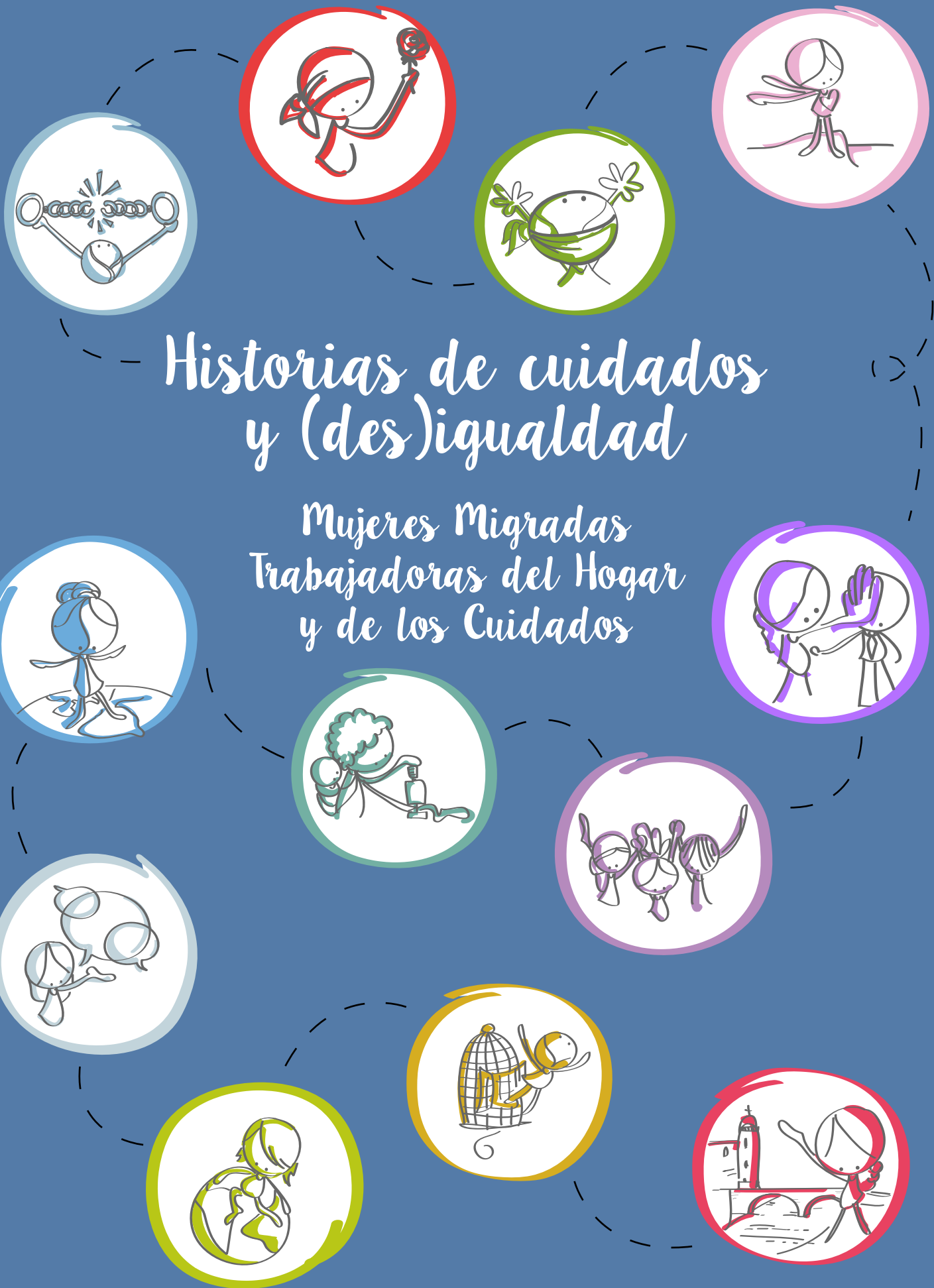


Historias de cuidados y (des)igualdad

Mujeres Migradas Trabajadoras del Hogar y de los Cuidados

ELLACURIA FUNDAZIOA
GIZARTE GUNEA
CENTRO SOCIAL

bbk

EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO
ENPLEGU ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA
DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLITICAS SOCIALES

Bilbao
UDALA
AYUNTAMIENTO

Índice

Agradecimientos 3

Prólogo 4

Introducción 6

1 Experiencias laborales de las mujeres migrantes en el empleo doméstico y en los cuidados a domicilio de personas dependientes 10

1.1. Historias de vulneración de derechos

1 Andy: No somos esclavas 11

2 Resurrección: Defender el trabajo que hacemos 13

3 Esperanza: Acabar con la explotación laboral 15

4 Victoria: Sobrevivir al acoso laboral 17

5 Digna: Ni agresión sexual, ni maltrato 19

6 Hurria: Ni agredidas, ni explotadas, ni discriminadas 21

7 Fátima: Sin derecho a baja por maternidad 23

8 Dunia: Azul y Negra 25

9 Estrella: Aprender a decir las cosas 27

10 Valienta: Vencer el miedo y defender mis derechos 29

1.2. Historias de buenas prácticas 31

1 Felicidad: Mi segunda Tierra 32

2 Yanapai: Niñera desde niña 34

3 Corazón: Contenta de estar aquí 36

2 Diálogos sobre historias de cuidados y (des)igualdad. 39

2.1 Retos y propuestas 40

2.2 Derechos de las Trabajadoras del Hogar y de los Cuidados 46

2.3 Algunos links de interés 48

AGRADECIMIENTOS

Nuestro especial agradecimiento a cada una de las compañeras del grupo Torre de Babel, de la Fundación Ellacuria, por la confianza que nos han brindado al compartir parte de sus experiencias vitales como trabajadoras del hogar y de los cuidados en la sociedad vasca. Gracias a Andy, Resurrección, Esperanza, Victoria, Digna, Hurria, Fátima, Dunia, Estrella, Valienta, Yanapai, Felicida y a Corazón; por querer ser cómplices y protagonistas. Por ser un espejo que nos interpela como sociedad para visibilizar y transformar las situaciones de injusticia, desigualdad, discriminación, maltrato, acoso y otras formas de violencia que afectan a sus vidas y a sus cuerpos como mujeres, como migradas y como trabajadoras del hogar y de los cuidados; así como a sus seres queridos.

Estas Historias de cuidados y (des)igualdad son un reflejo de una parte de la sociedad que somos y nos animan a la reflexión-acción para transformar la realidad. Para seguir dando pasos en la construcción de una sociedad que ponga la vida de las personas en el centro, que valore y dignifique los trabajos de cuidados que son necesarios para la sostener la vida.

Agradecemos también a las personas voluntarias, quienes han dedicado parte de su tiempo, interés y empatía para conversar con cada una de las compañeras y escucharlas atentamente, desde una actitud de respeto, de escucha y de admiración auténtica.

Gracias de nuevo a las compañeras de Torre de Babel, a las personas y entidades que se han dejado enredar y nos han apoyado en la organización, dinamización y difusión del Taller - Presentación pública del material de sensibilización Historias de cuidados y (des)igualdad realizado en mayo de 2017 por la Fundación Ignacio Ellacuria en colaboración con el Grupo de Servicios Sociales Integrados, S. Coop. Centro Social Religiosas de Mª. Inmaculada, el Centro Asesor de la Mujer "Argitan", el Colectivo "Brujas y Diversas", Mujeres del Mundo Babel y la Facultad de Psicología y Educación de la Universidad de Deusto. A Josefina Roco Sanfilippo por buen hacer en la recogida y sistematización de los retos y propuestas surgidas en este taller. Gracias también a las cerca de cien personas que participaron y dieron sus aportaciones.

Gracias al Departamento de Empleo y Políticas Sociales de Gobierno Vasco y al Área de Igualdad, Cooperación, Convivencia y Fiestas del Ayuntamiento de Bilbao y a la Fundación bbk por financiar parte de las actividades que llevamos a cabo en el espacio de Torre de Babel y que nos permiten generar diálogos y tejer alianzas entre mujeres diversas.

Por ultimo, agradecemos especialmente la colaboración de Liz Quintana por su compromiso, cercanía y saber hacer en la defensa de los derechos de las mujeres, y en especial de las mujeres trabajadoras del hogar y de los cuidados.

PRÓLOGO

Mientras los cuidados se realicen en el terreno de lo privado estarán instalados en el género y en la clase. Por ello es fundamental llevar la lucha de los cuidados fuera de la cocina y el dormitorio, trasladarla a las calles.[1]

Con estas palabras de Silvia Federicci tengo el gusto de presentar este cuaderno. Porque las trece *Historias de Cuidados y (des)igualdad* en él narradas hacen precisamente esto: sacar a la plaza pública la cuestión de los cuidados y el empleo doméstico, politizarlos, en el mejor sentido de la palabra.

Los cuidados son la base invisible de nuestro sistema de vida, sin embargo la responsabilidad de cuidar se sigue entendiendo como una mandato de género y por eso se feminizan, se precarizan, se ignoran a la hora de diseñar políticas económicas, y se convierten en elemento último de reajuste del sistema económico a costa de la autonomía, la salud, la felicidad y la justicia con las mujeres.

Sin cuidados no hay vida pero en el sistema patriarcal lo político sigue *la lógica de la aparición* y la materialidad de la vida y a quienes se les asigna su cuidado, son reducidas a la invisibilización a la precariedad en nichos laborales en condiciones de explotación y semiesclavitud. Así sucede con el trabajo doméstico, aunque paradójicamente como afirman las compañeras del colectivo *Territorio Doméstico* "*Sin nostras no se mueve el mundo*" [2]

Actualmente el número de empleadas de hogar afiliadas a la seguridad social en todo el estado es de 429.663 personas, de las cuales el 95 % son mujeres. Por otra parte, las cifras que se manejan sobre el trabajo sumergido en el sector es de 700.000 personas, casi un 40 %, la mayoría son trabajadoras *sin papeles*". En este cuaderno estas mujeres toman la palabra para DENUNCIAR Y RECLAMAR

-Reclaman la visibilidad, la dignidad de su trabajo y el reconocimiento de sus derechos. Sus historias desenmascaran la *deuda de cuidados* que el capitalismo patriarcal tiene pendiente con las mujeres y que mientras no se resuelva tendrá como consecuencia la perpetuación de *las cadenas globales de cuidados*. Es decir, la transferencia internacional de los cuidados de unos hogares a otros en base a ejes de poder: género, etnia, clase, lugar de procedencia.

-Reclaman ser miradas, reconocidas y tratadas más allá del estereotipo dominante que falsea la realidad de las mujeres migradas como víctimas o "sin recursos". Las autoras de estos relatos son mujeres cuya identidad e historia va mucho más allá del trabajo doméstico que actualmente desempeñan. La mayoría de ellas han tenido experiencias laborales muy diversas en sus países de origen y en muchos casos formación cualificada. Son mujeres con *palabra y discurso propio*, que no necesitan que nadie hable por ellas sino más bien micrófonos y medios de comunicación al servicio de su causa. Mujeres con proyectos, con sueños, con saberes que desean

1. Silvia Federici, Revolución en punto cero Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas, Traficantes de sueños, Madrid , 2012

2. http://territoriodomestico.net/

ser compartidos, con propuestas y reivindicaciones que no pueden ser aplazadas: Ratificación del Convenio 189 de la OIT, Derecho al seguro de desempleo como cualquier otra trabajadora, fin del desistimiento, modificación de la ley de extranjería, de modo que no tengan que esperar tres años para poder ser contratadas, condiciones más flexibles para la reagrupación familiar y para poder conciliar, poner fin a las violencias machistas y el acoso laboral, etc .

Pero las autoras de estos relatos son también MUJERES QUE ANUNCIAN:

Mujeres que desde sus vidas anuncian el poder de lo colectivo en los procesos de conciencia y empoderamiento y que abren camino a otras *en el acá y en el allá* desde sus propias luchas y sueños. Mujeres *"Valientas"* como una de las protagonistas se nombra a si misma

Las trece *Historias de cuidados y (des)igualdad* narradas en este cuaderno tienen capacidad de interpelarnos como sociedad civil y de obligarnos a repensar la economía desde la base del iceberg donde se ubican los trabajos de cuidados y sin los cuales sería imposible la vida. Sus autoras nos retan a *subvertir la economía* para que todas las personas podamos tener *vidas que merezcan la pena ser vividas.* Constituyen a la vez una herramienta pedagógica muy valiosa para iniciar procesos de organización de las propias trabajadoras a partir de las cuestiones y las claves socio-jurídicas que se aportan.

En definitiva un cuaderno imprescindible para reflexionar en grupo y para seguir recreando con nuevas historias de dignidad y de empoderamiento desde el lugar de la las mujeres migradas que nos ayuden a no olvidar que aunque el sistema *quería brazos llegaron personas y juntas podemos cambiar la vida.*

Pepa Torres Pérez
Territorio Doméstico



INTRODUCCIÓN

La Fundación Social Ignacio Ellacuria trabaja por una sociedad inclusiva, en la que todas las personas disfruten de todos sus derechos en igualdad y de la posibilidad de participar en la construcción del bien común.

Partiendo de la realidad de las personas migradas, la Fundación Ellacuria:

- Acompaña procesos colectivos de participación social, de organización y empoderamiento.
- Posibilita espacios de relación y encuentro intercultural e interreligioso, donde se fortalecen los vínculos entre personas y grupos, y se fragua una conciencia cívica común.
- Sensibiliza y forma sobre los retos de una sociedad intercultural e inclusiva.
- Investiga y sistematiza su experiencia de trabajo para mejorar su intervención y ofrecer propuestas en la esfera pública.
- Defiende políticas públicas inclusivas, universales y de gestión positiva de la diversidad cultural y religiosa

La Fundación Ellacuria está impulsada por la Compañía de Jesús, KBE Arrupe Elkartea y la Compañía de María. Es miembro del Servicio Jesuita a Migrantes en España.

Desde nuestros comienzos en el 2006 nació también un espacio de encuentro llamado "Torre de Babel" en el que cada tarde de sábado un grupo de personas migradas y autóctonas sensibles a la diversidad cultural y a la equidad de género comenzaron a compartir vida y a generar lazos de solidaridad y amistad. A lo largo de la historia del grupo se han ido dando pasos y surgido nuevos retos que buscan dar respuesta a las necesidades de las personas que dan vida a este espacio.

Por qué mujeres migradas trabajadoras de hogar

> *El trabajo que la mayoría de mujeres hacen en el mundo, que es el trabajo reproductivo y doméstico, es ignorado… y es un tema central. Si no hay reproducción, no hay producción… si las mujeres paran, todo para; si el trabajo doméstico para, todo lo demás para. (Silvia Federici)*

Una característica fundamental del grupo de Torre de Babel es la fuerte presencia de mujeres migradas. Mujeres que van tejiendo cadenas globales de cuidados. La mayoría ha migrado para poder seguir sosteniendo la vida cotidiana de sus familiares en origen. Para ello están dispuestas a trabajar como empleadas del hogar y de los cuidados, un nicho laboral que a menudo no responde a su experiencia profesional, pero que se convierte en una de las *de por si* limitadas oportunidades de inserción laboral que como sociedad les ofrecemos. Así es como además de migrar para sostener la vida en origen, se vuelven sostenedoras y cuidadoras de la vida también de la sociedad de destino. La mayoría de ellas trabajan en la modalidad de internas y muchas otras se encuentran en situación de irregularidad administrativa.

El grupo Torre de Babel es un espacio de encuentro y relación en el que poder sentirse

como en casa. Al mismo tiempo se dan pasos de forma continua sobre el conocimiento y la reivindicación de los derechos de las personas migradas y en especial de las mujeres migradas trabajadoras de hogar. Lo hacemos a través de dinámicas que posibilitan el diálogo entre iguales. Desde la experiencia vital vamos dialogando y reflexionando sobre las desigualdades Norte-Sur, las desigualdades de género y su cruce con el origen-etnia-raza y clase.

A lo largo de estos años de compartir vida, sueños y esperanzas, nos hemos dejado afectar por la realidad y tratamos de generar conocimiento desde la razón que pasa por el corazón. Ha sido a través de ellas y de conocer las situaciones de injusticia y desigualdad que como Mujeres-Migradas-Trabajadoras de Hogar y Cuidados viven, que hemos ido tomando conciencia sobre la importancia de analizar la realidad migratoria también desde una perspectiva feminista.

En estos años nos hemos ido enredando con otras entidades y personas con las que compartimos objetivos y luchas y con las que nos hemos enriquecido y fortalecido mutuamente con la Asociación de Trabajadoras de Hogar de Bizkaia, Centro Asesor de la Mujer de Barakaldo "Argitan", CEAR-Euskadi, Círculo Solidario, Cruz Roja, Centro Social María Inmaculada, Asociación de Mujeres de Basauri y Asociación Zubietxe como parte de la Red de entidades de intermediación laboral-tabla salaria; con Work-Lan: Asociación para el fomento de Empresas de Economía Social, Grupo SSI: Cooperativa Servicios Sociales Integrados, Comisión de género de Alboan, Fundación Ayudamás, Sala de Exposiciones Rekalde, Educación Social de la Universidad de Deusto, Biltzen, red Emakumeok bidean, Red Kafeminista, Colegio Jesuitas de Indautxu, Médicos del Mundo, Centro de Humanizacion de la Salud de los Religiosos Camilos. Entre otras.

De interdependencias y asimetrías.

Uno de los aportes desde la economía feminista es que nos ayuda a mirarnos y entendernos como seres interdependientes (entre si y con relación a la naturaleza) que necesitamos cuidados -de una forma más o menos intensa- a lo largo de nuestra vida. Ante las dificultades de responder a las necesidades de cuidados que como género humano tenemos, proponen un cambio radical de modelo de producción y reproducción social en el que comencemos poniendo la vida en el centro. Donde las personas y la naturaleza recuperemos el valor central que tenemos y que ha sido desplazado por la lógica de la acumulación de riquezas a costa del sufrimiento y de la vida de las personas, así como del expolio de la naturaleza.

Esta perspectiva global tiene su impacto a nivel local en la forma en que las sociedades estamos resolviendo nuestras necesidades de cuidados. El vínculo entre feminización de las migraciones en el Sur, y envejecimiento poblacional en el Norte, es un ejemplo de la interdependencia y asimetrías que a nivel mundial se mantienen por motivos de género, origen y clase social; entre otras formas de discriminación.

Las necesidades de cuidados de la sociedad vasca se han ido solventando en buena medida a través de la externalización de los servicios de atención a personas en el domicilio. Esta tendencia va a ir en aumento si se considera que el envejecimiento poblacional para el 2050 representará más del 39% del total de la población en la CAPV*, y que el 83,4% de las personas mayores preferirían residir en su domicilio frente otras alternativas**..

Ver INE. Principales series desde 1971. Proyecciones de población 2014-2029. Proyecciones de población 2014-2064. Padrón

Según datos de altas en la Seguridad Social en el Régimen Especial de Trabajadoras de Hogar en diciembre de 2015, el 41,13% (12,151) de las altas en este régimen corresponden a personas de origen extranjero, mayoritariamente originarias de América Latina. Ante la falta de desagregación de datos en las altas en la Seguridad Social en la modalidad de trabajadoras internas, se puede afirmar que esta demanda está siendo cubierta mayoritariamente por mujeres inmigrantes. Muchas de ellas no están en las estadísticas al verse abocadas a la economía sumergida, ya sea porque aún no están en condiciones de regularizar su situación administrativa y solicitar el arraigo social, ya sea porque la familia para la que trabajan no está dispuesta a hacerles contrato.

La economía sumergida y la falta de datos desagregados de trabajadoras de hogar internas o externas en las altas a la seguridad social, contribuyen a invisibilizar la forma en que esta necesidad se está resolviendo. No obstante, la contribución de las trabajadoras del hogar y de los cuidados en la modalidad de internas es y será muy importante, pero lo están haciendo en una situación de desigualdad y de mayor vulnerabilidad en un ámbito de trabajo -ya de por si- poco reconocido y regulado a la baja en materia de derechos laborales respecto al resto de trabajadores y trabajadoras.

Visibilizar para transformar

Contar historias lleva una finalidad. Desde la **Fundación Social Ignacio Ellacuria** tenemos interés en detectar y recoger **casos de vulneraciones derechos de mujeres migradas trabajadoras de hogar y de cuidados** vinculadas a nuestra entidad, en concreto al espacio de encuentro Torre de Babel. Con ello queremos dar a conocer esas realidades, -de las que se sabe muy poco- para elaborar este material que sirva como una herramienta para:

- Difundir las voces de las propias mujeres, quienes nos hablan de sus experiencias laborales y vitales, así como de sus derechos.
- Animar a otras a contar mujeres migradas a contar sus experiencias laborales. A que estén informadas sobre sus derechos y deberes, y sepan a donde pedir orientación.
- Sensibilizar a la sociedad en general sobre el valor social de los cuidados, así como sobre las vulneraciones de derechos de las trabajadoras del hogar y de los cuidados en general y en particular de las trabajadoras inmigrantes que se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad.
- Generar un diálogo entre agentes clave sobre estas situaciones, generar-fortalecer alianzas y plantear algunas propuestas movilizadoras para la transformación de esta realidad.

Historias que nos interpelan

Desde el título de cada historia, cada compañera se presenta a si mismas a través de un seudónimo con el que se identifica. A partir de sus relatos en primera persona nos ayudan a ponernos en su lugar. Nos recuerdan que vienen desde sus lugares de origen con una mochila cargada de sueños, recuerdos y querencias. Que con esperanza y valentía ellas emprendieron procesos migratorios como una forma de dar respuesta a las desigualdades norte-sur y su intersección con el género, origen y clase. Ellas son

GOBIERNO VASCO. Estudio sobre las condiciones de vida de las personas de 55 y más años en Euskadi". ECVPM-EUSKADI 2014continuo 2015 y EUSTAT. Escenario uno demográfico 2050.

** GOBIERNO VASCO. Estudio sobre las condiciones de vida de las personas de 55 y más años en Euskadi". ECVPM-EUSKADI 2014. Documentos de Bienestar Social.2014

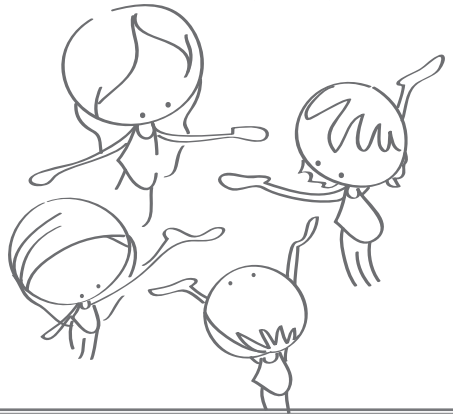
motor de desarrollo personal, familiar, regional y trasnacional, pero ¿cuál es el coste de esos sueños y estrategias migratorias para lograr sus objetivos? ¿qué tenemos que decir como sociedad sobre esto? Sus proyectos vitales nos permiten identificarnos en aspiraciones comunes para vivir en condiciones dignas.

El primer apartado recoge diez experiencias que nos recuerdan que todas las personas necesitamos cuidados y que la forma en que estamos resolviendo esta necesidad como sociedades "modernas" dista mucho de ser justa. Existe un trasvase de las desigualdades de género entre mujeres de aquí y de allá, toda vez que la cuestión de los cuidados no está siendo revisada y tenida en cuenta desde las políticas públicas de forma suficiente. A lo anterior se suma un imaginario colectivo que mantiene la idea de que los cuidados son un asunto privado-familiar, el cual recae principalmente en las mujeres; y en el que persiste la imagen de "la chica para todo" en los casos en lo que las familias contratan por lo general a una mujer para dar respuesta a sus necesidades de cuidados: tareas de cuidado físico, limpieza personal, suministro y seguimiento de medicación, nutrición, acompañamiento humano, espiritual, psicológico, cocina, limpieza del hogar, entre otras.

Cabe mencionar que las trabajadoras de hogar migradas también afrontan una serie de prejuicios no sólo vinculados al género sino también a su origen, etnia, raza o diversidad de convicciones. A ello se suma una mayor vulnerabilidad en cuanto a su situación administrativa, en especial para las mujeres que están en situación de irregularidad administrativa, ya que su capacidad de negociación se ve aún más limitada por las exigencias en materia de extranjería para conseguir o renovar sus papeles. Esta mirada desde la desigualdad se traduce en situaciones de malos tratos, abusos, discriminaciones y otras formas de violencia.

En el siguiente apartado las historias que las mujeres nos ofrecen otro reflejo de nuestra sociedad más positivo. Se trata de experiencias laborales y humanas que identificamos como buenas prácticas y que resultan de especial relevancia porque creemos que presentan un horizonte de respeto a los derechos de las trabajadoras de hogar. Aunque sabemos que el trasvase de desigualdades de género-origen-clase y que el debate sobre los cuidados es mucho más amplio.

Para terminar, compartimos una serie de reflexiones surgidas del diálogo entre trabajadoras del hogar y de los cuidados migradas y autóctonas, familias empleadoras, tecnicas-os de intermediación laboral, de inmigración y de igualdad. Estas reflexiones giran en torno a: 1) la necesidad de cuidados de la sociedad vasca, 2) la necesidad de generar alianzas y propuestas para mejorar las condiciones laborales de las empleadas del hogar y de los cuidados, 3) la especial situación de vulnerabilidad de las trabajadoras migradas y 4) la necesidad de tener una mirada amplia sobre los afectos, afecciones y proyecciones de futuro de estas mujeres.









Historias de Vulneración de Derechos

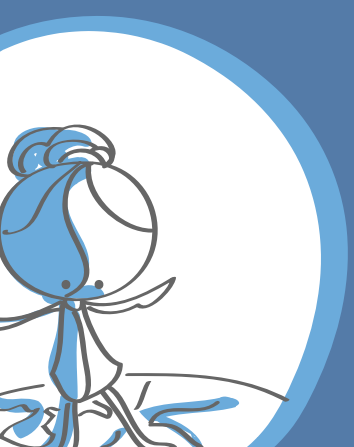


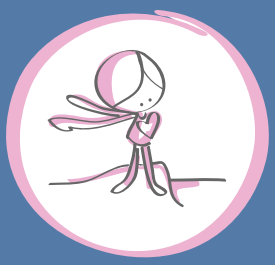




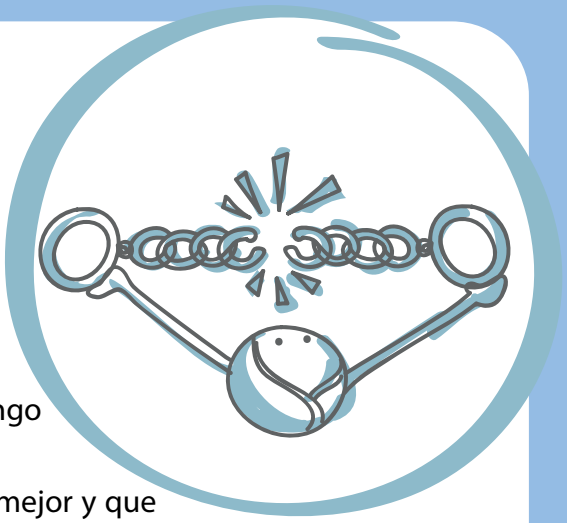








ANDY
No somos esclavas



Soy "Andy" *, de Nicaragua. Estoy separada y tengo cuatro hijos, el menor de 18 años. Soy profesora de Educación Primaria y tengo formación en Psicología.

Llegué al País Vasco en 2011 para asegurar a mis hijos una vida mejor y que puedan terminar la universidad. Tuve apoyos para realizar el viaje y pude conseguir la tarjeta de residencia. Para el perfil de mi trabajo aquí hice un curso de Geriatría.

Mi primer trabajo fue una sustitución por 1 mes. La persona mayor que cuidaba ¡me pegaba! pero aguanté hasta que llegó la chica de sus vacaciones. Después cuidé cuatro años a un anciano. Me hablaban con educación y no escatimaban en comida. Sin embargo, me pagaban poco y necesité cambiar de familia.

En el siguiente trabajo, los ancianos eran cariñosos conmigo, pero el hijo era machista, prepotente y despótico. Me repetía una y otra vez: "Limpiar culos es trabajo de esclavos". Me he sentido humillada en más de una ocasión. Un día le pedí permiso para arreglar unos papeles y me lo denegó. Yo estaba muy mal de la cabeza por esos maltratos. Como la situación era insostenible Decidí marcharme. Me pagó lo que me correspondía porque le amenacé ya que él decía que no me correspondía nada. No sabía a quién dirigirme para que me orientaran sobre mis derechos.

En mi trabajo actual no me permiten tener todas mis pertenecías conmigo y he tenido que alquilar una habitación. Estoy empadronada con ellos. Descanso del sábado a las 09:30h al domingo a las 18:30 h. Me tratan bien, ven que conmigo su madre está bien cuidada, pero la salud de la señora está empeorando y me cuesta mucho moverla.

Mi sueño es poder trabajar como externa en el mismo tipo de trabajo de cuidados y poder tener los mismos derechos que otros trabajadores: derecho a la prestación por desempleo, mejorar mis condiciones de jubilación etc. Por eso me animé a formar parte de un proyecto de constitución de una cooperativa de ayuda a domicilio.

Quiero continuar aquí, en el País Vasco. Lo ideal sería trabajar de profesora, pero si no sabes euskera, es muy difícil.

Me gustaría añadir que, aunque yo no he sufrido abusos sexuales, conozco compañeras que sí los están sufriendo y temen contarlo por miedo a quedarse sin trabajo. Algunas no tienen papeles y no les queda más remedio que callar.

* Así me llama la gente que me tiene cariño y me respeta. Así es como quiero que me traten.

Reflexionando...

¿Qué derechos crees que se están vulnerando y por qué?

Claves socio-jurídicas sobre la vulneración de derechos*:

Es muy importante conocer nuestros derechos, pues es el primer paso para poder reclamarlos. Como siempre se dice, la información es poder.

Saber además dónde podemos dirigirnos para informarnos y denunciar, en su caso. No sentirnos solas en todos estos procesos que, de por sí, son muy duros.

En muchos empleos se humilla o maltrata a la trabajadora por motivos de raza, clase, color de piel, religión, prejuicios.....Estos malos tratos pueden ser verbales, físicos, psicológicos....No debemos tolerarlos, hay que hablar sobre ello, compartirlo con otras compañeras y buscar ayuda.

El buen trato, la educación y el respeto se presuponen en cualquier relación entre personas, también en el ámbito laboral, y no debemos consentir que se vulneren nuestros derechos a cambio de que nos "traten bien".

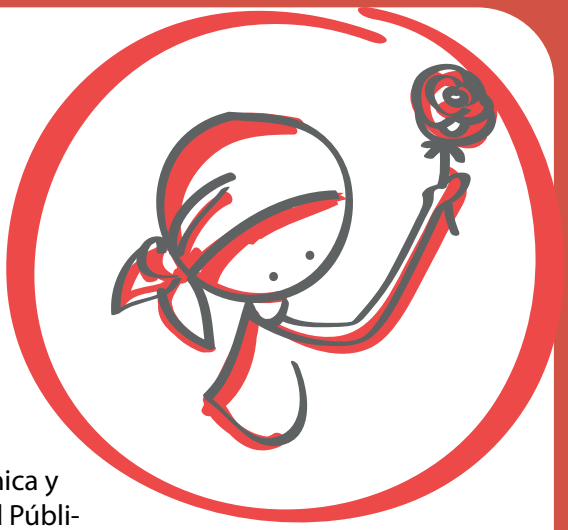
* Las referencias normativas sobre las que se basan estas claves son las siguientes:

- Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

- 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 (BOE de 31 de diciembre de 2012)

- Ley 27/2011, de 1 de agosto, por la que el Régimen Especial de la Seguridad Social de las Empleadas de Hogar queda integrado en el Régimen General de la Seguridad Social, mediante el establecimiento de un Sistema Especial para Empleados de Hogar.

RESURRECCIÓN
Defender el trabajo que hacemos



Soy "Resurrección"* originaria de Estelí, Nicaragua. Tengo dos hijos (chica y chico) y estoy soltera. Soy Ingeniera forestal y Técnica en Contabilidad Pública. En Nicaragua trabajé en una ONG de desarrollo comunitario con niños de la calle como agente de barrio. Me sostenía con eso hasta que mi hija entró a la Universidad y decidí venirme para España para afrontar los gastos de sus estudios profesionales.

En el 2010 mi hermana que está en EEUU, me apoyó para el viaje, pero me retuvieron en París 8 días y me devolvieron a Nicaragua. La Segunda vez en el 2011 ya pasé. Tenía primas en Donosti y me ayudaron para la habitación, Cáritas me ayudó con la comida. El párroco me recomendó para un trabajo, pero la señora no me cogió porque le parecía "muy negra", me sentí muy mal. Me recomendó con otra señora que me recibió muy bien y la que cuidé hasta que murió. Tenía mi habitación y tarjeta de salud.

Vine a Bilbao y conseguí un trabajo de interna a través de una amiga. No tenía papeles, pagaban 800€ al mes sin contrato ni pagas extra, solo me pagaba las vacaciones y tenía dos horas libres todos los días. El fin de semana libraba desde el sábado a las 11 a.m. hasta el domingo a las 09 p.m. Era un trabajo explotador y de una exigencia fuertísima. Tenía que estar a las 7:30 a.m. ya trabajando hasta las 5 p.m. y luego de las 7 p.m hasta las 10 pm, ¡12 horas y media cada día! Cuidaba a cinco personas, tres mayores y dos niños. Hacía toda la casa. Era un chalet grandísimo de 4 plantas. Tenía que hacer la plancha todos los días, lavaba los zapatos cuando iban al campo, cocinaba, cuidaba de los dos niños y de la au-pair que vivía allí para que los niños aprendieran alemán.

Mis jefes trabajaban en la industria del metal, tenían una casa en Marbella, otra en pirineos y otra en Bilbao. Se me aproximaba el tiempo para poder hacer mis papeles y le dije a la señora que necesitaba el contrato para presentar los papeles. Ella me dijo que la seguridad social la tenía que pagar yo. Acepté porque no tenía más opción. En septiembre del 2015 ya logré tener el NIE. Me fui de ese trabajo porque me explotaban y no respetaron el acuerdo de pagarme la paga extra de navidad. Me pidieron esperar 15 días y firmar la baja voluntaria. Me presionaron diciendo que me quedaría sin papeles.

De ahí he conseguido otro trabajo. Tengo contrato, alta en la SS, las dos pagas, sueldo moderado, empadronamiento. Todos los días descanso dos horas y el fin de semana desde las 3 p.m del sábado hasta el domingo que entro a las 9 pm. La señora que cuido tienen Alzheimer y un carácter difícil, pero su hija que es mi jefa me trata como persona y me apoya cuando su madre se enfada. Trabajo en otra casa los fines de semana, porque quiero ir a ver a mis hijos después de 5 años de no verles y necesito dinero para el viaje.

Tengo un sueño de futuro: Mi hija está en el último año de farmacéutica, quiero terminar la construcción de la casa en Nicaragua y poner allí una farmacia y así nos ayudamos las dos. Me gustaría añadir que en Ellacuría he sentido el apoyo familiar que no tengo aquí. Si tuviera oportunidad estudiaría Derecho para defender a las empleadas de hogar y que no sean maltratadas como lo he sido yo. Me veo defendiendo el orgullo de mujer y el trabajo honrado que hacemos. Se nos tiene que tratar como personas.

* "Resurrección" es el nombre de una flor de Nicaragua que nace y resucita de la tierra sin regarla.

Reflexionando...

¿Qué derechos crees que se están vulnerando y por qué?

Claves socio-jurídicas sobre la vulneración de derechos*:

Si no estamos satisfechas en un empleo, podemos dejarlo en cualquier momento. No pueden obligarnos a permanecer en un trabajo en el que no deseamos continuar.

En este caso, estaría bien avisar una semana antes al o la empleadora y tendríamos derecho a percibir una liquidación: salario pendiente del último mes y partes proporcionales de pagas extras y vacaciones.

También la parte empleadora puede romper el contrato en cualquier momento. En este caso, tenemos derecho a recibir la liquidación y, además, una indemnización.

Pueden hacerlo a través del desistimiento (notificándolo por escrito; con un preaviso de 7 o 20 días e indemnizando con 12 días de salario por cada año trabajado) o bien, a través de un despido. En caso de despido, la indemnización es de 20 días de salario por año trabajado.

Si nos despiden, debemos tener cuidado con el plazo para reclamar, que es solo de 20 días desde que nos lo comunican.

El hecho de estar en situación irregular (no tener papeles) NO es obstáculo para poder reclamar nuestros derechos o denunciar abusos. No nos dejemos acobardar por amenazas sin fundamento legal y busquemos siempre apoyo e información veraz.

* Las referencias normativas sobre las que se basan estas claves son las siguientes:

- Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

- 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 (BOE de 31 de diciembre de 2012)

- Ley 27/2011, de 1 de agosto, por la que el Régimen Especial de la Seguridad Social de las Empleadas de Hogar queda integrado en el Régimen General de la Seguridad Social, mediante el establecimiento de un Sistema Especial para Empleados de Hogar.

ESPERANZA
Acabar con la explotación laboral



Soy Esperanza* de Nicaragua. Tengo 45 años. Tengo estudios en Sociología y una carrera en Auxiliar de contabilidad en mi país. Allá trabajé 10 años en el Ministerio de Educación y 14 años en el Ayuntamiento de Somoto en el área administrativa. Tengo una hija y un hijo que viven allá. Ellos dependen de mí además de mi madre.

Decidí migrar en el año 2013 para poder apoyar los estudios profesionales de ingeniería de mi hija. Ella tenía que alquilar una habitación en la capital para poder ir a la universidad.

Desde que llegué a este país soy trabajadora de hogar y de cuidados. No tengo los papeles y me queda un año para poder tramitarlos. Actualmente llevo dos años trabajando como interna para la misma familia donde hago labores de limpieza y de cuidados de una persona mayor. Trabajo como interna y mi horario de trabajo es de 9 de la noche hasta las 3 de la tarde del día siguiente. No tengo una habitación propia. Duermo en la habitación de la señora a la que cuido y no descanso bien. A menudo tengo que asearla por las noches o se despierta y se pone a hablar y a hablar…

Cuando me entrevistaron me dijeron que me pagarían 1000 euros al mes pagas extra incluidas y yo acepté. No sabía nada de mis derechos, pero ahora sé algunas cosas y veo que trabajo jornadas de 18 horas diarias y que ese salario no es suficiente ni de lejos!

Cada vez me siento más cansada. La señora que cuido pesa mucho y necesita grúa pero la familia no quiere comprarla. En cuanto a mis horas de descanso solo tengo libres 6 horas diarias de lunes a domingo de 3 de la tarde a 9 de la noche. Es decir que no descanso ningún día entero y ninguna noche entera nunca! Eso es explotación muy dura.

El trato que recibo en esta familia es de mucha distancia, es un ambiente cargado. La hija de la señora pone en duda mi trabajo porque a veces me pregunta "¿Qué haces las tres horas después de levantarte?" Me controlan la comida que compran sólo para su madre. Yo tengo que comprar la mía y cocinar dos veces, una para ella y otra para mí.

He querido negociar la mejora de mis condiciones de trabajo, pero la respuesta que he recibido es que hay otras personas que estarían dispuestas a aceptar este trabajo. Eso me ha hecho sentir humillada ya que no me están valorando. Mis empleadores saben que yo necesito que me hagan contrato para mis papeles y que por eso aguanto. Si me saliera otro trabajo mejor lo aceptaría. Mi salud se está viendo afectada.

Mi idea es poder volver a Nicaragua una vez que mi hija e hijo hayan terminado sus estudios profesionales y yo haya podido ahorrar un dinero para sumarlo a mi jubilación allá. De momento sé que aquí, aunque tenga papeles, mi situación laboral no va a mejorar si sigo en este tipo de trabajo. Cuando tenga papeles me gustaría poder cuidar de personas mayores pero en mejores condiciones.

* La esperanza es lo que motiva, lo que me mantiene, saber que algún día van a venir las oportunidades.

Reflexionando...

¿Qué derechos crees que se están vulnerando y por qué?

Claves socio-jurídicas sobre la vulneración de derechos*:

Muchas trabajadoras migradas, llevadas por la necesidad de obtener sus permisos de residencia y trabajo, permanecen en empleos donde se incumple la legalidad vigente y se vulneran sus derechos de forma constante.

Bajo la promesa futura de "hacerles un contrato" con el que regularizar su situación administrativa, soportan durante varios años estas duras condiciones para encontrarse, muchas veces, con que ese contrato no llega nunca y, finalmente, acaban siendo despedidas.

Sospechar de la buena fe de quien nos contrate con esa promesa pero, en el día a día, incumple constantemente los derechos más elementales.

No soportemos lo intolerable, mejor buscar otro empleo donde se nos respete como personas y trabajadoras, buscar el apoyo de otras compañeras y denunciar a los y las empleadoras que funcionen de esta manera.

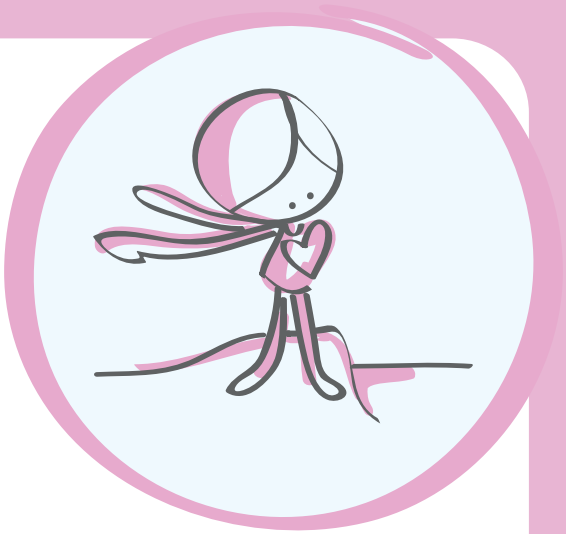
El hecho de estar en situación irregular (no tener papeles) NO es obstáculo para poder reclamar nuestros derechos o denunciar abusos. No nos dejemos acobardar por amenazas sin fundamento legal y busquemos siempre apoyo e información veraz.

* Las referencias normativas sobre las que se basan estas claves son las siguientes:

- Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

- 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 (BOE de 31 de diciembre de 2012)

- Ley 27/2011, de 1 de agosto, por la que el Régimen Especial de la Seguridad Social de las Empleadas de Hogar queda integrado en el Régimen General de la Seguridad Social, mediante el establecimiento de un Sistema Especial para Empleados de Hogar.



VICTORIA
Sobrevivir al acoso laboral

Soy Victoria* de Santa Cruz, Bolivia, tengo casi 50 años y 5 hijos. Estoy soltera. Estudié hasta 3º de la ESO. Ahí lavaba ropa ajena y hacia recuerdos para bautizos, bodas… Vivía en una habitación con los 5 hijos. Me vine en el 2005 para promocionar a mis hijos. Me apoyó mi hermana, ella había venido un año antes. Ahora ya tengo la nacionalidad.

Una conocida me trajo a Bilbao y encontré trabajo de interna cuidando a una persona mayor. Descansaba sólo el domingo 14 horas. Me pagaban 600€. Tardaron 6 meses en empadronarme. Al año y medio salí un mes de vacaciones, me sustituyó otra chica. Le pagaban menos y me quedé sin trabajo. No tenía papeles ni contrato. No sabía que tenía derecho a una liquidación ni a dos horas de descanso diario.

Encontré un trabajo de interna en Deusto cuidando dos ancianas. Una con alzhéimer y la otra, cuando entré, estaba bien de la cabeza, pero luego no. No tenía papeles ni contrato, pero sí me empadronaron. Me pagaban 900€. Hacía todas las tareas de la casa, recados y haciéndole todo a la del alzhéimer, pesaba 90 kilos y la tenía que agarrar para todo. No tenía tiempo libre, sólo los domingos 12 horas.

Mi desempeño en el trabajo era muy bueno, hasta me felicitó la enfermera de las ancianas, de cómo las tenía. En el 2014 pedí un aumento y las 2 horas libres diarias ya que la situación de las señoras empeoraba. Me pagaban 1400€. Me daban un fin de semana cada 15 días, salía el sábado a las 15:30 y entraba el domingo a las 22:00 horas y me empezaron a dar las pagas completas.

A los tres años traje por reagrupación familiar a dos hijos. Una de las hijas me apoyo acogiéndoles en su casa y los empadronó en la casa de la madre donde yo vivía. No les dijo nada al resto de hermanas y entre ellas se llevaban mal. Ahí empezó el problema. Me decían que con el dinero de su madre daba de comer a mis hijos, que lavaba su ropa en mi trabajo… Tuve tanta presión y ataques que caí en una depresión. Fui al psicólogo y me dio la baja. Cuando me dieron el alta y tenía que volver a ese trabajo me asesoré y decidí dejarlo por mi salud aunque tenía más de 8 años de antigüedad.

Estoy haciendo sustituciones y buscando trabajo. Quiero sacar fuerzas para ayudar a mi hija que está estudiando. No pienso volver a mi país. Aquí tengo Seguridad Social y en mi país no tengo nada. Pienso seguir trabajando de empleada de hogar o en limpieza.

* Elijo este seudónimo porque no me he dejado vencer y voy a seguir adelante.

Reflexionando...

¿Qué derechos crees que se están vulnerando y por qué?

Claves socio-jurídicas sobre la vulneración de derechos*:

Aunque la ley no lo dice, es importante que las trabajadoras internas estén empadronadas en el domicilio en el que trabajan para poder acceder a los servicios de salud cercanos al domicilio.

Las trabajadoras internas tienen derecho a descansar, como mínimo, dos horas diarias y 10 horas por la noche, entre una jornada de trabajo y la siguiente.

Todas las trabajadoras, independientemente de su jornada, tiene derecho a 30 días de vacaciones al año y 14 días festivos. En ese tiempo, no están obligadas a trabajar, deben cobrar como si fuera tiempo de trabajo y no deben recuperar esos días.

En caso de que, voluntariamente, la trabajadora acepte trabajar en días festivos se le deben retribuir esos días en la forma que acuerden entre las partes, pero nunca menos que el precio por hora que establece el salario mínimo interprofesional.

Conocer nuestros derechos y animarnos a reclamarlos trae, en ocasiones, sus frutos, un reconocimiento de nuestro trabajo y una mejora de nuestras condiciones laborales. Eso redunda en nuestro beneficio y también en el de todo el colectivo.

A menudo los conflictos familiares repercuten en el ambiente laboral de la trabajadora de Hogar y cuidados. Es importante recordar tomar cierta distancia emocional y recordar que el buen trato, la educación y el respeto se presuponen en cualquier relación entre personas, también en el ámbito laboral, y no debemos consentir que se vulneren nuestros derechos a cambio de que nos "traten bien".

* Las referencias normativas sobre las que se basan estas claves son las siguientes:

- Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

- 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 (BOE de 31 de diciembre de 2012)

- Ley 27/2011, de 1 de agosto, por la que el Régimen Especial de la Seguridad Social de las Empleadas de Hogar queda integrado en el Régimen General de la Seguridad Social, mediante el establecimiento de un Sistema Especial para Empleados de Hogar.

DIGNA
Ni acoso sexual, ni maltrato



Soy DIGNA* de Ecuador. Tengo 4 hijos e hijas en mi país y nietos. Uno de ellos tiene una enfermedad grave y su tratamiento cuesta mucho dinero. En Ecuador he trabajado de camarera, costurera, bordadora, cocinera…. Tengo estudios secundarios en mi país.

Hace 17 años que vine a España para apoyar a mis hijos económicamente. He trabajado en Madrid varios años y luego me vine a Bilbao. Tengo doble nacionalidad. Vivo con mi hermana y su familia y soy trabajadora de hogar como interna cuidando a una señora con alzheimer.

He tenido diferentes experiencias en el trabajo, unas muy malas como por ejemplo, una anciana que cuidaba me obligaban a comer las sobras y me amenazaba si se lo contaba a su hijo. En otro trabajo cuidaba de una anciana que murió y el hijo me pidió que cuidara de su padre. Para hacer todo el horario, me buscaron algunos trabajos adicionales en otro domicilio. Un día, como todas las mañanas, el señor que cuidaba me llamó desde su habitación para que le pusiera las medias de compresión. Al entrar, él estaba escondido detrás de la puerta y me empujó y tiró sobre la cama empezando a manosearme. Me zafé como pude y dejé el trabajo. No se lo conté al hijo porque pensé que no me iba a creer.

En otro trabajo la señora me trataba muy bien pero caí enferma de una gastroenteritis muy fuerte y tuve que dejarlo. En mi trabajo actual no me siento tratada con respeto. Mis jefes/as son siete hermanos y algunos de ellos son distantes y déspotas. Una de las hijas me dice que no sé hacer nada bien. Mis tareas son: limpieza de vivienda, lavado, fregado, comidas… y el cuidado de una anciana que padece Alzheimer y está en silla de ruedas: ayuda personal para el vestido, aseo, alimentación, movilidad, cuidados sociosanitarios…

Entré a sustituir a mi hermana porque se cayó haciendo la limpieza del domicilio y ha tenido que dejarlo hasta recuperarse. Trabajo de domingo a sábado y descanso una hora diaria. He pedido trabajar los días festivos porque mi familia se quedó sin casa tras el terremoto y necesito enviarles más dinero. Me los pagan a 40 €.

Respecto al salario, respetan los mínimos legales, paga la seguridad social y lo ingresan mensualmente de manera puntual. En total, 1.250 € incluidas pagas extra pero no sé si me pagarán la parte proporcional de vacaciones. Tengo una habitación privada para descansar y acudir cuando vienen de visita a casa los hijos/as de la anciana puesto que ellos no quieren mi presencia en ese momento. Es más, cuando vienen ni me saludan.

Nunca me han reconocido mi trabajo y creo que lo merezco ya que encontré a la anciana con heridas y llagas y ahora no las tiene, tenía elevado el azúcar en sangre y ahora está estabilizado y siempre está aseada y peinada. No me dejan usar la grúa de auxilio para mover a la anciana, salvo en esporádicas ocasiones. Para mi es mucho peso porque la anciana no colabora en los movimientos. Esto perjudica mi salud.

No pienso volver a Ecuador, salvo de visita, y estoy pensando si volver a trabajar en Madrid. No tengo ningún plan para mi jubilación, pero tengo que pensar en ello.

* Digna es lo que más define el carácter de una mujer sabe mirar de frente y dar un paso más.

Reflexionando...

¿Qué derechos crees que se están vulnerando y por qué?

Claves socio-jurídicas sobre la vulneración de derechos*:

Muchas trabajadoras de hogar se ven expuestas en sus trabajos a situaciones de acoso o algún tipo de agresiones de carácter sexual. Es muy importante visibilizar estos hechos, buscar asesoramiento y no callarnos, por temor o vergüenza.

Afortunadamente, cada vez más trabajadoras se animan a denunciarlo. Incluso, aunque quien cometa estos hechos no sea muy consciente, no tenemos que soportar actos que nos menoscaban, nos dañan o nos exponen a situaciones violentas.

En muchos empleos se humilla o maltrata a la trabajadora por motivos de raza, clase, color de piel, religión, prejuicios.....Estos malos tratos pueden ser verbales, físicos, psicológicos....No debemos tolerarlos, hay que hablar sobre ello, compartirlo con otras compañeras y buscar ayuda.

El buen trato, la educación y el respeto se presuponen en cualquier relación entre personas, también en el ámbito laboral, y no debemos consentir que se vulneren nuestros derechos a cambio de que nos "traten bien".

Es ilegal que nos obliguen a prestar cualquier tipo de servicios para otras personas: familia, amistades.....

Todas las trabajadoras de hogar tienen derecho a descansar 36 horas seguidas (día y medio continuo) a la semana. Normalmente, pero no obligatoriamente, coincidiendo con el fin de semana.

* Las referencias normativas sobre las que se basan estas claves son las siguientes:

- Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

- 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 (BOE de 31 de diciembre de 2012)

- Ley 27/2011, de 1 de agosto, por la que el Régimen Especial de la Seguridad Social de las Empleadas de Hogar queda integrado en el Régimen General de la Seguridad Social, mediante el establecimiento de un Sistema Especial para Empleados de Hogar.

HURRIA
Ni agredidas, ni explotadas, ni discriminadas



Soy Hurria* de Marruecos, tengo 40 años, soltera y sin hijos. Hace más de 20 años que vivo en España. Estudié el Bachillerato en mi país y me vine para estudiar Fisioterapia o medicina en la Universidad de Granada. Tenía tarjeta de estudiante. Vivía con mi hermana hasta que me independicé y encontré un trabajo en una casa sin contrato. Cuando se enteraron que estudiaba fisioterapia me pedían tratamiento sin pagármelo.

Trabajé varios años de camarera. Muchas veces me sentía mal por ser extranjera y mujer. Varios jefes me acosaban sexualmente. En Bolueta el jefe me metió en el almacén para enseñarme donde estaban las cosas, cerró la puerta y me empezó a agarrar y a besar fuertemente. Me fui sin querer hablar más con él. En un pub de noche, el jefe se ofreció a llevarme a casa, se paró, me quiso tocar… fue muy fuerte… pero como no tienes pruebas piensa que nadie te va a creer.

Luego empecé a cuidar a una señora mayor en una etapa muy fuerte de alzhéimer, todas las noches, ni una libre. Y tenía papeles pero no me hicieron contrato. Después me propusieron estar interna sin contrato, sólo libraba el miércoles de 8 a.m a 8 p.m. Los demás días trabajaba las 24 horas. Me pagaban 800 €. Ella conmigo mejoró muchísimo y entonces me ofrecen contrato. No acepté porque no me daban ni una hora al día libre y me estaba afectando a nivel psicológico. La llegué a querer muchísimo y ella a mí.

En otro trabajo aguanté 10 días. Me dijeron que era para cuidar a una mujer de 95 años encamada, pero había otras tres personas: la sobrina con el marido y un hijo de 35 años. En poco tiempo me sentí maltratada psicológicamente por la sobrina. Yo tenía que cocinar, hacer limpiezas, cuidar a la señora, moverla, pesaba mucho y yo no podía moverla, pedía ayuda y me decía que ella no podía ayudarme. Dormía en una cama que en el día era la habitación de estudio del hijo. No tenía un sitio para estar, sólo la cocina.

Después conseguí otra casa de interna sin contrato. Me dijeron que era una mujer con párkinson y cuando entré era la mujer y el marido con demencia total. Me pagaban 900€ y descansaba sólo 3 horas tres días a la semana. Trabajaba 4 días seguidos incluidos fines de semana. Me ofrecen contrato cuando ven que los padres están mejor. No acepté porque no aguantaba ese ritmo. Hacía todo lo de la casa, tenía que sacar a la calle a los dos, bañarlos, hacer de peluquera, cocinar, limpiar… Cuando duchaba al señor él quería tocarme, yo no me dejaba y pensaba que era por su edad y enfermedad. Me fui porque no aguantaba más.

Me quedé traumatizada con el trabajo de interna. Llevo 18 meses en una casa por horas, sin contrato ni seguro. Trabajo también sábados y domingo y varían las horas dependiendo de lo que ellos necesiten. Si no voy no cobro aunque esté enferma. Aun no he tenido vacaciones. Estoy buscando otro trabajo pero me ha pasado varias veces que cuando les digo que soy de Marruecos noto que ya no quieren.

Vivo en un piso de una asociación donde estoy empadronada. Mi deseo es verme con la carrera terminada, ser independiente económicamente, tener más amistades y más relación con mi familia. Ahora me conozco más y tengo la sensación de que voy a poder llegar a realizar mi proyecto de vida.

* Significa libertad en árabe. Para mi es ser libre de muchas cosas que nos condicionan como mujeres.

Reflexionando...

¿Qué derechos crees que se están vulnerando y por qué?

Claves socio-jurídicas sobre la vulneración de derechos*:

Muchas trabajadoras se ven expuestas en sus trabajos a situaciones de acoso o algún tipo de agresiones de carácter sexual. Es muy importante visibilizar estos hechos, buscar asesoramiento y no callarnos, por temor o vergüenza. Afortunadamente, cada vez más trabajadoras se animan a denunciarlo.

En cuanto a las tareas que se pueden encomendar a una trabajadora de hogar, en principio, pueden ser tanto tareas domésticas como de atención o cuidado de personas. Para evitar abusos estaría bien especificar en el contrato para qué tareas concretas nos están empleando.

Las trabajadoras internas tienen derecho a descansar, como mínimo, dos horas diarias y 10 horas por la noche, entre una jornada de trabajo y la siguiente. Además de un descanso de 36 horas continuas cada semana que suelen ser en fines de semana.

Todas las trabajadoras, independientemente de su jornada, tiene derecho a 30 días de vacaciones al año y 14 días festivos. En ese tiempo, no están obligadas a trabajar, deben cobrar como si fuera tiempo de trabajo y no deben recuperar esos días.

A pesar de que la Ley no diga nada al respecto, las trabajadoras internas deben disponer en las casas donde trabajan de una habitación propia, en buenas condiciones y con respeto a su intimidad.

El buen trato, la educación y el respeto se presuponen en cualquier relación entre personas, también en el ámbito laboral, y no debemos consentir que se vulneren nuestros derechos a cambio de que nos "traten bien".

* Las referencias normativas sobre las que se basan estas claves son las siguientes:

- Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

- 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 (BOE de 31 de diciembre de 2012)

- Ley 27/2011, de 1 de agosto, por la que el Régimen Especial de la Seguridad Social de las Empleadas de Hogar queda integrado en el Régimen General de la Seguridad Social, mediante el establecimiento de un Sistema Especial para Empleados de Hogar.

FÁTIMA
Sin derecho a la baja por maternidad



Soy Fátima* de la ciudad de Settat, Marruecos. Estoy casada y tengo un bebé de 1 año. Tengo estudios de bachillerato y una formación profesional en informática sin terminar. Aquí no he podido hacer ninguna formación, ni homologar mis estudios de momento.

Me vine a Bilbao en 2005 por sugerencia y apoyo de una amiga que tenía familia y contactos aquí. Mi primer trabajo lo encontré gracias a ella, en servicio doméstico sin contrato. Desde que llegué he cambiado 4 veces de trabajo y compaginado dos a la vez. Todos los trabajos han sido en servicio doméstico. Mis jefes y jefas han sido profesoras, trabajadores y trabajadoras de seguros, de la banca, etc. en Bilbao (Indautxu), Sopelana y Algorta. Ahora tengo permiso de Residencia y de Trabajo por 5 años.

En un trabajo estuve como interna dos meses y me fui yo porque las condiciones me resultaban abusivas en exceso. Muchas veces creo que me han tratado como si fuera inculta o ignorante, por el hecho de ser extranjera y no conocer bien el idioma. También me han insistido en quitarme el velo si quiero buscar mejores trabajos aquí.

Donde me he sentido mejor tratada fue cuidando a una anciana, porque sus hijos tenían una relación buena conmigo, me sentía respetada y valorada, pero el trabajo se terminó cuando le llevaron a la residencia.

En el último trabajo tuve una experiencia muy dura con la empleadora. Al enterarse que estaba embarazada me obligó a seguir realizando trabajos arriesgados en la casa y me despidió con doce días de anticipación sin reconocerme ningún tipo de indemnización, ni permitirme el derecho a la baja por maternidad, ni nada. Nos quedamos sin ningún tipo de ingresos. He tenido que reclamar judicialmente mi liquidación.

Ahora no trabajo, estoy criando a mi hijo de 8 meses y pensamos en tener un segundo. Vivo en casa alquilada. Mi marido se está formando y vivimos juntos.

No pienso en volver a Marruecos y tampoco tengo planes para mi jubilación. Me gustaría formarme para conseguir empleos mejores, quiero seguir estudiando inglés.

Me gustaría que las trabajadoras inmigrantes en servicio del hogar, tuviéramos derecho a paro. Y que se respete nuestro derecho a baja por maternidad. Me gustaría que las personas de aquí no tuvieran prejuicios sobre mí sin conocerme, solo porque no puedo expresarme con facilidad.

* Es un nombre muy popular en árabe y además me recuerda a mi hermana a quien quiero mucho.

Reflexionando...

¿Qué derechos crees que se están vulnerando y por qué?

Claves socio-jurídicas sobre la vulneración de derechos*:

Cuando nuestro contrato termina porque la familia decide ingresar a la persona mayor que atendemos en una residencia, deben indemnizarnos del mismo modo que si esa persona hubiera fallecido, es decir, un mes completo de salario.

La parte empleadora puede romper el contrato en cualquier momento. En este caso, tenemos derecho a recibir la liquidación y, además, una indemnización. Pueden hacerlo a través del desistimiento (notificándolo por escrito; con un preaviso de 7 o 20 días e indemnizando con 12 días de salario por cada año trabajado) o bien, a través de un despido. En caso de despido, la indemnización es de 20 días de salario por año trabajado.

Si nos despiden, debemos tener cuidado con el plazo para reclamar, que es solo de 20 días desde que nos lo comunican. Si nos despiden estando embarazadas o incluso tiempo después de dar a luz, estamos especialmente protegidas por la ley. Es importante buscar asesoramiento en este supuesto.

¡Mucho cuidado con las bajas voluntarias! Significa que hay supuestos en que hay empleadores-as, al dar de baja a la trabajadora, manifiestan que el motivo es el abandono voluntario de la trabajadora de su puesto de trabajo, aunque esto no sea cierto. En ese caso, la Seguridad Social lo recoge como una baja voluntaria y eso nos cierra el acceso a cualquier prestación social (ayudas) o podemos tener problemas con la obtención o renovación de nuestros permisos, en caso de ser migradas.

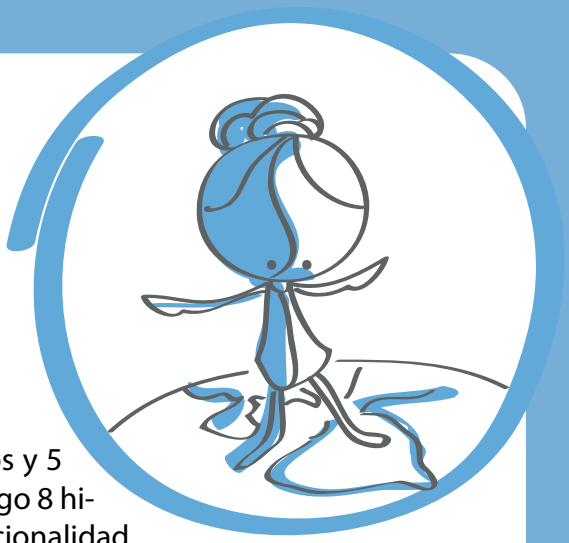
* Las referencias normativas sobre las que se basan estas claves son las siguientes:

- Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

- 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 (BOE de 31 de diciembre de 2012)

- Ley 27/2011, de 1 de agosto, por la que el Régimen Especial de la Seguridad Social de las Empleadas de Hogar queda integrado en el Régimen General de la Seguridad Social, mediante el establecimiento de un Sistema Especial para Empleados de Hogar.

DUNIA
Azul y negra



Soy Dunia* de Guinea Bissau, tengo 48 años, soy madre de 3 hijos y 5 hijas. Estudie hasta la ESO. He trabajado de camarera de bares. Tengo 8 hijos. En el 2001 migré a Portugal. Mi padre vivía ahí y conseguí la nacionalidad portuguesa. Ahí trabajé en la limpieza de obras. Luego vine a Bilbao a casa de mi hermano. Me empadrone pasados 2 años, hasta que escuché a paisanos hablar de ello y luego pude sacar la tarjeta azul como ciudadana de la unión europea.

Trabajé en un bar en Zaragoza con contrato hasta que tuve un embarazo de riesgo y me dieron la baja. Volví a Bilbao y aquí nació mi hija en el 2005. Para subsistir compraba productos africanos en Francia y los vendía en Bilbao, hacía comida africana por encargo y luego me iba de portal en portal a ofrecer mis servicios de limpieza. Solo me llamaban ocasionalmente. Volví a Portugal a trabajar para enviar dinero a mi marido para su visado. Trabajamos mucho para traer primero a nuestras hijas. Solo se quedaron en Guinea Bissau dos hijos mayores.

Volvimos a Bilbao y no encontrábamos trabajo. Solicitamos la RGI** y sobrevivíamos con eso hasta que nos cortaron la ayuda y nos fuimos a Londres. Ahí trabajé 1 año pero mi madre enfermó y fui a cuidarla con mi hija la más pequeña. Regresamos a Bilbao y ya nos quedamos porque mi hija pequeña no se adaptó a Londres. En Londres se quedaron mis otras hijas e hijo.

Por fin, en junio de 2015 encontré un trabajo de hogar cuidando a una anciana, yo dormía en una cama a su lado, pero ella me despertaba por las noches. Era en un pueblo a 1 hora de Bilbao. Trabajaba como interna y mi hija se quedaba en casa con su hermano mayor quien había llegado hacia pocos meses. Trabajaba de lunes a jueves de 5 pm a 10:30 am del día siguiente y los fines de semana de viernes a la tarde hasta el lunes a las 10:30 de la mañana. Solo descasaba 4 horas 4 días a la semana. Me hicieron contrato pero me pagaban por debajo de lo que dice la ley y yo tenía que pagar la mitad de la seguridad social.

El marido trabajaba como mecánico en una fábrica y la mujer en un servicio de comidas para centros escolares. No eran racistas pero si explotadores. Cuando quise negociar con ellos que me dejaran librar los domingos por la tarde para ayudar a mi hija con las cosas del cole, no aceptaron porque ellos se iban los fines de semana descansar al pueblo y yo me quedaba cuidando a la madre. Mi hija podía venir a verme, pero yo necesitaba estar con ella en casa. Un domingo a la tarde les pedí me dejaran marchar con mi hija. Se enfadaron mucho y no me dejaron atender a su madre. Yo me fui. Pedí orientación a una asociación y me derivaron con un abogado para demandarles pero yo no quería. La cosa terminó con que me dieron 60 euros de los cuales el abogado se quedó con 50. Eso tampoco me parece justo, pero ahora por lo menos puedo presentar mis papeles de nuevo para solicitar la RGI.

Mi hija está contenta aquí, es buena estudiante y buena jugadora de baloncesto. Mi vida está aquí. Mis otras hijas e hijo siguen en Londres y uno más en Guinea Bissau esperando poder venir. Mi sueño es encontrar trabajo pero veo que hay racismo y que aunque mande curriculums no me llaman. Soy ciudadana europea, tengo mi tarjeta azul pero…

* Dunia significa "Señora del Mundo" en árabe.

Se trata de la Renta de Garantía de Ingresos, una prestación económica mensual para atender las necesidades básicas de las personas y familias que no disponen de recursos suficientes de la CAPV.

Reflexionando...

¿Qué derechos crees que se están vulnerando y por qué?

Claves socio-jurídicas sobre la vulneración de derechos*:

El salario de una empleada de hogar es, como mínimo, el salario mínimo interprofesional y va a depender de la jornada que realicemos. Además, tenemos derecho a percibir pagas extras, cuya cuantía varía dependiendo de las circunstancias de cada caso. Las pagas extras pueden abonarse cada seis meses o también mensualmente, junto con el salario.

La cantidad que hay que pagar mensualmente a la Seguridad Social (cuota) se establece en función del salario. A la trabajadora solo le corresponde pagar una parte muy pequeña de la cuota, la parte más importante deben abonarla los-as empleadores-as. No son legales los pactos para que la trabajadora asuma el pago de toda la cuota o de una parte superior a la que legalmente le corresponde.

Este tipo de "pactos" son muy frecuentes, sobre todo cuando se regulariza a una trabajadora migrada, y se le obliga a asumir todo el coste de la Seguridad Social a cambio de obtener sus permisos.

Tampoco es legal que a una trabajadora se le pague por debajo de lo que dice la ley.

Todas las trabajadoras de hogar tienen derecho a descansar 36 horas seguidas (día y medio continuo) a la semana. Normalmente, aunque no obligatoriamente, coincidiendo con el fin de semana.

Las trabajadoras internas tienen derecho a descansar, como mínimo, dos horas diarias y 10 horas por la noche, entre una jornada de trabajo y la siguiente.

A pesar de que la Ley no diga nada al respecto, las trabajadoras internas deben disponer en las casas donde trabajan de una habitación propia, en buenas condiciones y con respeto a su intimidad.

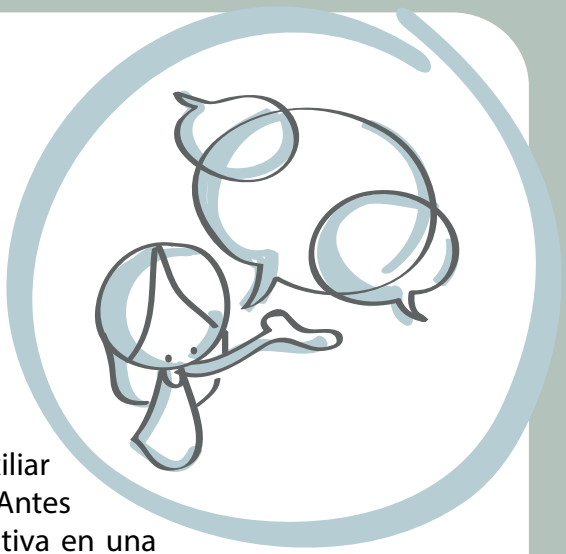
Las referencias normativas sobre las que se basan estas claves son las siguientes:

- Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

- 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 (BOE de 31 de diciembre de 2012)

- Ley 27/2011, de 1 de agosto, por la que el Régimen Especial de la Seguridad Social de las Empleadas de Hogar queda integrado en el Régimen General de la Seguridad Social, mediante el establecimiento de un Sistema Especial para Empleados de Hogar.

ESTRELLA
Aprender a decir las cosas



Soy Estrella* de Nicaragua. Estoy soltera. Mi nivel de estudios, auxiliar de contabilidad, es un estudio medio después del bachillerato. Antes de venir a España el último trabajo fue de Asistente Administrativa en una constructora.

Vine aquí al País Vasco en septiembre de 2013 porque conocí a una chica de mi país que venía para Bilbao y me dijo que si ella pasaba me esperaba aquí. Aún no cuento con Permiso de residencia y de trabajo.

Mi decisión de venir a España fue una locura. Yo salí por mi madre, para que mi madre salga de la pobreza y por mí también. Como todo el mundo habla de España, una se entusiasma… y ahora veo que es una mentira, una equivocación.

La chica que estaba aquí me ubicó con una familia cuidando a dos niñas. No tuve contrato. Mi horario era de 7:45h a las 21:00h con una hora de descanso. Salía el sábado a las 14:00h y entraba el lunes a las 7:45h. Me fui porque estaba agobiada, cansada, no comuniqué nada de cómo estaba y me tragué todas las dificultades. Ahora sé que las empleadas de hogar no debemos tragarnos las cosas y comunicar nuestra decisión de marchar y por qué motivos ya que veces se arreglan las cosas.

Después tuve otros trabajos. Estuve con otra persona mayor mes y medio, me fui porque a la persona le estaba empezando el alzhéimer. Entré a trabajar allí en un momento de conflicto familiar que repercutió también en mí. La señora no quería estar conmigo, con nadie, empezó a ponerse cada vez peor. Me fui de una manera muy mal porque le dije al hijo que su mamá no quería estar conmigo, no me pagó los días trabajados en Semana Santa porque no los merecía ni tenía derecho porque me había ido yo.

Luego entré a trabajar como interna en casa de unos señores, eran muy buena gente. Vivían sólo el matrimonio, yo hacía todos los quehaceres de la casa, estuve muy bien hasta que la hija se vino con los niños a la casa de sus padres y con ella venía otra trabajadora de hogar que me hizo la vida de cuadritos. Yo asumía la mayor parte de las cargas del trabajo y eso no me pareció bien. Cuando les dije que esa trabajadora no hacia su trabajo la hija se enfadó mucho conmigo y yo me tuve que ir. Yo sentía que todas las cosas no me las podían dar a mí. Trabajar para el matrimonio era una gozada pero ese problema me afectó mucho.

En otras experiencias, maltrato lo tuve con las personas mayores, pero lo justifico por la enfermedad. Lo que no justifico es el poco apoyo de las personas que contratan, la falta de comprensión total hacia los mayores y hacia la persona cuidadora.

En general me siento muy capaz en limpieza y cuidado de los niños. Pero no estoy dispuesta a tolerar trabajos que me han hecho daño en otros momentos. Creo que es un error decir sí a todo por miedo a quedar sin trabajo, a mí misma me hago daño.

Para finalizar me gustaría decir, que a pesar de todas las cosas buenas o malas, me siento muy agradecida por todas las oportunidades que me han dado, por mi capacidad física y mental. Me estoy enriqueciendo, madurando, estoy siendo más solidaria y también estoy aprendiendo a defenderme más.

* A donde yo voy, sé que dejo mi brillo. A pesar de todo soy una estrella que no han conseguido apagar.

Reflexionando...

¿Qué derechos crees que se están vulnerando y por qué?

Claves socio-jurídicas sobre la vulneración de derechos*:

Conocer nuestros derechos y animarnos a reclamarlos trae, en ocasiones, sus frutos, un reconocimiento de nuestro trabajo y una mejora de nuestras condiciones laborales. Eso redunda en nuestro beneficio y también en el de todo el colectivo.

Si no estamos satisfechas en un empleo, podemos dejarlo en cualquier momento. No pueden obligarnos a permanecer en un trabajo en el que no deseamos continuar.

En este caso, estaría bien avisar una semana antes al o la empleadora y tendríamos derecho a percibir una liquidación: salario pendiente del último mes y partes proporcionales de pagas extras y vacaciones.

El hecho de estar en situación irregular (no tener papeles) NO es obstáculo para poder reclamar nuestros derechos o denunciar abusos. No nos dejemos acobardar por amenazas sin fundamento legal y busquemos siempre apoyo e información veraz.

Debemos tener cuidado con la vinculación afectiva con las personas a las que cuidamos, mayores o criaturas. A la larga, volcar nuestros afectos en nuestro ámbito de trabajo va a jugar en nuestra contra. Es importante aprender a marcar una línea. Tratar educada y respetuosamente....no significa querer a las personas para quienes trabajamos ni considerar que son nuestra familia.

El buen trato, la educación y el respeto se presuponen en cualquier relación entre personas, también en el ámbito laboral, y no debemos consentir que se vulneren nuestros derechos a cambio de que nos "traten bien".

* Las referencias normativas sobre las que se basan estas claves son las siguientes:

- Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

- 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 (BOE de 31 de diciembre de 2012)

- Ley 27/2011, de 1 de agosto, por la que el Régimen Especial de la Seguridad Social de las Empleadas de Hogar queda integrado en el Régimen General de la Seguridad Social, mediante el establecimiento de un Sistema Especial para Empleados de Hogar.

VALIENTA
Perder el miedo a denunciar



Soy Valienta* de Bolivia. Tengo 50 años, tres hijos y mi marido en Bolivia. En mi país teníamos un taller de tejidos y ahí trabajaba con mi marido. También estudié una especialidad técnica-media para trabajar con niños y trabajé como ayudante en Kinders.

Viene a España en febrero de 2006 a Bilbao a casa de una amiga con la que alquilé una habitación compartida. Migré para poder apoyar los estudios profesionales de mis hijos.

Busqué trabajo a través de varias asociaciones y a las dos semanas encontré uno en que he trabajado 9 años y medio. Había momentos que quería volverme, no me fue fácil en esa casa pero pensaba vine por un proyecto y no quiero ser cobarde… A los 6 meses me empadronaron. Al pasar 3 años dijeron " vamos a hacerte contrato porque te puede pasar cualquier cosa".

Ahí trabajé como externa de 07:00 a 13:00 16:30 a 19:00 de lunes a viernes y me pagaban 900 euros. Vacaciones y pagas extras de acuerdo a la ley de entonces. Trabajaba para un matrimonio mayor de 65 años. Tenían una empresa en Etxebarri en la que trabajaba su hija. Un piso en Gran Vía, otro en Casco Viejo, un chalet en Laredo y un txoko en Bilbao. La hija se divorció y volvió con un hijo de 2 años a casa de sus padres. De cuidar a dos personas pasé a cuidar a tres y a hacer las tareas domésticas para cuatro. Trabajaba mucho más horas de las que venían en el contrato. Cuando la hija se marchó a vivir con su pareja también me mandaban a trabajar con ellos.

Después de casi 7 años, me redujeron la jornada de trabajo de 07 a 12.30. Porque el niño ya era mayor y ellos valoraron poco mi trabajo. Cuando los niños salían de vacaciones marchábamos a Laredo de junio a septiembre y entonces trabajaba como interna por el mismo sueldo y hacía más horas de trabajo; a veces hasta las 23:00h y no tenía mis horas de descanso. Alguna vez me pedían fines de semana y me decían que no podían pagarme más y yo iba. Era "la chica para todo".

La situación de despido

Al reducirme la jornada busqué otro trabajo por las tardes. Luego me dijeron "te vamos a necesitar para las vacaciones a Laredo" yo les dije "no puedo, usted me va a llevar y cuando vuelva pierdo el otro trabajo" "te necesitamos y si no vamos a coger a otra chica". Al final me dijeron que cogían a otra chica y que en septiembre se iban a vivir a Benidorm. Yo tenía la ilusión de quedarme con la hija cuidando del niño de 11 años pero no fue así contrató a otra.

Fueron momentos muy difíciles para mí. Justo antes en Bolivia mi hermano enfermó y al final falleció al poco tiempo, mi cuñada se marchó a estar con él… en mayo necesitábamos mucho, mucho dinero para el Hospital. He estado tantos años en esa casa y nunca recibí una sonrisa o que me preguntaran ¿cómo esta? Y ellos sabían lo de mi hermano y que lo estaba pasando fatal.

El último mes que trabajé fue junio. Me avisaron a mediados del mes: "te vamos a dar tu liquidación". Yo ya me había asesorado y sabía que no debía firmar nada. Me daban 1404€ en total incluidos los 500€ de salario y 900€ de liquidación. Eso no se acercaba ni de lejos a lo que me correspondía por indemnización: en total casi 4000€

Me costó mucho decidirme a decirle a la señora que me correspondía más. Tenía miedo porque necesitaba ese dinero para Bolivia. Con el apoyo de la abogada y de Torre de Babel me decidí a defender mis derechos.

* Valienta fue la manera en que me definí a mi misma una vez que me animé a denunciar: "tengo que ser valienta" me dije.

Perder el miedo a denunciar

Mis compañeras me decían que no me atreviera entrar a juicio, que tendría problemas, Tenía mucho miedo porque quería meter los papeles de nacionalidad y como no se de leyes pensaba que me iban a denegar los papeles de la nacionalidad por estar en juicio *.

La que más me animó fue la abogada, ella me decía Y tu no va a pensar en ti? ¿No vas a quererte? Ten confianza, lo vas a lograr" "Por una mala información vas a tomar una mala decisión" Yo me preguntaba ¡y qué posibilidades tenemos? La abogada me dijo que en mi caso estaba muy claro y había pruebas por eso me animaba.

Abogada: Iniciamos un doble proceso judicial, uno por despido y otro por cantidad. En el acto de conciliación la actitud de la hija fue soberbia. Ella la valoraba como buena trabajadora, pero no quería valorarla económicamente de acuerdo a la ley. Hizo una oferta muy por debajo de lo que le correspondía. Mi consejo fue no aceptar su oferta y seguir adelante. Ella dudaba: es que no han sido buena gente, pero tampoco mala gente… y hacerles esto… Yo le decía: tú ponte al revés, ellos no están pensando en ti, piensa en la falta que te hace ese dinero para tu hermano y ellos aún teniendo dinero no les importa. La hija ya no le dio ni el salario, pese al daño que le hacía (**).

Decidí seguir adelante. Afortunadamente en agosto comencé a hacer sustituciones porque muchas viajan a mi país y eso me ayudó mucho económicamente. Mis ex-empleadores me ofrecieron la readmisión al puesto de trabajo, pero yo ya tenía otro contrato.

*Abogada: Con la readmisión al puesto de trabajo en este caso se buscaba que luego la trabajadora renunciara. Pero la readmisión tiene que ser en las mismas condiciones y circunstancias. Además hay Sentencia del Tribunal Supremo*** sobre la readmisión en el caso empleadas de hogar que dice: "no se puede obligar a nadie a readmitir a alguien en su casa que no quiere tener" y ahora también reconocer que si la trabajadora es la que no quiere volver "no se la puede obligar a volver a un trabajo a domicilio donde ya se ha roto la confianza".*

El juicio por despido lo tuvimos en enero y la Sentencia me reconoció una indemnización de casi 3.400€ y ya es firme. El juicio por cantidades pendientes (otros casi 600€) se aplazó pero con la primera Sentencia, este otro ya estaba ganado. No me lo podía creer, de verdad.

Aprendizajes y Futuro

Un consejo a otras compañeras: "que luchen porque lo que nos dicen no es verdad". He aprendido a ser valienta, con las poquitas experiencias que tengo, voy un poquito más valorándome.

He logrado cosas con los estudios de mis hijos pero he perdido su amor, confianza y cercanía. Cuando vas a verles después de 5 años te das cuenta que eso ha cambiado. Entonces el dinero que se gana aquí no te da el amor. También se vuelve más difícil la relación con el marido. Aquí te acostumbras a estar sola y salir y ahí no. Me veo allá en Bolivia con mis hijos, luchando por rescatar su amor, aunque ya son mayores. Mi proyecto es allá aquí no, por la soledad… Me estoy poniendo una meta de 1.5 año más, lucharlo y volver.

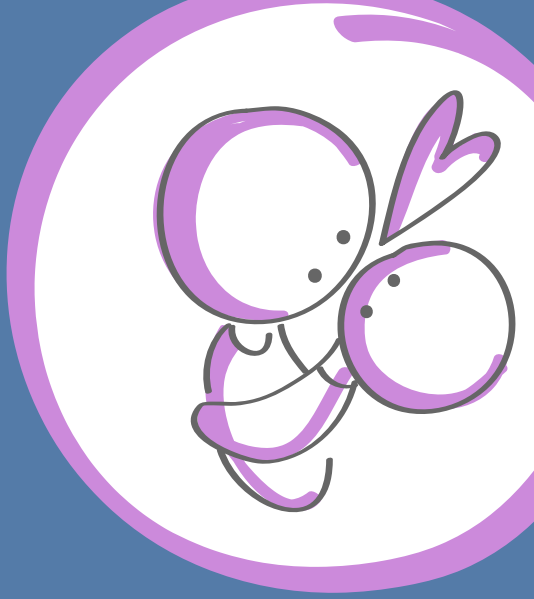
Reflexionando...

Claves socio-jurídicas sobre la vulneración de derechos*:

* Existe des-información del boca a boca, confusión entre procedimientos penales en los que a una persona se le acusa de cometer un delito y -de ser declarad culpable- tener antecedentes penales y entre los procesos judiciales en los que una persona ejerce su derecho a pedir justicia.

** El proceso duró 1 año. Los empleadores juegan con ventaja porque muchas veces ellas aceptan lo que los empleadores les ofrezcan en el acto de conciliación ya que no pueden esperar 7-8 meses salvo que encuentran rápido otro trabajo u otros apoyos.

*** Sentencia de la Sala Social del Tribunal Supremo, de 7 de diciembre de 2009. Dice que, cuando la trabajadora ha sido despedida, no tiene obligación de aceptar la readmisión que pudiera ofrecerle por la parte empleadora y tiene derecho a ser indemnizada.



Historias de Buenas Prácticas





FELICIDAD
Mi segunda tierra



Soy Felicidad* de Marruecos. Soy Modista y diseñadora. Cuando terminé mi carrera hice mis prácticas y trabajé para una empresa alemana 3 años. Después dí clases de modista 2 años más. Luego me quedé sin trabajo y la situación era muy difícil. Mi padre estaba enfermo de diabetes y parkinson, no tenía jubilación y su tratamiento era muy caro; mi madre también necesitaba cuidar su salud. Por eso decidí salir de mi país.

Hace 10 años que vine a Bilbao. Tengo el permiso de residencia de larga duración. Al llegar estudié castellano y me puse en contacto con asociaciones. A los 4 meses encontré un trabajo y desde entonces hasta la fecha he estado trabajando para la misma familia. Esta familia que se dedica a la fábrica de Altos Hornos, es muy respetuosa y preocupada por la situación social y por ayudar a personas que lo necesiten. Me empadronaron y buscaron información con abogados para hacerme los papeles. En cuanto pudieron me hicieron la oferta de trabajo.

A lo largo de este tiempo me han tratado como a una más de la familia y han valorado incluso mis aportaciones culturales. ¡Les encanta el Cus Cus y el Tajin! También le preocupaba que no pudiese ver a mi familia. Mi padre falleció mientras yo estaba aquí trabajando, por suerte ya tenía los papeles y pude viajar a pasar el duelo con mi familia.

Al principio trabajé para esta familia como interna. Me encargaba de llevar la casa y de atender al padre y a la madre, dos personas ancianas. Contaba con la ayuda de otras 3 trabajadoras: una para los fines de semana, otra para las mañanas y otra para las tardes. Mis condiciones salariales y jornada de trabajo se respetaban de acuerdo a la ley. Tenía dos horas de descanso diarias y las vacaciones las disfrutaba y me las pagan.

La señora falleció, era una cosa esperada porque estaba enferma pero cuando murió el señor nos pilló de sorpresa y me generó mucha angustia. El estaba muy contento jugando con sus nietos hacia unos minutos. Pero esa noche me tocó verle morir de un infarto. La impresión fue muy fuerte y tuve que gestionar la situación sola ya que sus hijos habían marchado. Esto me supuso un shock del que me he tenido que recuperar poco a poco. Los hijos e hijas me dieron la indemnización y me dejaron vivir en el piso un par de meses y estuvieron muy atentos a mi salud. Una amiga vasca me ofreció irme a vivir a su casa, me dijo "tienes que salir de esa casa para recuperarte" y al final acepté su ayuda. Vivo con ella y su hija y ahí estoy empadronada.

Continué trabajando como externa para una de las hijas y hasta la fecha sigo trabajando para ella seis horas a la semana por las mañanas. Me paga la seguridad social. También encontré un trabajo temporal como costurera. Ahora mismo trabajo otras 4 horas en otra casa. He tenido la suerte de poder hacer una formación y obtener el Certificado en Atención Socio sanitaria a Personas Dependientes en Instituciones Sociales. Me doy cuenta de que he hecho mi trabajo con calidad incluso antes de tener esta formación.

Mi sueño es poder trabajar en lo que me gusta: la moda. Marruecos es mi tierra pero el País Vasco es mi segunda tierra porque he tenido una acogida de gente estupenda. Haciendo memoria veo que estos diez años han sido de felicidad.

* Este es el significado de mi nombre y de los 10 años de vida aquí.

Reflexionando...

¿Qué derechos crees que se están vulnerando y por qué?

Claves socio-jurídicas sobre la vulneración de derechos*:

Cuando la persona a quien cuidamos fallece y, por este motivo, perdemos el empleo, tenemos derecho a una indemnización de un mes completo de salario, aparte de nuestra liquidación. Esta indemnización no depende del tiempo que llevemos trabajando en la casa, siempre va a ser un mes de salario.

Debemos tener cuidado con la vinculación afectiva con las personas a las que cuidamos, mayores o criaturas. A la larga, volcar nuestros afectos en nuestro ámbito de trabajo va a jugar en nuestra contra. Es importante aprender a marcar una línea.

Como trabajadoras de hogar y de cuidados es importante que contemos con herramientas y apoyo para gestionar de la mejor manera posible todas las emociones que surgen ante las situaciones de fallecimiento de las personas que cuidamos. Aprender a cuidarnos es fundamental.

* Las referencias normativas sobre las que se basan estas claves son las siguientes:

- Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

- 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 (BOE de 31 de diciembre de 2012)

- Ley 27/2011, de 1 de agosto, por la que el Régimen Especial de la Seguridad Social de las Empleadas de Hogar queda integrado en el Régimen General de la Seguridad Social, mediante el establecimiento de un Sistema Especial para Empleados de Hogar.

YANAPAI
Niñera desde niña



Soy Yanapai*de Bolivia. A los 7 años de edad murió mi madre, quedé huérfana y dejé de ir a la escuela por falta de dinero. Con 9 años dejé el pueblo y fui a la ciudad con una tía a trabajar en las casas, pero yo seguía con el espíritu de estudiar. A los 22 años me casé y cuando mi tercera hija cumplió 2 años me metí a estudiar la primaria: A las 05 a.m. hacía las cosas de la casa y de mis hijos, luego iba al trabajo y de ahí a la escuela nocturna; donde estudié la primaria y secundaria junto a niños y niñas que de día trabajaban en lo que fuera. Yo vendía pan para darles algo que necesitaran. Después terminé el bachillerato en una escuela nocturna para adultos. Me hubiera gustado seguir estudiando enfermería pero ya no se pudo.

En Bolivia la crisis del año 2000 nos afectó mucho porque teníamos un préstamo para construir nuestra casa y la deuda aumentó hasta 10 mil dólares. Unos vecinos habían migrado a Madrid y nos animaban a hacer lo mismo. Vimos que lo mejor era que yo viniera a trabajar ya que mi marido tenía trabajo allá. Me armé de fuerza y dije "Voy yo". Hace más de 15 años que me vine, tengo la doble nacionalidad desde 2013.

Llegue en el 2004 con una conocida en Las Arenas. En mi primer trabajo cuidaba de una persona mayor que murió y me quedé sin trabajo y sin liquidación. Desde el año 2005 hasta la fecha trabajo para la misma familia como interna. Primero me hicieron un contrato oral ya que no tenía papeles. Me pagaban 720 euros más dos medias pagas y me empadronaron. Cuando se pudo me hicieron un contrato escrito y tramité mis papeles. Mi trabajo es cuidar de sus hijas y hacer las tareas de limpieza, salvo aquellas que puedan ser de riesgo de accidente, mis jefes son muy cautos con eso. Ella se dedica ahora a una empresa agrícola de mujeres y él trabaja en la casa como contable.

Trabajo 12 horas al día, tengo dos horas de descanso diarias, pero a veces prefiero adelantar trabajo y descansar solo una. Los fines de semana descanso más de 36 horas ya que salgo el viernes a las 18h y vuelvo el domingo por la noche sólo a dormir para iniciar mis tareas el lunes por la mañana. Actualmente me pagan 1000€ al mes más dos medias pagas de 500€. Siempre he contado con una habitación propia, aunque desde hace 4 meses han metido ahí el piano y lo usan una vez a la semana. Otra cosa que ha cambiado es que ahora cuido de 4 niñas porque ha nacido una hace poco y también vive con nosotros la au-pair. Siento cierta diferencia de trato entre ella y yo.

En cuanto al trato puedo decir que mi jefa es una mujer generosa, tenemos confianza y hablamos de muchas cosas, me pregunta cómo estoy y por mi familia. Cuando he estado enferma me ha acompañado al médico. Mi jefe es un poco distante, alguna vez se ha enfadado porque sus hijas dicen alguna expresión boliviana, pero es respetuoso. Las hijas me tratan bien y me quieren aunque como preadolescentes están un poco rebeldes.

Mi futuro lo veo trabajando en lo mismo unos años más hasta que mis hijos terminen sus estudios y yo pueda volver a Bolivia. No tengo planes de jubilación ya que creía que las trabajadoras de hogar no tenemos ese derecho.

* Yanapia significa ayudar o socorrer en Quechua. Mi abuela era partera, ayudaba a nacer y a mí desde pequeña me gustaban los niños y niñas.

Reflexionando...

¿Qué derechos crees que se están vulnerando y por qué?

Claves socio-jurídicas sobre la vulneración de derechos*:

Uno de los derechos que tenemos si cotizamos a la Seguridad Social es nuestra pensión de jubilación el día que, por edad, ya no trabajemos. Para tener acceso a este derecho debemos cumplir unos requisitos y es importante informarse sobre los mismos. Además, hay países con los que el estado español tiene firmados Convenios para garantizar mejores condiciones.

A pesar de que la Ley no diga nada al respecto, las trabajadoras internas deben disponer en las casas donde trabajan de una habitación propia, en buenas condiciones y con respeto a su intimidad.

* Las referencias normativas sobre las que se basan estas claves son las siguientes:

- Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

- 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 (BOE de 31 de diciembre de 2012)

- Ley 27/2011, de 1 de agosto, por la que el Régimen Especial de la Seguridad Social de las Empleadas de Hogar queda integrado en el Régimen General de la Seguridad Social, mediante el establecimiento de un Sistema Especial para Empleados de Hogar.

CORAZÓN
Contenta de estar aquí



Soy Corazón* nací en El Salvador y vivía en la capital. Tengo bachillerato en salud, soy profesora de educación parvularia y licenciada en ciencias de la educación. Hice mis carreras estudiando y trabajando en trabajos cualificados y bien remunerados como enfermera, como reportera para una ONG durante la guerra y durante diez años trabajé en la policía nacional civil como enfermera y como instructora. Migré a EEUU durante tres años. Fue muy duro allá por la rivalidad entre hispanos y falta de apoyo familiar. Regresé a El Salvador donde mi último trabajo fue de asistenta en una Gestoría.

Llegué a Oñati con un grupo de alcaldes de El Salvador. Yo como asistenta del gestor. Veníamos por 15 días y me gustó Oñati, sus zonas verdes, el pueblo tranquilo y decidí quedarme. Alquilé una habitación, empecé a buscar trabajo. A las dos semanas me salió uno de camarera en un hotel de montaña. Encontré otro trabajo de cocinera, me avisaron que no hacían papeles, y encontré a una señora que me hizo contrato; al decirlo a los del bar ellos decidieron hacerme el contrato. Tres meses después tuve que regresar a El Salvador para hacer los papeles. Llegué de nuevo al bar ya con el alta a la Seguridad Social y horarios asequibles, estaba bien pagada.

Después de año y medio en Oñati, decidí venirme para Bilbao, no conocía a nadie. Tardé 15 días en encontrar trabajo. Trabajé como empleada de hogar y cuidados con contrato y seguridad social pero sólo me daban el domingo libre de 9 de la mañana a 9 de la noche. Me daban 900 € y pagas extras. Dejé este trabajo porque quería estudiar y tener libre los fines de semana. Esta familia me recomendó a otra que me daba libre los fines de semana. Al año y medio murió la señora y me quedé sin trabajo. Luego cuidé a una madre y a su hija, se terminó el contrato porque las mandaron a una residencia.

Después cuidé de un matrimonio en Barakaldo. Siempre con contrato, SS y bien pagada. No descansaba en la semana pero me pagaban las dos horas como extras. El fin de semana salía a las 12h del sábado hasta el domingo a las 21:00h. Primero falleció el señor y luego la señora. Me dieron mi liquidación y me dejaron vivir ahí hasta encontrar otro trabajo. El trato ha sido bueno incluso cuando he estado enferma.

Aquí he estudiado gerontología e informática. Quisiera estudiar psicología pero es caro. No he homologado estudios. Tengo información sobre mis derechos laborales.

Soy parte de una cooperativa de Servicios de Ayuda a Domicilio que acabamos de registrar. El trabajo de hogar y de cuidados que actualmente hago es a través de la cooperativa. Eso supone que las socias trabajadoras podemos cotizar al régimen general de la Seguridad social y tener derecho a la prestación por desempleo. Además de tener una mayor capacidad de negociación con las familias que requieren nuestros servicios. No es fácil pero vale la pena luchar por tener mejores condiciones laborales.

Espero estar aquí hasta la jubilación. Allá no tengo ningún seguro. Me gusta mi trabajo, el cuidar de personas. No lo cambiaría. Mi hijo está en mi país, tiene 26 años. Tiene su vida independiente, trabaja. Tengo una relación excelente con él, me comunico con él casi a diario. Estoy contenta de estar aquí. Tranquila, me gusta la vida que hago.

* En honor a una compañera universitaria que dio la vida durante la guerra y porque soy emocional.

Reflexionando...

¿Qué derechos crees que se están vulnerando y por qué?

Claves socio-jurídicas sobre la vulneración de derechos*:

Cuando nuestro contrato termina porque la familia decide ingresar a la persona mayor que atendemos en una residencia, deben indemnizarnos del mismo modo que si esa persona hubiera fallecido, es decir, un mes completo de salario.

Debemos tener mucho cuidado con las agencias privadas de colocación (empresas u oficinas que nos buscan familias donde trabajar y cobran por ello, a nosotras o a las familias). Muchas funcionan ilegalmente, vulneran nuestros derechos y se lucran de nuestro trabajo.

Ante cualquier irregularidad, debemos comunicarlo y denunciarlo y así, impedir que sigan haciendo lo mismo con otras compañeras.

Organizarnos en asociaciones, sindicatos, colectivos.....o crear cooperativas de trabajo redunda en nuestro empoderamiento personal y colectivo y en una mejora de las condiciones socio-laborales para todas.

* Las referencias normativas sobre las que se basan estas claves son las siguientes:

- Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

- 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 (BOE de 31 de diciembre de 2012)

- Ley 27/2011, de 1 de agosto, por la que el Régimen Especial de la Seguridad Social de las Empleadas de Hogar queda integrado en el Régimen General de la Seguridad Social, mediante el establecimiento de un Sistema Especial para Empleados de Hogar.

Diálogos sobre Historias de cuidados y (des)igualdad



2. Diálogos sobre Historias de cuidados y (des)igualdad.

Las 13 historias que aquí se recogen son experiencias vivas que quieren ser contadas una y otra vez, para que resuenen y se expandan sumando a muchas otras voces. Cada historia nos remite a la cuestión fundamental de la organización social de los cuidados, la cual debe ser abordada desde y con los diversos agentes sociales implicados. Para eso es necesario generar espacios de diálogo y de sensibilización. Estas historias son una buena base para ello.

Además del proceso de empoderamiento personal y colectivo que ha supuesto la recopilación de las historias, ha habido un segundo momento vivido con mucha ilusión: la organización de una presentación pública y taller. Lo hemos hecho de manera compartida, pidiendo el apoyo y complicidad de las compañeras del grupo de Torre de Babel, así como de compañera de camino de otros colectivos y entidades sociales.

Entre todas logramos construir un espacio de diálogo abierto, horizontal y amable al que invitamos a trabajadoras del hogar y de los cuidados migradas y autóctonas, a familias empleadoras, a mujeres madres-hijas-nueras-hermanas sensibles con la necesidad de cuidados y la igualdad de género, a técnicas-os de intermediación laboral, de inmigración , de igualdad, al movimiento feminista etc. A continuación compartimos los frutos de este encuentro.









2.1 Retos y Propuestas[1]

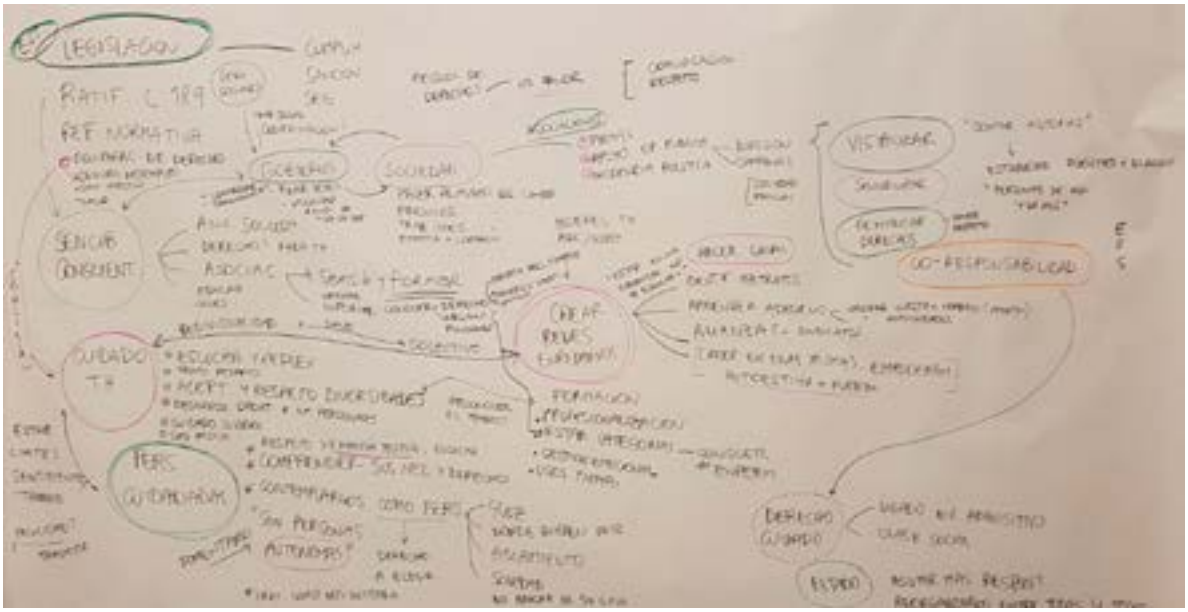
En el taller y presentación de la publicación "Historias de cuidados y (des)igualdad" más de un centenar de personas de diferentes procedencias geográficas, empleadas y empleadoras, compartieron trece historias de mujeres migradas trabajadoras de hogar y de los cuidados en el País Vasco. Empezar la tarde escuchando de viva voz a las protagonistas de los relatos nos puso en sintonía para trabajar desde la empatía buscando colectivamente alternativas y propuestas que pretendieron:

- Visibilizar y reflexionar sobre la necesidad de cuidados en la sociedad vasca.
- Valorar y mejorar las condiciones laborales de las empleadas del hogar y de los cuidados.
- Revisar la especial situación de vulnerabilidad de las trabajadoras del hogar y de los cuidados, con experiencia migratoria.

Ponerle palabras a lo vivido no es fácil. Recrear este coro de voces y experiencias individuales permitió develar que no se trata de situaciones aisladas. Son relatos que tienen demasiado en común.

A partir de ello nos enredamos en el trabajo colectivo. En grupos pequeños la tarea consistió en identificar en cada historia los diferentes derechos vulnerados y a pensar y proponer alternativas conjuntas a distintos niveles.

Del mapeo de conceptos e ideas registradas al calor de la plenaria, se extraen los retos identificados y las propuestas para la acción que presentamos a continuación.



[1] Breve sistematización del mapeo en el Taller y presentación pública "Historias de cuidados y (des)igualdad" realizado en mayo de 2017 por la Fundación Ignacio Ellacuria –Grupo de Encuentro Torre de Babel en colaboración con el Grupo de Servicios Sociales Integrados, S. Coop. Centro Social Religiosas de Mª. Inmaculada, el Centro Asesor de la Mujer "Argitan", el Colectivo "Brujas y Diversas", Mujeres del Mundo Babel y la Facultad de Psicología y Educación de la Universidad de Deusto.

PERSONAS PROTAGONISTAS DE LA RELACION LABORAL:
Trabajadoras de hogar y de los cuidados y personas cuidadas

Retos identificados

- Escuchar activamente y reflexionar sobre las necesidades y deseos de ambas partes
- Protegerles y asumirles como personas sujetas de derechos y deberes
- Revisar el lugar que se les asigna socialmente: infravaloración, aislamiento, individualización, falta de redes.

Tanto las mujeres migradas trabajadoras como las personas con necesidades de cuidados no suelen ser "escuchadas" ni por la legislación, ni por los gobiernos, ni por la sociedad actual.

En relación con las necesidades, deseos, derechos y deberes, las trabajadoras de hogar hablaron de la importancia de trabajarse la autoestima, las cargas emocionales y afectivas que les representa este trabajo. De disfrutar de los descansos y tiempo para ellas; de priorizar sus auto-cuidados, su salud física y mental, de luchar por sus proyectos e intereses personales.

También señalaron lo fundamental que ha sido para muchas participar en espacios colectivos, el enredarse en asociaciones y grupos, el hacer alianzas con otras y otros. Porque allí, al compartir con otras mujeres y conocer otras historias, se han reconocido como sujetas de derechos y han accedido a la información y formación sobre sus derechos y obligaciones.

En cuanto a las personas cuidadas surgió la reflexión sobre cómo se las suele considerar. Muchas veces, se realiza la contratación y se establecen funciones y tareas sin escuchar y/o considerar lo que las personas cuidadas quieren, esperan y desean. Cuesta miarles como personas con grados de autonomía que -en el marco de la relación de cuidados- se pueden ampliar o reducir; considerarles y hacerles sentir que tienen voz y capacidad de decidir.

En cuanto al vínculo o relación que se establecen entre las personas cuidadas y las cuidadoras surgió el tema de lo afectivo. El abandono y el aislamiento en el que se encuentran muchas de las personas cuidadas, también es un elemento común en varias de las trabajadoras migradas. Se reconoce una necesidad mutua de sentirse apreciadas, queridas. Pero también se señalaba la importancia de no sobre valorar la dimensión afectiva en detrimento del respeto a sus derechos. Y construir relaciones laborales desde el respeto y buen trato, de construir empatía mutua, de ser tolerantes y respetar las diversidades.



Propuestas para la intervención

Sociedad

- Visibilizar y reconocer socialmente el trabajo de hogar y de cuidados.
- Desmontar prejuicios, asumir las diversidades y desarrollar capacidad de empatía.

Estado, CAPV y administraciones públicas

- Campañas de sensibilización sobre los derechos de las personas trabajadoras del hogar y de los cuidados; así como de las personas a las que cuidan.
- Implementar políticas públicas de cuidados hacia las cuidadoras y a las personas cuidadas: la salud y el bienestar emocional y físico que incluyan a las trabajadoras.
- Asesorar y acompañar a las familias que contratan y a las trabajadoras para el cumplimiento de sus derechos y obligaciones.
- Establecer categorías según responsabilidades y funciones reales sobre las diferentes necesidades e intensidades de los trabajos de hogar y de cuidados.

Asociaciones y comunidad

- Ayudar a que las trabajadoras asuman sus derechos y sus deberes, en especial que tomen dimensión de la importancia de los tiempos de descanso.
- Acompañar y sensibilizar para que las trabajadoras traten a las personas cuidadas con respeto y profesionalidad: *"cuidar como te gustaría que te cuiden"*
- Establecer redes y alianzas entre colectivos, sindicatos, etc. Que ayuden a dar el salto de lo individual a lo colectivo y unan a mujeres y personas de "aquí" y de "allí".
- Desarrollar canales para la escucha activa y empática sobre sus necesidades, expectativas y deseos de las personas cuidadas.
- Con apoyo del estado, garantizar condiciones para que desarrollen itinerarios de socialización, evitando tendencias de aislamiento en beneficio de ambas partes.



LEGISLACIÓN Y NECESIDADES DE REFORMA.

Retos identificados

- Ratificar el Convenio 189 y la Recomendación 201, de la Organización Internacional del Trabajo.
- Reformar el Real Decreto 1620/2011 que regula las condiciones laborales del régimen especial del empleo de hogar y ley 27/2011 relativa a la seguridad social del sector.
- Ley de Extranjería del estado español

Se recogen dos cuestiones centrales: Por un lado, la necesidad de que los derechos que ya están reconocidos se garanticen y respeten y por el otro la equiparación real de derechos y la importancia de reformar la legislación actual para que exista:

- Reconocimiento del seguro de desempleo.
- Integración en la Ley de Riesgos Laborales.
- Regulación del régimen de pernocta.
- Mujeres migradas y los tres años de "espera" para el permiso de residencia y trabajo por la vía del arraigo social.

En este sentido es importante que estado español ratifique el convenio 189 de la OIT. Porque de esa manera asumiría el compromiso de incorporar la regulación de cuestiones que la legislación estatal ha dejado sin contemplar.

Propuestas para la intervención

Sociedad

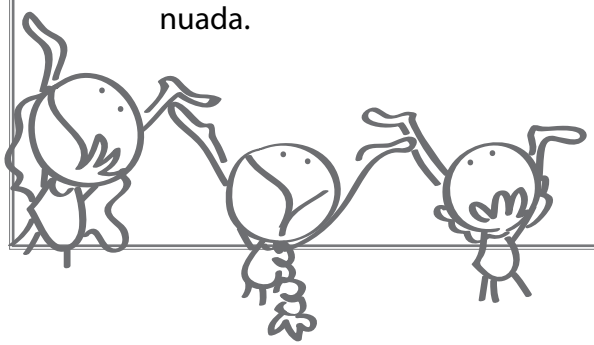
- Movilizar e incidir para que el estado español ratifique el convenio 189.
- Desarrollar campañas para que se reforme la normativa vigente, vinculada con el empleo de hogar y con la ley de extranjería.

Estado

- Ratificación del Convenio 189 OIT y Reformar el Régimen de empleo de hogar, de cara a lograr la equiparación real de derechos.
- Revisar y reformar la ley de extranjería, asumiendo las necesidades de cuidados de la sociedad local para que las trabajadoras migradas puedan ejercer sus derechos en igualdad de condiciones.

CAPV y Administración publica

- Diseñar políticas y mecanismos jurídicos para facilitar la regularización de las personas migradas que trabajan sin contrato y de las que cuentan con una oferta de empleo aún cuando no hayan cumplido 3 años de residencia continuada.



CONOCIMIENTO Y EJERCICIO DE LOS DERECHOS LABORALES.

Retos identificados

- Co-educar y sensibilizar en clave de derechos, deberes y oportunidades.
- Asesorar y socializar información útil para empleadoras-es y las trabajadoras.
- Ejercer y hacer cumplir los derechos y deberes en el empleo de hogar.
- Establecer categorías laborales según tareas, deberes y responsabilidades.

Se detectó la dificultad de reconocer y asumir el empleo de hogar como un trabajo. Muchas veces, no se toma consciencia de que esta es una relación laboral en la que ambas partes se comprometen a cumplir una serie de derechos y de obligaciones.

La falta de información y el desconocimiento sobre los derechos y obligaciones afecta tanto las familias y personas empleadoras como a las empleadas de hogar y de cuidados.

En cuanto a las tareas para las que la persona es contratada, se comentó que es demasiado difusa y que progresivamente se suelen agregar tareas y responsabilidades. Se ve la necesidad de establecer diferentes categorías profesionales según los tipos e intensidades de cuidados y según se realizan tareas domésticas o no. Las trabajadoras del hogar también desempeñan tareas de atención a personas en el domicilio.

Sobre el ejercicio de los derechos laborales de las trabajadoras migradas se ha destacado la importancia de los procesos de formación y toma de conciencia sobre los mismos y a valorarse a sí mismas como personas trabajadoras. Sin embargo, la capacidad de reivindicación y negociación sobre sus derechos se ve limitada por su situación administrativa. En el caso de las trabajadoras que aún no tienen papeles, el ejercicio real de sus derechos laborales se encuentra coartado y muchas veces vulnerado. Existe, aquí una sensación de mayor indefensión compartida y de que "*tienes que aceptar más cosas*" y "*no puedes reclamar*".

Propuestas para la intervención

Sociedad

- Desarrollar estrategias de incidencia política (recogida de firmas, campañas) con presencia en la opinión pública para socializar, sensibilizar y reivindicar derechos.
- Desarrollar procesos de coeducación con diferentes sectores sociales para que se valore y respete este empleo, sobre todo con la infancia y la niñez.

Estado, CAPV y Administración publica

- Promover el ejercicio de derechos a todas las mujeres migradas trabajadoras de hogar
- A nivel de las administraciones asumir la voluntad política de hacer cumplir, controlar el seguimiento y sancionar en caso quebrantamiento de la normativa.
- Coordinar servicios sociales de base, recursos de entidades públicas y estatales con iniciativas sociales para mejorar sus funciones de información, formación y mediación.
- Mejorar el funcionamiento de Lanbide en la intermediación laboral.

DERECHO A LOS CUIDADOS

Retos identificados

- Calidad y acceso a cuidados supeditada al nivel adquisitivo.
- Feminización y precarización de los trabajos de cuidados.

Por último, ligado con lo anterior surgió la pregunta por el lugar social que ocupan los cuidados en la actualidad y las personas que los reciben y las personas que los realizan.

La crisis económica, los recortes en muchas de las prestaciones sociales y en las ayudas a la dependencia, así como la dificultad de conciliar, se comentaron como diferentes elementos que hoy por hoy actúan limitando el acceso a unos cuidados públicos de calidad. Como correlato de esto, las altas necesidades de cuidados presentes en la sociedad vasca se están resolviendo de manera paliativa con la contratación precaria y flexible de mujeres migradas.

La gestión y la organización de los cuidados transcurren sobre todo en el ámbito privado y a nivel individual. Así, como con otras situaciones, las necesidades de cuidados se dejan de ver como un derecho para verse como una mercancía más, sujeta a la ley de la oferta y la demanda.

Quien tiene dinero y puede pagar tiene acceso a infraestructuras de cuidados, quien no pues tiene que buscarse estrategias de supervivencia. Así nos encontramos con familias empleadoras que tienen intención de hacer las cosas correctamente, pero no tienen apoyos públicos y no cuentan con los medios económicos necesarios.

Propuestas de intervención

Sociedad

- Trabajar en una reorganización social de los cuidados, repartir trabajos y tiempos entre hombres y mujeres, y en la medida de lo posible gestionarlos más colectivamente.

Estado, CAPV y administraciones públicas

- Asumir el cuidado como un derecho y ejecutar políticas públicas de cuidados universales.
- Sacar este trabajo del ámbito privado, individual y plantearlo como una necesidad colectiva. Politizarlo.
- Promover mecanismos de conciliación y corresponsabilidad a distintos niveles

Asociaciones

- Trabajo asociativo, educativo y reivindicativo por una reorganización de los tiempos y trabajos de cuidados.

Los retos y propuestas surgidos de este diálogo son una invitación a seguirnos movilizando y a sumar fuerzas. Esperamos que, como Pepa Torres comenta en el prólogo, este cuaderno sea una herramienta pedagógica valiosa para apoyar procesos de organización de las propias trabajadoras. También aspiramos a que sirva de inspiración para la construcción de otros espacios de dialogo y sensibilización.

Para terminar ofrecemos un breve resumen sobre los derechos de las personas trabajadoras del hogar y de los cuidados como una herramienta útil, así como con un listado de recursos de interés que seguro se complementa con mucho otros más.

2.2. Derechos de las Trabajadoras del Hogar y de los Cuidados

Resumen

Trato Digno.

- El buen trato, la educación y el respeto se presuponen en cualquier relación entre personas, también en el ámbito laboral.
- No debemos tolerar humillaciones, maltratos, acoso o agresiones verbales, físicas o sexuales. Hay que hablar sobre ello y buscar ayuda.

Salarios.

- No debe ser inferior al SMI (707.70€ en 2017), por una jornada de 40 horas semanales.
- Las horas de presencia no podrán ser más de 20 horas a la semana y deberán pagarse como mínimo a 5,54 € la hora.
- Tienes derecho a dos pagas completas extraordinarias al año, una se cobra en junio y la otra en diciembre o prorrateadas en los 12 meses del año.
- Si se descuentan salarios en especie (hospedaje, alimentos, etc…), estos no deben superar el 30% del salario que cobres.
- Es importante que con tu salario y pagas te den un recibo o nómina.

Jornada Laboral.

- Una jornada de trabajo no podrá superar las 40 horas a la semana; salvo que las horas de presencia estén pactadas y pagadas y no sean más de 20 horas adicionales.
- Entre una jornada que acaba y otra que inicia, deberá de haber descanso mínimo de 12 horas y en el caso de las trabajadoras internas un descanso mínimo de 10 horas
- Las trabajadoras internas tienen derecho a un descanso de 2 horas diarias.
- Tienes derecho a un descanso semanal de 36 horas consecutivas.
- Tienes derecho a disfrutar las fiestas que el calendario laboral señale.

Baja laboral:

- **Por enfermedad común o accidente NO laboral**. Del 4 al 8 día la paga el empleador y a partir del 9 la seguridad social. Si el médico te da esta baja, **no tienes obligación de trabajar.**
- **Por enfermedad profesional o accidente de trabajo**. Se cobra a partir del día siguiente al de la baja. **Es importante que le menciones al médico si el accidente fue en tu trabajo** y las condiciones y sustancias con las que trabajas.

Tienes derecho a acudir al médico y atender a tu salud. También a la baja por maternidad.

Vacaciones.

- Son 30 días naturales de descanso pagados por año trabajado. Se debe disfrutar en el mismo año.
- Es importante que se acuerde en el contrato de trabajo los periodos de vacaciones.
- Pueden disfrutarse en uno o más periodos. Uno de estos periodos será de 15 días de descanso continuos obligatoriamente.
- Si no hay un acuerdo, 15 días las fijas el empleador/a y el resto los podrá elegir libremente la trabajadora/or.
- Las trabajadoras interna, durante sus vacaciones, no está obligada a residir en el domicilio familiar o al lugar al que se desplace la familia.

Término de la relación laboral.

La relación laboral de una empleada/o de hogar puede finalizar entre otros por:

- **Fin del contrato**: Tienes derecho al pago del salario por los días trabajados en el último mes, a la **liquidación** de la parte proporcional de pagas extras y vacaciones. Y a una **indemnización** de 8, 9, 10,11 o 12 días de salario por año trabajado.

  Siendo sustituta de una trabajadora no recibirás indemnización al término del contrato.

- **Renuncia de la trabajadora:** Tienes derecho al pago del salario por los días trabajados en el último mes y a la **liquidación** de la parte proporcional de pagas extras y vacaciones. Y el preaviso que debes hacer no deberá ser superior a 7 días.
- **Despido disciplinario:** Te lo dan por escrito y señalando las CAUSAS por las que te despiden, de lo contrario, ese despido puede llevarse a juicio, declararse improcedente y podrás cobrar una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, con un límite de doce mensualidades.
- **Desistimiento del empleador:** Te lo dan por escrito comunicando el CESE y señalando la **indemnización** de 12 días de salario por año de servicio, con un límite de seis mensualidades. Este preaviso deberá hacerse 7 días antes si la trabajadora tiene 1 año de antigüedad o 20 días antes, si tiene más de 1 año de antigüedad.

  A partir del preaviso tienes derecho o a una hora diaria y pagada, para buscar otro empleo.

- **Fallecimiento del empleador**: Tienes derecho a la **liquidación** de la parte proporcional de las pagas extras y vacaciones, a una **indemnización** de un mes de salario, incluida la prorrata mensual de las pagas extras.

Tienes derecho a reclamar el despido **durante los 20 días siguientes**. Tienes un año para reclamar adeudos salariales u otras cantidades. Si te ves obligada a firmar el finiquito sin estar segura de lo que firmas, escribe:**"No Conforme",** a fin de que puedas reclamar posteriormente el despido, salarios o deudas.

2.3 Algunos links de interés:

GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIA DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Regulación Del Servicio de Hogar

Guía Servicio del Hogar

SEGURIDAD SOCIAL.

SEPE. SERVICIOS PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL

INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

SUBDELEGACIÓN DEL GOBIERNO EN BIZKAIA.

GOBIERNO VASCO

AHOLKU SAREA. SERVICIO JURIDICO VASCO GRATUITO DE EXTRANJERÍA.

LANBIDE. SERVICIO VASCO DE EMPLEO

ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA EN EUSKADI. -Servicio de Orientación Jurídica

ENTIDADES DE APOYO (GRAN BILBAO)

ATH-ELE ASOCIACION DE TRABAJADORAS DEL HOGAR - ETXEKO LANGILEEN ELKARTEA (Asesoramiento jurídico)

ARGITAN. CENTRO ASESOR DE LA MUJER

CENTRO SOCIAL MARÍA INMACULADA (Formación y Bolsa de empleo)

FUNDACIÓN I. ELLACURIA (Grupo Torre de Babel)

MARIENEA. (Centro de Información a Mujeres)

MÉDICOS DEL MUNDO BIZKAIA - MUDUKO MEDIKUAK

KOSMOPOLIS (Inserción laboral y formación)

