



RECOMENDACIONES AL AYUNTAMIENTO DE BARCELONA SOBRE POLÍTICA PÚBLICA PARA LA ATENCIÓN DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR, LA LIMPIEZA Y LOS CUIDADOS

**Identificación de problemas, perfiles y estrategias de
resistencia de las trabajadoras del hogar y de los
cuidados: una exploración a partir de las
organizaciones de base en Barcelona**

Estudio elaborado por Mujeres Migrantes Diversas, Las
Libélulas, Mujeres Pa'lante y Sindillar/Sindihogar, con la
colaboración de Calala. Diciembre de 2017

Edita

Departament de Transversalitat de Gènere
Gerència de Recursos

Realitzat per

Mujeres Migrantes Diversas, Las Libélulas,
Mujeres Pa'lante y Sindillar/Sindihogar,
con la colaboración de Calala

Correcció

Servicios Lingüísticos del Ajuntament de Barcelona

Aquest document està sota la llicència [Creative Commons](#)



Barcelona, diciembre de 2017

Índice

1. Introducción	3
1.1. Marco general	4
1.2. Principales problemas del sector	5
1.3. Cómo afecta la ley de extranjería a las trabajadoras del hogar y de los cuidados	7
2. La mesa de Defensa de los Derechos de las Trabajadoras del Hogar, la Limpieza y los Cuidados	11
2.1. Objetivos	11
2.2. Metodología de trabajo.....	11
2.3. Resumen de reivindicaciones de la mesa.....	15
2.4. Principales logros	15
3. Presentación de las entidades que conforman la mesa y perfiles de las trabajadoras del hogar, la limpieza y los cuidados 2016-2017	17
3.1. Mujeres Migrantes Diversas	17
3.2. Mujeres Pa'lante.....	25
3.3. Sindillar/Sindihogar	41
4. Estrategias de lucha y resistencia de los colectivos organizados en la mesa	48
5. Propuestas.....	52
6. Índice de tablas y gráficos	58
7. Bibliografía.....	60
8. Normativa de referencia	61

1. Introducción

Este documento refleja y sistematiza la experiencia conjunta de distintas organizaciones de mujeres. Todas las participantes en este proyecto tenemos historias y perfiles diversos, pero estamos convencidas de la necesidad de hablar sobre el trabajo del hogar y de los cuidados y la situación de vulnerabilidad en que nos encontramos las mujeres que trabajamos en el sector. Este es uno de los oficios menos valorados de todo el mundo: invisibilizado, expuesto a maltratos físicos y psicológicos, a abusos sexuales y a la violación de derechos laborales.

El objetivo de esta sistematización y de estas recomendaciones es visibilizar el trabajo en red de las trabajadoras del hogar y de los cuidados como sujetos políticos. A partir de las asociaciones y el sindicato de este sector, hemos movilizado y accionado una serie de propuestas y estrategias de resistencia para mejorar y dignificar estos trabajos, las cuales deseamos que sean escuchadas y puestas en práctica desde las competencias con las que cuenta el Ayuntamiento. La mesa se constituirá como la voz reivindicativa de los derechos de las trabajadoras del hogar y de los cuidados.

Por ello, se han planteado los siguientes objetivos específicos:

- Contribuir a la generación de políticas públicas locales que articulen el cumplimiento del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), referidos a los derechos de las trabajadoras y los trabajadores del hogar, **incluyendo la ratificación por parte del Estado español del mencionado convenio.**
- Visibilizar la situación de las trabajadoras del hogar en la comunidad de Cataluña, hasta el momento ignoradas, y darnos voz para el cumplimiento de nuestros derechos y reivindicaciones.
- Sensibilizar y concienciar a la sociedad civil del valor del trabajo que realizamos como mujeres trabajadoras.

La metodología que hemos implementado es diversa, de acuerdo con las propias características de cada organización y sus perfiles singulares. En este sentido, cada colectivo ha trabajado a través de encuestas y entrevistas dentro de su proximidad. En el aspecto colectivo, como mesa, hemos sistematizado las diferentes actividades y jornadas que se han desarrollado desde el 2016. Por último, se ha creado un espacio de discusión entre las organizaciones que formamos parte de la mesa, para compartir y exponer las diferentes estrategias de resistencias, como la elaboración conjunta de una serie de propuestas que se presentan para este estudio.

En los apartados siguientes presentamos el marco general donde se encuentran ubicados contextual, política y económicamente los trabajos del hogar y los cuidados. Luego se expondrá cómo se ha conformado la mesa y su devenir. A continuación, presentamos los perfiles de las diferentes organizaciones y las estrategias de resistencias que se han visualizado. Finalmente, cerramos dicho documento con las propuestas y recomendaciones sobre este sector.

1.1. Marco general

El actual contexto de una economía mundial globalizada, no solo ha generado una brecha entre países, sino que también ha provocado un gran aumento de los flujos migratorios de los países que se encuentran en una crisis social y económica hacia los países de mayor estabilidad.

Para la Europa mediterránea (Italia, España y Grecia), la transformación socioeconómica de los países exportadores de mano de obra (países de Sudamérica, Centroamérica, África, Asia, Europa del Este, etcétera) ha supuesto una importante feminización de los flujos migratorios.

De acuerdo con la perspectiva macroestructural que articula dinámicas de oferta y demanda dentro de una economía globalizada, se subraya la evolución de los sistemas de welfare en los países ricos, la crisis económica en los países de origen de las migrantes y la incorporación de nuevas generaciones y perfiles de mujeres en la migración internacional contemporánea (Anderson, 2000; Lutz, 2008; Sassen, 1996).

La perspectiva de género destaca las dinámicas específicas de explotación y las ambigüedades afectivas y emocionales que se generan en una relación laboral —que tiene lugar dentro de los hogares y no acepta una separación clara entre lo íntimo y lo profesional, lo público y lo privado—, más aún cuando la empleada reside en casa de sus empleadores o empleadoras.

En 1976, se aprobó la Ley 16/1976 de relaciones laborales, que incluye el trabajo doméstico o del hogar como oficio, otorgándole los derechos mínimos, favoreciendo en gran medida a los empleadores y las empleadoras, dándoles la oportunidad de realizar un contrato de trabajo, sin la obligación de dar el alta en la Seguridad Social.

Bajo la presión social por parte de las trabajadoras del hogar, con el Real decreto 1424/1985 se modificó la ley de las trabajadoras y se obligó a la persona empleadora a dar de alta a sus empleadas o empleados, lo que hasta la actualidad se cumple irregularmente, con muchos problemas y poca efectividad, no solo de control desde el Estado, sino en los acuerdos empleador/a-trabajador/a, que no garantizan que se vayan a cumplir. Todo ello debido a la falta de reconocimiento de las trabajadoras, con su carácter especial dentro del régimen general, desfavoreciendo a este sector, a través de los contratos verbales, los despidos por desistimiento, la falta de obligación de dar de alta a la empleada y el no reconocimiento de las catorce pagas, así como de los 30 días de vacación, que en la mayoría de los casos termina decidiendo e imponiendo el empleador o la empleadora.

Pero es en el año 2011 cuando la OIT celebró un congreso de las trabajadoras del hogar, donde se elaboró y aprobó el Convenio 189 de trabajadoras y trabajadores domésticos para su firma y ratificación por parte de todo el mundo (6 de junio de 2011), el cual firmaron y ratificaron diecisiete países de Latinoamérica y siete países de Europa. España lo firmó, pero no lo ratificó; lo que hizo fue modificar la Ley de procedimiento laboral, con la reforma laboral, y se cambiaron muchos artículos, entre ellos la cotización de horas en diferentes hogares. Se incluyeron a las trabajadoras en el régimen general, lo que facilitó que pudieran condenarse jurídicamente,

mediante denuncias y reclamaciones, el impago de las horas extras o la baja por enfermedad desde el cuarto día.

Pese a los avances recientes previstos en el convenio de la OIT sobre el trabajo decente, el trabajo en el hogar consta de pocas normas de control y reglamentación.

Si nos ceñimos al contexto español, la situación de los derechos de las trabajadoras en este sector no varía; más bien, parece retroceder. La reforma laboral de la Ley 27/2011, el Real decreto 1620/2011 y el Real decreto 29/2012, a través de los que el trabajo del hogar pasó a formar parte de un sistema especial dentro del régimen general de la Seguridad Social, ha empeorado más la situación de vulnerabilidad de las trabajadoras del hogar y de los cuidados (THC)¹, puesto que continúa la desigualdad con respecto a los derechos reconocidos en otros trabajos. Por ejemplo, entre las más evidentes destacan las siguientes:

- No se tiene derecho a la prestación por desempleo.
- No se tiene derecho a la prestación por maternidad.
- No se tiene derecho a la prestación por incapacidad laboral.
- No existe reconocimiento de la baja por enfermedad desde el primer día.

1.2. Principales problemas del sector

De acuerdo con la larga experiencia que tenemos cada una de las organizaciones que realizamos este documento, hemos detectado que se viven una diversidad de abusos que van en detrimento de los derechos de las mujeres, tanto económicos, sociales, laborales y sexuales como culturales, que generan una serie de violencias estructurales y estructurantes. La siguiente tabla y el posterior gráfico nos explican, en orden de importancia para cuarenta THC encuestadas por Mujeres Pa'lante desde enero hasta setiembre del 2017, los abusos cometidos con más frecuencia y los que ellas califican como más graves. Al ponerlos en común en la mesa, resulta que para las demás entidades eran los mismos.

¹ Trabajadoras del hogar y de los cuidados: en adelante, THC. Utilizaremos el femenino para referirnos a este sector, ya que más del 90 % de estos trabajos son realizados por mujeres.

Tabla 1. Principales problemas identificados en orden de frecuencia

Jornadas laborales de más de ocho horas al día	Se realizan jornadas de más de ocho horas por el mismo precio que si trabajaran ocho o menos.
Restricción de comidas	Es decir, la familia o persona para la que trabajan no les permiten comer lo mismo que ellos, y tienen que hacerse algo diferente y en cantidades proporcionadas para ellos.
Extensión de funciones	Además de ser “contratadas” (entre comillas, porque no hay un contrato por escrito) para cocinar, tienen que lavar la ropa, plancharla, dar de comer, ir a recoger a los niños a la escuela (si los hay), limpiar la casa y cuidar de alguna persona mayor (si la hay). Todo por el mismo precio. En algunos casos, el “contrato” se hace por cinco horas o menos para todas estas tareas, que suman más de ocho. Las mujeres deben organizar su tiempo para poder hacerlo todos los días.
Retención de pasaporte	En muchos casos de mujeres internas, la familia o la persona para la que trabajan suelen quedarse con el pasaporte para tener garantizada la permanencia de la trabajadora.
Revisión de la persona	Revisión de las carteras, los bolsos o las fundas (incluso la bolsa de basura) que llevan las trabajadoras. En algunos casos, la persona para la que trabajan les obliga a abrir lo que llevan para controlar que no se llevan algo de casa.
Revisión de artículos personales y privados	En el caso de las mujeres internas, muchas veces la familia o persona para la que trabajan les hurgan entre las maletas y efectos personales de la habitación o en el sitio donde ellas duermen.
Abusos y acoso sexual	En algunos casos, las trabajadoras internas (sobre todo) suelen quedarse calladas porque no tienen otro empleo o por miedo a quedarse en la calle, o, si están en situación irregular, piensan que por ir a la policía o contar en alguna entidad lo que les sucede les perjudicará y las obligarán a volver a su país de origen; es decir, desconocen sus derechos, tal como ocurre en otros casos lamentables.
Acusaciones de robos dentro de la casa o maltratos a las personas que cuidan	Con frecuencia las echan del trabajo alegando robos o malos tratos. De esta manera, se ahorran la indemnización por despido.

Gráfico 1. Principales situaciones de abusos en el trabajo del hogar



1.3. Cómo afecta la ley de extranjería a las trabajadoras del hogar y de los cuidados

La discriminación laboral a la que se enfrentan las trabajadoras de este sector se conjuga con otros factores de vulnerabilidad como la situación migratoria de las trabajadoras. Un porcentaje importante de este sector se encuentra compuesto por inmigrantes. Si bien después de la crisis económica que azotó a España entre el 2008 y el 2009 se incorporó a este sector un conjunto mayor de personas autóctonas, el sector se mantiene con una alta proporción de personas extranjeras, de entre las que más del 90 % son mujeres.

Para el análisis de la ley de extranjería es imprescindible tener en cuenta el Real decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley orgánica 4/2000 sobre derechos y libertades de las personas extranjeras en España y su integración social.

A partir de su reforma mediante la Ley orgánica 2/2009, se promueve un continuo estado de exclusión para las mujeres migrantes en esta sociedad que avala el trabajo en sumergido, al permitir la irregularidad hasta un mínimo de tres años, cuando las personas migradas deben poder acceder al arraigo social (trámite por el que se puede obtener la regularización). Es decir, es un secreto a voces que las personas en situación irregular, y, en este caso, mujeres, trabajan en la economía sumergida para poder mantenerse, lo que las expone a más desventajas aún.

La ley de extranjería condiciona la vida de las personas inmigradas. Aunque hablan de derechos y libertades de las personas extranjeras en España, la realidad ha demostrado desde 1985 que su contenido sirve para el control de flujo migratorio, la regulación de los trabajos para las personas extracomunitarias, que está determinado por las necesidades del mercado, la situación nacional de empleo y, junto a ella, la prioridad nacional.

Las personas inmigradas y sus contratos de trabajo se ubican en el catálogo de ocupaciones de difícil cobertura. Además, las personas inmigradas tienen la obligación de informar de los diferentes cambios en la vida: domicilio, estado civil, nacionalidad, etcétera. Las personas autóctonas no tienen que presentarse al Ayuntamiento cada dos años a refrendar su domicilio; en cambio, las personas inmigradas con papeles o sin ellos sí deben hacerlo: de lo contrario, se les da la baja del padrón, documento importante para tener la calidad de vecina o vecino en el territorio.

El 80 % de los artículos de la ley de extranjería están enfocados al castigo, y su herramienta fundamental son las deportaciones acompañadas de la prohibición de entrada por diez años, objetivo al que se llega tras la estancia en los centros de internamiento para inmigrantes (CIE) por el simple hecho de vivir en el Estado español sin papeles.

Esta ley y su reglamento no garantizan la igualdad de derechos, porque definen que existen dos tipos de población: la autóctona y la extranjera, lo que genera racismo y xenofobia. La autóctona es la que goza de todos los derechos de ciudadanía, y para cuestiones laborales son los primeros convocados a llenar las plazas. La extranjera son las personas de terceros países, estableciendo aún también diferencias con los demás las personas de la Unión Europea, quienes también muchas veces son considerados como mano de obra barata dependiendo del país de origen. Los trabajos que realizan son los menos reconocidos —pero sí necesarios para la vida de un país—, trabajos de muchas horas y con salarios de indigencia: construcción, agricultura, THC, cuidado de ancianos, trabajo sexual.

Por otra parte, las familias que sufren la “irregularidad sobrevenida”, se encuentran en la misma situación de indefensión que las personas que no tienen papeles, incluyendo a los menores en edad escolar. Está demostrado que no pueden realizar el bachillerato o la FP, por falta de documentación. No obstante, la ley de extranjería y la Constitución española señalan la obligatoriedad de la educación hasta los 18 años.

Sumado a esto, la misma ley nos habla de integración mediante la formación, pero no todas las personas tienen acceso a ella. Y cuando las mujeres profesionales cuentan con formación de origen, se les exige la homologación de sus títulos, un proceso que en la mayoría de los casos es largo, de varios años, y para el que se necesitan recursos. Por ello, el THC acaba siendo la salida laboral para sobrevivir.

La ley de extranjería también supone violencia de género para las THC, por varias razones. Por un lado, porque obliga a las mujeres inmigradas casadas a demostrar la violencia que sufren en sus hogares, la violencia machista, dificultándose la demostración de pruebas por cuestiones de idioma y por falta de proximidad.

Por otro, porque, cuando una mujer inmigrada busca su independencia económica, los requisitos para obtenerla marcan un proceso con muchas dificultades, empezando por el requisito de un contrato de un año y 40 horas, o ser autónoma, lo que le exige tener en la cuenta bancaria 6.000 euros fijos durante un año y presentar un proyecto viable, y muchas veces la dificultad de

conseguirlo conlleva una dependencia económica de parejas, maridos o cónyuges en situación de violencia.

La normativa que regula el sector de THC y la ley de extranjería exponen en su conjunto a las mujeres migrantes a una mayor vulnerabilidad. Al ser imprecisa la obligatoriedad de un contrato de trabajo por escrito, el alta de la trabajadora en el Sistema Especial de la Seguridad Social para las THC no es obligatoria. Esto permite que un gran porcentaje de mujeres inmigradas se encuentren en indefensión al no contar con un contrato por escrito. El contrato oral no es una vía para acceder a la tramitación de la autorización de residencia por circunstancias excepcionales y, por ende, se ven obligadas a ubicarse en la economía sumergida, con el riesgo de ser detenidas y estar en un CIE durante 60 días y ser expulsadas en cualquier momento. La única vía de regularización que tiene el Reglamento de extranjería es el artículo 124:

Art. 124. Autorización de residencia temporal por razones de arraigo

2. Por arraigo social, podrán obtener una autorización los extranjeros que acrediten **la permanencia continuada en España durante un periodo mínimo de tres años**. Además, deberá cumplir, de forma acumulativa, los siguientes requisitos:

a) Carecer de antecedentes penales en España y en su país de origen o en el país o países en que haya residido durante los últimos cinco años.

b) **Contar con un contrato de trabajo firmado por el trabajador y el empresario en el momento de la solicitud para un periodo que no sea inferior a un año [...]**.

En los supuestos de arraigo social acreditado mediante informe, que deberá ser emitido y notificado al interesado en el plazo máximo de treinta días desde su solicitud, en este deberá constar, entre otros factores de arraigo que puedan acreditarse por las diferentes administraciones competentes, el tiempo de permanencia del interesado en su domicilio habitual, en el que deberá estar empadronado, los medios económicos con los que cuente, los vínculos con familiares residentes en España y los esfuerzos de integración a través del seguimiento de programas de inserción sociolaborales y culturales. Simultáneamente y por medios electrónicos, la comunidad autónoma deberá dar traslado del informe a la oficina de extranjería competente (BOE-A-2011-7703).

La ausencia de una autorización de residencia o su pérdida significa también la pérdida del derecho a la sanidad pública. Las THC están expuestas a múltiples accidentes laborales por el uso de herramientas y productos químicos nocivos e incluso al contagio de enfermedades, y solo tienen derecho a la atención de urgencias.

Asimismo, la ley de extranjería obliga a que sea necesario trabajar por cuenta ajena por dos años y su posterior renovación² para tener la residencia, que se mantenga la relación laboral con los

² Portal de Inmigración. Secretaría General de Inmigración y Emigración. “Autorización inicial de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena”. Recuperado el 15 de diciembre en:

primeros empleadores o empleadoras o a tener un nuevo empleo con las mismas condiciones que el anterior, o a estar dada de alta como demandante de empleo o tener una situación catastrófica demostrable que le haya impedido conseguir trabajo. Sin embargo, por la experiencia que tenemos las entidades que formamos parte de la mesa, sabemos que las mujeres dedicadas al trabajo del hogar y de los cuidados se pagan ellas la Seguridad Social o pagan el hecho de que “les hayan hecho los papeles” con horas de trabajo extras, sacrificando sus vacaciones, horas libres e incluso la propuesta de mejora de trabajo por parte de otras familias.

Por último, la ley de extranjería también expone a las personas inmigradas a la desintegración familiar, puesto que para realizar la reagrupación familiar son exigibles algunos requisitos que muchas mujeres (y hombres) no pueden cubrir. Por ejemplo, para **unidades familiares** que incluyan dos miembros (reagrupante y reagrupado) se exige una cantidad mensual del 150 % del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM). Por **cada miembro adicional** se deberá sumar el 50 % del IPREM, **disponer de vivienda adecuada**³. Este último requisito agrava la situación, porque al menos el 90 % de las mujeres viven en una habitación compartida dentro de un piso que, además, muchas veces, se comparte con más personas. Y si tenemos en cuenta que alquilar un piso en Barcelona o en otro municipio cercano es casi un lujo por las condiciones que nos exigen, se incrementa la dificultad de reagrupar al cónyuge o hijos del país de origen.

Ante estas y otras injusticias, Mujeres Pa'lante, junto con Sindillar/Sindihogar, el Centro Boliviano Catalán, con el grupo Las Libélulas, el Centro Peruano en Barcelona, Mujeres Migrantes Diversas y Diàlegs de Dona, hemos decidido unir nuestros esfuerzos y crear la Mesa de Defensa de los Derechos de las Trabajadoras del Hogar, la Limpieza y los Cuidados, mediante la que queremos denunciar las pésimas condiciones laborales de este sector.

<http://extranjeros.empleo.gob.es/es/InformacionInteres/InformacionProcedimientos/Ciudadanosnocomunitarios/hoja017/index.html>.

³ Portal de Inmigración. Secretaría General de Inmigración y Emigración. “Autorización inicial de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena”. Recuperado el 15 de diciembre en:

<http://extranjeros.empleo.gob.es/es/InformacionInteres/InformacionProcedimientos/Ciudadanosnocomunitarios/hoja012/index.html>

2. La mesa de Defensa de los Derechos de las Trabajadoras del Hogar, la Limpieza y los Cuidados

2.1. Objetivos

- Construir redes sociales de reciprocidad y apoyo mutuo que nos permitan crear lazos de confianza, tejer alianzas y cooperar en la diversidad, unas con otras, con las dificultades que esto requiere, tanto políticas como económicas entre los diferentes colectivos.
- Diagnosticar nuestras necesidades y plantear propuestas a las administraciones para que sean atendidas no con un simple gesto de “ya lo haremos”, sino mediante la creación de mesas de trabajo en las que en el centro estén visualizadas las reivindicaciones de las THC.
- Revalorizar socialmente el trabajo del hogar, de la limpieza y de los cuidados de las personas.
- Luchar por la equiparación de las condiciones laborales de las THC frente a otros colectivos de trabajadores y trabajadoras.

Lo primero que hicimos fue poner sobre la mesa el trabajo que hacemos en nuestras organizaciones, el lugar geográfico donde están ubicadas, el tipo de tareas que se llevan a cabo y cuáles serían nuestras confluencias y nuestras luchas en conjunto.

2.2. Metodología de trabajo

Las organizaciones que formamos parte de la mesa tenemos distintas maneras de trabajar en cada una de nuestras entidades, pero al estar juntas hemos acordado reunirnos dos viernes al mes en el espacio de La Bonne (Centro de Cultura de Mujeres Francesca Bonnemaison) con el fin de analizar, entre todas, los diferentes problemas de las mujeres con las que trabajamos o que representamos o que estamos dentro de las situaciones de explotación laboral. Es decir, que cada entidad presenta las condiciones a las que se enfrentan las mujeres (por ejemplo, por horas discontinuas, internas, sin contrato, en situación de irregularidad, trabajadora del hogar por ocho horas externa, trabajadora del hogar interna/fija —que permanece en el lugar de trabajo las 24 horas—, las que trabajan como canguros, las que cuidan a las personas mayores en sus casas durante la noche, pero que no cumplen con la figura de cuidadoras familiares ni en las de atención a domicilio, entre otras). En conjunto, elaboramos propuestas de mejoras de condiciones laborales que posteriormente presentamos a la Administración catalana, en general, y al Ayuntamiento de Barcelona, en particular.

Simultáneamente, estudiamos los siguientes documentos:

Tabla 2. Fuentes de información

Normatividad	Ámbito de aplicación
Convenio 189 de la OIT	Internacional
Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social —disposición adicional 39 y disposición transitoria única—. (Boletín Oficial del Estado [BOE] de 2 de agosto de 2011).	España
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 48/2015, de 29 de octubre, de presupuestos generales del Estado para el año 2016 (BOE de 30 de octubre de 2015).	España
Texto refundido de la Ley general de la Seguridad Social, aprobado por el Real decreto legislativo 8/2015, de 30 de octubre (BOE de 31 de octubre de 2015).	España
Real decreto 240/2007, de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los estados miembros de la Unión Europea y de otros estados parte en el Acuerdo sobre el espacio económico europeo.	España
Ley orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.	España
Real decreto 1171/2015, de 29 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para el 2016 (BOE de 30 de diciembre de 2015). Real decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma mediante la Ley orgánica 2/2009.	España
Orden ESS/70/2016, de 29 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social para el año 2016	España
Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.	España

La metodología de trabajo se resume en el siguiente cuadro:

Gráfico 2. Metodología de trabajo de la Mesa de Defensa de los Derechos de las Trabajadoras del Hogar, la Limpieza y los Cuidados



Como entidades nos hemos reunido desde el 2016, pero empezamos nuestra labor como mesa en enero del 2017.

Tabla 3. Principales actividades en el proceso de articulación de la Mesa de Defensa de los Derechos de las Trabajadoras del Hogar, la Limpieza y los Cuidados 2016-2017

Fecha y lugar	Actividad
16 de abril de 2016, Barcelona	Reunión con una diputada del Congreso para que dentro de su partido político presente el diagnóstico, realidades y propuestas de mejoras de las situaciones de las THC, para que sirva como antesala de un proyecto de ley.
7 de junio de 2016, Parlamento de Cataluña, Barcelona	Presentación de situación de las THC y de propuestas de mejoras ante la Comisión de Igualdad de las Personas del Parlamento de Cataluña.
19 de noviembre de 2016, Barcelona	Grupos de trabajo con público en general para compartir la situación de las trabajadoras del hogar y recoger otras propuestas que surjan de los participantes, en el marco de las Jornadas de Mujer y Política del proyecto Migròctones del colectivo Sindillar/Sindihogar.
26 de noviembre de 2016, Barcelona	Mesa redonda con representantes feministas de algunos partidos políticos en la que las miembros de Las Libélulas, Sindillar/Sindihogar y Mujeres Pa'lante presentamos las situaciones y las propuestas que se recogieron en la sesión del 19 de noviembre, en el marco de las Jornadas de Mujer y Política del proyecto Migròctones del colectivo Sindillar/Sindihogar.
Enero del 2017, Barcelona	Conformación de la Mesa de Defensa de los Derechos de las Trabajadoras del Hogar, la Limpieza y los Cuidados , con las miembros de Mujeres Pa'lante, Sindillar/Sindihogar, el Centro Boliviano Catalán-grupo Las Libélulas, el Centro Peruano en Barcelona y Diàlegs de Dona. (Hemos invitado a la Asociación Cultural Educativa y Social Operativa de Mujeres Pakistaníes [ACESOP], a las asociaciones de mujeres filipinas y colectivos de rumanos de Barcelona y a Las Kellys, pero por diferentes razones no se han podido sumar a la mesa.)
7 de febrero de 2017, Barcelona	Conformación del grupo sobre el trabajo del hogar dentro del Área de Extranjería y Relaciones Laborales de la Secretaría de Igualdad, Migraciones y Ciudadanía de la Generalitat de Catalunya , con las entidades miembros de la Mesa de Defensa de los Derechos de las Trabajadoras del Hogar, la Limpieza y los Cuidados, y la asociación Benito Tuluyán de Filipinas.
20 de marzo de 2017, Barcelona	Conformación del grupo sobre el trabajo del hogar dentro del Consejo de Inmigración del Ayuntamiento de Barcelona , con las entidades miembros de la mesa más otras que integran el Consejo.
30 de mayo de 2017, Barcelona	Intervención en la Primera Jornada sobre el Trabajo del Hogar y Tareas de Cuidados, organizada por la Red de Trabajo Justo , cuyo objetivo es visibilizar la situación del sector, reflexionar y transformar con el fin de construir relaciones laborales justas.
Junio de 2017, Barcelona	Se suma a la Mesa la Asociación de Mujeres Migrantes Diversas , con más aportaciones sobre el trabajo de las trabajadoras del hogar internas.
Setiembre del 2017, Barcelona	Redacción del documento de las setenta propuestas y de la propuesta del manifiesto sobre la dignificación del trabajo del hogar y de los cuidados, a cargo del grupo Las Libélulas y ampliado por las demás entidades de la mesa y del Consejo de Inmigración del Ayuntamiento de Barcelona. El manifiesto fue presentado en acto público el 22 de octubre en el encuentro de entidades que cada año organiza el Consejo.

2.3. Resumen de reivindicaciones de la mesa⁴

- **El reconocimiento social de que el trabajo del hogar forma parte de la economía de los cuidados.** Es decir, las personas trabajadoras del hogar cuidamos de la vida. Por ello, es necesario que se tenga en cuenta, se le dé importancia y el interés político en cualquier mesa de trabajo, debate o foro social, económico y político.
- **La ratificación inmediata, por parte del Estado español, del Convenio 189 de la OIT,** que obliga a la equiparación de los derechos laborales de las personas trabajadoras del hogar a los del resto de trabajadores y trabajadoras del régimen general de la Seguridad Social.
- **La eliminación del sistema especial dentro de la Seguridad Social para las personas trabajadoras del hogar y su incorporación inmediata al régimen general de la Seguridad Social,** para así contar con igualdad de derechos con el conjunto de las personas trabajadoras.
- **La equiparación del derecho de coberturas a la Seguridad Social para las personas trabajadoras del sector, en igualdad de condiciones con el resto de personas trabajadoras de régimen general.** Hay que hacer especial mención del derecho a las prestaciones de desempleo, inexistentes para este colectivo.
- **Que sean operativas las coberturas por maternidad, en las mismas condiciones que el régimen general.**
- **El derecho operativo a percibir las prestaciones por incapacidad laboral transitoria en igualdad de condiciones con el resto de personas trabajadoras de régimen general.**
- La introducción de medidas correctoras en las cotizaciones a la Seguridad Social para garantizar el derecho a una jubilación digna.

2.4. Principales logros

Cabe destacar que en todos los espacios abiertos y en los que participamos como mesa o como las entidades que representamos, somos impulsoras del análisis de otras situaciones que se desprenden de las condiciones del trabajo del hogar, por ejemplo, los mecanismos sobre la inspección del trabajo.

En el grupo sobre el trabajo del hogar, creado en el Área de Extranjería y Relaciones Laborales de la Secretaría de Igualdad, Migraciones y Ciudadanía de la Generalitat de Catalunya, se ha planteado innumerables veces la necesidad de crear vías para facilitar las denuncias de explotación laboral, ante lo cual este organismo ha reconocido la necesidad y se ha comprometido a crear campañas de sensibilización para los empleadores y para la sociedad en general, y de formar a las trabajadoras y los trabajadores sobre sus derechos laborales, a través de entidades

⁴ Las propuestas completas presentadas tanto a la Generalitat de Catalunya como al Consejo de Inmigración de Barcelona están en la sección de anexos.

interesadas en hacerlo, sindicatos y el Servicio de Ocupación de Cataluña, este último, en el futuro.

Asimismo, se ha propuesto la urgencia de una vía para dirigir las denuncias. Ante esto, el Área de Extranjería y Relaciones Laborales de la Secretaría de Igualdad, Migraciones y Ciudadanía de la Generalitat de Catalunya ha aceptado proponer al organismo que corresponda de la Generalitat que el teléfono de atención a la violencia machista incorpore y atienda denuncias de acoso sexual en el ámbito del trabajo del hogar y que el teléfono 012 pueda recoger denuncias sobre explotación laboral para que derive a los organismos pertinentes.

Por otra parte, dentro del grupo de trabajo del Consejo de Inmigración se ha conseguido que, durante todo el año 2017, se trate como tema central el trabajo del hogar y de los cuidados, e incluso en el premio que anualmente se otorga a las entidades por su parte. Se trata de un espacio en el que se ha elaborado un texto de 68 propuestas de dignificación y sensibilización sobre el trabajo del hogar y de los cuidados, dirigidas especialmente a la Administración pública y a la sociedad en general.

En este último grupo, también se ha logrado que otras entidades que no trabajan con el tema de la reivindicación de los derechos de las trabajadoras del hogar se integren en el análisis de la situación y que propongan ideas que puedan servir, así como también se han dado cuenta de cómo la ley de extranjería afecta y perjudica a los trabajadores y las trabajadoras. Se han comprometido a estar alerta de situaciones de explotación y apoyar la campaña de información que, a través del Ayuntamiento, se realice posteriormente.

3. Presentación de las entidades que conforman la mesa y perfiles de las trabajadoras del hogar, la limpieza y los cuidados 2016-2017

3.1. Mujeres Migrantes Diversas

Somos una asociación formada por mujeres que trabajamos de forma interna en el sector del trabajo del hogar y cuidados. Actualmente estamos generando acciones para dar respuesta a las necesidades del colectivo de mujeres migrantes que trabajamos en el sector de trabajo del hogar y los cuidados. Un colectivo invisibilizado, oprimido y estigmatizado.

Mediante nuestra intervención pretendemos asesorar, acompañar, formar y crear redes para potenciar las capacidades y la participación en la sociedad de las mujeres migrantes que trabajan de forma interna en el sector del trabajo del hogar y los cuidados en Barcelona. De esta manera, contribuimos a su empoderamiento para que puedan mejorar su situación laboral, social y económica.

Somos conscientes de que cada mejora que logremos en las condiciones laborales y de vida de las mujeres trabajadoras del hogar y cuidadoras repercutirá en una mejor calidad de vida para las personas a las que cuidan, teniendo presente la necesidad de personas trabajadoras del hogar y cuidadoras en la sociedad, debido al envejecimiento de la población y a la incorporación de la mujer en el mercado laboral. Debemos garantizar que las trabajadoras trabajen en condiciones justas en todos los aspectos.

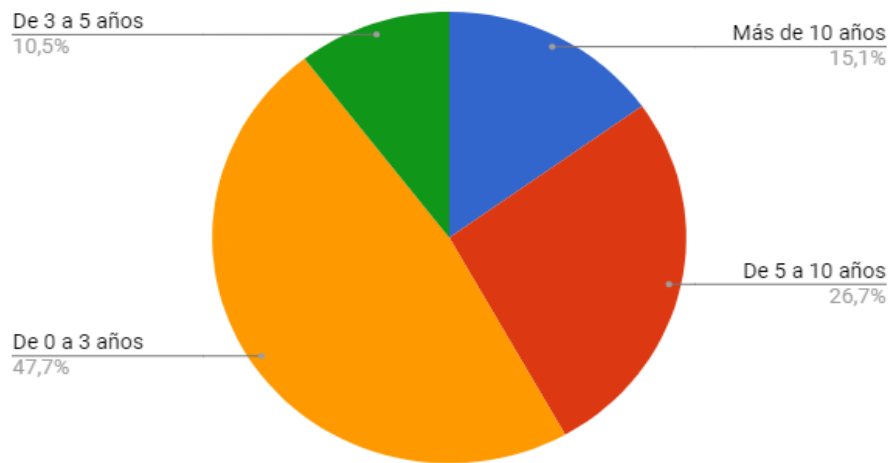
La elaboración del diagnóstico se realiza con el objetivo de dar visibilidad, sensibilizar y ofrecer una radiografía sobre la situación de precariedad, y, en ocasiones, rozando la esclavitud que viven las mujeres migrantes THC internas en Barcelona. Asimismo, pretendemos instaurar recomendaciones de actuación para poder mejorar las condiciones laborales y de vida de estas trabajadoras.

La recogida de información, para realizar el diagnóstico, se ha llevado a cabo mediante encuestas y entrevistas realizadas a mujeres trabajadoras internas del sector del trabajo del hogar y los cuidados residentes en Barcelona.

Las encuestas se realizaron del 31 de mayo al 8 de junio de 2017. En cuanto a las entrevistas, fueron un total de quince. Se realizaron el día 4 de junio del 2017. A causa de la falta de horas libres y la ausencia de redes sociales de este colectivo, así como las largas jornadas laborales, no es fácil acceder a ellas.

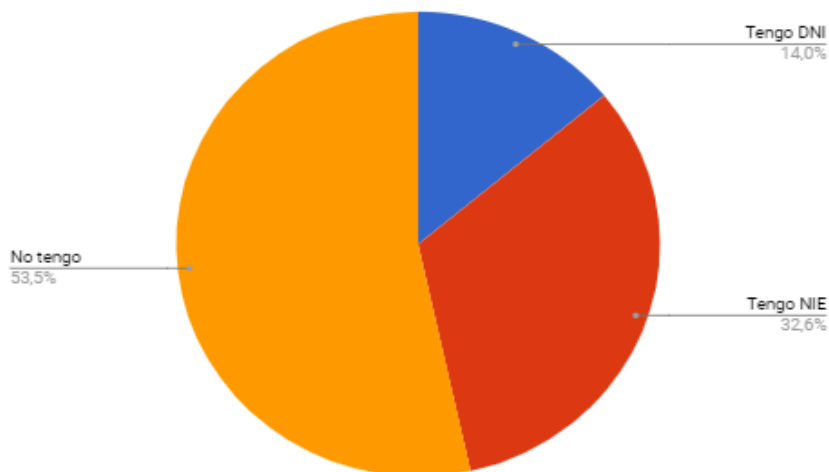
Perfiles

Gráfico 3. Años de residencia fija en Barcelona (Mujeres Migrantes Diversas)



El diagnóstico nos muestra que del total de mujeres THC encuestadas, casi la mitad de ellas (47,7 %) llevan viviendo en Barcelona entre 0 y 3 años. Otro dato importante que es necesario destacar es la gran necesidad de acompañamiento y de asesoramiento que precisan estas mujeres trabajadoras para conocer sus derechos y poder participar en la sociedad en la que viven.

Gráfico 4. Situación administrativa como ciudadana de origen extranjero (Mujeres Migrantes Diversas)



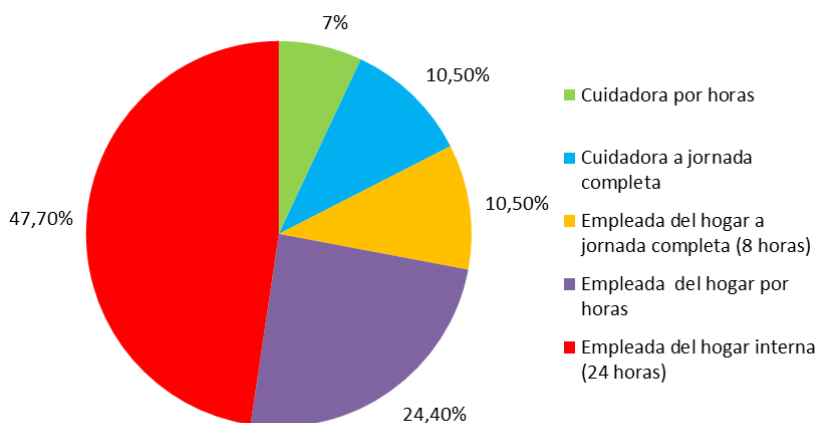
Según nuestra encuesta, la mayoría de mujeres que trabajan en el sector del trabajo del hogar y los cuidados se encuentran en situación administrativa irregular (53,5 %), por lo que no cuentan con un contrato de trabajo, y a la hora de negociar las condiciones laborales se encuentran en gran desventaja. También, este hecho hace que no se atrevan a denunciar situaciones de abuso.

Además, la falta de permiso de residencia y trabajo les impide o dificulta obtener la tarjeta sanitaria, poder hacer cursos de formación, alquilar una vivienda e incluso poder participar en la

comunidad donde viven, ya que, al encontrarse en esta situación les da temor hacerse “visibles” y pronunciarse.

Y las mujeres THC que disponen de permiso de residencia y trabajo o DNI aún continúan en situación laboral precaria y dificultad para su plena integración.

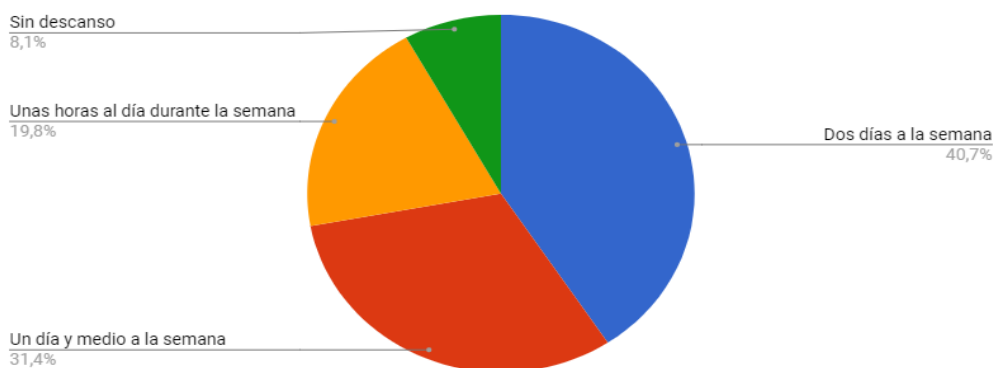
Gráfico 5. Jornadas laborales de las mujeres trabajadoras del hogar y de los cuidados (Mujeres Migrantes Diversas)



Es importante destacar que la mayoría de mujeres que trabajan como cuidadoras, sea internas o trabajen por horas, también hacen trabajo del hogar, y viceversa.

Es preocupante las interminables jornadas laborales que realizan las mujeres trabajadoras encuestadas, pero más preocupante es el hecho de que no es una situación aislada, sino que es mucho más común de lo que parece, dada la gran necesidad de trabajadoras del hogar y cuidadoras a raíz del aumento del envejecimiento de la población y de cambios en la estructura familiar en la sociedad.

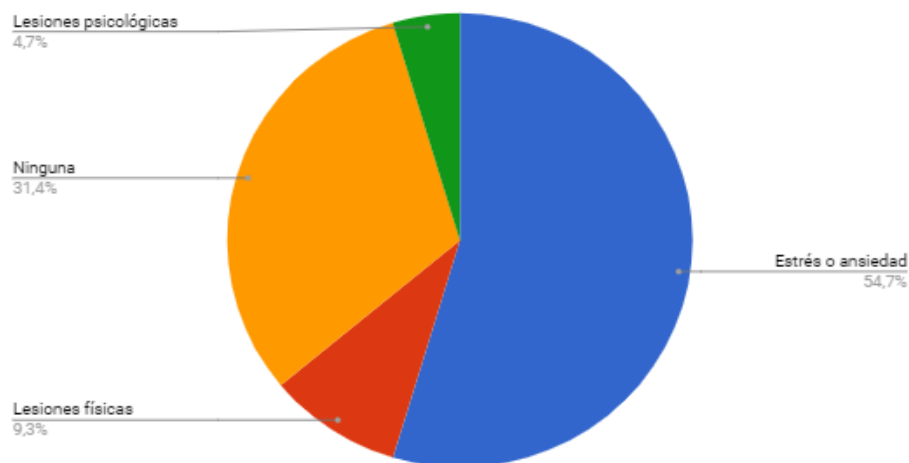
Gráfico 6. Descansos laborales de las trabajadoras del hogar y de los cuidados (Mujeres Migrantes Diversas)



Teniendo en cuenta la carga física y psicológica que suponen estos trabajos, los descansos no son efectivos por la presión que hay. El otro extremo de los trabajos sin descanso visibiliza que aún hay trabajos que son **esclavizadores**.

Con descansos como estos, las mujeres que ejercen estos trabajos tienen muy difícil la participación en la sociedad o hacer cursos de formación, ya que las ofertas de estos son de lunes a viernes. Aún más preocupante es la situación de aquellas mujeres trabajadoras del hogar o cuidadoras sin descansos entre semana o los fines de semana.

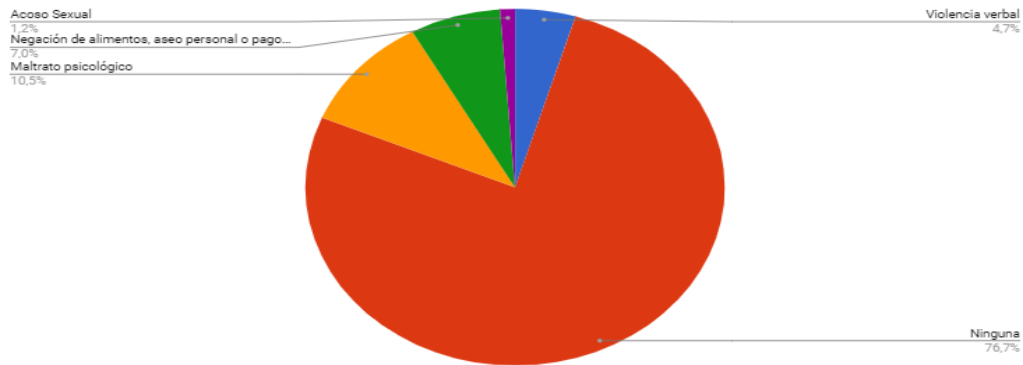
Gráfico 7. Lesiones causadas como consecuencia de las largas jornadas laborales sin apenas descanso (Mujeres Migrantes Diversas)



Vemos que la realización de estos trabajos a diario lleva a al padecimiento de problemas de salud que muchas veces no son considerados como consecuencia de estos, sin tener en cuenta la realidad del desgaste físico, psicológico y emocional que conlleva.

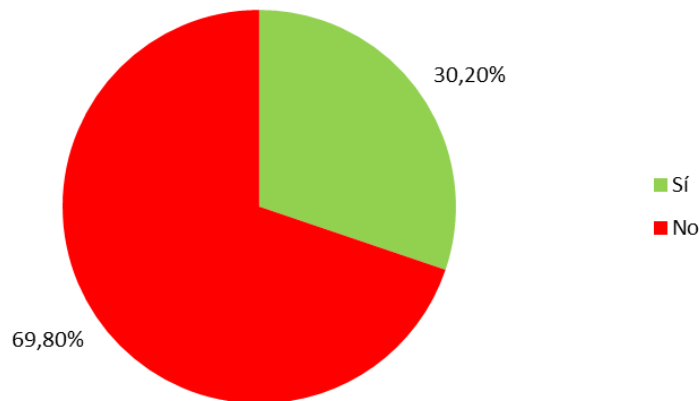
Es importante mencionar que, a raíz de las largas jornadas laborales, estas mujeres no pueden visitar al médico para tratarse los problemas de salud, muchas veces derivados de las precarias condiciones laborales en las que se encuentran.

Gráfico 8. Situaciones negativas que sufren las trabajadoras del hogar y de los cuidados (Mujeres Migrantes Diversas)



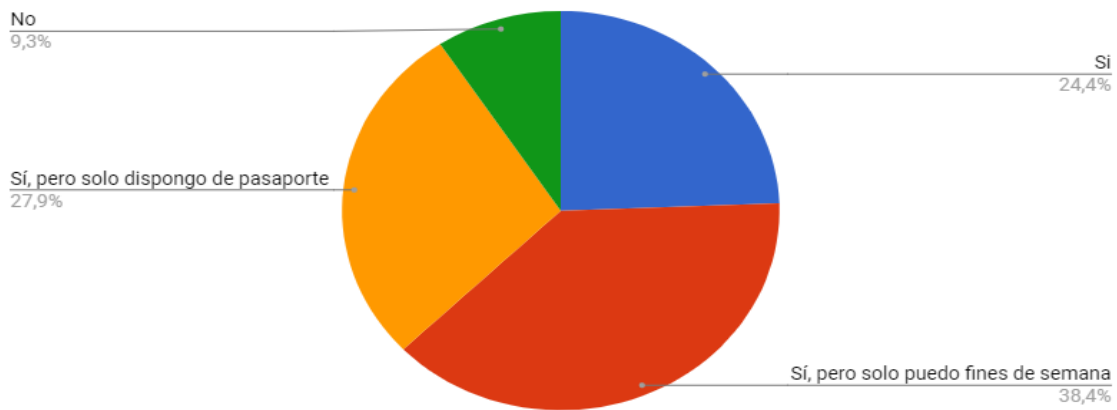
De acuerdo con el gráfico, observamos situaciones que son muy comunes y que no deberían existir, algunas de ellas punibles, pero las mujeres que las sufren no las denuncian por miedo o desinformación y falta de acompañamiento.

Gráfico 9. Mujeres que cuentan con formación para realizar trabajos del hogar y de los cuidados (Mujeres Migrantes Diversas)



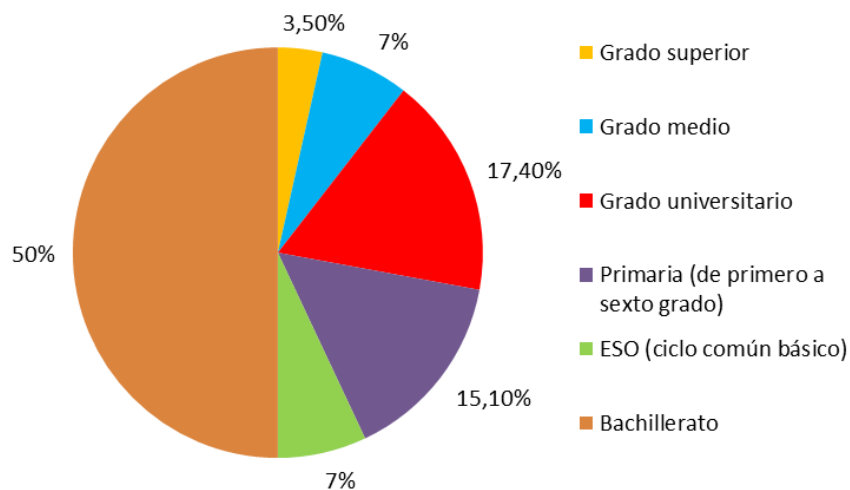
Debido a la situación en que nos encontramos al llegar a Barcelona, optamos por trabajar en este sector laboral, donde la mayoría de las mujeres tiene experiencia y es el único sector donde se puede trabajar con la esperanza de obtener documentación por arraigo.

Gráfico 10. Interés por realizar cursos de formación relacionados con su trabajo actual o con otros (Mujeres Migrantes Diversas)



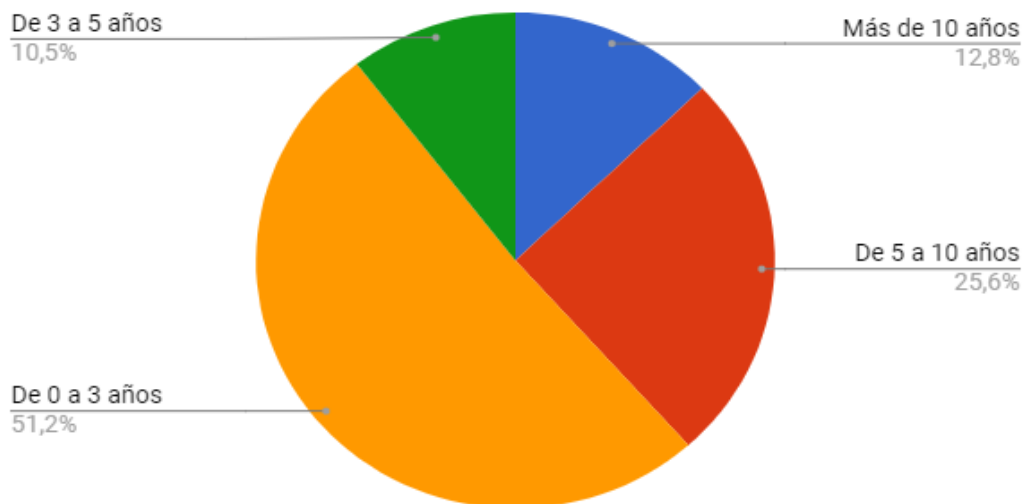
Observamos que sí hay disposición para formarse, pero nos encontramos con las barreras de la disposición de tiempo y de falta de documentación, sin olvidar la burocracia, que nos estigmatiza.

Gráfico 11. Formación académica de las trabajadoras del hogar y de los cuidados (Mujeres Migrantes Diversas)



La mayoría de las mujeres migrantes cuentan con una educación que puede ser homologada. El factor económico y la falta de tiempo por las largas jornadas laborales suelen ser una gran barrera también, por los horarios de oficina establecidos en las administraciones de educación y **los espacios de atención a la ciudadanía.**

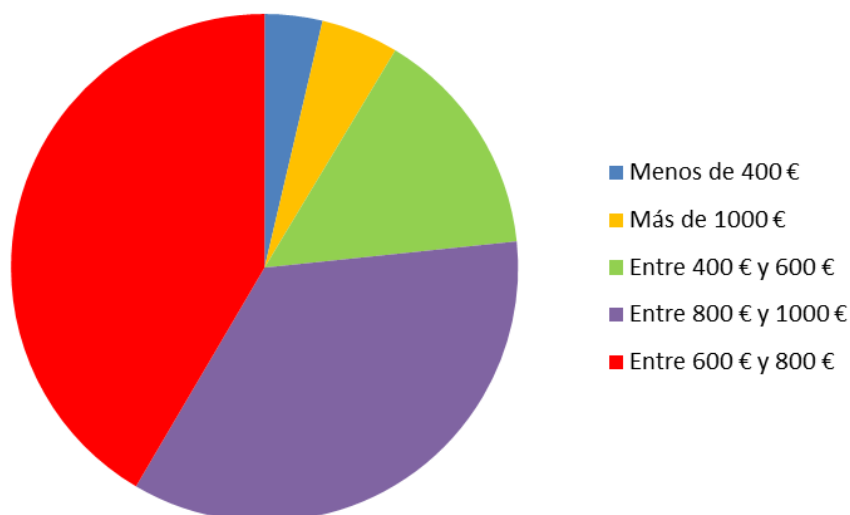
Gráfico 12. Tiempo que han trabajado en este sector (Mujeres Migrantes Diversas)



Observamos que el tiempo dedicado al trabajo del hogar y de los cuidados en el caso de las internas siempre es muy alto, por lo que hay un desgaste físico, emocional y psicológico justificable, teniendo en cuenta la presión que supone estar indocumentadas y sin un contrato de trabajo que garantice la seguridad en cuanto a economía y salud, necesaria e indispensable para su supervivencia aquí y la de las familias que dependen de ellas en sus países de origen.

El gráfico demuestra que estas mujeres disponen de una gran experiencia laboral y que podrían participar en planes de acreditación profesional para obtener un certificado de profesionalidad que acredite las competencias adquiridas durante su experiencia laboral.

Gráfico 13. Referencia de los salarios que devengan (Mujeres Migrantes Diversas)



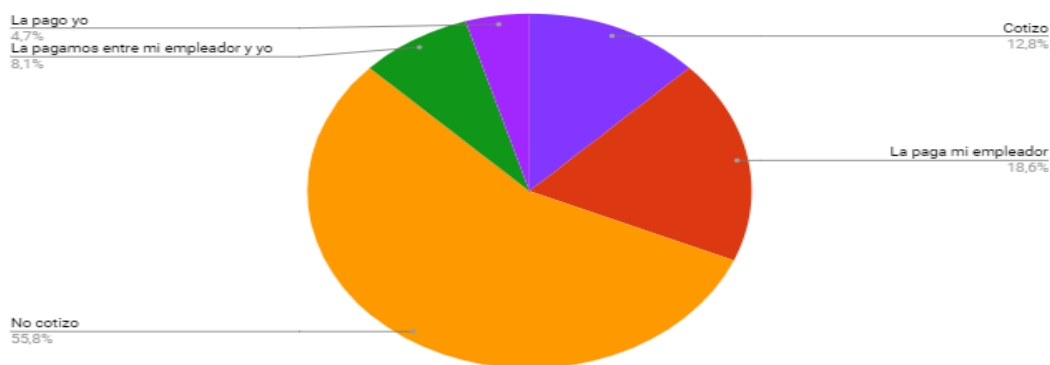
El salario es un factor indispensable para garantizar que se suplen las necesidades básicas de las personas, teniendo en cuenta el alto coste para optimizar estas necesidades, sin olvidar la

responsabilidad que tienen las mujeres de sustentar a sus familias, pues llegan a final de mes con mucha dificultad económica.

La mayoría de las mujeres aceptan estos trabajos debido a la gran necesidad que tienen, y aunque son conscientes de que las condiciones que les ofrecen no son las óptimas, aguardan la esperanza de que con trabajo conseguirán la regularización que les permitirá acceder a un abanico de oportunidades, por ejemplo, formación, libre movilidad y mayor participación en la sociedad.

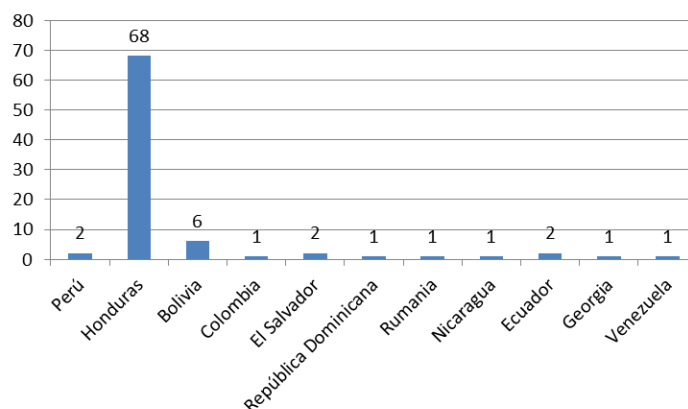
Es importante educar a la sociedad en que las mujeres migrantes no somos una carga para ella, ya que con la realización de nuestros trabajos se aguanta una ley de dependencia ineficaz y que no está dotada del importe económico necesario.

Gráfico 14. Cotización a la Seguridad Social (Mujeres Migrantes Diversas)



Puesto que la mayoría de las mujeres trabajadoras de este sector se encuentran en situación irregular, no cotizan, y de las que cotizan un porcentaje importante son ellas mismas las que pagan su cotización, lo que significa que su salario pasa a ser más precario de lo que ya es de por sí, y solo el 8,1 % cotiza de acuerdo con la normativa legal.

Gráfico 15. Lugar de procedencia (Mujeres Migrantes Diversas)



Se refleja mayoritariamente el colectivo de mujeres hondureñas, ya que nuestro colectivo está formado por hondureñas y la encuesta estuvo más dirigida a esta comunidad de América Latina. Esto no significa que solo este colectivo de mujeres trabaja en este sector, ya que hay diversidad de nacionalidades.

Conclusiones sobre estos perfiles

Al realizar las encuestas nos dirigimos a las mujeres considerando y teniendo en cuenta que, en la sociedad de América Latina, casi siempre es la mujer el pilar de la familia. Así, las mujeres migrantes que se han hecho o están haciendo un plan de vida en Barcelona somos mujeres que no estamos solo de paso. Nos estigmatizan por ser personas migradas, por nuestras situaciones tan complejas y muchas veces no comprendidas, ya que en América Latina aún se vive con naturalidad el machismo patriarcal que no deja ver el gran trabajo y esfuerzo realizado por las mujeres.

La migración, sobre todo para las mujeres, es una oportunidad para el desarrollo personal e interpersonal que refuerza su empoderamiento nato y femenino, lo que nos permite generar sinergias de gran importancia, por el intercambio intercultural y las vivencias desde las diferentes circunstancias que se presentan en las sociedades de las que se procede, también añadiendo las vividas aquí en Barcelona.

3.2. Mujeres Pa'lante

Mujeres Pa'lante es una asociación con casi once años de trabajo en acompañamiento de mujeres migradas y autóctonas en sus procesos de vida: inserción sociolaboral, atención psicológica, asesoría jurídica. Además, creemos que una parte fundamental para el empoderamiento de las mujeres es la formación, por eso también ofrecemos formación en atención sociosanitaria, auxiliar de cocina y costura, pero otros años hemos ofrecido formación en auxiliar de geriatría, limpieza ecológica y camarera de pisos, mediante la que conseguimos que las mujeres accedan a trabajos en empresas y en hogares, pero con conocimientos más profesionales y conocedoras de sus derechos y obligaciones en cada ámbito.

Asimismo, hemos promovido el empoderamiento de mujeres mediante el asociacionismo y la autoorganización a través del apoyo a la creación de una cooperativa llamada Dones Solidàries Pa'lante. Y este año empezaremos con una cooperativa de atención a domicilio a personas mayores o dependientes, con la participación de las mujeres que atendemos o que han formado parte de los cursos de formación, para que las mujeres puedan trabajar en condiciones más assemblearias, dignas y solidarias, transformando así la perspectiva económica.

Por otra parte, también creemos que es necesario promover la investigación. Por eso, desde enero del 2017, llevamos a cabo, en colaboración con la Universidad de Barcelona, una investigación

sobre la violencia machista y el acoso sexual que sufren las mujeres THC en el desempeño de sus tareas. La investigación tiene una dimensión comparativa con Madrid y el País Vasco.

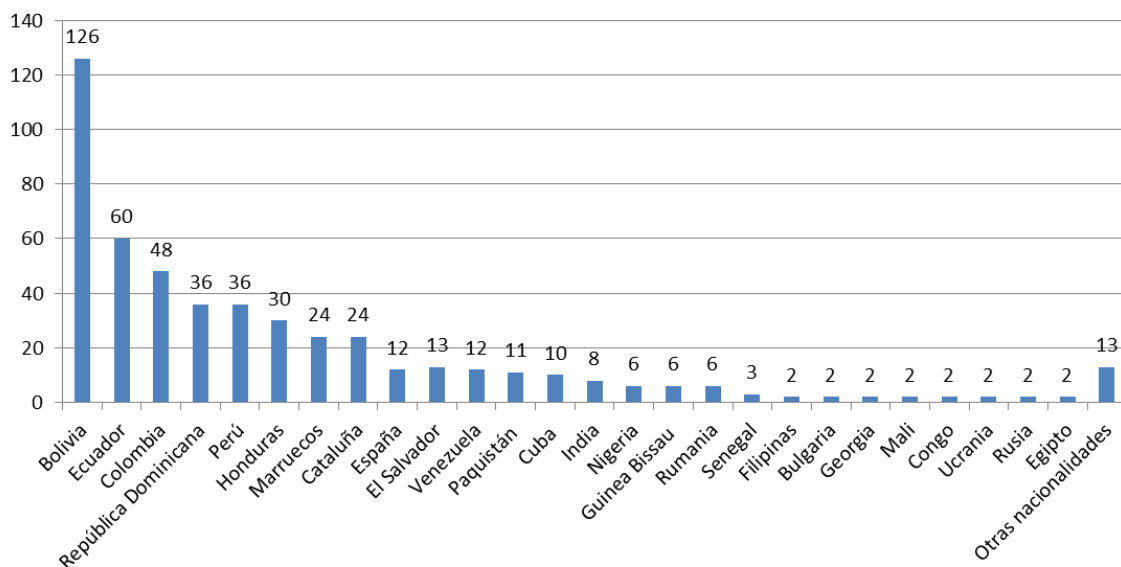
Durante este tiempo, hemos intervenido y seguimos interviniendo en varios espacios, como la Plataforma contra las Violencias de Género; la Red de Mujeres Latinoamericanas y del Caribe; SOS Racisme; la Mesa de Inmigración, de la Generalitat de Catalunya; el Consejo Municipal de las Mujeres, del Ayuntamiento de Barcelona; el Consejo Municipal de Inmigración, del Ayuntamiento de Barcelona; el Espai de Ciutadania de L'Hospitalet; Dones de L'Hospitalet; y Xarxa de Cures, entre otros espacios donde hacemos hincapié en nuestras reivindicaciones.

Perfiles

Mujeres Pa'lante atiende a una media anual de seiscientas mujeres, provenientes principalmente de Bolivia, Ecuador, Honduras, Marruecos, Colombia, Perú, Pakistán, la India, El Salvador, Cataluña y España. En menor medida hemos atendido a mujeres de países como Georgia, Mali o Filipinas. Las mujeres presentan problemas distintos, sobre todo relacionados con el trabajo: dificultades de acceso por varias razones, violación de sus derechos laborales, violencia machista. De este número de mujeres, un 80 % trabaja, ha trabajado o espera trabajar en el sector laboral del hogar y de los cuidados.

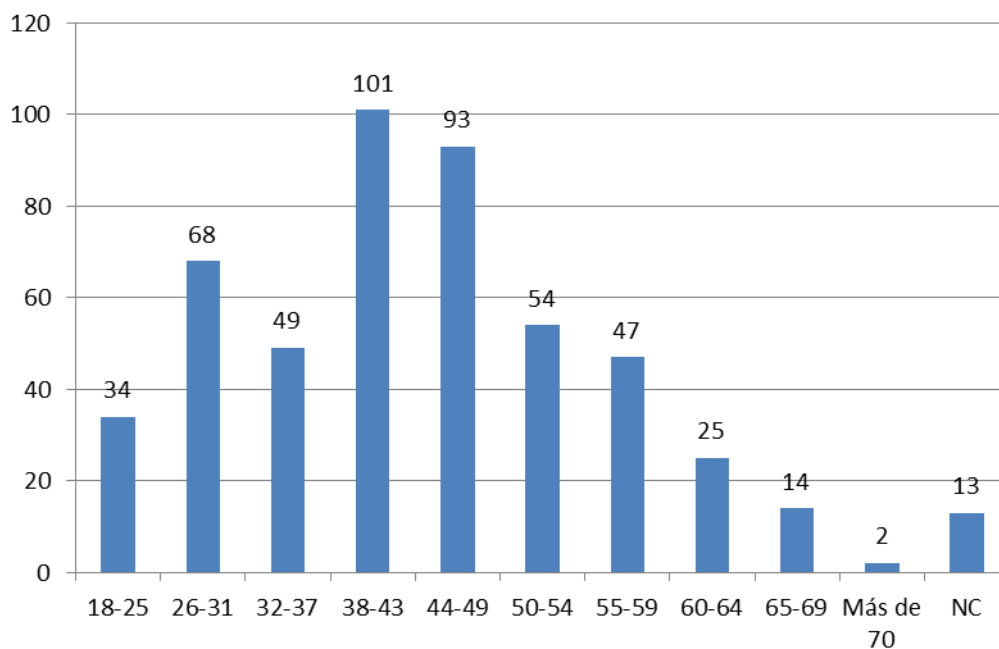
Los cuadros que presentaremos a continuación corresponden a los registros de quinientas mujeres, realizados desde setiembre del 2016 a octubre del 2017, los cuales constan en nuestra base de datos.

Gráfico 16. Nacionalidad de las mujeres registradas en la base de datos (Mujeres Pa'lante)



Cabe recalcar que se trata de un ámbito laboral fuertemente segmentado por razón de origen. A partir de los testimonios de las mujeres que atendemos hemos podido constatar que, por ejemplo, para el cuidado de niños —y según la zona de Barcelona— se “prefiere” las mujeres filipinas; para limpiar, se buscan mujeres de Marruecos; para el cuidado de personas mayores en casa, internas o en jornadas largas, se buscan mujeres latinoamericanas.

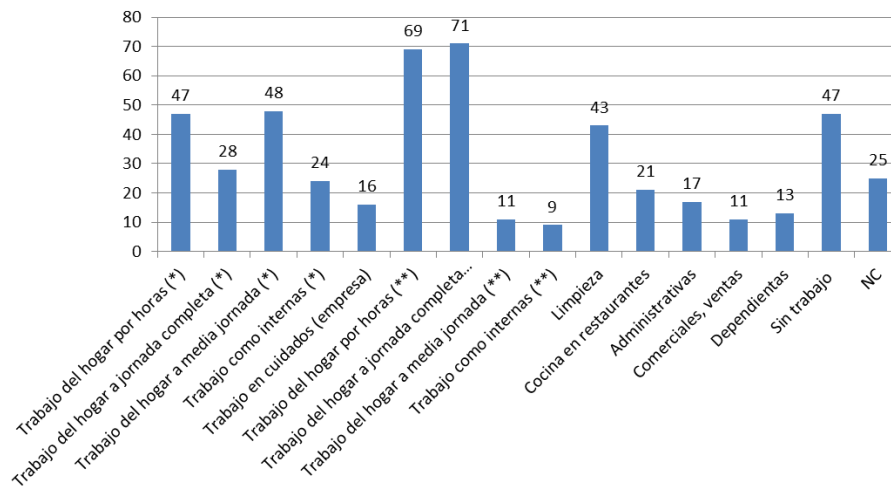
Gráfico 17. Edad de las mujeres registradas en la base de datos (Mujeres Pa'lante)



El 6,8 % de las mujeres que se encuentran en la base de datos son mujeres jóvenes (entre 18 y 25 años) y el 3,6 % son adultas mayores (más de 65 años). La mayoría de las mujeres atendidas por Mujeres Pa'lante se encuentran entre los 25 y los 50 años, donde podemos ubicar al 73 %.

El siguiente gráfico muestra la diferencia numérica de las mujeres que trabajan sin contrato y las que trabajan con contrato dentro de la opción del trabajo del hogar y de los cuidados. Estas cifras nos ofrecen una muestra de la explotación que pueden vivir las 71 mujeres que trabajan a jornada completa y sin contrato, y las nueve que están de internas, puesto que, al conversar con muchas de ellas, nos afirman que aceptan este tipo de trabajos porque están en situación administrativa irregular, porque no tienen otra cosa, porque envían dinero a su país y, en el caso de cuatro de las internas, porque no tienen otro domicilio donde vivir. De las que trabajan a jornada completa (se supone que 8 horas diarias), veinte afirman que trabajan más horas de las pactadas, tal como consta en la encuesta del gráfico 1.

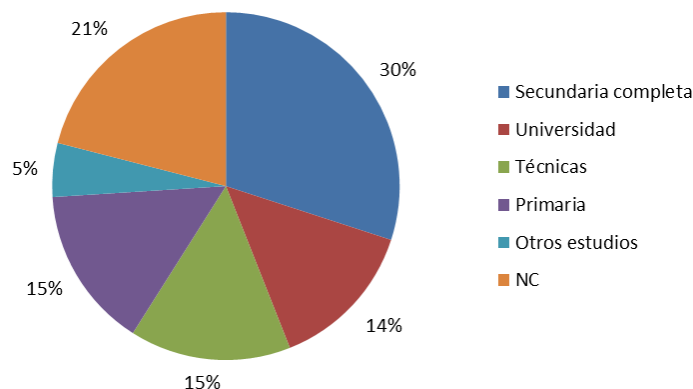
Gráfico 18. Empleo de las mujeres registradas en la base de datos (Mujeres Pa'lante)



NOTA: Un asterisco (*) indica "con contrato". Dos asteriscos (**) indican "sin contrato".

Por otra parte, el 30 % de las mujeres dice haber terminado la secundaria; un 14 %, la universidad; un 15 % tiene estudios técnicos; un 15 % tiene la primaria; un 10 % tiene otros estudios, y otro grupo no contesta. Es decir, no se trata de un sector en el que las trabajadoras sean analfabetas o tengan baja cualificación; al contrario, es habitual encontrar situaciones de sobrecualificación. La mayoría no tiene la preparación necesaria para trabajar en el ámbito del hogar y de los cuidados, o dispone únicamente de algún curso hecho en alguna parroquia o entidad. Por esta razón, casi todas piden acceder a los cursos de formación no oficial que ofrecemos las entidades en el área de atención a la dependencia, el cuidado de personas mayores y la limpieza, que reconocen como el nicho de trabajo más importante en Barcelona y Cataluña.

Gráfico 19. Estudios de las mujeres registradas en la base de datos (Mujeres Pa'lante)

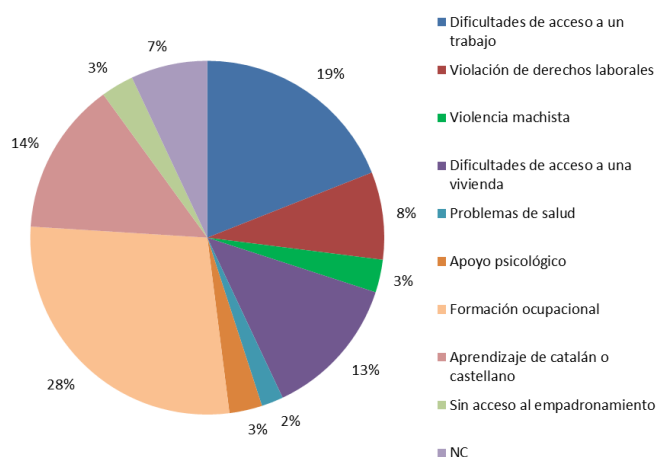


Como podemos analizar en los perfiles de las mujeres a las que acompañamos en Mujeres Pa'lante, la formación ocupacional (28 %) es una de las razones por las que asisten a nuestra

entidad, porque desde hace más de cinco años brindamos oportunidades de profesionalización sin los requisitos que en otras instituciones públicas o privadas les solicitan. Por ello, una de las propuestas que hemos presentado en todos los espacios a los que hemos acudido es justamente pensar en aquellas personas trabajadoras del hogar que no tienen acceso a cursos por estar en situación administrativa irregular, por no estar dadas de alta en la Seguridad Social, porque el SOC no puede ofrecerles los cursos a los que quieren acceder o porque no cuentan con la cantidad de dinero que les cuesta un curso en alguna institución privada. En el punto opuesto, tenemos casos de problemas relacionados con la salud (2 %), sobre todo por la falta de acceso a la sanidad pública por cuanto no cuentan con el empadronamiento (en ninguna de las fórmulas creadas por el Ayuntamiento de Barcelona). Por eso, hacemos incidencia política para mejorar el circuito del empadronamiento en colaboración con el Área de Derechos de Ciudadanía, Cultura, Participación y Transparencia. Además, en Mujeres Pa'lante hemos creado un formulario de incidencias para que las mujeres a las que atendemos puedan decirnos con más precisión lo que ha sucedido a la hora de acudir a una oficina de atención al ciudadano (OAC) para empadronarse, puesto que una de las causas que hemos detectado es que los funcionarios no están muy informados sobre las fórmulas de empadronamiento. Sabemos que si no tenemos empadronamiento no existimos. No tenemos acceso a derechos ni a nada.

En Mujeres Pa'lante apostamos por el empoderamiento o agenciamiento de las mujeres mediante las formaciones, que incluyen talleres sobre extranjería, política, derechos laborales o cooperativismo. Creemos que las mujeres a las que acompañamos deben prepararse para ser las portadoras del cambio, para que participen socialmente, conocedoras de sus derechos. Creemos que mediante la formación en una rama profesional pueden hacer mejor su trabajo, y también creemos que eso les puede proporcionar una mejor calidad de vida. Por eso, brindamos la formación, aparte de todo el acompañamiento sociolaboral, psicológico y jurídico con que contamos en Mujeres Pa'lante.

Gráfico 20. Principales problemas o necesidades de las mujeres registradas en la base de datos (Mujeres Pa'lante)



Las Libélulas

Desde nuestra agrupación hemos ido revisando todas las situaciones de nuestras compañeras trabajadoras (filipinas, marroquíes, sudamericanas, etcétera) que trabajan en este sector.

Nuestro grupo analizará la situación de las trabajadoras externas discontinuas y de las trabajadoras externas por horas, que representan la mayoría con respecto a la población trabajadora emigrante de bolivianas, el 62 % del total. Al ser una mayoría y trabajar de forma irregular, nuestra preocupación es mayor, ya que no cuentan con contratos de trabajo o se hallan trabajando como autónomas que no cotizan en la Seguridad Social.

Como también son un gran número de trabajadoras, serán ellas las que sufrirán las consecuencias por no ratificar el Convenio 189. Todo esto dará paso a no gozar de los beneficios sociales y se convertirán en un grupo vulnerable socialmente. Por ello, nos hemos decidido constituirnos en un grupo de trabajo para reivindicar nuestros derechos sociales, económicos y políticos para visualizar a este grupo de mujeres y que se pueda llegar a hablar de este contingente de trabajadoras.

Algunas de las actividades de Las Libélulas han sido las siguientes:

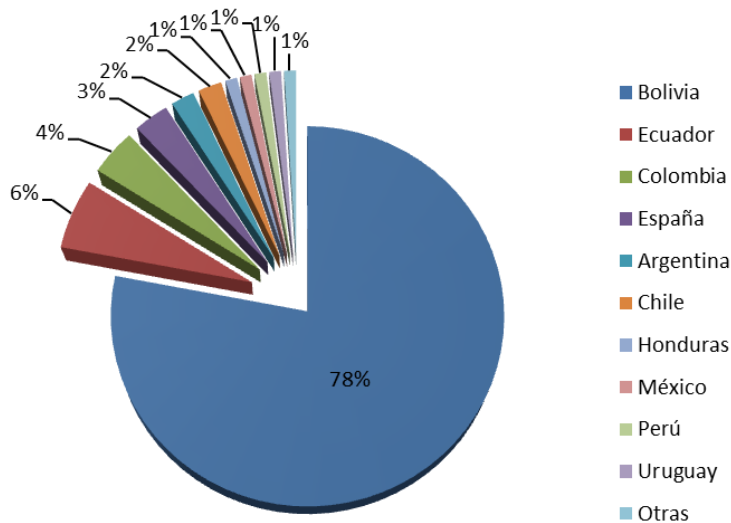
- El grupo Las Libélulas, desde su fundación, ha elaborado un documento a partir del análisis, las demandas y las propuestas reivindicativas de las trabajadoras y los trabajadores del hogar, un documento que en sí mismo es la base para la elaboración de las 67 propuestas que se trabajaran con la mesa y el grupo del Ayuntamiento.
- En estos dos años (2015-2017), Las Libélulas han organizado charlas, conferencias y debates sobre las distintas temáticas que hacen referencia a las demandas de las trabajadoras del hogar, como los derechos y la equidad de género. Ha habido encuentros con representantes de los partidos políticos y responsables del Ayuntamiento de Barcelona, junto con otros grupos reivindicativos y objetivos comunes, para el análisis y la reflexión desde las mujeres y trabajadoras y trabajadores del hogar hasta su incidencia en políticas públicas sustentada en propuestas.
- Se ha realizado un diagnóstico a partir de entrevistas y encuestas, que sustenta la propuesta sobre la reivindicación del cumplimiento del Convenio 189 de la OIT en base a los derechos fundamentales de la vida.
- El grupo Las Libélulas, para su fortalecimiento y posicionamiento social, ha tenido y tiene reuniones formalizadas todos los viernes, espacios construidos para el análisis y la reflexión, donde a partir de ellos se formulan propuestas, se proclaman pronunciamientos y se redactan cartas, entre otros, para la incidencia e implicación de autoridades, partidos políticos, autoridades en espacios de decisión e instituciones y

organismos locales y autonómicos para la ratificación y la articulación en políticas públicas del Convenio 189 de la OIT.

Perfiles

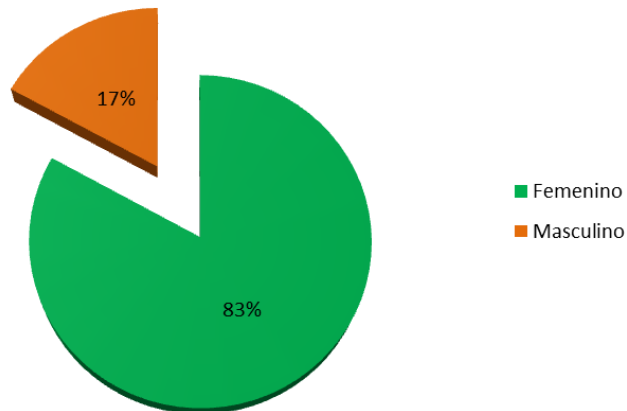
El levantamiento de información se ha realizado en una población de bolivianos que viven en Barcelona y alrededores. La herramienta utilizada ha sido una encuesta estructurada donde se han abordaron diferentes aspectos de la trayectoria migratoria en términos de residencia, formación y empleo, configuraciones familiares y relaciones en la sociedad receptora; condiciones laborales (antigüedad, jornada laboral, horario, situación jurídica, cotización en la Seguridad Social, remuneración, riesgos laborales, formación, conciliación familiar) y satisfacción con el empleo (valoración y expectativas de futuro), y características sociodemográficas (género, edad, nivel de estudios, nacionalidad, tiempo de residencia). Se ha realizado un aleatorio a 204 mujeres y tres varones, y el resultado ha sido que gran parte de las encuestadas a su llegada a España han sido trabajadoras el hogar. Se han hecho veinte entrevistas a actores institucionales y asociativos que trabajan con migrantes en España.

Gráfico 21. País de origen de las trabajadoras del hogar y de los cuidados (Las Libélulas)



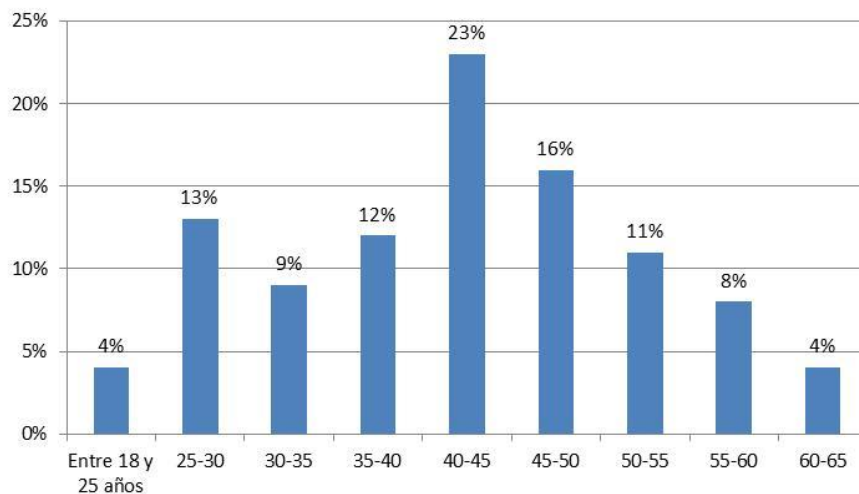
De la población encuestada (171 encuestados), el 78 % son bolivianos, ya que el estudio se ha enfocado a este grupo, pero también se ha hecho la encuesta a trabajadoras del hogar de otras nacionalidades.

Gráfico 22. Relación de género en trabajadoras/es del hogar (Las Libélulas)



Si bien gran parte de la población (83 %) dedicada al trabajo doméstico remunerado son mujeres que han migrado, también los varones se han dedicado a este trabajo. El trabajo del hogar y de los cuidados es una alternativa al trabajo de la construcción y a otros asociados a su auge, por lo que también es importante tenerlo en cuenta en la estadística y hacer un análisis social, como se da entre la población de migrantes filipinos, dedicados también en mayor porcentaje a ser trabajadores del hogar. ¿En las mismas condiciones que las mujeres o no?

Gráfico 23. Relación del porcentaje de trabajadoras/es según edad



Gran parte de las THC (73 %) se encuentran en edad de trabajar, entre los 25 y los 50 años, aunque desde un análisis social se concluye que gran parte de las trabajadoras del hogar tienen la misma actividad durante varios años, “envejecen con esta actividad”, lo que indica que las hijas y los hijos de los migrantes no tienen por qué dedicarse a esta actividad aun teniendo más posibilidades. Un primer grupo está conformado por jóvenes que llegaron a España sin pareja ni hijos/as. Corresponde a la versión femenina de la migración aventurera, de entre 20 y 25 años, perteneciente a la clase media urbana y sin grandes perspectivas profesionales en el lugar de

origen que, habiendo terminado el bachillerato, llegó a España por contactos de algún familiar o amistades.

Un segundo grupo corresponde a madres de familia de entre 25 y 45 años, casadas o en proceso de separación, lo que agilizó su salida del país y agudizó los problemas económicos.

Gráfico 24. Escolaridad de las trabajadoras del hogar y de los cuidados (Las Libélulas)

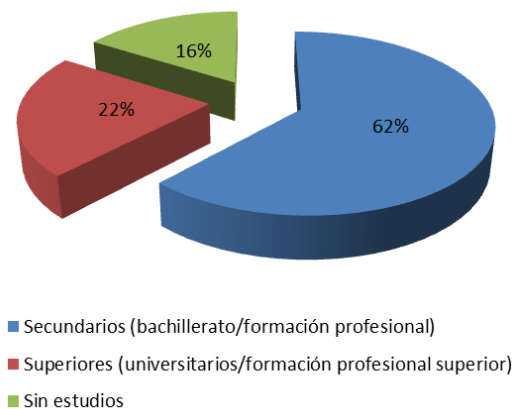
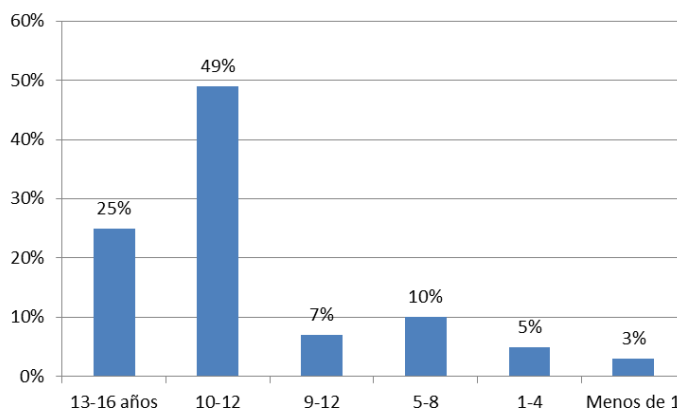


Gráfico 25. Años de residencia en España (Las Libélulas)



El gráfico anterior refleja, tras la migración masiva que se produjo desde el 2000 hasta el 2007, años en los que aún no se exigía el visado a la población boliviana. El 74 % de las personas inmigradas llevan más de los 10 años en España, lo que refleja que tras la exigencia del visado, el ingreso legal ha sido más difícil.

Gráfico 26. Situación migratoria (Las Libélulas)

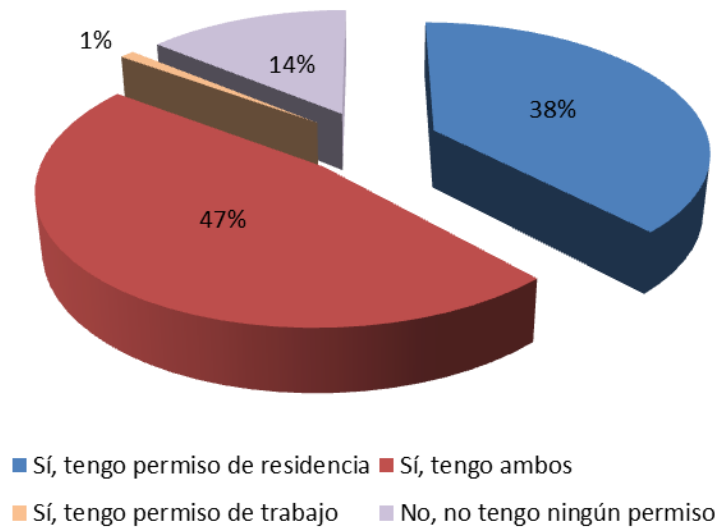


Gráfico 27. ¿Tienes contrato como trabajadora del hogar en estos momentos? ¿Estás dada de alta en la Seguridad Social?

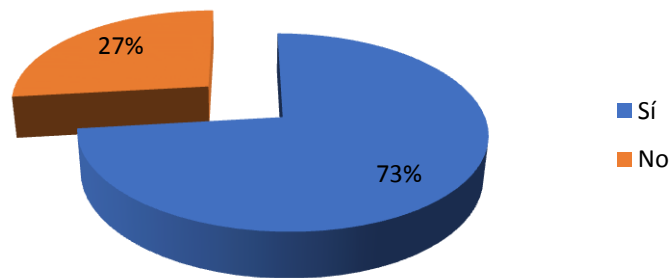
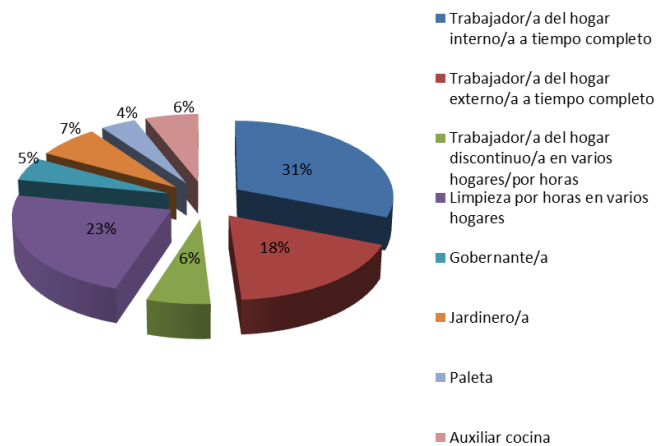
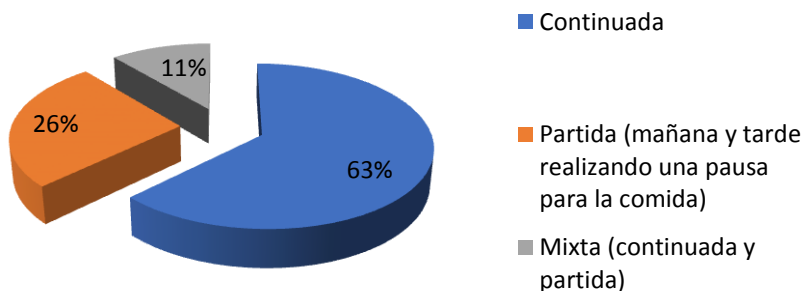


Gráfico 28. ¿En qué trabajas? (Las Libélulas)



La mayoría de las entrevistadas trabajan actualmente (97 %) y llegaron al trabajo del hogar y de los cuidados gracias a recomendaciones. Otro porcentaje importante (25 %) lo hizo mediante agencias, lo que implica un margen de ganancia que estas extraen del trabajo que realizan las mujeres.

Gráfico 29. ¿Cómo es tu jornada de trabajo habitual? (Las Libélulas)



Es mucho más preocupante la situación de las trabajadoras en régimen interno, porque no disfrutan de descanso durante el día y la semana, están constantemente sujetas al trabajo, no tienen contacto con el entorno social ni con su familia, y esto las lleva muchas veces a una depresión psicológica y a una falta de autoestima. Son daños irreversibles producidos por el abuso laboral, como ya se ha mencionado.

Gráfico 30. Horas diarias de trabajo (Las Libélulas)

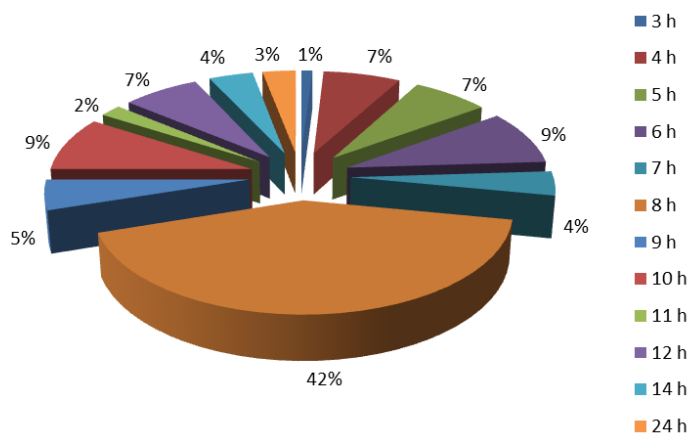


Gráfico 31. ¿Trabajas habitualmente los sábados o domingos? (Las Libélulas)

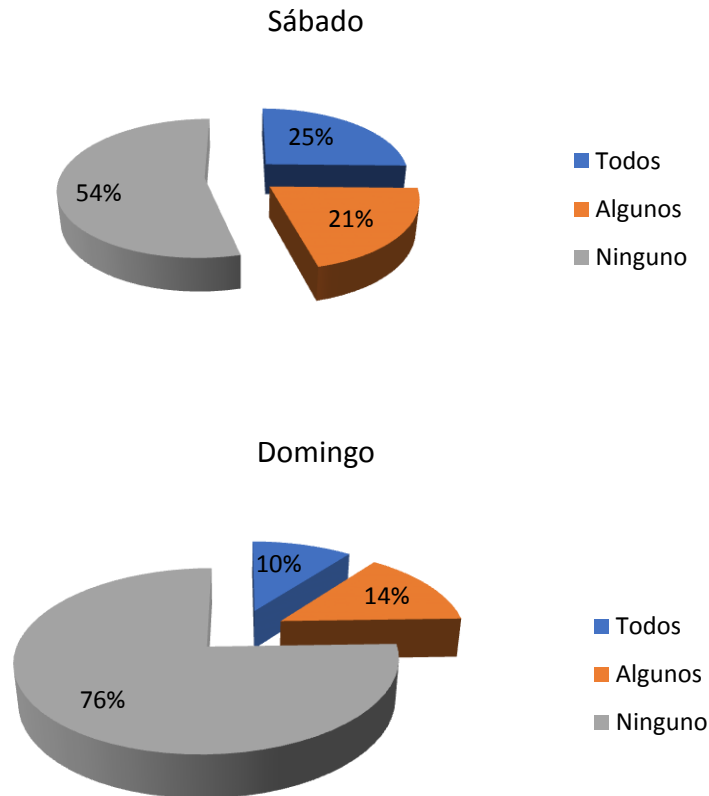
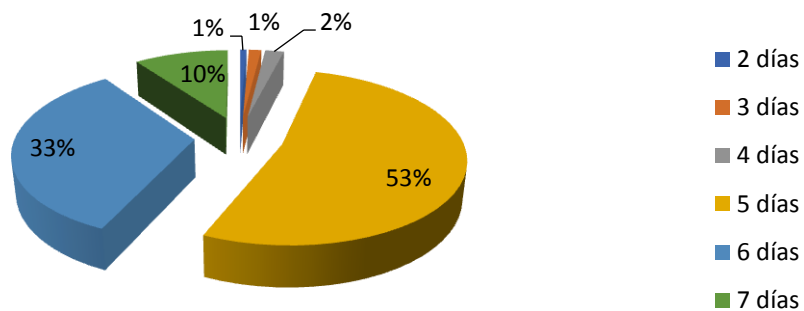


Gráfico 32. ¿Cuántos días a la semana trabajas normalmente? (Las Libélulas)



El 42 % de las trabajadoras tienen una jornada de 8 horas, el 30 % tienen jornadas de más de 8 horas y un 7 % tienen jornadas de entre 14 y 24 horas de trabajo. Algunas de estas jornadas incluyen sábados y domingos: el 25 % y el 10 % de las entrevistadas trabajan sábado y domingo, respectivamente. Si bien más de la mitad de las trabajadoras trabajan cinco días a la semana, encontramos que el 10 % trabajan durante los siete días de la semana. El 47 % suelen alargar su jornada de trabajo.

Gráfico 33. Frecuencia con la que prolongas tu jornada de forma no correspondida (Las Libélulas)

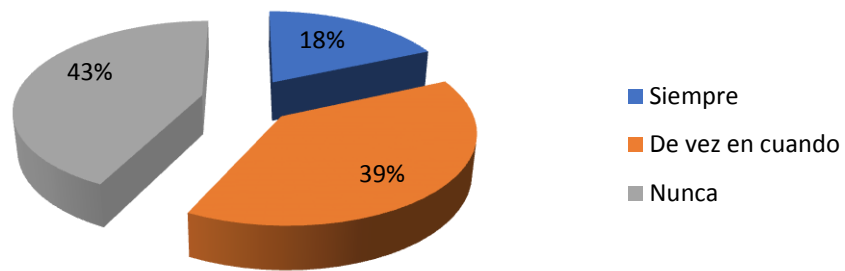


Gráfico 34. Nivel de ingresos (Las Libélulas)

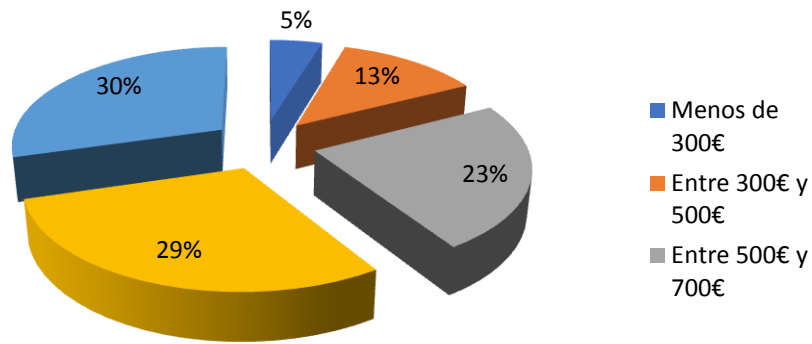


Gráfico 35. Dolencias y enfermedades frecuentes (Las Libélulas)

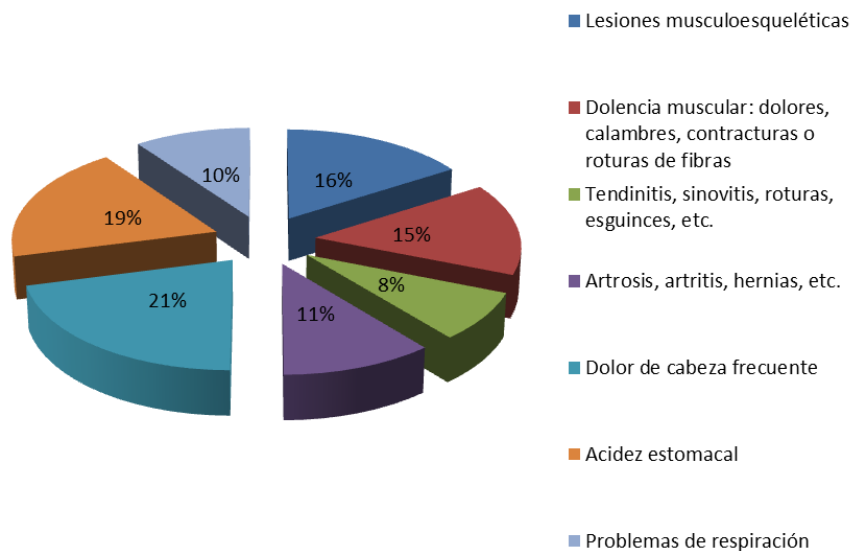


Gráfico 36. Grado de satisfacción en relación con la jornada laboral, el tiempo de descanso durante la jornada, las vacaciones y los permisos (Las Libélulas)

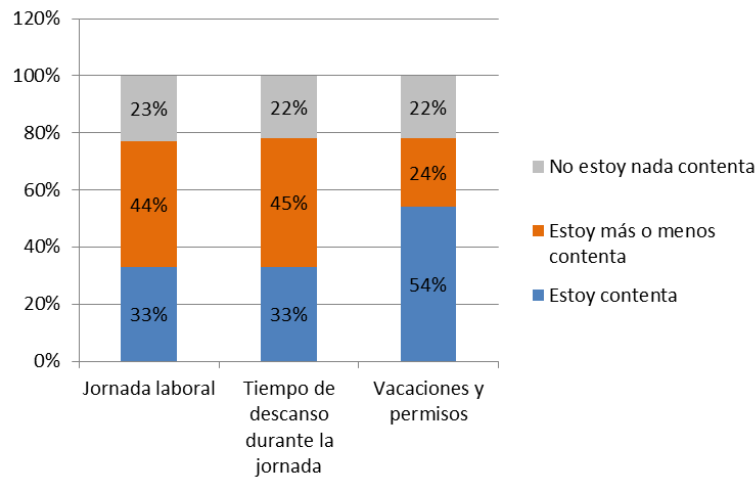


Gráfico 37. Grado de satisfacción en relación con la estabilidad, la remuneración salarial y el trato con su jefe (Las Libélulas)

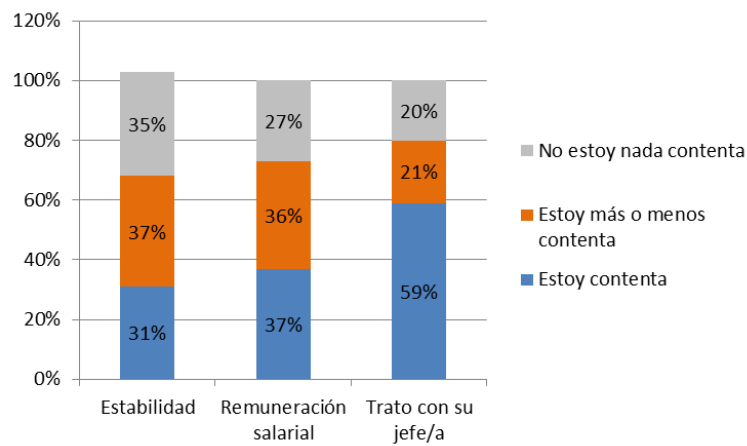


Gráfico 38. ¿Consideras que el salario que recibes se corresponde con el tiempo dedicado? (Las Libélulas)

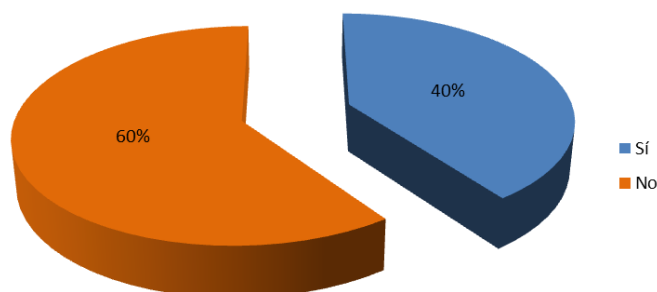


Gráfico 39. ¿El sueldo que recibes satisface tus necesidades? (Las Libélulas)

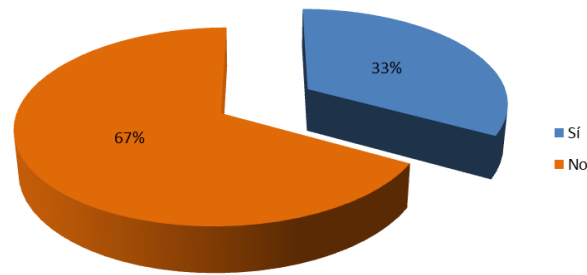


Gráfico 40. Grado de dificultad al solicitar días sin empleo y sueldo por motivos familiares, al solicitar una reducción de la jornada laboral por motivos familiares y al ausentarse del trabajo para resolver asuntos particulares esporádicos (Las Libélulas)

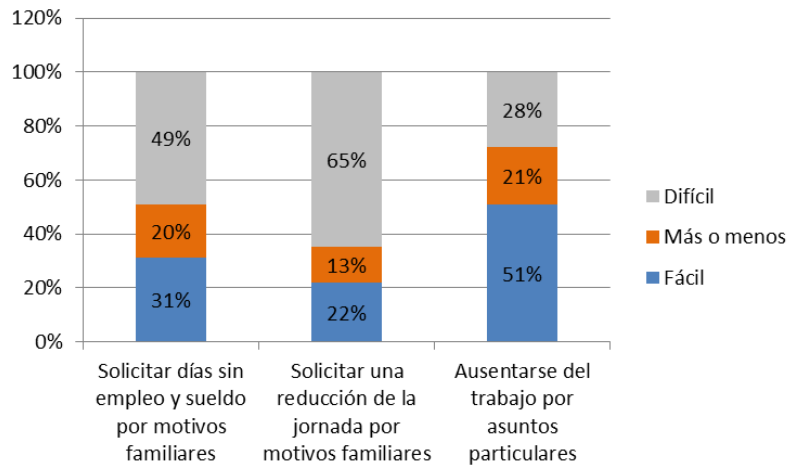
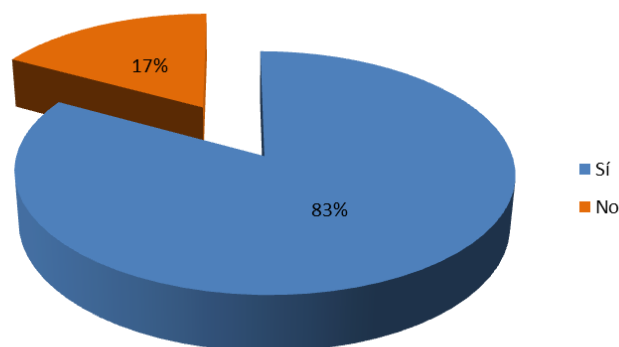


Gráfico 41. Si tuvieras la oportunidad, ¿te gustaría cambiar de trabajo? (Las Libélulas)



De acuerdo con los últimos datos obtenidos, las encuestas revelan que los primeros grupos de las migrantes que llegaron a España entre 1986 y 1999 eran solteras, estudiantes universitarias o con alguna profesión, provenientes del área urbana.

A partir del 2000 comienza la migración boliviana masiva, que se caracteriza por la procedencia ya no solo del área urbana, sino también del área rural, de mujeres casadas con carga familiar y formación académica básica que se ven obligadas a dejar a sus hijos e hijas con otros familiares.

La inmigración latinoamericana, que comparte lengua, cultura, religión cristiana y proximidad cultural con los españoles, favorece también la emergencia de varios estereotipos en el momento de contratar una trabajadora del hogar. Estos elementos forman parte de la etnización del trabajo del hogar, tal como demuestran los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) del 2007, y es el colectivo boliviano el de porcentaje más alto de altas en la Seguridad Social (31,4 %). En diciembre del 2009 aumentó un 57 % el número de bolivianas dadas de alta en el régimen especial. En la actualidad se van posicionando las migrantes paraguayas: representan un 61 % de las altas en la Seguridad Social.

Tres elementos sobresalen en la evolución de los perfiles de las trabajadoras del hogar: la incorporación de mujeres adultas —en general, mayores de 30 años—, un número significativo de mujeres con altos niveles educativos y otro tanto con experiencia profesional en su país de origen.

Otra diferencia relevante es la generación a la que pertenecen y sus responsabilidades familiares. Revelan una ampliación de los perfiles en términos de edad, momento de la migración, nivel de estudios y de capacitación profesional inicial, así como de la configuración familiar en el origen y en el destino.

Conclusiones

- Desde 1975 hasta el 2002 existían dos formas de trabajo: empleadas del hogar diurnas y trabajadoras del hogar internas. A partir del 2002, con la modificación de la ley laboral se diversifica y se segmenta el trabajo del hogar y aparecen las trabajadoras externas discontinuas (media jornada, por horas) y las trabajadoras internas. Este sistema continuó del 2002 al 2008, y se preservaron algunos derechos laborales (contrato por escrito y el alta en la Seguridad Social, y el pago por las horas trabajadas). Con la crisis del 2008, las condiciones del trabajo de esta segmentación del trabajo del hogar empeoraron y se pasó de la jornada completa a la media jornada sin que se redujera el volumen de trabajo. A las discontinuas de media jornada se les obliga a aceptar la reducción de una hora de su jornada para realizar la misma tarea, igual que con las trabajadoras por horas, y se encuentran con la necesidad de recurrir a más fuentes de trabajo. Las trabajadoras internas se ven afectadas en sus días de descanso de fin de semana y en sus horas de pernoctación. Todas se ven obligadas a trabajar horas extras sin remuneración económica y a afrontar un aumento de tareas en los hogares, lo que lleva a un estado de represión y esclavitud.

- El trabajo externo por horas deriva de la jornada completa, anterior a la crisis. Muchos de los empleadores se ven con la capacidad de contratar a más empleados en base a su capacidad.
- La reducción de horas del contrato verbal supone un aumento de las tareas de la trabajadora, ya que tiene que realizar el mismo trabajo de una media jornada en un margen de un par de horas; lo mismo sucede con las trabajadoras a jornada completa.
- Es un trabajo en el que no se reconocen las horas extras y que las lleva a una inestabilidad laboral, ya que las pueden despedir en cualquier momento. Durante la crisis los empleadores vieron afectada su economía, lo que ha llevado a una modificación del contrato (reducción) o a un despido improcedente. Las empleadas no ven otra opción que aceptar su nueva forma de trabajo.

Este sistema de trabajo viola todos los derechos laborales y es causa de la inseguridad jurídica y la sobrevenida irregularidad.

3.3. Sindillar/Sindihogar

Somos un sindicato de mujeres trabajadoras del hogar y de los cuidados que, ante la vulneración de los derechos fundamentales y básicos que vivimos por ser mujeres migrantes y frente a las adversidades del sistema capitalista, vemos la necesidad de fomentar y promover espacios de participación social, cultural y política. Nuestro trabajo colectivo ha sido durante estos cinco años visibilizar, defender, reivindicar y colocar en el centro los cuidados.

Partimos del encuentro, de ser mujeres diversas, tanto desde las propuestas y experiencias de cada una como desde nuestros bagajes artísticos, intelectuales y políticos. Somos mujeres que trabajamos en este sector no porque estemos mejor dotadas genéticamente, sino por ser el primer nicho laboral que la sociedad de acogida plantea como propuestas laborales para las mujeres que vienen de otras latitudes. Así, nuestra tarea es construir y cocrear otros imaginarios tanto para nosotras como para el resto de la sociedad respecto a las tareas del hogar y de los cuidados, como dignificar y visibilizar dicho sector.

Así es como Sindillar/Sindihogar se conforma a partir del 2011, desde la experiencia de muchas mujeres que se ven trabajando en el sector de los cuidados de una manera precarizada. Se comienzan a crear diversas comisiones para organizarnos en la lucha y como sindicalistas. Esta experiencia es producto de la transformación de múltiples experiencias asociacionistas, de las cuales las trabajadoras formábamos parte, hacia la construcción de una organización de base sindical, constituida mayoritariamente por personas nacidas fuera de la Comunidad Europea. Sin embargo, una de nuestras sospechas es que la creciente vinculación de las mujeres a la migración también forma parte de la demanda de los países ricos e industrializados de mujeres para el matrimonio, como trabajadoras del hogar o como trabajadoras sexuales, ocupando espacios que

han sido dejados por las mujeres autóctonas. Y, en este caso, comenzamos a cuestionarnos que la igualdad de la mujer en el mercado de trabajo y el reparto igualitario de las tareas domésticas se da en parte a partir de la ocupación masiva de puestos de trabajo de cuidados invisibles y desvalorizados, caracterizados por elevadas tasas de informalidad, salarios bajos y malas condiciones de trabajo, convirtiéndose en empleos de segunda realizados por mujeres, donde específicamente las mujeres migradas en tiempos de globalización somos expresión de este fenómeno.

Algunos de estos factores son los que han impulsado a organizarnos en un sindicato independiente, siendo nuestro principal objetivo reivindicar los derechos como trabajadoras y denunciar las condiciones de trabajo dentro de tres tipos de precariedad:

Económica (economía sumergida, bajos salarios, falta de cobertura por desempleo, jubilaciones miserables, enfermedades no reconocidas).

Política (escaso nivel de organización, dificultades para la negociación ante sus empleadores y empleadoras y otros actores o actrices sociales, etc.).

Social (desvalorización e infravaloración de su trabajo, discriminación por raza o etnia, género, sexualidad, etc.). Otro de nuestros objetivos es ser sus propias interlocutoras ante las administraciones, la sociedad civil y diferentes organizaciones y asociaciones. El principal interés de todo ello es no caer en tutelajes y crear sus propias agendas políticas, en torno a los problemas que se presentan día a día.

A lo largo de estos años hemos estado reflexionando a través de diferentes jornadas que realizamos para articularnos con otros movimientos sociales y sindicatos, como también con los diferentes movimientos feministas. Por eso, nuestra sede se encuentra en el Centro de Cultura de Mujeres Francesca Bonnemaison, La Bonne.

Así, hemos experimentado acercamientos y alianzas que nos permiten tender puentes y continuar trabajando, como también algunos distanciamientos respecto a los problemas de las trabajadoras del hogar con diferentes entidades y colectivos, casos que también intentamos discutir para construir mejoras para el sector.

La acción colectiva construida desde nuestras propias experiencias nos permite construirnos como sujetos políticos, tanto en nuestros aciertos como en nuestros errores. Esto marca la resistencia a las diferentes opresiones y ejes de desigualdad que vivimos como mujeres y migrantes de clases trabajadoras. Así, nuestra participación en los sindicatos con una estructura más tradicional no es posible, tanto por las propias condiciones laborales (el trabajo de internas, horarios interminables, jornadas de hasta 16 horas, etc.) como por una estructura generalmente organizada en torno a las necesidades del varón de clase media o baja, con horarios de reuniones con determinadas instituciones estatales, el abono de una cuota de afiliación, pactos o alianzas con determinados

partidos políticos y personas liberadas para llevar dichas tareas organizativas de manera más o menos jerárquica.

En Sindillar/Sindihogar intentamos reconfigurarnos a partir de las diferencias que tenemos con relación al género, la raza y la clase que condicionan nuestras experiencias vitales para construir un espacio flexible en horarios y estructuras donde quepamos todas.

Por lo tanto, desde Sindillar/Sindihogar estamos comprometidas con tres líneas de trabajo:

1. Las reivindicaciones de los derechos de las THC exigiendo la total inclusión en el régimen general:
 - Derecho a la prestación por desempleo, como el resto de trabajadores/as.
 - Contrato por escrito.
 - Eliminación del pago en especies.
 - Tabla salarial con revisión según el IPC.
 - Cumplimiento de las pagas extras.
 - Derecho a vacaciones anuales. Libranzas semanales.
 - Eliminación del despido arbitrario o el despido libre.
 - Eliminación de las oficinas de colocación y de las empresas de trabajo temporal (ETT), contempladas en la Normativa para las trabajadoras del hogar, que se han convertido en una forma de explotación laboral. Es un filtro en el que las trabajadoras tienen que pagar por todo y para todo: registrarse, hacer entrevistas, buscar empleo, buscar la colocación en una familia, etcétera. Debe respetarse el derecho a que empleadora y trabajadora del hogar obtengan acuerdos sobre las condiciones del futuro contrato laboral.

Estas reivindicaciones son recogidas y trabajadas en los proyectos Migròctones y “Arte y mimopolítica”. A través de ellos buscamos la participación social y política para la construcción de alianzas y redes entre mujeres migrantes y autóctonas. Son jornadas feministas cuyo objetivo es establecer diálogos y debates sobre temas económicos, personales, políticos y culturales. En dichas jornadas desarrollamos un abanico de actividades en base a nuestros intereses: sindicalismo, precariedad laboral, vivienda, sanidad, educación y violencia machista, entre otros, a través del arte, *performance* escénica y audiovisuales, danza, cine, bioenergética y otras. Es un aprendizaje directo y motivador que da excelentes resultados a todas las participantes. Comprendemos que el arte es un vehículo que visibiliza los problemas sociales que actualmente viven las mujeres trabajadoras (migrantes) en territorio catalán y español. En este marco, consideramos que las artes son un medio para democratizar el lenguaje y poder comunicarnos desde otro lugar a través de la imaginación, la creatividad y la puesta en común. El arte nos facilita el (re)conocimiento de nuestras multiplicidades, de nuestros imaginarios individuales y colectivos. A través de los diferentes encuentros trabajaremos el

empoderamiento, la empatía y la sororidad entre nosotras y todas las que se acercan a estos espacios.

2. Estos proyectos, además de fomentar la participación, son una herramienta para nosotras de formación sindical y conocimiento de las normativas que afectan a nuestras vidas, como el Real decreto 1620/2011, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar; la Ley 39/2006, sobre la promoción de la autonomía personal y la atención a las personas en situación de dependencia; y la Ley orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, que promueve un continuo estado de exclusión para las mujeres migrantes en esta sociedad.

3. La tercera línea de trabajo tiene que ver con la implementación de proyectos autogestionarios de economía feminista y de formación ocupacional, como son el cáterin, la costura y las trenzas. Este proceso tiene el objetivo de generar pequeñas solvencias, contribuyendo a nuestra independencia económica, así como a destacar nuestros saberes y brindar espacios para el intercambio de dichos saberes en torno a lo culinario. Así, se producen talleres de cocina, atención al cliente y manejo de alimentos, entre otros. La comida es una práctica política donde se produce el mestizaje de diferentes culturas y donde se combinan sabores y saberes. Es importante quién cocina, para quiénes cocinamos y cómo lo hacemos; nos permite sacar del ámbito privado el cocinar estableciendo apoyos mutuos entre otros colectivos o entidades, en su mayoría feministas, que son a quienes llaman para hacer los cáterin. Es importante también sortear la economía del capital e intentar funcionar desde otra lógica, como es la reciprocidad y la solidaridad de unas con otras. Esto se hace extensivo también a los proyectos de autogestión como el textil, que funcionan también como *merchandising* de Sindillar/Sindihogar: cojines, delantales rebeldes y bolsos africanos. Y, por último, la línea de la peluquería en el caso de compañeras que realizan trenzas africanas.

Así, apostamos por la construcción de prácticas “mimopolíticas”, generando espacio en nuestros quehaceres cotidianos que nos posibiliten comprometernos, apasionarnos, crear, prestar atención a los detalles, sostenernos afectivamente, apoyarnos mutuamente para ir resignificando nuestro lugar en este país donde elegimos vivir, donde no solo somos portadoras de cuidados, sino también de cultura.

Perfiles

El Sindicato de Trabajadoras del Hogar y de los cuidados cuenta con una asesoría legal en extranjería y en lo laboral para todas las mujeres que acuden a su espacio. Como sabemos, las

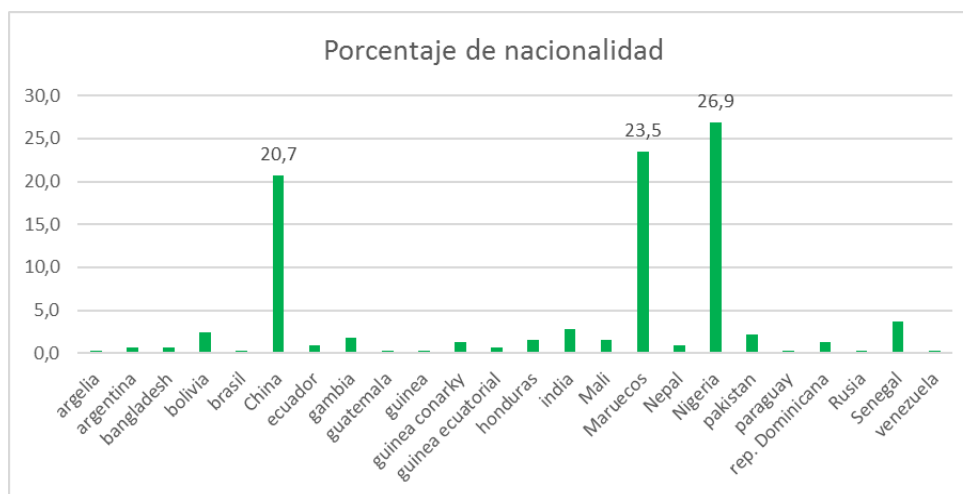
mujeres migrantes estamos afectadas por la Ley orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

Durante los años 2016 y 2017, Sindillar/Sindihogar, como participante en las campañas “Papeles sin contrato” y “Por el derecho a la nacionalidad”, recorrió el territorio catalán observando y visibilizando la inmensa cantidad de personas que en las asambleas por barrios, por distritos y por pueblos provienen de diferentes países y se encuentran trabajando en Cataluña sin derechos.

A pesar de tener una estancia de más de tres años, las personas inmigradas sin papeles desconocen los circuitos para acceder a la atención de la Administración. Frente a esta necesidad, desde hace cinco años realizamos el acompañamiento para facilitar la comprensión del trámite y su recorrido. No es un acompañamiento puntual, ya que varía de acuerdo con la situación individual de cada persona.

Este es un trabajo en red que se va ampliando para ir solucionando los problemas de sanidad (tarjeta sanitaria de primer nivel), el informe de arraigo social, las diferentes opciones de empadronamiento, el manejo de los formularios y los trámites de extranjería, así como los trámites de nacionalidad.

Gráfico 42. Nacionalidad de las trabajadoras del hogar y de los cuidados (Sindillar/Sindihogar)



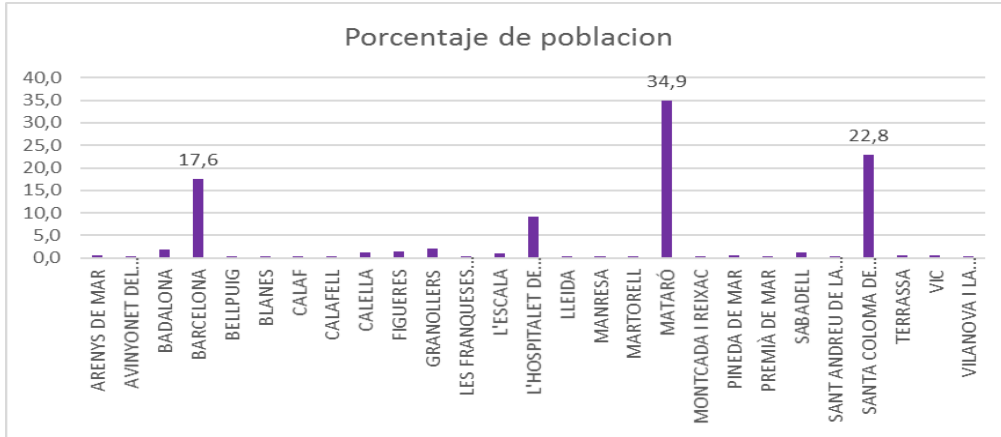
La ausencia de papeles convierte a las personas inmigradas en absolutamente vulnerables ante la explotación laboral de la economía sumergida y las condena a la exclusión social, impidiéndoles una vida digna, derecho de todo ser humano.

Las trabajadoras del hogar son obligadas a ampliar su jornada laboral prácticamente a todo el día, por lo que se confunden las horas de presencia con las horas de trabajo, sobre todo en el caso de las denominadas “internas”.

Además, son bastante comunes las jornadas por horas en diferentes casas; el trabajo por menos de 60 horas no da derecho a la cotización. No existe regulación de las tareas comprendidas en el

trabajo. Las trabajadoras del hogar se ven obligadas a incluir trabajos de limpieza a los de los cuidados por la falta de una estipulación clara de las mismas o la ausencia de contrato escrito.

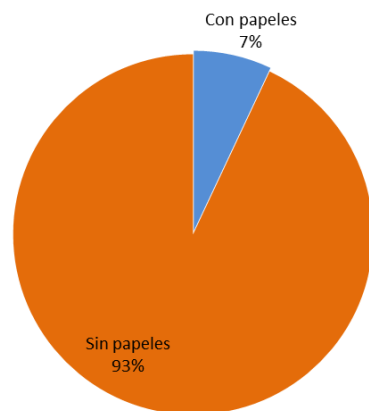
Gráfico 43. Población de las trabajadoras del hogar y de los cuidados (Sindillar/Sindihogar)



La gran mayoría de trabajadoras del hogar son inmigrantes sin papeles. La falta de contrato por escrito les impide una regularización y las deja a merced de la explotación laboral. Se reclama la regularización administrativa con la exención del contrato, la reducción del tiempo de estancia necesario para poder acceder a los papeles (actualmente son tres años y deberían ser un máximo de seis meses) y la flexibilización general de los requisitos para acceder al permiso de residencia, para su renovación y para la reagrupación familiar.

Gráfico 44. Situación migratoria (Sindillar/Sindihogar)

Porcentaje de con papeles y sin ellos



La necesidad del seguimiento individual de casos específicos, así como el acompañamiento, se realiza para que asegurar que cada persona pueda acceder a los derechos ciudadanos, si se ha

conformado una red para la atención sanitaria que parte del padrón, requisito fundamental para una persona inmigrada sin papeles, o si trabaja con la Pasucap y con Joc Sanidad Universal. Cabe señalar que si bien el Ayuntamiento de Barcelona ha entregado en varios idiomas información sobre el padrón, la opción del padrón sin domicilio sigue sin tener un claro circuito para que las personas puedan acceder a este derecho.

Las THC se encuentran en lo sanitario por debajo del resto de la población por estar en un sistema especial tanto en lo laboral como respecto a la Seguridad Social. No existe protección frente a la exposición a sustancias tóxicas; la realidad está demostrando que muchas trabajadoras del hogar tienen cáncer de estómago y cáncer de pulmón, pero estas enfermedades no están consideradas como enfermedades profesionales para este sector laboral, lo que las deja en situación crítica.

No hay supervisión de las agencias y ETT, que, en la actualidad, facilitan la explotación laboral, ni pago de cotizaciones en el sistema especial de la Seguridad Social para las trabajadoras del hogar. En el 85 % de los casos son las propias trabajadoras quienes pagan su cotización para no perder los papeles y caer en la irregularidad sobrevenida. Una vez en esta situación, se convierten en personas sin papeles, y las administraciones locales y las autonómicas no tienen programas para cambiar este estado.

4. Estrategias de lucha y resistencia de los colectivos organizados en la mesa

En este apartado se introducirán algunas estrategias y resistencias que hemos recogido a lo largo de este camino, tanto en cada una de nuestras organizaciones como en la organización de la mesa. Estas formas de hacer nos parecen de gran valor, y esperamos que puedan ser un aporte para otros colectivos, pues sentimos que la práctica nutre el pensar y que podemos ser multiplicadoras de experiencias.

En primer lugar, cabe mencionar que tanto la calendarización como los logros conseguidos y las reivindicaciones que marcamos son nuestras luchas. Sin embargo, también es verdad que dentro de cada una de estas gestiones no se tiene en cuenta o no se visibiliza lo que cuesta que resulte. No es fácil para las mujeres que conformamos la mesa (porque somos madres, parejas, trabajadoras del hogar y de los cuidados, además de militantes, trabajadoras en asociaciones muchas veces a coste cero, voluntarias en otros movimientos) reunirnos en los horarios que tienen el resto de personas con las que nos hemos reunido en estos dos años.

Ha sido un trabajo duro sacrificar días de trabajo remunerado o salidas en familia para estar en el sitio y con las personas con las que nos hemos tenido que reunir, a las horas a las que ellas pueden hacerlo. Suponemos que esto ocurre en todos los ámbitos. No nos lamentamos. Es poner de manifiesto el esfuerzo adicional que no se ve; por ejemplo, lo que supone para una mujer que trabaja de interna asistir o estar presente en actividades que se organizan en horarios en los que ellas no pueden por trabajo, pero que aun así han conseguido llegar. Esta es una lucha silenciosa: estar presentes pese a las dificultades. Se trata, por tanto, de visibilizar que nosotras también necesitamos espacios de conciliación, no solamente familiar, sino también laboral y activista. No obstante, cabe señalar que se trabaja en la no culpabilización de estar o no estar, sino que cada una se sume con su experiencia y posibilidades.

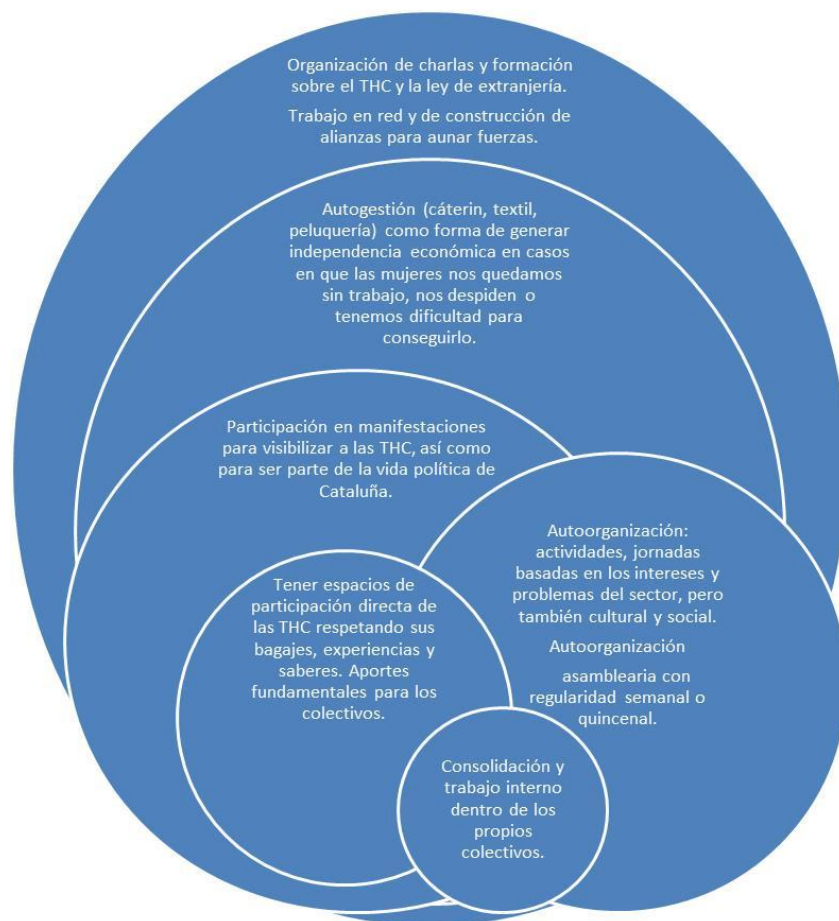
Además, otra de nuestras luchas silenciosas (y logros) es conseguir la empatía de las administraciones públicas. Sabemos de sus tiempos y ritmos, de sus cantidades de trabajo, de sus competencias..., pero lo que más nos ha importado es su sensibilidad y empatía al respecto. Las administraciones las hacemos las personas, y hemos querido encontrar personas humanas en ellas. Saber que durante este 2017 hemos encontrado con quiénes podemos hablar de este problema que afecta a gran parte de la población migrada femenina ha sido, en cierto modo, un aliciente. En este sentido, nos es grato poder trabajar desde el esfuerzo de las técnicas del Consejo de Inmigración. Porque, a pesar de que al principio no tenían todos los conocimientos sobre esta realidad, de forma más concreta y vivencial, hemos compartido juntas los aprendizajes de una manera más horizontal, lo cual es de agradecer. Sigue siendo una lucha (que tenemos asumida) el hecho de seguir encontrándonos con otros tantos funcionarios y funcionarias a quienes el tema del trabajo del hogar y de los cuidados les resulta un poco “pesado” o que, por ignorancia, no creen “todo lo que se les está contando” que pasa en la realidad. A esto hay que sumar también las redes que hemos estado creando con otros colectivos de mujeres migrantes y también la

apertura y la relación que hemos establecido con diversos sectores del movimiento feminista, permitiendo conocernos y aportar en nuestra diversidad y construir alianzas concretas, por mencionar algunas, participación en charlas y talleres, ya no como narradoras de historias, sino como sujetos políticos e interventoras en esta sociedad de la que formamos parte.

Nuestra forma de hacer

Lo que nos ha dado muy buen resultado es el que calificamos como nuestro sello: establecer siempre la predisposición al diálogo, al trabajo en conjunto o en red, al trabajo asambleario (que sabemos que cuesta y que lleva más tiempo), pero creemos en él, y compartir espacios y tiempo juntas para organizarnos, para prepararnos (espacio y tiempo que hemos compartido también con la Administración pública, en el caso del consejo). Darnos tiempo y espacio de conocernos entre las miembros de las entidades de la mesa ha sido crucial. Creemos que esto nos mantiene juntas. El autocuidado del que tanto hablamos es de suma relevancia, por eso apreciamos tanto las actividades de “Arte y mimopolítica” que organiza Sindillar/Sindihogar.

El cuidado hacia las demás también es vital. Respetar nuestras personalidades, nuestros pensamientos y nuestros sentimientos. Reconocer el trabajo que hace cada una en cada entidad. Sabemos de nuestras fortalezas y debilidades, pero nos queremos así, nos apoyamos mutuamente y nos complementamos en la construcción por la dignificación de nuestros derechos y la vida.



Organización de charlas y formación sobre el trabajo del hogar y de los cuidados y la ley de extranjería. Trabajo en red y de construcción de alianzas para aunar fuerzas.

Uno de los aspectos que resaltamos como importantes es generar espacios de escucha de las necesidades e interés de las personas que conformamos los colectivos. Por eso, realizar jornadas y charlas de formación es una herramienta que nos facilita encontrarnos dentro de aquellas necesidades que las propias mujeres trabajadoras, migrantes y políticas percibimos como apremiantes, porque afectan a nuestras vidas. En este aspecto, el trabajo en red y la construcción de alianzas nos fortalecen siempre y cuando se haga desde una visión auténtica de sumar posiciones y no de imponer soluciones. Creemos en el trabajo colaborativo, en la medida en que nos sentimos parte de esa misma red y tenemos los recursos y las herramientas para pensar juntas con otros colectivos, personas, organizaciones y entidades gubernamentales. Siempre desde el respecto de todas nuestras singularidades.

Autogestión (cáterin, textil, peluquería) como forma de generar independencia económica en casos en que las mujeres nos quedamos sin trabajo, nos despiden o tenemos dificultad para conseguirlo.

Otra de las estrategias importantes para los diferentes colectivos (aunque cada organización está en momentos diferentes) son los procesos de autogestión. Según nuestra experiencia la verdadera fórmula para lograr independencia no solo económica, sino política, para reflexionar realmente en qué tipo de sociedad queremos aportar y vivir es cocrear procesos de autogestión, como un camino de fortalecimiento de nuestras propias capacidades. Con esto no queremos decir que no sean necesarios los apoyos de otras organizaciones y de la política pública, sino que las mismas dialoguen entre procesos de autonomía e interdependencia con los colectivos que nos encontramos en los márgenes, para precisamente fortalecer su autonomía y capacidad de acción; que las mujeres de este sector puedan contar con espacios y organizaciones a las que recurrir en caso de enfrentarse a despidos o tener que dejar sus trabajos (por abusos laborales, económicos, raciales o sexuales) y que desde allí puedan encontrar fórmulas para reinventarse, dentro del tejido sindical, asociativo o con otras mujeres que ya han recorrido ese camino.

Participación en manifestaciones para visibilizar a las THC, así como para ser parte de la vida política de Cataluña.

Otro de los aspectos que nos capacita para la resistencia de diferentes opresiones que vivimos las THC no es solo participar en la vida económica de esta ciudad, sino también en la vida política. Tener presencia en la medida de nuestras posibilidades (por la precariedad y las condiciones de esclavitud de estos trabajos) en las calles es vital para construir entre todas una visibilización y reconocimiento de unas trabajadoras con otras, como también enviar un mensaje claro a la ciudadanía de que, sin los trabajos que realizamos las mujeres migrantes en el área de cuidados y limpieza, no es posible sostener los espacios productivos de muchas familias y personas.

Autoorganización: actividades, jornadas basadas en los intereses y problemas del sector, pero también cultural y social. Autoorganización asamblearia con regularidad semanal o quincenal.

Ocupar espacios de autoorganización tanto en jornadas como en asambleas participativas. La creación de jornadas para trabajar temas que vivimos en nuestras cotidianidades de manera creativa potencia nuestro cuidado; no solo queremos trabajar, sino cultivar nuestra vida social: generar espacios de reflexión y disfrute entre todas nos alimenta. Desde estos lugares, creamos sinergias con otras disciplinas, personas, artistas, pensadoras, escritoras que nos contagian con sus saberes y nosotras a ellas con los nuestros. Es un espacio de autocuidado, del cuerpo, la mente y las emociones, elementos que muchas veces no podemos expresar en nuestros trabajos o entornos, y que nos generan malestar, que se va acumulando. Crear espacios asamblearios es de suma importancia, dentro de las posibilidades de cada colectivo y de sus disponibilidades. Porque al hacer uso de ellos todas vamos aprendiendo las dificultades de conocernos y de ponernos de acuerdo, y también del respeto de nuestras diversidades. Es un trabajo arduo para el colectivo de THC, sobre todo por las condiciones laborales que ya fueron planteadas, pero que se conquista haciéndolo en el día a día.

Tener espacios de participación directa de las THC respetando sus bagajes, experiencias y saberes. Aportes fundamentales para los colectivos.

Participar de espacios donde se están decidiendo políticamente nuestras vidas. Participamos activamente en diferentes lugares donde se está gobernando sobre nuestras vidas, donde se están creando leyes que en un futuro repercutirán en nuestros trabajos y condiciones laborales. Por eso, es importante sumar desde los bagajes que las THC tenemos y aportarlos para construir mejoras en el sector y para todas. Desde ese profundo sentido se ha creado la Mesa por la Defensa de los Derechos de las Trabajadoras de la Limpieza, del Hogar y de los Cuidados, para aunar fuerzas y llegar a más espacios de decisión política.

Consolidación y trabajo interno dentro de los propios colectivos.

Por último, de acuerdo con la experiencia de algunas de las organizaciones que formamos parte de la mesa, creemos en la necesidad de respetar los tiempos y procesos de cada organización. Cada colectivo sabe en qué punto se encuentra y qué necesidades tiene que potenciar y cubrir.

5. Propuestas

A continuación, se exponen las recomendaciones y propuestas que se han elaborado con los grupos de discusión de la mesa para exponer ante el Ayuntamiento de Barcelona:

Políticas de gobierno local

1. Crear una medida de gobierno específica para el trabajo del hogar y de los cuidados, en la que se recojan el análisis de la situación de las trabajadoras del hogar, estas y otras propuestas y compromisos que pueda asumir el Ayuntamiento de Barcelona a favor del colectivo, así como que considere el trabajo del hogar como una vía del cuidado de la vida.
2. En esa medida de gobierno, debería integrarse una medida con respecto a la conciliación laboral de las THC, puesto que muchas mujeres deben dejar a sus propios hijos o hijas al cuidado de otras personas para poder ir a trabajar.
3. También sería necesario integrar una propuesta sobre el valor en la economía que representa el trabajo del colectivo y sobre la importancia de reconocer la división de las funciones que se realizan; es decir, por ejemplo, si se contrata a alguien para cuidar a personas, no tiene que ser para cuidar de los animales o limpiar toda la vivienda.
4. A través de la actual medida de gobierno por una democratización de los cuidados o por medio de una nueva, llevar a cabo una campaña de sensibilización para que las familias o personas contratantes comprendan que es necesario que las trabajadoras del hogar se profesionalicen y que, en caso de que estén en situación irregular, cumplan con algunas formaciones específicas (módulos A, B y C), con el fin de que, en el caso de las mujeres internas, puedan tener horas libres para la realización de estas clases.
5. Coordinar y hacer seguimiento de la acción 6.2 prevista en la medida de gobierno para garantizar los derechos de las personas en situación irregular (que ya existe), y evitar también la irregularidad sobrevenida. El Ayuntamiento debería realizar sesiones informativas, en horario de sábado y domingo, al colectivo de las trabajadoras del hogar sobre cómo acceder a la regularización y evitar la irregularidad sobrevenida y, sobre todo, que informe desde el primer paso: el empadronamiento y sus posibles vías, y la obtención de la tarjeta sanitaria.
6. Para ello, hay que mejorar el circuito del padrón y el acceso a este sin domicilio y sin soporte documental, ya que en el momento es complicado y tarda aproximadamente entre tres y seis meses. Esto afecta sobre todo a las THC internas, porque no pueden conseguir los derechos derivados del empadronamiento.

Servicios

7. Crear un sistema de comunicación para denunciar concretamente los abusos laborales, sexuales y psicológicos de las THC en el ejercicio de su trabajo por parte de sus empleadores o allegados. El servicio del teléfono de violencia de género o el de información en Cataluña no atienden adecuadamente las temáticas. Por ejemplo, una sola mujer puede estar viviendo varias situaciones a la vez: estar en situación administrativa irregular, ser acosada, ser explotada laboralmente y no tener adónde ir, pero estos teléfonos se limitan a informar sobre una sola cosa, desatendiendo el resto. Se podría, por ejemplo, poner en los puntos de información del Ayuntamiento un móvil (con atención en horarios laborales de las compañeras: tarde noche de lunes a viernes, y sábados y domingos, mañana y tarde) para que las compañeras que sufren diversas situaciones puedan hacer las denuncias. Este teléfono debería servir también para informar, porque muchas compañeras internas no se pueden dirigir al punto de información.
8. Sobre el mismo punto anterior, formar y capacitar constantemente a las personas que reciben las llamadas, con el fin de sensibilizarlas y de que puedan dar un mejor servicio a quien llama.
9. Instar a los médicos de atención primaria y a los de urgencias a que se preocupen un poco más por los síntomas que presentan las trabajadoras del hogar, con el fin de hacer un mejor diagnóstico y derivaciones a especialistas, sobre todo por enfermedades provocadas por esfuerzos físicos o por estrés. Hemos tenido casos de mujeres que continuamente se quejaban de dolores en la espalda y que han tomado durante tiempo prolongado ibuprofeno, sin ser derivadas a un especialista y a las que ni siquiera se les ha hecho una radiografía. Creemos que el diagnóstico y el trabajo en la atención primaria y en urgencias es fundamental para evitar problemas posteriores, que suelen costar más a la sanidad pública.

Programas

10. La formación profesionalizadora y de ocupación es trascendental para el colectivo. Por eso, creemos necesario que desde Barcelona Activa o desde instituciones públicas o asociaciones (subvencionadas por el Ayuntamiento o la Generalitat), se realicen cursos para personas en situación regular o irregular, que sean gratuitos o de bajo coste, en horarios a los que las trabajadoras puedan acceder. Es importante tener en cuenta que las trabajadoras internas solo pueden asistir los fines de semana, pues trabajan todos los días de la semana, mañana y tarde.
11. Con respecto al punto anterior, es necesaria la profesionalización del colectivo para que se mejore el tipo de trabajo, pero sobre todo para que se pueda acceder a mejores condiciones laborales, a ascender profesionalmente, a cambiar de trabajo. Es decir, que no sean solo trabajadoras del hogar (que está bien), sino que puedan dar un paso más para encontrar un trabajo, por ejemplo, en un centro de día o en un geriátrico o para ser trabajadoras familiares a domicilio.

- 12.** En Barcelona Activa, donde se ofrecen múltiples cursos para diferentes áreas profesionales, se debe crear un mecanismo de información permanente, fácil y accesible sobre todos los circuitos de formación existentes, y que esta información llegue no solo por vías digitales o en papel, sino por medios de comunicación que usan las personas migrantes y las trabajadoras del hogar (radio o televisión local, por ejemplo).

- 13.** En la formación específica para trabajadoras del hogar, se pueden hacer cursos básicos y cortos sobre primeros auxilios, cocina o atención a personas con alzhéimer o párkinson, por ejemplo. Muchas mujeres venimos de otros países con una formación profesional totalmente diferente al trabajo que desempeñamos aquí, y es necesario saber cómo enfrentarnos a situaciones críticas a la hora de cuidar a una persona mayor o a una persona dependiente, con movilidad reducida o con una enfermedad mental.

- 14.** Asimismo, es muy importante que se haga formación sobre riesgos laborales en el trabajo del hogar. Debemos procurar que en el desempeño de nuestro trabajo no suframos un accidente, pero no existe información sobre situaciones de peligro y cómo prevenirlas o remediarlas.

- 15.** Hay que facilitar el acceso a la acreditación de competencias laborales y formación no oficial relacionada con el trabajo del hogar y de los cuidados para trabajadoras en situación regular o en situación administrativa irregular.

- 16.** Debe promoverse el cuidado de la vida de quien cuida, mediante la conformación de grupos de apoyo gestionados por los ambulatorios municipales (como los grupos de lactancia o parto y otros).

- 17.** Debe impulsarse el cuidado de la vida de quien cuida, con apoyo económico a organizaciones que se dedican a ayudar a las THC, con cursos de autocuidados a las trabajadoras del hogar.

- 18.** Muchas trabajadoras del hogar viven en condiciones habitacionales bastante precarias. No tienen acceso a un piso debido a todos los requisitos para acceder a uno, y en el momento de reagrupar a sus hijos o hijas o a su pareja tienen muy difícil cumplir con las condiciones de un contrato de vivienda adecuado. Por ello, es urgente que se creen planes de vivienda sociales para el colectivo y se mejore el acceso a bolsas de alquiler de ayuntamientos, por ejemplo, con el fin de que, llegado el momento, puedan hacer la reagrupación o simplemente vivir en condiciones más dignas. Es totalmente absurdo que para apuntarse a una bolsa de alquiler o a un piso de protección oficial se exijan requisitos que ni siquiera una persona con otro tipo de trabajo cumpliría. ¿Para quiénes están hechos, entonces, estos servicios?

19. Sería conveniente crear un fondo perdido (implementación y manutención de la Seguridad Social, por ejemplo) para el incentivo de las cooperativas autogestionadas por las THC. Esto permitiría formalizar empleos o proyectos que se puedan encontrar en situación de economía sumergida. Una vez certificadas, el Ayuntamiento podría promover que otras empresas las contraten o vehicular una contratación pública a partir de este.
20. A partir del punto anterior, se podría generar la regularización administrativa de trabajadoras del hogar. Es decir, con el incentivo económico por parte de la Administración pública a cooperativas de THC, se podría propiciar la contratación de trabajadoras que estén sin papeles.

Estudios

21. Empoderar económicamente a las organizaciones que están trabajando en el análisis en el trabajo del hogar y de los cuidados para hacer un estudio sobre el uso del tiempo, incluyendo los trabajos reproductivos remunerados.
22. Realizar un análisis y diagnóstico sociológico de las características y las personas que trabajan en el hogar y el cuidado.
23. Hacer una revisión y un reconocimiento de los riesgos laborales relacionados con el trabajo del hogar y de los cuidados.

Medidas fiscales

24. Subvencionar a las trabajadoras discontinuas para que puedan hacer frente a los impuestos por autónomas.
25. Realizar subvenciones fiscales para el trabajo del hogar y de los cuidados permitiendo que esto no recaiga en las familias y trabajadoras con pocos recursos y que no pueden asumir los costes de cuidados, lo que implica la precarización del sector.

Acciones de gobierno

26. **Instar al Estado español a que elimine el sistema especial dentro del régimen general y se nos incluya totalmente en el régimen general sin ninguna salvedad, por entender que esta ley es una forma de discriminación para las mujeres que trabajamos en este sector.**
27. Promover el reconocimiento y la visibilización del trabajo del hogar y de los cuidados: Promover acciones dirigidas a valorizar el trabajo del hogar y de los cuidados, a “visibilizar” su situación, sensibilizando a la sociedad en general y a cada sector implicado, para un mejor reconocimiento social y dignificación del trabajo del hogar y de los cuidados.

- 28.** Realizar campañas de sensibilización y concienciación sobre la salud, física, emocional y psicológica de las THC. Trabajo conjunto de la Administración pública con profesionales para atender de forma integral los problemas de salud del sector.
- 29.** Crear campañas de concienciación a las familias para delimitar las funciones de las THC. Por ejemplo, si se contrata para la limpieza, que se trabaje en esta tarea, y si se contrata para el cuidado de una persona mayor, que se cuide a la persona mayor y no se sumen más labores por el mismo salario.
- 30.** Promover la conciliación laboral y familiar de las trabajadoras del hogar mediante una política municipal con perspectiva de género. Por ejemplo, que se atienda el tema de la jornada laboral en los trabajos que no cuentan con conciliación que garantiza su derecho a la familia o actividades de ocio o militancia.
- 31.** Crear campañas de concienciación y sensibilización a las familias para favorecer la conciliación laboral y familiar de las THC.
- 32.** Promover el trabajo colectivo en el ámbito de la economía social y solidaria, la agrupación de las personas en proyectos comunes que potencian mejores condiciones para dignificar el sector y permitir la regularización, apoyando la creación de cooperativas y asociaciones, mesas y redes del trabajo del hogar y de los cuidados. Ofrecer apoyo económico a las asociaciones, a las redes y la organización sindical desde las propias trabajadoras, que ya se encuentran realizando un trabajo de empoderamiento, visibilización y reconocimiento de los trabajos del hogar y de los cuidados.
- 33.** Luchar contra estereotipos y conductas que atentan contra cualquier forma de discriminación (étnica, racial, de género, clase o religión, etc.). Denunciar a las agencias que fomentan los estereotipos de género y étnicos sobre las THC. Promover una campaña que denuncie y haga prevención de los estereotipos en el campo del trabajo del hogar y de los cuidados. Promover que la Oficina para la No Discriminación ofrezca atención en este campo y actúe proactivamente para su prevención.
- 34.** Reconocer que el trabajo del hogar y de los cuidados forma parte de la economía de los cuidados, dándole la importancia y el interés que le corresponde en cualquier mesa de trabajo, debate, discusión o foro de carácter político, social o económico.
- 35.** Promover el reconocimiento social en los diferentes ámbitos de la Administración y de la iniciativa social: poner en valor el género y origen de las personas que lo realizan y su situación administrativa, teniendo en cuenta la segmentación del trabajo del hogar y de los cuidados.

- 36.** Empoderar a las organizaciones que están trabajando en el sector de los cuidados para generar buenas prácticas de intermediación socialmente responsable entre las diversas personas solicitantes del trabajo del hogar y de los cuidados y quienes las realizan.

6. Índice de tablas y gráficos

Tabla 1. Principales problemas identificados en orden de frecuencia

Tabla 2. Fuentes de información

Tabla 3. Principales actividades en el proceso de articulación de la Mesa de Defensa de los Derechos de las Trabajadoras del Hogar, la Limpieza y los Cuidados 2016-2017

Gráfico 1. Principales situaciones de abusos en el trabajo del hogar

Gráfico 2. Metodología de trabajo de la Mesa de Defensa de los Derechos de las Trabajadoras del Hogar, la Limpieza y los Cuidados

Gráfico 3. Años de residencia fija en Barcelona (Mujeres Migrantes Diversas)

Gráfico 4. Situación administrativa como ciudadana de origen extranjero (Mujeres Migrantes Diversas)

Gráfico 5. Jornadas laborales de las mujeres trabajadoras del hogar y de los cuidados (Mujeres Migrantes Diversas)

Gráfico 6. Descansos laborales de las trabajadoras del hogar y de los cuidados (Mujeres Migrantes Diversas)

Gráfico 7. Lesiones causadas como consecuencia de las largas jornadas laborales sin apenas descanso (Mujeres Migrantes Diversas)

Gráfico 8. Situaciones negativas que sufren las trabajadoras del hogar y de los cuidados (Mujeres Migrantes Diversas)

Gráfico 9. Mujeres que cuentan con formación para realizar trabajos del hogar y de los cuidados (Mujeres Migrantes Diversas)

Gráfico 10. Interés por realizar cursos de formación relacionados con su trabajo actual o con otros (Mujeres Migrantes Diversas)

Gráfico 11. Formación académica de las trabajadoras del hogar y de los cuidados (Mujeres Migrantes Diversas)

Gráfico 12. Tiempo que han trabajado en este sector (Mujeres Migrantes Diversas)

Gráfico 13. Referencia de los salarios que devengan (Mujeres Migrantes Diversas)

Gráfico 14. Cotización en la Seguridad Social (Mujeres Migrantes Diversas)

Gráfico 15. Lugar de procedencia (Mujeres Migrantes Diversas)

Gráfico 16. Nacionalidad de las mujeres registradas en la base de datos (Mujeres Pa'lante)

Gráfico 17. Edad de las mujeres registradas en la base de datos (Mujeres Pa'lante)

Gráfico 18. Empleo de las mujeres registradas en la base de datos (Mujeres Pa'lante)

Gráfico 19. Estudios de las mujeres registradas en la base de datos (Mujeres Pa'lante)

Gráfico 20. Principales problemas o necesidades de las mujeres registradas en la base de datos (Mujeres Pa'lante)

- Gráfico 21. País de origen de las trabajadoras del hogar y de los cuidados (Las Libélulas)
- Gráfico 22. Relación de genero en trabajadoras/es del hogar (Las Libélulas)
- Gráfico 23. Relación del porcentaje de trabajadoras/es según edad
- Gráfico 24. Escolaridad de las trabajadoras del hogar y de los cuidados (Las Libélulas)
- Gráfico 25. Años de residencia en España (Las Libélulas)
- Gráfico 26. Situación migratoria (Las Libélulas)
- Gráfico 27. ¿Tienes contrato como trabajadora del hogar en estos momentos? ¿Estás dada de alta en la Seguridad Social?
- Gráfico 28. ¿En qué trabajas? (Las Libélulas)
- Gráfico 29. ¿Cómo es tu jornada de trabajo habitual? (Las Libélulas)
- Gráfico 30. Horas diarias de trabajo (Libélulas)
- Gráfico 31. ¿Trabajas habitualmente los sábados o domingos? (Las Libélulas)
- Gráfico 32. ¿Cuántos días a la semana trabajas normalmente? (Las Libélulas)
- Gráfico 33. Frecuencia con la que prolongas tu jornada de forma no correspondida (Las Libélulas)
- Gráfico 34. Nivel de ingresos (Las Libélulas)
- Gráfico 35. Dolencias y enfermedades frecuentes (Las Libélulas)
- Gráfico 36. Grado de satisfacción en relación con la jornada laboral, el tiempo de descanso durante la jornada, las vacaciones y los permisos (Las Libélulas)
- Gráfico 37. Grado de satisfacción en relación con la estabilidad, la remuneración salarial y el trato con su jefe (Las Libélulas)
- Gráfico 38. ¿Consideras que el salario que recibes se corresponde con el tiempo dedicado? (Las Libélulas)
- Gráfico 39. ¿El sueldo que recibes satisface tus necesidades? (Las Libélulas)
- Gráfico 40. Grado de dificultad al solicitar días sin empleo y sueldo por motivos familiares, al solicitar una reducción de la jornada laboral por motivos familiares y al ausentarse del trabajo para resolver asuntos particulares esporádicos (Las Libélulas)
- Gráfico 41. Si tuvieras la oportunidad, ¿te gustaría cambiar de trabajo? (Las Libélulas)
- Gráfico 42. Nacionalidad de las trabajadoras del hogar y de los cuidados (Sindillar/Sindihogar)
- Gráfico 43. Población de las THC (Sindillar/Sindihogar)
- Gráfico 44. Situación migratoria (Sindillar/Sindihogar)

7. Bibliografía

Anderson, B. (2000). *Doing the Dirty Work? The Global Politics of Domestic Labour*. Londres: Zed Books.

Fulladosa-Leal, K. (2017). “Mujeres en movimiento: ampliando los márgenes de participación social y política en la acción colectiva como trabajadoras del hogar y el cuidado” (tesis doctoral). Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.

Legarreta, M. (coord.) (2015). “Dos décadas de cambio social en la C. A. de Euskadi a través del uso del tiempo. Encuesta de presupuestos de tiempo, 1993-2013” (monográfico). País Vasco: Eustat. Instituto Vasco de Estadística.

Lutz, H. (ed.) (2008). *Migration and Domestic Work: A European Perspective on a Global Theme*. Reino Unido: Ashgate Publishing.

Sassen, S. (2003). *Contrageografías de la globalización. Género y ciudadanía en los circuitos transfronterizos*. Madrid: Traficantes de Sueños.

8. Normativa de referencia

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (*BOE*, n.º 269, de 10/11/1995).

Real decreto ley 16/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes para garantizar la sostenibilidad del sistema nacional de salud y la mejora de la calidad y seguridad de sus prestaciones (*BOE*, n.º 98, de 24/4/2012) Entrada en vigor: 24 de abril de 2012.

Ley 9/2017, de 27 de junio, de universalización de la asistencia sanitaria, con cargo en fondos públicos, a través del Servicio Catalán de la Salud (*DOGC* n.º 7401, de 29/6/2017).

Ley orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (*BOE*, n.º 10, de 12/1/2000). Entrada en vigor: 1 de febrero de 2000.

Real decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por la Ley orgánica 2/2009 (*BOE*, n.º 103, de 30/4/2011). Entrada en vigor: 30 de junio de 2011.

Ley 18/2002, de 5 de julio, de cooperativas (*DOCG*, n.º 3679, de 17/7/2002). Entrada en vigor: 18 de julio de 2002.

Ley 12/2009, de 30 de octubre, del derecho de asilo y de la protección subsidiaria (*BOE*, n.º 263, 31/10/2009). Entrada en vigor: 20 de noviembre de 2009.

Recomendación n.º 201, sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, de 16 de junio de 2011 (OIT).

Real decreto n.º 1635/2011, mediante el que se modifica el Real decreto n.º 1561/1995, sobre jornadas especiales de trabajo (*BOE*, n.º 303, de 17/12/2011). Entrada en vigor: 18 de diciembre de 2011.

Real decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar (*BOE*, n.º 277, de 17/11/2011). Entrada en vigor: 15 de noviembre de 2011.