

## **Empleo informal y precariedad laboral: las empleadas de hogar de Nazaret<sup>1</sup>**

Ernest Cano Cano ([Ernest.Cano@uv.es](mailto:Ernest.Cano@uv.es))

Amat Sánchez Velasco ([Amat.Sanchez@uv.es](mailto:Amat.Sanchez@uv.es))

Departament d'Economia Aplicada

Universitat de València

### **Resumen**

En esta comunicación se aborda el análisis del empleo informal desde una óptica más relacionada con la precariedad laboral que con la tradicional aproximación a la economía sumergida. Se basa en un estudio realizado sobre las condiciones de vida y trabajo de las empleadas de hogar residentes en el barrio de Nazaret, zona periférica de la ciudad de Valencia. La comunicación parte de una caracterización del empleo informal y sus lógicas explicativas, situando el empleo del hogar en dicha órbita como actividad remunerada que se desarrolla relativamente al margen de la insuficiente regulación legal y en condiciones de alta precariedad laboral. A continuación se exponen los principales rasgos de esta forma de empleo captados en el estudio de campo: vinculación con redes sociales del barrio, normas reguladoras informales, condiciones de trabajo, salarios y trayectorias laborales. Por último, se enmarca esta actividad en las estrategias familiares de supervivencia de las empleadas de hogar y se plantean algunas propuestas de actuación de cara a mejorar su situación laboral y social.

### **1. Empleo informal, economía sumergida y precariedad laboral**

El fenómeno que analizamos no está claramente delimitado con un criterio aceptado de manera uniforme. La denominación con la que en general se han identificado las actividades realizadas al margen de los mecanismos reguladores legales es la de “economía sumergida”, si bien distintos autores discrepan en las actividades a incluir en este epígrafe (Jódar y Lope 1985). Aquí utilizaremos el término “empleo informal”, que “parece más adecuado que los adjetivos *oculto*, *subterráneo* o *sumergido*, que sugieren que estas actividades existen en los intersticios escondidos de la sociedad, lo que no es exacto ya que frecuentemente son muy visibles” (Williams y Windebank 1998:4). Tal como se concibe en nuestra investigación, el empleo informal se refiere al conjunto de actividades laborales remuneradas (asalariadas o por cuenta propia) que se realizan total o parcialmente fuera de las regulaciones propias del empleo oficial. La informalidad del empleo, desde este primer punto de vista, se entiende como “irregularidad” y se define por el alejamiento respecto a las normas legales en materia de Seguridad Social (trabajadores no dados de alta o que cotizan en un régimen que no les corresponde), por la vulneración de la legislación laboral y los convenios colectivos

---

<sup>1</sup> Esta comunicación es un resumen de un estudio más amplio sobre *Empleo informal y economía sumergida en áreas urbanas marginales*, realizado por los autores junto a Josep Banyuls y Josep Vicent Picher (Departament d'Economia Aplicada, Universitat de València), Vicente López y Anna Torrelles (Gabinet Tècnic de la Confederació Sindical de CC.OO. País Valencià), todos ellos miembros de la Unidad de Investigación sobre Economía y Política Laboral (ECOLAB). Participaron en el estudio como becarios M<sup>a</sup> Carmen Castelló, Luis Jurado y Tatiana Sapena. El estudio fue realizado para CC.OO. P. V. y financiado por la Generalitat Valenciana

(irregularidades en el contrato de trabajo, inobservancia de normas legales o pactadas referidas a jornada, salud laboral o salario) y/o por el incumplimiento de ciertas obligaciones fiscales relacionadas con la actividad laboral<sup>2</sup>.

En este sentido, el empleo informal se podría conectar con una idea de “economía productiva sumergida de bienes y servicios” que abarcase las esferas de producción mercantil desarrolladas parcialmente en el marco legal, o plenamente al margen de él, que escapan a los métodos oficiales de control comprendidos en la economía formal (Jódar y Lope 1985: 19). Sin embargo, es la naturaleza de la relación laboral (entre una empresa y un asalariado, entre un trabajador autónomo y quien compra sus servicios) la que define la informalidad del empleo en el sentido que nos interesa<sup>3</sup>. Así, no deberíamos considerar estrictamente informal una relación laboral que cumple todas las normas legales de contratación pero que se desarrolla en una empresa que oculta por motivos fiscales parte de su actividad (por ejemplo, facturando producción sin IVA). Sí es informal, en cambio, un empleo que incumple la legislación laboral o de Seguridad Social, sea en una empresa legal o en empresas no declaradas. Se excluyen del empleo informal – sin negar una importante interrelación con él– las formas de trabajo que no comportan remuneración, como el realizado por los miembros de la familia para el bienestar del propio hogar, las actividades recíprocas o de buena voluntad y el trabajo para autoconsumo, tareas que se diferencian tanto del empleo formal como del informal (Pahl 1991:123).

La aproximación habitual a la economía sumergida se desarrolla en dos direcciones. Un primer filón se centra en la cuantificación de la producción y el empleo realizados en este ámbito, considerando el principal problema de dichas actividades la distorsión de los indicadores económicos y el fraude fiscal (Ruesga 1988), concluyendo con propuestas destinadas a facilitar el “afloramiento” para aumentar la recaudación (Consejo Económico y Social 1999). Una segunda línea de investigación considera los aspectos laborales relacionados con las actividades sumergidas, centrándose sobre todo en el trabajo clandestino en empresas industriales y a domicilio, teniendo como telón de fondo los fenómenos de descentralización productiva desarrollados a partir de la crisis de los años setenta<sup>4</sup>. Se ha prestado menos atención, en cambio, al ámbito de la prestación de servicios, que resulta sin embargo fundamental para entender la transformación y fragmentación de los modelos ocupacionales y la difusión de las actividades informales (Mingione 1993:257). Por otra parte, se ha criticado acertadamente que el debate sobre el trabajo clandestino se haya centrado excesivamente en su ilegalidad, soslayando las precarias condiciones laborales, salariales y de inseguridad del empleo que lo caracterizan (Alós et al 1988). En esta línea, se ha señalado que la

---

<sup>2</sup> Por ejemplo, la evasión del pago de impuestos o licencias en la producción de bienes o servicios por parte de trabajadores autónomos o de pequeñas empresas no declaradas (talleres clandestinos). En cambio, incluir todas aquellas actividades que suponen algún tipo de ocultamiento fiscal desplazaría la definición de las condiciones de irregularidad del empleo a una problemática más amplia de economía no declarada.

<sup>3</sup> Las actividades criminales (robo, tráfico de drogas...) quedan, en principio, excluidas de la órbita del empleo informal, porque su ilegalidad va mucho más allá de lo que se refiere a la relación laboral. Ahora bien, no cabe excluir sus conexiones con el empleo informal, más aún en contextos sociales marginales.

<sup>4</sup> Sirva como ejemplo de la abundante literatura al respecto la siguiente clasificación de actividades laborales informales o irregulares propias de la economía sumergida (CC.OO. 1987): i) el trabajo a domicilio conectado con fábricas legales e ilegales a través de intermediarios, ii) el trabajo en talleres clandestinos, iii) el trabajo sin contrato para una empresa, iv) los “falsos autónomos” obligados a mantener una relación contractual formalmente mercantil con una empresa pero que son realmente asalariados de ésta, v) las “falsas cooperativas” fomentadas por empresas en crisis para eludir sus responsabilidades con los trabajadores.

flexibilización y desregulación de las normas laborales legales en los últimos veinte años ha desplazado las fronteras reales entre empleo formal e informal de manera confusa (Ybarra 1995).

De aquí que nos planteemos enmarcar el empleo informal dentro de las dimensiones y formas de la precariedad laboral, entendida como inseguridad y vulnerabilidad de los trabajadores (Cano y Sánchez 1998). Así, el trabajo clandestino en unidades productivas más o menos legales se desarrolla en condiciones de precariedad “absoluta”: inestabilidad del empleo, degradación de las condiciones de trabajo, insuficiencia de los ingresos para mantener las formas estándar de vida y débil cobertura de los mecanismos de protección social, legal y colectiva. Existe también una precariedad que podemos llamar “marginal” en empleos informales –clandestinos o no– caracterizados por su elevada ocasionalidad y que suponen una débil inserción en el mercado de trabajo, de manera que no sólo no permiten vivir de ellos sino que comportan marginalidad laboral y, a menudo, social<sup>5</sup>. Por último, ciertas situaciones de empleo informal se asocian a una precariedad “larvada” o encubierta, que en una visión superficial podría confundirse con la inseguridad propia de la iniciativa empresarial. Se trata de actividades desarrolladas de manera informal por trabajadores por cuenta propia, cuya precariedad de hecho se liga a la fragilidad de la actividad productiva o a la falta de una autonomía real del trabajador en su trabajo.

## 2. Factores que influyen en la configuración del empleo informal

Las formas y características que adopta el empleo informal, así como sus lógicas de desarrollo, varían en función de diversos factores, entre los que destacan: i) la situación respecto al sistema regulador y la naturaleza y profundidad de éste; ii) la base organizativa de la actividad; iii) los colectivos de trabajadores implicados; iv) el ámbito productivo.

En cuanto a la **relación con el sistema regulador legal**, podemos diferenciar tres tipologías de empleo informal:

- a) Situaciones que vulneran una parte no significativa de la regulación legal en materia laboral, fiscal y de protección social, manteniéndose esencialmente en el ámbito formal en cuanto a su lógica y características. Por ejemplo, el pago en dinero negro de parte del salario a trabajadores contratados y dados de alta en la Seguridad Social.
- b) Actividades que eluden significativa o totalmente la legislación fiscal, laboral o social, alejadas del marco legal como referencia reguladora en la definición de las condiciones de empleo, salario y protección social. Por ejemplo, el trabajo en una empresa sin contrato ni alta en la Seguridad Social o el trabajo por cuenta propia sin ningún tipo de licencia de actividad. La diversidad de situaciones es tan alta que hay que apelar a criterios diferenciadores adicionales, tales como el posible desarrollo de normas informales o el grado de organización de la actividad.

---

<sup>5</sup> La “marginalidad” de cierto empleo informal supone que los trabajadores se mueven entre diversos ámbitos socioeconómicos de trabajo, manteniendo una confusión permanente entre el espacio familiar, el del trabajo mercantil y el de las relaciones sociales de tipo comunitario (Lallement 1990:84-85). Por ejemplo, un estudio clásico sobre el trabajo a domicilio concluye que las razones que señalan muchas mujeres para no trabajar de forma remunerada son las mismas que apuntan otras para trabajar a domicilio de manera informal (Sanchis 1982:130).

- c) Formas de trabajo remunerado que no tienen una regulación específica, por situarse entre el ámbito mercantil y el de la reciprocidad. Por ejemplo, cuando el propietario de una vivienda consigue que un amigo o vecino le ayude a realizar una obra en casa, dándole una cierta suma de dinero por su trabajo, o cuando le paga al hijo del vecino por lavarle el coche. La transacción se inserta en relaciones sociales basadas en lazos informales (de parentesco, comunitarios), el nexo del dinero no es único ni central, el pago puede complementarse con favores y es difícil que se fije de acuerdo con los principios del mercado, ya que la idea no es sacar provecho, sino “quedar iguales” (Pahl 1991:177).

De acuerdo con Williams y Windebank (1998:40-44), diversas formas de regulación son relevantes a la hora de configurar el empleo informal; entre ellas destacaremos la legislación, la acción sindical y ciertas normas sociales informales. La legislación laboral y de protección social supone derechos de los trabajadores que implican –siempre en función de su aplicación real, no sólo de su definición– costes para las empresas, lo que influirá en el interés de los empresarios por evitar la condición de empleado formal; en otro sentido, una evolución legislativa desreguladora puede “legalizar” prácticas informales de empleo. Por otra parte, donde hay un escaso acceso a prestaciones públicas suficientes, los parados se introducen muy probablemente en el empleo informal como estrategia de supervivencia; en cambio, si se puede acceder a prestaciones más generosas es mayor el desincentivo –por el riesgo de perder la ayuda pública– y menor la necesidad de desarrollar trabajos informales.

Pero el empleo oficial no está regulado sólo por el Estado, sino que los acuerdos negociados entre patronal y sindicatos en el ámbito sectorial o empresarial y la propia actuación sindical pueden generar incentivos, controles y ocasiones para el empleo informal (Rubery 1992:113). Es preciso tener en cuenta igualmente la extensión de mecanismos difusos de regulación que afectan al desarrollo y características del empleo informal. En primer lugar, hay que destacar las tradiciones y normas sociales locales, que hacen que en algunas áreas el empleo informal sea más aceptable que en otras; por ejemplo cuando el desinterés del Estado por la población local lleva a una escasa aceptación de las leyes, o en regiones con una base rural en las que el empleo informal es una forma de trabajo pagado dentro del intercambio comunitario. Hay una mediación cultural local en el proceso económico (tradiciones de empleo de las mujeres, estrategias de supervivencia, formas de acción colectiva) que afecta al nivel y a la estructura del empleo informal (Williams y Windebank 1998:40). En segundo lugar, la naturaleza de las redes sociales (familiares, de amistad), así como la homogeneidad y la “mezcla” social, son fundamentales para propiciar un mayor o menor desarrollo de la informalidad del empleo<sup>6</sup>.

Por lo que respecta a la **base organizativa** del empleo informal, podemos distinguir entre modalidades “organizadas” e “individuales” (Williams y Windebank 1998:31). Las formas organizadas se refieren a relaciones de empleo informal entre asalariado y empresa y se desarrollan dentro de esquemas de

---

<sup>6</sup> Las áreas que combinan población con elevados ingresos pero poco tiempo libre y población de bajos ingresos pero mucho tiempo libre presentan frecuentemente una alta presencia de empleo informal. Los primeros tienen necesidades de servicios que los segundos están dispuestos a cubrir informalmente, sin cumplir todas las regulaciones y a un coste inferior que si se cubrieran con empleo formal. Sin embargo, esto no ocurre si existe una discriminación o marginación social tal que llegue a impedir el contacto de las redes sociales desarrolladas por ambos segmentos de población, por lo que cierta homogeneidad social también es necesaria (Williams y Windebank 1998:41).

descentralización productiva estructurados por empresarios e intermediarios<sup>7</sup>. Por otra parte, las formas individuales de empleo informal son desarrolladas por trabajadores autónomos que no están integrados en una estructura productiva superior de la que dependen. El grado de autonomía real del trabajador en la organización del trabajo se convierte así en una variable caracterizadora del empleo informal. En otro sentido, cuanto más cercano al ámbito doméstico y comunitario se encuentre el empleo informal, más desorganizado tiende a ser como actividad, al estar más afectado por relaciones sociales no mercantiles.

Por lo que respecta a los **colectivos de trabajadores implicados** en el empleo informal, al igual que ocurre en el mercado de trabajo regulado oficialmente, existe una segmentación del mercado de trabajo informal. Dicho mercado es heterogéneo y está formado por grupos de personas distintos, implicados en tipos muy diversos de empleo informal, con variados niveles de remuneración, condiciones de trabajo y normas de regulación. Concebir el empleo informal como una estrategia de supervivencia de grupos marginales (inmigrantes, parados, pobres), resulta insuficiente para caracterizar la mano de obra implicada en él<sup>8</sup>. En cuanto a las **motivaciones de los trabajadores**, existe gran diferencia social entre que las actividades informales sean desempeñadas para conseguir ingresos complementarios o como única fuente de renta<sup>9</sup>. En el primer caso, el empleo informal puede elevar la posición económica de familias de rentas bajas; en el segundo, puede ser el primer paso hacia la marginación social y la pobreza (Mingione 1993:464).

Por último, existen distintos **ámbitos productivos** en los que se desarrolla el empleo informal, algunos con larga tradición y otros de reciente difusión, con diferencias significativas en su lógica y características (Mingione 1993:342-359). En la agricultura, se adoptan estrategias organizativas cada vez menos compatibles con el sistema regulador (evasión fiscal, empleo de inmigrantes ilegales, trabajo irregular a tiempo parcial, etc.). La demanda estacional de mano de obra barata en el campo y el elevado subempleo de los trabajadores agrícolas contribuyen a la difusión de la informalidad. En cuanto a la construcción, el empleo informal transita desde el trabajo clandestino a modalidades irregulares más complejas, como la contratación por obra o los falsos autónomos (Miguélez 1990), al tiempo que en el creciente sector de reparación y reformas la informalización se generaliza. En la industria, el empleo informal se relaciona con la descentralización productiva, aunque las fronteras con modalidades flexibles y precarias de empleo oficial son muy permeables (Alós et al 1988).

---

<sup>7</sup> También son una realidad organizada de empleo informal los negocios familiares, en los que la organización del trabajo se ve fuertemente afectada por las relaciones familiares (Mingione 1993:344).

<sup>8</sup> Por ejemplo, la imagen tradicional que se ha generado del trabajador clandestino es la de un parado que percibe un sueldo íntegro a la vez que una prestación por desempleo. Sin embargo, la situación real es mucho más rica y más matizada (Recio 1995:44). Buena parte de las actividades informales no son realizadas por desempleados sino por personas clasificadas como inactivas (amas de casa, jubilados, estudiantes). Además, existen situaciones crecientes de personas ocupadas que se mueven sin transición entre el empleo informal y las formas atípicas legales de empleo asalariado (contratos temporales, trabajo a tiempo parcial) o por cuenta propia. El segundo empleo, ejercido de manera informal, tiene también cierta relevancia.

<sup>9</sup> Puede abordarse esta cuestión considerando la mayor o menor voluntariedad del empleo informal (Williams y Windebank 1998:33). Las entradas voluntarias al mercado de trabajo informal se producen buscando una fuente adicional de ingresos, más allá de lo necesario para cubrir el nivel de vida estándar, e incluso para huir de la insatisfacción con la rutina y jerarquía de ciertos empleos formales. Las entradas involuntarias, en cambio, suceden cuando los ingresos procedentes del empleo, pensiones o subsidios son insuficientes –o inexistentes– para cubrir los niveles normales de vida. La razón fundamental en este caso es la necesidad perentoria de dinero y trabajo; no hay elección real, dada la falta de alternativas.

Las formas irregulares de empleo en las actividades de servicios están polarizadas entre puestos de alta cualificación relativamente bien remunerados, como los asociados a las tecnologías avanzadas o el asesoramiento profesional, y puestos poco especializados y mal pagados, como la limpieza y otros servicios personales. El pequeño comercio y los servicios de ocio, alojamiento y restauración, particularmente los asociados al turismo estacional, han proporcionado tradicionalmente oportunidades de empleo informal. En cuanto a los nuevos procesos de terciarización que conducen al incremento del empleo informal, Mingione (1993:341-353) distingue tres: i) la semiprivatización, reducción y descentralización de los servicios de bienestar social<sup>10</sup>; ii) la aparición de una demanda muy diversa y atomizada de servicios personalizados para las familias y los individuos; iii) la difusión de las tecnologías ligeras, que abre nuevos campos a la provisión informalizada de servicios. La actividad informal de las empleadas de hogar que centra nuestro estudio se inserta precisamente en los dos primeros procesos señalados.

### **3. El empleo informal dentro de las estrategias familiares de supervivencia**

Para captar la relación del empleo informal con el trabajo reproductivo hay que enmarcarlo en las estrategias familiares de supervivencia<sup>11</sup>. Es interesante hacer notar, como punto de partida, que la importancia de los factores de reciprocidad, fundamentales en la organización familiar del trabajo, es habitualmente ignorada en la explicación del desarrollo del empleo informal, más centrada en lógicas de carácter mercantil. Sin embargo, las formas de trabajo irregular, sobre todo las más secundarias, peor pagadas y más vulnerables, se despliegan con más facilidad en contextos recíprocos sólidos, basados en la familia y en la comunidad (con sus estructuras de información y ayuda a los esfuerzos individuales). Para que estas formas de empleo informales sean viables como estrategias de supervivencia es crucial la existencia de estructuras familiares, vecinales, de amistad y de parentesco: “fuera del ámbito protector de la reciprocidad, los trabajadores [informales] son en su mayoría verdaderamente pobres” (Mingione 1993:372).

Hay que tener en cuenta también que, como institución de socialización de los individuos y unidad de obtención y uso de renta, la familia influye sobre las actitudes frente al trabajo de sus miembros y sobre la posibilidad de adquisición de formación en el sistema educativo, factores que inciden en el acceso al empleo informal<sup>12</sup>. Por otra parte, el modelo de división del trabajo dentro de la familia, la asignación diferenciada de sus recursos entre el empleo remunerado en el mercado y el trabajo doméstico, influye sobre la movilización laboral de sus miembros generando niveles diversos de oferta potencial de mano de obra para el empleo informal. La familia, en función de sus recursos económicos, de su cultura de clase y del reparto del trabajo en su interior, configura de manera diferenciada el “poder social de negociación” de los individuos,

---

<sup>10</sup> Estas tendencias favorecen la expansión del empleo irregular, tanto por el lado de la demanda (al reducirse la cobertura pública, hay que cubrir las necesidades reproductivas a bajo coste) como por el de la oferta: cuidadoras de niños y enfermos por horas en lugar de instituciones públicas de asistencia, contrata de servicios públicos a empresas privadas que usan formas irregulares y precarias de empleo, etc.

<sup>11</sup> El concepto “estrategia familiar” es compatible con la existencia de una diferenciación interna de los intereses o de un conflicto entre las conductas individuales dentro de la familia.

<sup>12</sup> Cuanto más educación formal tenga una persona, más probable es que ocupe empleos formales e informales bien pagados y más autónomos, mientras que aquellos que tienen cualificaciones más bajas se implican en tipos más explotados y mal pagados de empleo informal (Williams y Windebank 1998:42)

favoreciendo una mayor o menor aceptación de condiciones informales y precarias de empleo (Villa 1990:312).

Las necesidades familiares pueden ser cubiertas a través del recurso directo o indirecto al empleo formal, al empleo informal o al trabajo doméstico no remunerado de la propia familia (Pahl 1991:174-175). Las modalidades en que se combinan estas tres formas de trabajo en la provisión de los bienes y servicios necesarios para el bienestar configuran modelos familiares diversos (Mingione 1993:192-194). En un extremo se sitúa un modelo en el que el alto desempleo o el subempleo reducen considerablemente la renta monetaria y obligan a las familias a velar por su reproducción apelando a un mayor grado de autoabastecimiento y empleo informal. En el otro extremo, un modelo de dedicación plena por parte de diversos miembros de la familia al empleo (básicamente formal), que permite un incremento de la renta familiar tal que se puede comprar trabajo externo (formal e informal) para reducir el trabajo doméstico de la propia familia, lo que permite a su vez la mayor dedicación al empleo fuera de la casa.

Diversos modelos familiares suponen una mayor o menor necesidad de servicios externos al hogar para cubrir necesidades de reproducción social, que se podrán cubrir de manera formal o informal en función de la composición de ingresos. Las familias que desarrollan con alta dedicación de sus miembros empleos formales bien pagados plantean una demanda de servicios personales que se puede cubrir con empleo informal a bajo coste. En el caso de familias con niveles de renta más bajos, menor dedicación al empleo formal y mayor incidencia del desempleo, seguramente estas necesidades se cubrirán dentro de la propia familia y se generará una cierta oferta de mano de obra para el empleo informal. Por supuesto, no cabe aislar el hogar de su contexto comunitario (amistad, parentesco) y de otras estructuras que contribuyen a las pautas de reproducción, entre ellas la intervención del Estado proporcionando recursos a las familias. Cualquier modelo de satisfacción de las necesidades familiares se ve afectado por la existencia de servicios eficaces de bienestar social ofrecidos por el Estado, que permite economizar tiempo y renta que la familia puede dedicar a otros propósitos (mayor dedicación al empleo fuera de casa, una mayor demanda de bienes y servicios producidos con trabajo externo al hogar).

Una contradicción caracteriza a las estrategias de supervivencia familiar basadas en el empleo informal, particularmente cuando se trata de las actividades peor remuneradas: para conseguir el nivel de vida medio se deben dedicar largas jornadas al empleo informal, pero también al trabajo doméstico familiar, que no puede verse reducido puesto que el nivel de renta no lo permite, o bien se tienen que conseguir recursos externos a la familia (Mingione 1993:227). La participación en el empleo informal será relativamente más fácil para las familias que están conectadas con un denso entramado de apoyo social de vecinos, amigos y parientes, además de contar con aportaciones adecuadas del Estado. Los hogares monoparentales, sin vínculos familiares más amplios, en el contexto de una reducción de los programas de bienestar social, si no se encuentran bien situados dentro de la órbita del empleo formal, tienen problemas incluso para insertarse de manera viable en el empleo informal y se enfrentan frecuentemente a riesgo de marginación del empleo y social.

En cuanto a la configuración de género, hay que señalar que aunque las mujeres participan algo menos en el empleo informal que los hombres, cuando lo hacen es más probable que se trate de las formas más explotadas y peor pagadas, mientras que los hombres se introducen en las modalidades más autónomas y mejor pagadas (Williams y Windebank 1998:80). Con ciertas excepciones relevantes, (por ejemplo, en las

familias monoparentales) el empleo irregular de la mujer (trabajadora y ama de casa) suele ser más bien complementario que principal en las estrategias familiares. Sin embargo, en cualquier caso estas formas de empleo reproducen un estado de dependencia y subordinación, puesto que las mujeres sólo pueden participar en este tipo de actividades informales y precarias si están apoyadas por la renta de sus padres o de su marido (Mingione 1993:354).

#### **4. El empleo del hogar como empleo informal**

Cuando hablamos de “empleo del hogar” nos referimos a una relación laboral de carácter especial que se establece individual y directamente entre el titular de un hogar familiar (como empleador) y un trabajador (empleado) que presta servicios retribuidos en dicho hogar, realizando todo tipo de tareas domésticas, como el cuidado y limpieza del hogar, atención de los miembros de la familia y otras (guardería, jardinería, conducción de vehículos, etc.). No se incluyen, por tanto, los trabajos por amistad, familia, vecindad, a cambio de comida o alojamiento, ni el trabajo a través de empresas de limpieza o de prestación de servicios de atención domiciliaria. Ésta es la definición que proporciona la regulación legal del *servicio del hogar familiar* en España (R. D. 1424/85), denominación que recuerda el substrato de relación de servidumbre precapitalista que ha caracterizado a este trabajo. De hecho, el empleo del hogar está contemplado como tal por la legislación laboral sólo a partir del año 1985, ya que previamente el “servicio doméstico” estaba regulado por el Código Civil, lo que ya indica el carácter atípico de este tipo de empleo y la dificultad para asimilarlo de hecho a una relación laboral formal.

Un primer elemento de informalidad se debe a que el empleo del hogar se sitúa a caballo entre la esfera del mercado y la esfera privada, ya que se realiza en el hogar del empleador con una relación muy personalizada. Dicho de otra manera, se encuentra entre la economía monetaria y la doméstica, más cerca del hogar que del mercado, lo cual presiona hacia su informalidad de forma no conflictiva. Puesto que se trata de un trabajo que cuando es realizado por amas de casa no es reconocido como tal, difícilmente tendrá una elevada consideración social ni se formalizará cuando pasa a remunerarse (Colectivo IOE 1990:37-38). Es un trabajo mayoritariamente femenino, por lo que en propiedad hay que hablar de “empleadas de hogar”<sup>13</sup>. Este hecho se relaciona, evidentemente, con la división sexual tradicional del trabajo que ha conferido a la mujer la realización de las tareas en el hogar<sup>14</sup>. Cuando este trabajo se mercantiliza y se convierte en empleo, continúa siendo una actividad femenina y se mantiene relativamente alejado de la órbita formal.

---

<sup>13</sup> Una estimación a partir de la Encuesta de Condiciones de Vida y Trabajo en España en el año 1985 concluye que el 97% de los empleados de hogar son mujeres, una tercera parte mayores de 50 años y una tercera parte con menos de 30 años; el 90% no superaba el nivel de EGB y el 50% eran analfabetas o sólo sabían leer (Colectivo IOE 1990:63). De esta forma, el empleo del hogar es una salida para mujeres poco cualificadas formalmente que necesitan un empleo en su edad madura o que se incorporan por primera vez al mercado de trabajo o buscan un empleo compatible con el cuidado de sus hijos pequeños.

<sup>14</sup> La feminización de esta relación laboral no se limita al lado de las empleadas, sino también de las empleadoras, puesto que en general son mujeres las que buscan a mujeres para realizar estas tareas. Como indica la responsable de una bolsa de empleo doméstico de Nazaret, entrevistada en nuestra investigación, “el 99% de las demandantes de empleadas que me llaman son mujeres, muy pocas veces un hombre me ha llamado para decirme que necesita en su casa una empleada de hogar”.

Pero sin duda la característica más notable de informalidad de este tipo de empleo es la falta de alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de Empleados de Hogar y su alejamiento de la regulación legal prevista al efecto. Aunque no existen estadísticas fiables, una evidencia del elevado grado de informalidad de esta actividad en España es la fuerte discrepancia entre los datos de la Encuesta de Población Activa sobre personas ocupadas en “hogares que emplean personal doméstico” y los trabajadores dados de alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social correspondiente, que en 1990 suponían el 48% de la estimación del empleo doméstico, y sólo el 38% en 1999<sup>15</sup>.

La regulación legal del empleo del hogar (laboral y de protección social) presenta diversas especificidades que lo sitúan más cerca del empleo autónomo que del asalariado (Luján 2000). Algunas de las características relevantes, interesantes como referencia a pesar de su escasa aplicación real, son las siguientes:

- a) El contrato de servicio del hogar familiar no precisa forma escrita ni realizarse a través de la Oficina de Empleo; en forma verbal se entiende que su duración es de un año, prorrogable por períodos anuales si el empleador no notifica al trabajador, siete días antes del vencimiento del año, su voluntad de no prorrogar. Si el empleador “desiste” de su interés, debe abonar una indemnización de siete días de salario por año trabajado, muy inferior a la contemplada para el resto de asalariados. El despido improcedente también comporta una indemnización más reducida (20 días de salario por año de trabajo) respecto al Estatuto de los Trabajadores. Por tanto, la continuidad de la relación laboral, incluso cuando existe contrato, queda bastante en manos de la discrecionalidad del empleador.
- b) El horario de trabajo será fijado libremente por el empleador y puede ser variable, respetando la jornada máxima, los descansos mínimos y las vacaciones retribuidas previstos en general por el Estatuto de los Trabajadores. En cuanto al salario, el límite legal es el mínimo interprofesional<sup>16</sup>, el cual, dada la ausencia de convenio colectivo, se convierte en la única referencia del marco regulador.
- c) El empleo del hogar se incluye en un régimen especial de la Seguridad Social. La obligación de cotizar recae en el empleador sólo si el empleado trabaja para él de forma exclusiva y durante un tiempo igual o superior a 80 horas de trabajo efectivo al mes. En caso de que se trabaje para más de un empleador o por una jornada inferior a las 80 horas mensuales, corresponde al trabajador la responsabilidad de toda la cotización. Sin embargo, sólo existe obligación de cotizar si se trabajan más de 72 horas mensuales, efectuadas durante al menos 12 días. Ello indica que entre el tiempo de trabajo excluido a efectos de la afiliación (hasta 72 horas al mes) y el que comporta la cotización obligatoria del empleador (80 o más horas con dedicación exclusiva) queda un espacio

---

<sup>15</sup> A partir de nuestro trabajo de campo en el barrio de Nazaret, se concluye que no hay prácticamente empleadas de hogar con contrato formal, es decir, sometidas a la regulación laboral y la protección social previstas por la ley.

<sup>16</sup> En el caso de trabajo por horas, dicho mínimo para al año 2000 era 549 pts/hora, incluida la parte proporcional de pagas extraordinarias y vacaciones; en caso de jornada completa, el salario mínimo es de 70.680 pts al mes. Se prevén dos pagas extraordinarias, de quince días de salario cada una, y un incremento del salario en un 3% por cada tres años de antigüedad con el mismo empleador, hasta cinco trienios.

tan reducido que incentiva el fraude: los empleadores difícilmente se harán cargo de la cotización, incluso existiendo contrato (Luján 2000:64).

- d) Las empleadas de hogar afiliadas a este régimen especial de la Seguridad Social tienen derecho a asistencia sanitaria, incapacidad laboral temporal y permanente, maternidad, pensión de jubilación y algunas otras prestaciones, pero siempre con menor cobertura que la del Régimen General de la Seguridad Social. Así, la protección por incapacidad temporal es inferior a la del resto de asalariados y a la de los trabajadores por cuenta propia. No se cubre la contingencia de desempleo y las pensiones de jubilación serán muy bajas, al serlo la base de cotización.

De todo esto se deduce que la regulación legal del empleo del hogar no es aplicable al conjunto de empleados en toda su extensión o lo es de forma gravosa para el trabajador. Sólo una parte de las empleadas de hogar es candidata a ser cubierta por la regulación: quienes trabajan de forma exclusiva para un empleador y con una dedicación elevada. Difícilmente se incluirán en el sistema regulador las empleadas de hogar que trabajan ocasionalmente, por horas y con diversos empleadores<sup>17</sup>. En general las empleadas tienen que asumir totalmente la carga de la cotización a la Seguridad Social y reciben una protección que no justifica el esfuerzo, más aún si determinadas contingencias –como la asistencia sanitaria– están de hecho cubiertas de manera universal, a través de familiares o de la asistencia social. En definitiva, la propia regulación legal, por su difícil aplicación a la realidad laboral que pretende regular, por su laxitud, por sus escasas ventajas y por las dificultades para controlar efectivamente su cumplimiento<sup>18</sup>, sitúan esta forma de empleo en las puertas de la informalidad sin entrar necesariamente en la ilegalidad, sino en la “alegalidad”. Por otra parte, la conexión entre informalidad y precariedad es evidente y se agrava por la escasa consideración social de esta actividad.

## 5. Cuestiones metodológicas

La investigación que aquí se resume, realizada durante el año 2000, tenía como objeto el análisis del empleo informal en el barrio de Nazaret de la ciudad de Valencia<sup>19</sup>. La metodología de análisis empleada descansó fundamentalmente en la utilización de métodos cualitativos. Así, tanto el análisis de la vertiente social y laboral del barrio como, sobre todo, el de las actividades informales que en él se desarrollan fueron

---

<sup>17</sup> Una estimación realizada a partir de la Encuesta de Condiciones de Vida y Trabajo en España de 1985 concluía que sólo un 40% de las empleadas de hogar podría realmente exigir al empleador el alta como trabajador por cuenta ajena en el Régimen Especial de la Seguridad Social (Colectivo IOE 1990).

<sup>18</sup> Como comentaba una conocedora de esta actividad, “aunque una empleada de hogar esté ocho horas trabajando todos los días en una casa, si va un inspector a la casa, cosa improbable porque no tiene derecho a entrar en un domicilio particular, siempre se puede decir que trabaja menos de 72 horas mensuales con lo cual quién va a comprobar que no es así”. Esta incapacidad de apelar a la regulación legal es claramente percibida por las empleadas de hogar; una de ellas nos decía: “a quién voy a denunciar yo, a la señora que no tengo contrato ni nada, ella puede decir a esta chica no la conozco”.

<sup>19</sup> Nazaret es un barrio periférico de la zona marítima de Valencia, claramente acotado por la playa (ocupada por contenedores del Puerto), la huerta, y la desembocadura del río Turia. Este hecho favorece la constitución del barrio como entidad claramente definida, y con una población con un fuerte sentimiento de pertenencia. En la génesis y evolución del barrio ha tenido una gran importancia la actividad naval, por lo que la crisis de los ochenta en este sector ocasionó graves problemas sociales y laborales, como el aumento del paro y las dificultades para el acceso a un empleo. Nazaret se caracteriza, por tanto, por haber padecido en la última década un proceso de deterioro social y económico continuado que ha potenciado la precariedad

abordados en base a entrevistas semiestructuradas realizadas a diferentes actores. La opción por este tipo de entrevista frente a cuestionarios cerrados venía justificada porque nuestro objetivo esencial era captar los discursos que presentaban cada uno de los entrevistados y no tanto opiniones determinadas a priori. Partes literales de dichos discursos se transcriben en esta comunicación para ilustrar el análisis. Se entrevistó, por un lado, a *testigos privilegiados*, ya sea por su conocimiento del barrio o del empleo del hogar: educadores, trabajadoras sociales, representantes de movimientos vecinales y organizaciones no gubernamentales<sup>20</sup>. Por otro lado, se accedió a las propias trabajadoras, buscando abarcar una tipología amplia de ellas por lo que respecta a edades, niveles educativos, grupos étnicos, etc.

Debe destacarse la frecuente dificultad para acceder a las propias trabajadoras. Obviamente, las reticencias a ponerse delante de una grabadora son muchas, ya que son conscientes de la irregularidad en la que realizan su trabajo, y más aún cuando los cuestionarios entraban directamente en múltiples aspectos personales (como las relaciones familiares). Esta dificultad se consiguió salvar en base a contactos ramificados: los testigos privilegiados constituyeron una vía de contacto con las propias trabajadoras y éstas a su vez con otras, de forma el entrevistador dejaba de ser un agente extraño y adquiría un cierto nivel de confianza.

## **6. Las empleadas de hogar de Nazaret**

### **6.1. Características generales**

Una caracterización general de las empleadas de hogar residentes en Nazaret permite definir a éstas como mujeres sin estudios o con estudios elementales (graduado escolar) y que abandonaron muy pronto el sistema educativo. Esto es válido no sólo para las de mayor edad, sino para las más jóvenes también. Profundizando a partir de esta imagen general, pueden establecerse tres tipologías de empleadas de hogar:

- a) Mujeres de más de 40 años que en su juventud trabajaron como empleadas de hogar, actividad que abandonaron para la crianza de los hijos y que han vuelto a desarrollar una vez que éstos tienen menores necesidades de cuidado.
- b) Mujeres jóvenes –entre 20 y 35 años– que han abandonado los estudios a edad temprana y que se plantean el empleo del hogar como única opción laboral para obtener recursos, dada su falta de formación para otro tipo de empleos. Algunas de ellas, dadas las especificidades sociales y en cuanto a modelos familiares del barrio, tienen hijos muy pronto, lo que se convierte en una restricción adicional para acceder a las estructuras de empleo formal.
- c) Mujeres inmigrantes, con problemas de legalización, que se ven abocadas a la actividad informal de empleadas de hogar esperando de esa forma obtener “los papeles” para regularizar su situación en el país.

---

laboral. De hecho, el barrio presenta las mayores tasas de desempleo y temporalidad y la menor presencia de población con estudios superiores a los primarios de la ciudad de Valencia.

<sup>20</sup> Es necesario resaltar la fuerte participación social (movimiento cooperativo, integración laboral de jóvenes...) y vecinal en diferentes movimientos asociativos de Nazaret. Esta característica nos ha permitido acceder a diferentes percepciones sobre la problemática del barrio y sobre el objetivo central del estudio.

El perfil predominante entre las trabajadoras con las que contactamos fue el de mujeres con hijos a su cuidado, de entre 20 y 35 años, encargadas de las tareas de su hogar, con baja formación (graduado escolar y analfabetas en algún caso), con escasos recursos económicos y viviendo en régimen de alquiler.

## **6.2. Vinculación con las redes sociales del barrio**

Nazaret presenta rasgos propios que lo caracterizan como “barrio”, es decir, como espacio delimitado de relaciones sociales densas. En general, los residentes del barrio no se quieren ir de allí, con lo que la vinculación al territorio y el sentimiento de pertenencia son elevados. Las empleadas de hogar no son una excepción en este sentido. Mayoritariamente residen en el barrio desde hace tiempo o incluso desde que nacieron, con lo que sus relaciones sociales son extensas. Por una parte, porque suele residir en el barrio la familia ampliada (padres, hermanos o parientes), lo que proporciona a las mujeres una red de apoyo fundamental para el desarrollo de su actividad laboral, sobre todo en el cuidado de los niños, que es la barrera más difícil de cara a su disponibilidad para el empleo.

Por otra parte, en el barrio se mantienen relaciones de contacto personal directo, de manera que la información (sobre oportunidades de trabajo, sobre apoyos institucionales) entre las mujeres circula “boca a boca”. Esto es fundamental para acceder al empleo de hogar, dado el ámbito más privado que mercantil que lo caracteriza. Los contactos a través de relaciones personales del barrio son importantes para conseguir este empleo, y también para asegurar una fiabilidad del trabajo, como señala una de las empleadas entrevistadas:

“[Para trabajar] en las casas es mejor enterarte por alguien, a veces en «El Trajín» [periódico local de anuncios por palabras] vienen anuncios pero yo prefiero que me lo diga la gente que una señora busca una chica para limpiar”.

Por último, la trama asociativa e institucional del barrio es significativa y se puede acceder a ella por múltiples canales, públicos o promovidos por movimientos sociales e instituciones sin ánimo de lucro, lo que favorece la inserción laboral de estas mujeres. Los servicios sociales facilitan algunos recursos económicos (cartilla sanitaria, prestación económica reglada) que resultan complementarios para el desarrollo informal del empleo del hogar. Las dotaciones de servicios del barrio, en concreto las escuelas infantiles y colegios, condicionan la actividad laboral de estas mujeres. Existen dificultades para conseguir que los servicios existentes puedan cubrir plenamente sus necesidades en cuanto a horarios de trabajo, pero el hecho de que exista comedor escolar, por ejemplo, suaviza la tensión entre horario laboral y cuidado de los niños. Estos servicios se complementan con la ayuda de la familia, que resulta esencial en muchos casos.

Interesa resaltar la importancia de algunas organizaciones de carácter intermedio del barrio de Nazaret, en concreto de la bolsa de empleo doméstico dirigida a la inserción social y laboral de mujeres con escasos recursos, iniciativa apoyada por instituciones públicas y organizaciones eclesiales. Esta asociación canaliza una parte relevante del empleo del hogar, poniendo en contacto a empleadores y empleadas. La organización pretende que el empleo del hogar sea valorado como cualquier otro trabajo y que no se estigmatice socialmente a quienes lo realizan. Otros objetivos son mejorar las habilidades sociales y personales de las mujeres, formarlas en contenidos relacionados con el empleo doméstico, elevar su autoestima y personalizar los itinerarios de inserción. El carácter integral del seguimiento de las mujeres en

esta asociación pretende, entre otras cosas, que éstas tengan un mayor margen de decisión a la hora de dedicarse o no al empleo en el hogar. Como indica la responsable del proyecto:

“Nos vamos pasando información de unas asociaciones a otras de lo que hacemos, para ir derivando a la gente (...). Cuando me llega una chica de 17 años no le busco trabajo de empleada de hogar, la mando al Centro Juvenil para que haga cursos de formación, donde la pueden informar de los cursos del INEM, la pueden mandar a la Asociación de Vecinos, al Centro de Mujeres si la veo con depresión...”.

Ahora bien, buena parte de las mujeres que se dirigen a la asociación tienen ya tomada la decisión de trabajar como empleadas de hogar y utilizan los servicios de la asociación sólo para encontrar clientes. Esta bolsa de empleo doméstico permite poner en contacto a mujeres del barrio de Nazaret que quieren trabajar como empleadas de hogar con hogares de otras áreas de Valencia de mayor capacidad adquisitiva, relativamente bien conectadas con el barrio a través de líneas de autobús<sup>21</sup>. Así se amplía significativamente el ámbito de trabajo para estas mujeres, que pueden acceder a zonas de más renta sin que tengan que incurrir en costes de adquisición de la información.

Esta organización intermedia consigue un elemento adicional fundamental para el desarrollo del empleo del hogar: la creación de confianza entre empleador y empleada. Sobre todo confianza del empleador respecto de la empleada, de la cual obtiene una referencia “fiable” ya que la bolsa de empleo garantiza *mujeres responsables, trabajadoras y honestas, con capacidad en materia de servicios del hogar*. Pero también confianza para la empleada, porque, como veremos, la asociación ha generado ciertas normas informales (salariales, de condiciones de trabajo) que se deben respetar en la relación laboral. La experiencia parece exitosa a tenor del volumen de mujeres del barrio implicadas (alrededor de sesenta), y también por la positiva opinión que tienen éstas del trabajo de la asociación.

### **6.3 Incidencia de la regulación legal y normas reguladoras informales**

La inmensa mayoría de las empleadas de hogar de Nazaret no tienen contrato con su empleador. De manera más estricta, lo que ocurre es que los empleadores no las dan de alta en la Seguridad Social y ellas tampoco lo hacen, al margen de que legalmente corresponda una u otra cosa. Podría argumentarse que, puesto que la ley prevé que el contrato pueda ser verbal y no controlado por la Administración, todas las empleadas de hogar están contratadas puesto que han hablado con el empleador para ponerse de acuerdo con él sobre salario y jornada. Ésta sería una lectura absurda puesto que, con buen criterio, las mujeres identifican “contrato” con alta en la Seguridad Social y protección de derechos como las pagas extraordinarias y vacaciones, cosa que no ocurre con el supuesto “contrato verbal”.

---

<sup>21</sup> La importancia de las redes de transporte público, en concreto de las líneas de autobús, es fundamental para el desarrollo de esta actividad. En un contexto de tiempo muy limitado para atender trabajo y familia, esta restricción es fundamental a la hora de elegir la casa donde trabajar, como señala una empleada entrevistada: “siempre busco sitios [para trabajar] a los que se pueda llegar con un sólo autobús, si no no me cunde (...) se pierde mucho tiempo en los viajes”

En realidad, el tema del contrato y el alta en la Seguridad Social ni se plantea porque no hay referencias reales sobre su uso. Las empleadas creen que no les corresponde tener contrato y por lo tanto ni se plantean reclamarlo. O bien esperan que sea el empleador quien lo proponga, cosa que no suele ocurrir:

“Nunca se ha hablado de eso [del contrato]. No he visto nunca que cuando entra una chica a trabajar la contraten”. “No dicen nada de hacerme el seguro”.

El contrato pertenece a otro mundo, el del empleo formal y sus derechos, al cual las empleadas de hogar no se sienten pertenecer ni por su experiencia ni por la de otras personas en su misma situación. Lo cual afecta también a la percepción que se tiene de las organizaciones sindicales:

“No he ido nunca a un sindicato, pensaba que no me pertenecía por no estar contratada, pensaba que no tenía ningún derecho”.

El desconocimiento por parte de las empleadas de la normativa reguladora legal del empleo del hogar es elevado, o bien tienen una visión sesgada y confusa sobre dichas normas. La referencia normativa llega sólo a las empleadas a través de la responsable de la bolsa de empleo que las pone en contacto con las casas en las que trabajan. En cualquier caso, aparece de forma recurrente la referencia a la regulación legal como algo ajeno a la relación real de empleo, como algo que no es un derecho a reclamar sino una concesión de la que sólo disfrutaban los empleados formales:

“Al no estar contratada, yo creo que vacaciones no me pertenecen”.

Junto a este desconocimiento y lejanía de las referencias de la regulación legal, aparece una percepción de que trabajar con contrato no siempre mejora las condiciones laborales y salariales:

“He trabajado en una agencia de limpieza y pagaban muy mal (...). Vale la pena ir por casas sin contrato”. “Me salió un trabajo de limpieza de una empresa, pero en el contrato me iban a poner media jornada y tenía que hacer jornada entera”.

Tampoco mejora necesariamente la protección social en caso de estar contratadas, sobre todo si su coste recae sobre la propia trabajadora. De hecho, algunos empleadores estarían dispuestos a contratar siempre que ello no supusiera una remuneración superior, es decir, si la empleada asume la cotización, lo cual hace menos atractiva la situación formal. Como señala la responsable de la bolsa de empleo:

“[Algunas señoras] les dicen a las empleadas [en el momento de contratarlas]: si quiere estar asegurada le vamos a descontar 18.975 pts. ¿Qué pasa? Pues que la empleada piensa que prefiere cobrarlo todo [aunque no estén aseguradas]”.

En la percepción de las empleadas de hogar sobre el sistema regulador formal influye el hecho de que el nivel de protección que proporciona el Régimen Especial de la Seguridad Social es muy bajo y se puede conseguir de formas alternativas. Por una parte, la cobertura sanitaria la obtienen algunas empleadas de su pareja y, en cualquier caso, es universal<sup>22</sup>. Por otra parte, estar dadas de alta tampoco permite tener prestación

---

<sup>22</sup> Las diversas posibilidades de cobertura “alternativa” de la asistencia sanitaria son descritas por una trabajadora social del barrio así: “si una mujer está viviendo con su marido, y el marido está trabajando, entonces ella y los hijos serán beneficiarios de esa cartilla. Si el marido está trabajando y dado de alta en Seguridad Social, la prestación farmacéutica será verde, será pagada. Si el marido es pensionista, entonces la mujer será pensionista de la Seguridad Social, estará en la cartilla del marido, y por lo tanto, cartilla roja, farmacia gratuita. Si están cobrando una pensión no contributiva, entonces cartilla roja, y si ni una cosa ni la otra ni la otra, y demuestran que carecen de ingresos económicos suficientes, menos del salario mínimo

por desempleo. Por último, la pensión de jubilación que se podría obtener una vez cotizados los años requeridos como empleada de hogar sería mínima, de manera que, como afirma una concedora de la actividad:

“Van a cobrar más por estar con una pensión no contributiva o por estar con cualquier pequeño problema de enfermedad que si hubieran cotizado veinte años”.

Por todo ello, las empleadas de hogar no aprecian como ventaja estar contratadas, lo que facilita la informalidad. Ahora bien, sí plantean cierta preocupación por el hecho de no tener contrato en cuanto al futuro, preocupación que se acentúa en el caso de las que son responsables de familias monoparentales:

“El día de mañana no sé que va a ser de mí y de mis neños, estar así y yo no voy cotizando, si caes enferma no cobras y siempre son cosas que tienes”. “Claro que me preocupa, porque el día que deje de trabajar no tengo que cobrar nada. No tendré nada cuando sea mayor, la gente se jubila y tendrá la pensión y yo no tendré nada”.

La inquietud es superior en el caso de las empleadas de hogar inmigrantes, que señalan el problema añadido de la dificultad para legalizar su situación en el país:

“Me preocupa porque no estás segura y además es necesario para legalizarte. Espero que dentro de algo de tiempo, cuando me conozcan más [en la casa donde trabaja] que se animen a firmarme un contrato”.

Hay que tener en cuenta que buena parte de las empleadas de hogar con las que contactamos son jóvenes (de 20 a 30 años), de manera que en su discurso la inmediatez se impone a pensar en el futuro. Tal actitud se asocia también a la importancia de las necesidades cotidianas y expresa cierto fatalismo, ya que las empleadas consideran que no pueden hacer nada para conseguir una situación más formalizada y un mayor nivel de vida:

“Yo mientras tenga trabajo no tengo problemas (...). La gente, sin trabajar, cuando es mayor también cobra”. “Me preocupa lo del momento, lo de ahora. Vivo al día, o no podría vivir”.

Frente a las lagunas del sistema regulador legal, la asociación que gestiona la bolsa de empleo en el barrio de Nazaret ha desarrollado un sistema de normas “alternativo” que se aplica de hecho a todas las mujeres que consiguen un empleo del hogar a través de la asociación. Estas normas hacen referencia a la remuneración, jornada y vacaciones; se fijan en torno a tres modelos:

- a) Trabajo de noche: se realiza para cuidar ancianos y enfermos, de 21 horas a 8 horas, con una noche libre a la semana. La remuneración marcada por la asociación depende en este caso de las características de la persona que se cuida, mientras que los desplazamientos deben pagarse y se contemplan paga extra y vacaciones pagadas.
- b) Trabajo por horas: se cobran las horas que se trabajan (más los viajes), sin pagas extraordinarias ni vacaciones pagadas; contempla de una a quince horas a la semana con un salario de 1000 a 1100 pesetas por hora. Según la responsable de la bolsa de empleo:

---

interprofesional, pues entonces tarjeta por Decreto 88/89, con prestación farmacéutica gratuita, que es lo mismo que la tarjeta solidaria para inmigrantes, que también tienen derecho a la asistencia sanitaria”.

“Es un perfil de autónomo, el día que se trabaja se gana dinero, si no se trabaja porque es fiesta pues no se gana (...). Hay gente que le da igual cobrar hoy más y mañana menos, pero prefiere poner los huevos en distintos cestos [no depender de un único empleador]”.

- c) Trabajo por sueldo: se trata esta situación de forma similar a la que contempla la regulación legal para una persona contratada. El salario por hora es inferior al del trabajo por horas y no se paga transporte, pero la remuneración mensual es fija y se tiene derecho a una paga extraordinaria anual (o dos medias pagas, en Navidad y verano) y vacaciones pagadas (dos días y medio por mes o un mes por año). Corresponde a una situación de trabajo en exclusividad para un hogar, con una jornada laboral significativa que compense la menor remuneración horaria<sup>23</sup>.

Puede decirse que la regulación informal que se ha establecido a través de la bolsa de empleo doméstico crea incentivos para que los empleadores mantengan relaciones más continuadas y con jornadas más largas con las empleadas, quizás con un posible futuro de contratación legal, beneficiándose a cambio de un pago horario inferior. Evidentemente, de esta forma también la empleada se integra laboralmente de manera más clara, lo cual le beneficia. En cualquier caso, hay que tener en cuenta que estas normas informales son una referencia de cara al empleador. La responsable de la asociación intenta que se respeten al máximo posible, con el argumento de que son razonables dada la realidad del mercado:

“Nos hemos puesto muy fieros en este sentido, si la oferta se acopla a esto la cogemos, si no se acopla no mandamos a nadie (...). Tampoco es que esto nos lo hayamos inventado, sino que el mercado nos indica que esta tabla está bastante correcta”.

En cualquier caso, nos interesa resaltar que para las empleadas de hogar de Nazaret, pasen o no a través de esta asociación, las normas o recomendaciones establecidas por ella se convierten en una referencia clara, que crea una regulación informal y una idea de lo que es justo o no. La falta de adaptación y lejanía de la regulación legal es sustituida por la intervención de un organismo intermedio, vinculado claramente a las redes sociales del barrio, que genera “reglas del juego”. Lo que abre espacio a la posibilidad de dignificar las condiciones laborales de estas empleadas y otros aspectos de su vida social.

#### **6.4 Condiciones de trabajo y trayectorias laborales**

El empleo del hogar es, por definición, una actividad laboral poco organizada, ya que la relación entre empleada y empleadora (en teoría, la persona titular del hogar familiar, de hecho la mujer responsable del hogar) es absolutamente directa e individualizada. Se trabaja en el domicilio de la empleadora, siendo ésta la que asume directamente el control y supervisión sobre el trabajo de la empleada. Excepto en casos aislados,

---

<sup>23</sup> Así, si se trabaja de 16 a 20 horas semanales se pagarían 650 pts/hora, si se trabaja de 21 a 30 horas se cobran 600 pts/hora y así sucesivamente hasta 500 pts/hora si la jornada es de 40 horas semanales. Resulta interesante comprobar que trabajar de manera informal “por sueldo” y no “por horas” sólo compensa cuando se trata de jornadas amplias que permiten obtener a final de mes una paga significativa, más aún cuando no existe en ningún caso protección social. Así, una empleada entrevistada que trabaja 16 horas semanales en una casa “por sueldo”, dice: “la hora me sale a 600 o 700 pts, voy a decir que me busquen trabajo por horas porque me interesa más, cobro más”. Obsérvese que la remuneración por jornada completa (40 horas semanales todo el año) está alrededor de 1.120.000 pts anuales, no muy superior al salario mínimo legal.

la empleada trabaja sola, sin otros compañeros, sin que la empleadora desarrolle, por tanto, una estructura organizativa en este sentido.

Sin embargo, la realidad de empleo del hogar a la que hemos accedido en nuestra investigación muestra ciertos elementos de organización indirecta que conviene señalar. El más importante es, sin duda, el papel desarrollado por la bolsa de empleo doméstico del barrio a la que ya nos hemos referido, que tiene un doble impacto organizativo. Por una parte, define una serie de normas en materia de salarios y jornada que orientan la “contratación” de las empleadas, algo básico en un mercado muy abierto y desorganizado (además de desregulado), proclive a los abusos de los empleadores. En este sentido, la asociación cumple de hecho un papel de organización del mercado que mejora ciertas condiciones de trabajo al regular la competencia entre las empleadas y evitar abusos de los empleadores. Por otra parte, la bolsa de empleo tiene otro impacto organizativo, en este caso para la actividad laboral de cada mujer, en la medida que facilita que aquellas empleadas que desean una dedicación más continuada la consigan, bien trabajando en la casa que mejor se acople a sus posibilidades de trabajo, bien combinando diversas casas.

Pese a ello, no puede negarse que estamos ante una actividad informal con escaso grado de organización, basada en relaciones muy individualizadas en las que las referencias relevantes no son las normas legales que marcan derechos y deberes, sino normas informales que surgen en muchos casos de las características de la vida privada. Esto puede observarse en el tipo de control que se establece en las casas sobre el trabajo de las empleadas de hogar. En muchos casos, cuando están limpiando están solas en la casa, con lo cual no hay una vigilancia directa. Ni siquiera cuando la empleadora está en la casa existe un control claro:

“La señora también está, pero va y vuelve, va a su marcha y a mí no me vigila. En otros sitios sí que me he sentido que me miraba, pero nada”.

Ahora bien, es evidente que esta aparente falta de control se basa en acuerdos implícitos desde el principio de la relación laboral, que responden a una selección previa y comportan un aprendizaje mutuo sobre la base de la confianza. A partir de esta base y de la repetición de las tareas, la trabajadora se organiza el trabajo con alguna sugerencia:

“Allí todas las semanas yo ya sé la marcha, sé que tengo que hacer la casa entera y la cocina a fondo. Si alguna semana quieren en vez de la cocina el cuarto de baño a fondo pues me la dicen, pero lo demás es siempre la misma marcha”.

Por lo que respecta a la **precariedad laboral** de las empleadas de hogar, podemos constatar que comprende todas las dimensiones del concepto: inseguridad e inestabilidad laboral, insuficiencia de la remuneración, degradación de las condiciones de trabajo y falta de protección social. Sobre la **desprotección social** ya hemos reflexionado previamente. Analizaremos ahora la precariedad de las condiciones de trabajo y salario de estas trabajadoras, para abordar después la estabilidad y continuidad del empleo.

Por lo que respecta a la **jornada laboral**, hay situaciones bastante diversas de dedicación a la actividad. En actividades de limpieza la jornada oscila entre tres y cinco horas de trabajo al día, en general cinco días a la semana (excepto el fin de semana). En los casos de cuidado de ancianos y enfermos nos podemos encontrar con jornadas especiales, por la noche, que comportan una penosidad particular:

“Estuve un año cuidando a una señora mayor (...) y hacía muchas horas. Entraba a las siete de la tarde hasta las ocho de la mañana”.

En general, la jornada es marcada por las empleadoras, sin que haya a priori la posibilidad de negociarla. Otra cosa es que, sobre todo en casos de limpieza, una vez que se ha establecido una relación fluida y de confianza, la empleada consigue una cierta flexibilidad de la jornada en función de sus intereses:

“Me suelen decir las horas que quieren pero ahora, como ya hay confianza, si un día necesito irme antes le digo «ahora te tengo que echar tres horas porque no puedo más», y se acoplan”.

En cuanto a las condiciones de **salud laboral**, no existe entre las empleadas de hogar entrevistadas una conciencia clara de que su actividad laboral suponga problemas de salud, quizás porque se trata de mujeres jóvenes. Una de ellas nos decía:

“El único riesgo que veo es que, como siempre vas con prisas, que un día te pille un auto al cruzar la calle”

Sin embargo, en más de un caso, cuando se insiste en la reflexión comienzan a emerger problemas de salud laboral relevantes, que se amplían si contemplamos el concepto integralmente:

“Riesgos para la salud yo creo que ninguno (...). Dolores sí, en los brazos, incluso a veces me suben hasta el cuello (...); también por mi delgadez, me ha dicho el médico que es un sobreesfuerzo que hago pero que puedo con él, aunque me machaca más que a otra persona”.

“Tienen sobre todo problemas psicológicos, muchas veces no se encuentran bien de ánimo, están muy cansadas. Pero no es un cansancio solamente físico, que evidentemente también lo es (...). Están agotadas psicológicamente, porque la gran mayoría para estar en el trabajo a las 9,30 tienen que levantarse a las seis de la mañana y cuando vienen de trabajar tienen que recoger a los niños del colegio, ir con los niños a comprar, llegar a casa y preparar la cena y la comida del día siguiente, están constantemente en movimiento y muchas veces no tienen apoyo de sus parejas” (responsable bolsa empleo).

**Vacaciones** pagadas no se disfrutan en general, ni siquiera en todos los casos en los que se trabaja por sueldo, a los que correspondería tanto por ley como de acuerdo a las recomendaciones de la bolsa de empleo doméstico del barrio. Tampoco están generalizadas las **pagas extraordinarias** (dos medias pagas, según la ley), pese a estar reconocidas por la regulación formal e informal en el trabajo por sueldo. En cualquier caso, las empleadas de hogar no suelen plantear a la hora de llegar a un acuerdo con las empleadoras ni el tema de las vacaciones ni el de las pagas extraordinarias. La jornada, como ya hemos dicho, tampoco se discute a priori (se acepta o no), por lo que al final el único tema que podría negociarse es el del **salario**. Sin embargo, existe una idea extendida de lo que es el salario “de mercado”, reforzada por las recomendaciones de la bolsa de empleo, con lo que éste es un tema que tampoco se discute. Y si se hace, no parece obtenerse gran cosa:

“Yo le dije a la señora que era poco [un sueldo mensual de 41.000 pts por 16 horas semanales, alrededor de 650 pts/hora, lo recomendado por la bolsa de empleo], pero me dijo que no, que estaba bien. Y yo se lo dije que lo veía barato, pero no me lo subió ni me lo subirá tampoco”.

La única solución si se quiere obtener un salario por hora superior es trabajar por horas, pero entonces resulta difícil alcanzar un sueldo mensual comparable porque hay que coordinar más de una casa a lo largo de la semana. Aunque la referencia de lo que se cobra en las empresas de limpieza no es válida para el trabajo por horas, sí que se acerca bastante a lo que cobran las empleadas de hogar que trabajan por sueldo. En definitiva, las condiciones salariales están bastante marcadas a priori y se asume que “es lo que hay”.

En las condiciones descritas, el espacio para la **negociación** de las condiciones de trabajo y remuneración es muy reducido. La variable que acaba decidiendo a la empleada de cara a aceptar un trabajo es el horario. La única alternativa que le queda a la empleada, una vez que la “voz” de la negociación no funciona, es la “salida” del mercado, buscando otro empleo (por horas, que se acople mejor a sus posibilidades de horarios, donde le paguen el transporte, donde no tenga que coger más de un autobús...) o dedicándose por entero a su hogar. De aquí que el abandono “voluntario” del empleo pueda ser elevado.

Si nos planteamos a continuación la **estabilidad del empleo** del hogar (dimensión relevante de la precariedad), hay que aclarar que no se trata de una actividad estacional o de temporadas, sino continua en muchos casos. Ahora bien, la continuidad de la relación laboral de una empleada de hogar *en una casa* depende básicamente del entendimiento y confianza personal con la empleadora:

“Cuando una persona va seis meses a una casa es ya para mucho tiempo, porque ambas partes se han acoplado, y entonces ya es «toma las llaves», «toma de la nevera lo que quieras», «aquí estás en tu casa». La gran mayoría [de las empleadas] son una más de la casa, pero eso no es desde el primer día” (responsable bolsa empleo).

La estabilidad y continuidad de la relación laboral depende, por tanto, en buena medida de la relación personal que se establece entre empleada y empleadora. Pero también influye la posibilidad de “acoplarse”, sobre todo en cuanto a horarios, si las condiciones familiares de la empleada cambian en un momento determinado. Ahora bien, puesto que es difícil negociar la jornada, ya que las necesidades de las empleadoras son a su vez rígidas, suele ocurrir que se tenga que dejar el trabajo y buscar otro más compatible. Esta es una de las causas de la discontinuidad de las trayectorias laborales.

Ahora bien, si hablamos de la continuidad del empleo *en el mercado de trabajo*, parece existir una relativa facilidad para encontrar trabajo en el servicio doméstico. Parece estar creciendo la necesidad de cubrir tareas del hogar a través de empleo remunerado. De hecho, según la responsable de la bolsa de empleo, en estos momentos no se pueden cubrir todas las demandas que les llegan por parte de empleadores. De aquí que los períodos de paro entre dejar o perder un empleo del hogar y encontrar otro no suelen ser muy largos.

Por lo tanto, el principal factor de discontinuidad en la **trayectoria laboral** de las empleadas de hogar es la retirada del mercado para dedicarse a cuidar de sus familias de forma exclusiva, aunque parece que este período de *inactividad* se intenta minimizar cada vez más, para no renunciar a los ingresos que se obtienen del empleo (complementarios pero también imprescindibles para la familia). Sólo una relativa mayor disponibilidad de servicios de apoyo para cuidar a los niños permite que se pueda dar una dedicación parcial al empleo del hogar por parte de mujeres que hace unos años se hubieran retirado totalmente del empleo.

Las empleadas de hogar presentan una tendencia importante a mantenerse dentro de los límites de esta actividad<sup>24</sup>. La falta de formación para ocupar otros empleos, junto a las rigideces horarias que supone su alta dedicación al cuidado familiar, dificulta sin duda la movilidad hacia otras ocupaciones (incluso informales). En los casos en que ha existido mayor movilidad, nos encontramos siempre con trayectorias precarias, dentro

---

<sup>24</sup> A partir de la Encuesta de Condiciones de Vida y Trabajo en España en 1985 se concluye que un 62% de las empleadas de hogar no había trabajado nunca en otro tipo de ocupación (Colectivo IOE 1990:85).

de la informalidad o en sus alrededores, con períodos de discontinuidad para cuidar a los hijos pequeños y sin perspectivas de encontrar mejores empleos.

Una situación particularmente difícil de permanencia en el mercado de trabajo, incluso dentro del empleo informal, es la de algunos segmentos de mujeres del barrio de Nazaret discriminados socialmente, con escasos recursos económicos y relacionales, falta de habilidades para las tareas del hogar y actitudes poco positivas hacia el trabajo. En estos casos, la marginalidad social implica exclusión laboral incluso para el empleo informal. Esto ha llevado a la asociación que gestiona la bolsa de empleo doméstico a plantear en el barrio un programa de desarrollo integral que contempla la formación de las mujeres con menos recursos sociales, de cara a que adquieran hábitos básicos de comportamiento, que aprendan a leer y a escribir y que aumenten su autoestima.

La **perspectiva de futuro** en cuanto al empleo, como ya hemos dicho, no resulta demasiado halagüeña para estas mujeres, que se plantean no obstante un deseo de mejora: conseguir un trabajo con contrato, quizás fuera del empleo del hogar pero que no requiera mucha formación (dependienta, camarera, cocinera). Y de hecho movilizan esfuerzos para conseguirlo, aunque con un cierto fatalismo ligado al estrecho margen de maniobra que tienen. Sirvan como ejemplo de ello las palabras de una trabajadora:

“La verdad es que estoy acoplada a las casas donde trabajo. Como sé que es muy difícil salir, entonces la verdad es que no me muevo mucho”.

No obstante, buscan información sobre empleo en los centros sociales del barrio, están inscritas en el INEM, se apuntan a bolsas de empleo fuera del barrio, preguntan a familiares... Pero la restricción de tiempo es tan importante, entre la dedicación a la familia y el empleo del hogar, que no pueden acudir fácilmente a programas de formación.

En definitiva, la trayectoria laboral de las empleadas de hogar de Nazaret está significativamente marcada por una inserción laboral precaria e informal, ligada a deficiencias formativas pero también claramente a su adscripción a una actividad de escaso reconocimiento como parte de un curriculum profesional “vendible” en el mercado de trabajo formal. La perentoriedad de las necesidades que experimentan, dada la escasez de recursos de sus familias, junto a las dificultades para hacer compatibles los tiempos de trabajo remunerado y reproductivo, aumentan la presión hacia el ámbito de la informalidad que caracteriza sus trayectorias en el mercado de trabajo.

### **6.5. Las estrategias familiares de las empleadas de hogar**

Debe tenerse en cuenta que las familias de las empleadas domésticas son en general familias pobres en recursos. Una reflexión general sobre los modelos de las familias de menores recursos existentes en el barrio nos permite enmarcar las estrategias familiares de las empleadas de hogar y su dedicación a dicha actividad:

“Normalmente la familia se sustenta por el trabajo del marido, o si trabaja la mujer siempre es limpiando casas y el trabajo del marido normalmente es precario o considerado peligroso porque a lo mejor trabaja en el puerto o se dedica a vender por ahí lo que puede o porque está metido en un mundo peligroso, el de la droga o de lo que sea” (profesor escuela adultos).

Las mujeres ocupan una posición subordinada en la familia, con la notable excepción de las familias monoparentales. A causa de esta posición y, en particular, del modelo tradicional de distribución de las tareas

domésticas, la actividad laboral de las empleadas de hogar se encuentra fuertemente condicionada por las obligaciones familiares (sobre todo, cuidado de los hijos pequeños). De hecho, es recurrente en su discurso la referencia a la tensión entre el tiempo dedicado al empleo del hogar y al trabajo reproductivo dedicado a la propia familia, tensión que sólo a veces se resuelve con cierta flexibilidad del empleo:

“Los martes yo iba por la tarde a trabajar y le he dicho a la señora que yo no podía porque me partía mucho con mis neños y le he dicho que me la cambien o me la tendré que dejar, y me la cambiarán al martes por la mañana”.

Sin embargo, en muchos otros casos esta tensión por el uso del tiempo se resuelve abandonando el empleo del hogar o no aceptando ciertas oportunidades de empleo que podrían ser más interesantes. De esta manera, la dedicación al trabajo reproductivo de las mujeres se convierte en un factor adicional que presiona hacia la informalidad del empleo del hogar. De hecho, las restricciones derivadas del cuidado de los niños hacen que la bolsa de empleo doméstico de Nazaret tenga dificultades para cuadrar las necesidades de las empleadoras con la disponibilidad de las empleadas y no pueda cubrir todas las posibilidades de empleo. Como indica la responsable del proyecto,

“Yo tengo a casi todas las mujeres con niños y nadie se los lleva al colegio, los tienen que llevar ellas y a las ocho de la mañana no tengo ninguna mujer que pueda empezar a limpiar (...). Hay una empresa de limpieza que paga bien, que asegura, pero hay que empezar a las seis de la mañana para limpiar patios y no tengo ninguna mujer”.

En general, las empleadas de hogar entrevistadas se perciben como trabajadoras, quieren trabajar. Y a pesar de las restricciones del trabajo reproductivo, el empleo informal es para ellas bastante central en sus vidas. Al menos en el caso de las empleadas de hogar más jóvenes, no se trata de *amas de casa* que trabajan en ratos libres, sino de trabajadoras que se dedican a su casa después de trabajar, aunque por el hecho de tener niños pequeños les resulte más difícil hacer compatibles el tiempo de trabajo remunerado y no remunerado.

No puede negarse que hay una gran continuidad entre el tipo de trabajo que hacen estas mujeres en su casa y el que hacen en los hogares para los que trabajan. Lo que nos puede hacer pensar en una cierta confusión de su identidad como trabajadoras y *amas de casa*. Sin embargo, esto no es estrictamente así, fundamentalmente porque el empleo del hogar es un espacio de relación social que requiere de la empleada actitudes sociales diferentes de las desarrolladas en el propio hogar y más cercanas al mundo del trabajo: la responsabilidad, puntualidad, honradez, disciplina, etc., son fundamentales para encontrar empleo del hogar y mantenerlo. Esto es lo que plantea la responsable de la bolsa de empleo doméstico a las mujeres del barrio que buscan este trabajo por primera vez:

“Tienen que entender un poco cómo está montado el mercado de trabajo, porque son personas que nunca han trabajado, tienen que saber que hay que ir con buenos modos, con cara de alegría. Aunque la señora te diga que no has rascado bastante, pues le contestas que no se preocupe que lo vuelves a hacer. Un poco como nos pasa a todos con nuestros jefes, que muchas veces nos tenemos que tragar muchas cosas”.

Las estrategias familiares de estas mujeres se basan en un escaso reparto del trabajo reproductivo en el propio hogar y una complementariedad o interdependencia de los ingresos obtenidos del empleo por los diversos miembros de la familia. En general, ellas se encargan de todo el trabajo de sus casas:

“A veces me ayuda mi marido, cuando dice que no viene muy cansado. Cuando trabajamos los dos sí que ayuda, cuando no voy a trabajar fuera lo hago yo todo”.

Los ingresos que obtienen son en general complementarios de los de otros miembros de la familia (excepto en el caso de las familias monoparentales, por supuesto), sobre todo del marido o compañero, pero realmente son necesarios para la supervivencia de la familia, por lo que cabe hablar más bien de interdependencia. En algunos casos, aparece un papel complementario de los ingresos que se reciben a través de prestaciones sociales tales como el seguro de desempleo del marido, pensiones de jubilación de los padres, ayudas familiares, cheque escolar, becas de comedor para los niños o la prestación económica reglada (PER) que facilita el Ayuntamiento.

En conclusión, nos situamos ante estrategias familiares de supervivencia que se desarrollan en el ámbito de la precariedad laboral y social. La mayor o menor importancia en estas estrategias del empleo informal del hogar dependerá de la situación social de la familia y de su composición. En los casos más extremos, las empleadas de hogar consiguen ingresos indispensables o únicos para la supervivencia familiar, dependiendo en este caso de las ayudas públicas y de la familia ampliada para conseguir un cierto nivel de vida. En otros, la posición social de las empleadas depende del trabajo remunerado del marido. En cualquier caso, la dependencia y la vulnerabilidad definen su posición sociolaboral.

## **7. Conclusiones y propuestas**

Del estudio realizado sobre la situación de las empleadas de hogar del barrio de Nazaret se desprende en primer lugar que la perspectiva analítica adoptada de “empleo informal y precariedad sociolaboral” tiene ventajas sobre la perspectiva de “economía sumergida”, a la hora de caracterizar el fenómeno y entender las lógicas explicativas de su desarrollo. La incorporación de las estrategias familiares permite también contextualizar y mejorar la comprensión del fenómeno y fundamentar propuestas de mejora de la situación.

De manera general se puede afirmar que la posición del empleo del hogar respecto al sistema regulador legal es claramente informal por deficiencias de la propia regulación. Se puede desarrollar la actividad de manera irregular (sin alta en la Seguridad Social ni contrato) sin salirse del marco legal por ello, es decir, manteniéndose en la *alegalidad*: así ocurre en el caso de trabajar algo menos de media jornada para uno o más hogares. La regulación se dirige así a situaciones de elevada dedicación que sólo son una parte de la realidad. Pero, además, incluso en estos casos el coste de la cotización a la Seguridad Social acaba recayendo sobre la empleada, puesto que el empleador no asume su cuota y el contrato puede ser verbal o no reflejar la jornada real: de esta manera, el desincentivo a formalizar la relación de empleo es elevado y se entra en una situación de *ilegalidad* difícil de controlar, dado el carácter desorganizado y doméstico de la actividad.

Dicho carácter contribuye a la informalidad de este tipo de empleo en otro sentido: al tratarse de una actividad que se desarrolla con una relación personalizada en el ámbito del hogar (privado, no laboral ni “productivo”) y con escasa consideración social, debido a la infravaloración del trabajo doméstico no

remunerado, no se percibe la necesidad de una regulación formal. Tampoco resulta conflictivo, atendiendo a la tradición social de nuestro entorno, que este empleo se realice de manera ajena al sistema regulador legal, más aun si se tiene en cuenta el sustrato de “servicio doméstico” (de servidumbre, en definitiva) que impregna la actividad. Y tampoco es sencillo desarrollar un sistema de normas de carácter colectivo ni una intervención sindical eficaz, dada la dispersión e individualización de la relación laboral. Se configura así un mercado de trabajo desregulado y poco organizado.

Ahora bien, esto no significa que sea imposible desarrollar normas reguladoras de carácter informal. La experiencia desarrollada en Nazaret por una asociación sin ánimo de lucro que gestiona una bolsa de empleo del hogar permite comprobar que en el ámbito local se desarrollan normas que permiten en primer lugar que exista un contacto entre oferta y demanda, dada su muy diferente procedencia social y “territorial”. Normas que generan confianza entre las empleadoras y las empleadas, que proporcionan un marco de referencia (en cuestiones salariales y de jornada) más o menos compartido y que crean un cierto sentido de “justicia” en este mercado de trabajo. Por otra parte, la conciencia de las empleadas acerca de estas normas se desarrolla en esta asociación de forma paralela a su formación para el empleo (sobre todo habilidades sociales) y a su sentido de autoestima.

Nos situamos ante una realidad de elevada precariedad en las diversas acepciones del término. La protección social es reducida, incluso en los casos en los que existe alta en la Seguridad Social, por lo que se intenta conseguir de formas alternativas al contrato. La continuidad en el empleo depende de la voluntad del empleador, sin que las empleadas puedan defender prácticamente ningún derecho: ni la regulación legal las protege de manera eficaz ni puede conseguirse fácilmente su aplicación. Las condiciones de trabajo y salario no tienen apenas una regulación legal ni existe normativa de tipo colectivo; sólo el sistema informal de normas que se ha desarrollado es una referencia en este sentido. El nivel salarial es muy bajo y no permite desarrollar proyectos vitales de forma autónoma, consolidando a estas mujeres en una posición social marginal y dependiente.

Desde la perspectiva analítica adoptada, se pueden plantear algunas propuestas de actuación que no se dirigen simplemente a “legalizar” la situación del empleo del hogar sino a reducir su elevada precariedad, sólo en parte ligada a la informalidad. La necesidad de elevar la protección social es evidente; la dificultad para conseguir esto dentro del régimen de la Seguridad Social vigente es evidente, por lo que se podría plantear que el coste de la protección social fuera asumido en parte por las propias Administraciones Públicas dentro de sus políticas de inserción sociolaboral, al tiempo que dicha protección se ampliara (por ejemplo, a la cobertura del desempleo).

Igualmente necesario resulta “organizar” este mercado de trabajo a través de la intermediación; es interesante en este sentido el camino abierto por la organización que gestiona la bolsa de empleo del hogar en Nazaret, facilitando el contacto de oferta y demanda, organizando el tiempo de trabajo para hacer compatible el trabajo en diversos hogares, fijando unas remuneraciones mínimas, proporcionando una formación integral a las empleadas, etc. El apoyo público a este tipo de instituciones sociales, u a otras que puedan generarse desde la propia Administración, ayudaría sin duda a dinamizar y a dignificar esta actividad. No sería descabellado entonces intentar conducir la relación de empleo al terreno colectivo y sindical, por ejemplo con un convenio marco. Lo cual requiere, por cierto, que los sindicatos asuman un trabajo específico dirigido a este sector de trabajadores y, más en general, hacia los empleados informales.

Las actuaciones públicas dirigidas a las mujeres con bajos niveles de formación y escasos recursos económicos y relacionales son fundamentales en este ámbito. En primer lugar, con políticas formativas generales y específicas. En segundo lugar, puesto que uno de los elementos básicos que marca la dinámica de continuidad e integración en el mercado de trabajo y la propia informalidad del empleo de las empleadas de hogar es el cuidado de sus familias, es esencial desarrollar mecanismos de apoyo para el cuidado de los niños en los barrios donde residen. Las políticas públicas deberían desarrollar servicios personales adecuados y al alcance de las rentas más bajas, que “liberen” a las mujeres de parte del trabajo reproductivo para facilitar su inserción en el empleo remunerado en condiciones más formales, al tiempo que creen oportunidades dignas de empleo en dichos servicios. Sin renunciar, por supuesto, a una política sociocultural de mayor alcance tendente a conseguir una distribución más equitativa entre hombre y mujer de las responsabilidades familiares.

## 8. Referencias bibliográficas

- Alós, R., Miguélez, F., Recio, A. (1988), *La industria textil lanera del Vallés Occidental*, Barcelona, CERES.
- Cano, E., Sánchez, A. (1998), “La economía sumergida en el proceso de extensión del trabajo precario”, en Ybarra, J. A., *Economía sumergida: el estado de la cuestión en España*, Murcia, Iniciativas de futuro, pp. 221-250.
- CC.OO. (1987), *La mujer en la economía sumergida*, Madrid, Confederación Sindical de Comisiones Obreras.
- Colectivo IOE (1990), *El servicio doméstico en España entre el trabajo invisible y la economía sumergida*, Madrid, JOC-E.
- Consejo Económico y Social (1999), *La economía sumergida en relación a la Quinta Recomendación del Pacto de Toledo*, Madrid, CES.
- Jódar, P., Lope, A. (1985), *Con el agua al cuello: el trabajo en la economía sumergida*, Madrid, Revolución.
- Lallement, M. (1993), “Una forma de empleo: el trabajo a domicilio”, en Michon, F. y Segrestin, D., comps., *El empleo, la empresa y la sociedad*, Madrid, Mº de Trabajo y S.Social, pp. 211-222.
- Luján, J. (2000), *El Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar*, Elcano, Aranzadi.
- Miguélez, F. (1990), “Trabajo y relaciones laborales en la construcción”, *Sociología del Trabajo*, n. 9, pp. 35-54.
- Mingione, E. (1993), *Las sociedades fragmentadas*, Madrid, Mº de Trabajo y S.Social.
- Pahl, R. E. (1991), *Divisiones del trabajo*, Madrid, Mº de Trabajo y S.Social.
- Recio, A. (1995), “Las mil y una formas del desempleo”, en Gabinet Tècnic CC.OO. Balears, *Desempleo y precariedad en el mercado de trabajo balear*, Palma de Mallorca, CC.OO. Illes Balears, pp. 29-47.
- Rubery, J. (1992), “Formas de trabajo precario en el Reino Unido”, en Rodgers, G. y Rodgers, J., eds., *El trabajo precario en la regulación del mercado laboral*, Madrid, Mº de Trabajo y S.Social, pp. 91-131.
- Ruesga, S. (1988), *Al otro lado de la economía*, Madrid, Pirámide.
- Sanchis, E. (1984), *El trabajo a domicilio en el País Valenciano*, Madrid, Ministerio de Cultura.
- Villa, P. (1990), *La estructuración de los mercados de trabajo. La siderurgia y la construcción en Italia*, Madrid, Mº de Trabajo y S.Social.
- Williams, C., Windebank, J. (1998), *Informal Employment in the Advanced Economies*, London, Routledge.
- Ybarra, J. A. (1995), “La informalidad en España: un viaje hacia la institucionalización de la economía oculta”, *Forms of Informal Employment and Informal Activities*, Atenas, mayo 1995, mimeo.