

Gipuzkoako zaintza esparruan Ekonomia Sozial eta
Solidarioko ekimenak martxan jartzeko oinarriak

INFORME-I:
COOPERATIVAS DE CUIDADOS: DE LA
PRESTACIÓN ECONÓMICA DE ASISTENCIA
PERSONAL HACIA LA COLECTIVIZACIÓN DE
LAS PERSONAS CUIDADORAS

EQUIPO DE TRABAJO

Coordinador:

Enekoitz Etxezarreta Etxarri

Investigadoras:

Amaia Alvear Morón

Liseth Díaz Molina

Leire Oregui Echeverria-Berreyarza



GEZKI

INSTITUTO DE DERECHO COOPERATIVO Y ECONOMÍA SOCIAL DE LA UPV/EHU
UPV/EHUko GIZARTE-EKONOMIA ETA ZUZENBIDE KOOPERATIBOAREN INSTITUA

ÍNDICE INFORME-I

PRESENTACIÓN	5
---------------------------	----------

CAPÍTULO I: ANÁLISIS INTERNACIONAL: EL MODELO DE LAS COOPERATIVAS SOCIALES DE ITALIA	7
---	----------

1. Cooperativas sociales y modelo de bienestar en Italia	9
1.1. Modelo de bienestar y desarrollo cooperativo	9
1.2. Tipos de cooperativas sociales	11
1.3. Tipos de membresía	13
2. Elementos clave en el desarrollo de las cooperativas sociales en Italia	15
2.1. Construcción del mercado social	17
2.2. Estructuras de financiación	17
2.3. Institucionalización del movimiento cooperativo	19
3. Ventajas y problemas de las cooperativas sociales	20

CAPÍTULO II: ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA Y CUIDADOS FORMALES: LAS EMPLEADAS DE HOGAR Y SU COLECTIVIZACIÓN	25
--	-----------

1. Atención a la Dependencia y Cuidados Personales	27
1.1. Introducción	27
1.2. Atención a la Dependencia y Cuidados Personales	28
1.3. La Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia	30
1.4. Prestaciones del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia	32
1.5. Prestación Económica de Asistencia Personal (PEAP)	38
1.6. Formación y cualificación en la PEAP	42
2. Estrategias de colectivización del Trabajo de Hogar	45
2.1. Definiendo algunos conceptos	45
2.2. Características del Trabajo de Hogar	47
2.3. Medición del valor social y económico del trabajo doméstico	48
2.4. Breve referencia al marco jurídico: Servicio de hogar familiar	51
2.5. De lo individual a lo colectivo: posibilidades de colectivización desde la ESS	56

CAPÍTULO III: ANÁLISIS CUALITATIVO	63
1. Metodología	66
1.1. El proceso.....	66
1.2. Método no probabilístico: “Bola de Nieve”	69
1.3. Diseño de la muestra	69
2. Perfil sociodemográfico de las personas cuidadoras.....	72
3. Resultados del análisis cualitativo.....	77
3.1. Taller I.....	77
3.2. Taller II.....	90
4. Conclusiones del análisis cualitativo	97
 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	 101
 ANEXOS	 107

PRESENTACIÓN

Este estudio ha sido impulsado por el Departamento de Política Social de la Diputación Foral de Gipuzkoa y ha sido realizado por Gezki, Instituto de Derecho Cooperativo y Economía Social de la Universidad del País Vasco. El proyecto tiene como objetivo analizar, identificar y establecer las bases para el impulso y la posible puesta en marcha de iniciativas de Economía Social y Solidaria en el ámbito de los cuidados en Gipuzkoa. El punto de partida de la investigación y el análisis realizado son las prestaciones de atención a la dependencia que gestiona la Diputación Foral de Gipuzkoa, prestaciones económicas contempladas en el catálogo de la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia. En especial, se centra la mirada en la prestación económica de asistencia personal (PEAP), con el fin de analizar las posibilidades de creación de estructuras de servicios formales en torno a esta ayuda, mediante iniciativas de Economía Social y Solidaria.

El presente estudio consta de cinco partes principales. En el primer capítulo, se realiza una reflexión acerca de la provisión de Servicios Sociales desde el entorno de la Economía Social y Solidaria. Para ello, se presenta el caso real de Italia donde la provisión de Servicios Sociales se realiza a través de las cooperativas sociales, con el propósito de analizar las posibilidades que tendría el desarrollo de este modelo en Gipuzkoa.

En el segundo capítulo del estudio, se realiza una contextualización general de la atención a la dependencia y los cuidados personales. Se diferencian los cuidados informales, formales y mixtos, y se hace especial mención a la mercantilización y externalización del trabajo de hogar y de atención a la dependencia. Asimismo, en este apartado se recogen la principal legislación y las políticas públicas en materia de dependencia, presentando las prestaciones económicas y servicios diseñados para el cuidado de la población en situación de dependencia. Se desarrolla un análisis cuantitativo básico de las prestaciones económicas, analizando su evolución en los últimos años en Gipuzkoa.

En los siguientes capítulos se profundiza en el empleo doméstico y de cuidado, analizando su regulación y condiciones laborales, así como la caracterización básica del colectivo dedicado al cuidado de personas en situación de dependencia en los

domicilios. Por último, se desarrolla un marco teórico acerca de las posibilidades de colectivizar la actividad laboral de las cuidadoras de personas en situación de dependencia, siempre desde el punto de vista de la Economía Social y Solidaria.

En el quinto y último capítulo del estudio, se realiza un análisis cualitativo de las necesidades de las personas cuidadoras remuneradas, análisis que se ha llevado a cabo mediante una investigación desarrollada con grupos de discusión y dinámicas comunes. En esta parte, se presta especial atención a las necesidades provenientes de la individualización de su trabajo, con el fin de identificar las oportunidades, ventajas y dificultades de las posibles opciones para su colectivización.

Finalmente, se recogen las principales conclusiones de todo el análisis desarrollado, así como la propuesta de futuras líneas de acción orientadas a la formalización y profesionalización del trabajo de cuidados en Gipuzkoa, desde la perspectiva de la Economía Social y Solidaria.

INFORME-I:
Cooperativas de Cuidados: de la Prestación Económica de
Asistencia Personal hacia la Colectivización de las
Personas Cuidadoras

CAPÍTULO I:
ANÁLISIS INTERNACIONAL: EL MODELO DE
LAS COOPERATIVAS SOCIALES DE ITALIA

1. COOPERATIVAS SOCIALES Y MODELO DE BIENESTAR EN ITALIA

1.1. Modelo de bienestar y desarrollo cooperativo

En términos legales, las cooperativas italianas son entidades sin ánimo de lucro reconocidos desde el año 1942 y organizados según el tipo de actividad: consumo, producción y empleo, agricultura, construcción, transporte, pesca, servicios y mixtos.

Por tanto, en su actividad las cooperativas deben adherirse a cierto tipo de condicionantes, tales como el número de miembros, el destino del 3% del beneficio neto anual a fondos de promoción cooperativa, etc.

En Italia las cooperativas y otras formas de “emprendizaje social” en general cuentan con una dilatada trayectoria, gracias también a una legislación específica de reconocimiento y promoción de dichas realidades empresariales.

Pero lo que es probablemente lo más distintivo del movimiento cooperativo italiano es la impresionante expansión que han conocido las cooperativas sociales en Italia en las tres últimas décadas. La cooperativa social podríamos decir que es un tipo de cooperativa típicamente italiana, ya que tal y como reflejaba un informe ya para el año 1999 (Informe Marienthal) las personas empleadas en las cooperativas sociales italianas constituían el 80% del conjunto de personas trabajando en organizaciones similares en la Unión Europea.

Esta amplia y rápida implantación de este tipo de cooperativas responde a la propia historia del país, a la forma en que se ha ido configurando el modelo de bienestar italiano y a la función que han jugado en este proceso las entidades no lucrativas. El sistema de servicios sociales italiano se ha estructurado principalmente a un nivel municipal, y sobre este ámbito local ha pivotado la provisión de estos servicios, no tanto a través de una provisión pública directa sino que más a un nivel de financiación¹.

¹ Cabe diferenciar a este respecto el sistema sanitario del sistema social. El sistema nacional sanitario italiano es un sistema cuya responsabilidad recae en el gobierno central y cuya financiación es básicamente tributaria. En los últimos años la tendencia se orienta hacia una descentralización de la

El modelo de bienestar social en Italia se ha caracterizado al mismo tiempo por ser de carácter marcadamente familiarista, ya que la visión tradicional atribuía al ámbito familiar la responsabilidad de hacerse cargo de situaciones de necesidad de sus propios integrantes. La función del estado, por tanto, desde siempre se ha relegado a un nivel secundario o subsidiario.

Es importante al menos señalar las diferencias territoriales Norte-Sur que son palpables en Italia en muchísimos aspectos de su realidad y evolución económica, que también influyen en la cultura política y en la forma de entender el bienestar. Este análisis territorial-cultural trasciende del todo el objetivo de este informe, pero es evidente que el menor desarrollo de las cooperativas sociales en las regiones del sur del territorio se corresponde con el carácter más conservador y familiarista de estas regiones, mientras que las provincias del norte, además de haber conocido un desarrollo económico industrial mucho más avanzado siempre han estado más influenciadas por los modelos de bienestar que se estaban construyendo en distintos países europeos a partir de la segunda Guerra Mundial.

La forma en que se ido construyendo el sistema de servicios sociales italiano se ha basado, pues, en esquemas de contratación por parte de las municipalidades de empresas sociales –sean cooperativas o de carácter voluntario- para la provisión de servicios sociales demandados desde la sociedad civil.

Así, hacia finales de los 70 se empiezan a crear las primeras cooperativas sociales (o cooperativas de solidaridad social, tal y como se llamaban entonces), en un contexto de gran desempleo y crisis económica general. A lo largo de los 80 se da un crecimiento continuado de estas experiencias, pero es a partir de los 90, y gracias a la aprobación de la ley 381/1991 que reconoce y regula por primera vez las cooperativas sociales, cuando se les da el espaldarazo definitivo.

Desde entonces la expansión de las cooperativas sociales ha sido de tipo exponencial y se han consolidado como elementos centrales en el sistema de provisión de los

gestión de dichos servicios, aunque el sistema siga pivotando en una estructura central. El ámbito social, por el contrario, muestra una estructuración más fragmentada y municipalizada que la sanitaria. Cabe distinguir el espacio socio-sanitario del no socio-sanitario, ya que los servicios sociales que requieren de asistencia sanitaria son provistos desde el sistema sanitario (de competencia central), mientras que las municipalidades tienen plena competencia en el ámbito de los servicios sociales que no requieren de asistencia sanitaria.

servicios sociales italianos a nivel municipal. A mediados de los años 80 se registraban en torno a 650 cooperativas sociales, pero ya para mediados de los noventa, según datos (no oficiales) del Consorcio Gino Mattarelli se habían incrementado hasta 2834, y el dato para el año 2001 era del entorno de 6000 cooperativas sociales registradas. Desde entonces hasta hoy, este número se ha duplicado, llegando hasta 11.600 cooperativas en el año 2011.

En lo que respecta a la creación de empleo, según el último informe (Tercer Informe

Las primeras, vinculada a una tradición de catolicismo social, ocupaban el terreno de asistencia social con dinámicas de solidaridad hacia los pobres y los excluidos. Estas llamadas “cooperativas de solidaridad social” se reconocieron por ley como “cooperativas de tipo A”, son empresas con marcada orientación mercantil y abarcan el ámbito de las *actividades de cuidados* (salud, servicios sociales y educación), tales como: la gestión de centros residenciales, servicios de asistencia domiciliaria, cuidados a la infancia y actividades culturales o de protección medioambiental.

Hoy en día, en torno a un 70% de las cooperativas sociales son de tipo A, y sus principales clientes son las propias autoridades públicas o municipalidades (alrededor del 77%), mediante el establecimiento de acuerdos preferenciales.

La segunda tradición, vinculada a movimientos sociales (políticos y sindicales) en pro de los derechos sociales, la ciudadanía y los servicios de bienestar de tipo universalista, promovía dinámicas de transformación (o desinstitucionalización) de los aparatos institucionales del estado de bienestar, con el caso más paradigmático de los hospitales psiquiátricos. Así, sobre la base de estos colectivos desfavorecidos de personas con diversidad funcional, se fueron creando cooperativas de trabajo que permitieran una mayor inclusión social y laboral de estas personas.

Estas cooperativas sociales fueron reconocidas por la citada ley como “cooperativas de tipo B”, y operan en *actividades de capacitación* de personas con diversidad funcional de cara a su inserción en el ámbito laboral “normalizado”. No se consideran, por tanto, empresas puramente mercantiles, ya que su principal cometido es generar entornos de trabajo para colectivos marginados para en última instancia facilitar su integración en la comunidad. Al menos el 30% de personas trabajadoras en estas cooperativas han de pertenecer a estos colectivos desfavorecidos.

En el caso de estas cooperativas, el 60% de sus clientes provienen del sector privado, y únicamente un 35% son municipalidades. Los tipos de diversidad funcional contemplados por ley abarcan desde personas con dificultades físicas, sensitivas y de aprendizaje, enfermedad mental, drogadicción, alcoholismo, o personas con penas privativas de libertad a las que se les concede esta alternativa. Sin embargo, en realidad las cooperativas contratan también a personas con otra serie de perfiles no contemplados por ley, pero que comparten la misma situación de exclusión social,

como es el caso de desempleados de larga duración, refugiados, personas sin hogar, etc.

En el caso de las primeras, las cooperativas de cuidados pueden llegar a sustituir al sector público en áreas antes cubiertas por éste, ofreciendo servicios con mayor eficacia y calidad y gestionando recursos de manera más eficiente.

Sin embargo las cooperativas de trabajo, de tipo B, operan en ámbitos donde nunca antes nadie se había acercado (ni sector público, ni empresa privada), y ofrecen propuestas innovadoras a personas que más allá de obtener un puesto de trabajo, pueden ejercer de emprendedores ellos mismos. La planificación y el seguimiento del itinerario laboral de estas personas se suele realizar en colaboración entre los servicios sociales locales y la propia cooperativa. Además, muchas veces los perfiles de las personas beneficiarias de dichos servicios son similares a los de las que los ofertan (personas invidentes, adictas, etc.), a los que se intenta involucrar de forma activa en calidad de personas usuarias. Las principales actividades que llevan a cabo estas cooperativas son la fabricación artesanal, la limpieza y el mantenimiento de parques y jardines, entre otros.

Esta ley 381 por tanto genera una estructura única con una caracterización dual: una orientación pública en la provisión de bienes y servicios esenciales y una orientación privada en lo concerniente a los requerimientos organizaciones y presupuestarios.

1.3. Tipos de membresía

La ley 381/91 establece que el principal beneficiario de la actividad de las cooperativas sociales es la comunidad o los grupos desfavorecidos de la misma.

Por tanto, la ley establece que pueden ser miembros:

- Personas trabajadoras, gestoras y voluntarias (remuneradas) de la cooperativa;
- Personas directamente beneficiadas por el servicio cooperativizado, como las personas desfavorecidas y marginadas;
- Personas voluntarias sin remuneración, sin poder superar este colectivo el 50% de personas trabajadoras de la cooperativa;

- Personas y entidades financiadoras de las cooperativas, principalmente municipalidades;
- Instituciones públicas;

Al mismo tiempo, la ley establece la política de distribución de rentas, sujeta a las siguientes condiciones:

- Los beneficios repartidos no superarán el 80% de los beneficios obtenidos;
- El interés de las acciones no podrá ser superior al 2% que el tipo que establece para los bonos el gobierno italiano;
- Ningún beneficio o activo podrá ser repartido en caso de disolución de la cooperativa.

Por tanto, las cooperativas son las que deciden hasta qué punto quieren repartir beneficios (con el citado tope máximo) o si prefieren reinvertirlos en la propia cooperativa.

En coherencia con lo expuesto hasta ahora, las cooperativas sociales cuentan principalmente con tres tipos de socios: *socios trabajadores*, personas que trabajan y reciben beneficios económicos por el trabajo desempeñado en la cooperativa; *socios usuarios*, colectivos beneficiarios del servicios ofertado, como ancianos, personas con diversidad funcional y sus relativos, y; *socios voluntarios*, personas que ofrecen sus servicios a la entidad de forma desinteresada y gratuita.

Actualmente, está legalmente reconocido que para el caso específico de las cooperativas que trabajan con personas con diversidad funcional, otro tipo de *shareholders* (socios o accionistas) y *stakeholders* (grupos de interés) puedan incorporarse en el propósito social de la entidad.

Así, figuras que en otro tipo de cooperativas son inauditas, son encontradas en este tipo de cooperativas, tales como: *miembros financiadores* (personas que apoyan financieramente la cooperativa a través de la compra de acciones), *miembros legales* (recogidos en los estatutos por financiar y ayudar en el desarrollo de la cooperativa), *miembros stakeholders* (personas no vinculadas a la cooperativa que ayudan en la financiación de su actividad), *miembros colaboradores* (sin capacidad de ejercer sus derechos en la actividad mutualizada pero con interés específico en su desarrollo),

miembros técnicos y administrativos y miembros honoríficos. Finalmente, las instituciones públicas son *stakeholders* en la medida en que tienen la capacidad de asignar más servicios a dichas cooperativas a través de convenios o contratos.

Esta notoria complejidad en la composición de los órganos de gobierno de estas cooperativas no suele ser un factor determinante en los casos de fracaso o quiebra de la cooperativa, ya que las personas financiadoras o voluntarias suelen provenir de ámbitos relacionados con el trabajo social o la asistencia sanitaria por lo que no suelen actuar con motivaciones especialmente especulativas ni en beneficio personal.

Más bien al contrario, esta complejidad de agentes que conforman la cooperativa suele ser vista como una ventaja comparativa, en la medida en que posibilita la movilización de recursos (financieros, humanos, sociales, relacionales,...) de una forma más eficiente (y menos costosa) que cualquier otro tipo de entidad público o privada.

El único requerimiento legal establece un tope del 50% para el porcentaje de personas voluntarias, el resto de tipos de membresía son opcionales, ninguna cooperativa se ve obligada a integrar todo esta variedad de *stakeholders*.

En cuanto a la participación de los voluntarios, la tendencia en los últimos años es que ha declinado mucho, en parte por la propia conversión de estas personas en socias trabajadoras de la cooperativa. Las personas que sin tener una implicación directa en la actividad cooperativizada ejercen una función de apoyo, se consideran como muy importantes de cara mantener el vínculo con la comunidad local.

2. ELEMENTOS CLAVE EN EL DESARROLLO DE LAS COOPERATIVAS SOCIALES EN ITALIA

Es evidente que el desarrollo exitoso de cualquier tipo de dinámica, requiere además de la implicación individual y colectiva de los participantes, una serie de estructuras de apoyo y promoción, y también de financiación, que respalden su marco de actuación.

En el caso de las cooperativas sociales italianas el marco de financiación de las cooperativas es un elemento clave para entender su éxito, pero no es el único.

Empezando desde el principio: hizo falta una primera fase de organización del discurso en el espacio público que legitimara la participación de las cooperativas sociales en el entramado de los servicios sociales.

El discurso sobre este sistema de bienestar se alimentó de diversas fuentes. Por un lado estaba la crítica neoliberal al estado de bienestar y su sobredimensionamiento, y el requerimiento de que se ajustara a funciones de promoción de este tercer sector. Por la izquierda, la crítica se articulaba en torno al escaso alcance de los servicios públicos y su falta de éxito en términos de integración social, la subordinación de los derechos sociales a la condición salarial, y la perpetuación de las relaciones de dependencia de los usuarios en relación a los servicios recibidos. A esta apelación de una mayor autonomía de la sociedad civil se sumaba también la tradición católica, afín a su carácter antiestatista.

Esta construcción de un discurso poliédrico pero, en definitiva, partidario de crear un sistema de bienestar más integrador, autónomo y cercano a la ciudadanía puso las bases para la configuración de un mercado social (o quasi-mercado), donde el ámbito de lo social se repartía entre la administración local en su función financiadora y las cooperativas sociales como proveedoras de los servicios, y apenas ningún otro agente privado competía por entrar en estos “nichos de mercado”. Se establecieron toda una serie de acuerdos preferenciales y cláusulas sociales que detallamos a continuación, para blindar de alguna forma el sector a las cooperativas sociales.

Por último, y más allá de las diversas fuentes de financiación que sustentan el desarrollo de las cooperativas sociales, existe otro elemento que se considera como fundamental: los consorcios o las federaciones de cooperativas sociales, como entidades de capacitación, financiación y desarrollo de nuevas cooperativas sociales.

2.1. Construcción del mercado social

La Ley 381 puso las bases para el desarrollo de estas relaciones preferenciales. Inicialmente éste extremo tuvo contestación por parte de la Comunidad Europea, al considerar que estas medidas eran contrarias a las prácticas de libre competencia.

En 1996 se implementó una nueva ley donde se aclaraban estos aspectos y se aprobó un sistema de cláusulas sociales gracias al cual para ciertos contratos se les permitió a las municipalidades únicamente tener en cuenta las propuestas de organizaciones que cumplieran unos requisitos mínimos en empleo de personas con diversidad funcional (mínimos que únicamente las cooperativas sociales alcanzaban). Como resultado, este sistema preferencial revisado contó con la aprobación específica de la Unión Europea para contratos menores de 200.000 euros.

Este nuevo marco de actuación generó las condiciones para que cada vez más y más licitaciones fueran resueltas a favor de las cooperativas sociales, y aunque a día de hoy prácticamente el 60% de los servicios sociales son provistos aún por autoridades locales, la tendencia es hacia una mayor participación de las cooperativas sociales. Este proceso también se ha visto reforzado por una percepción ciudadana de insatisfacción con respecto a la calidad de ciertos servicios públicos clave, una demanda de mayor participación de los usuarios, la posibilidad de ofrecer los mismos servicios a un coste menor, y por tanto, la posibilidad de aumentar servicios creando empleo fuera del sector público.

Esta ha ido generando un sistema mixto, de responsabilidad y diseño público y planificación y gestión cooperativa, que está viviendo un crecimiento notable en ámbitos hasta ahora poco explorados, como por ejemplo, el de las guarderías infantiles.

2.2. Estructuras de financiación

Más allá de las rentas obtenidas a través de contratos de servicios, el desarrollo de las cooperativas sociales en Italia también tiene que ver con un entramado complejo de financiación, que va desde un sistema tributario favorecedor, pasando por programas

de subvención específicas, entidades financieras con las que se tienen acuerdos preferenciales, hasta la captación de recursos vía membresía específica en la cooperativa.

Para hacernos una idea de las principales fuentes de ingreso de las cooperativas sociales, cabe señalar que el mayor monto viene vía facturación de contratos públicos.

La vía de la participación de recursos privados en el capital social de la cooperativa, a través de distintas formas de membresía, no se emplea en exceso. La mayor parte de miembros de capital o financiadores suelen ser las propias municipalidades.

Las cooperativas al mismo tiempo cuentan con sus propios fondos, el principal el Fondo Marconi, fondo al que están obligadas por ley a contribuir el 3% de los beneficios anuales, y a través del cual derivan ayudas para la creación de nuevas cooperativas o para el sostenimiento de las ya existentes.

El hecho de que las reservas de las cooperativas sean irrepartibles en caso de quiebra también actúa como una importante barrera para la desmutualización.

Otra de las vías se obtiene a través de una fiscalidad específica para las cooperativas sociales, o las personas que trabajan o colaboran en ellas. Así, se pueden identificar distintas medidas, como las que siguen:

- Las reservas de las cooperativas no tributan
- La contribución anual del 3% de beneficios que todas las cooperativas realizan al Fondo Marconi, tampoco tributa.
- Las empresas sociales pagan un 4% de IVA, mientras que el tipo para el resto de empresas se encuentra en torno al 20%.
- Las cooperativas pagan un tipo reducido en el impuesto de sociedades.
- Las personas con diversidad funcional empleadas en las cooperativas están exentas de pagar las cotizaciones a la seguridad social, lo que revierte también en la parte que corresponde pagar a la empresa.
- Existe exención fiscal sobre donaciones realizadas a entidades no lucrativas, incluidas cooperativas.
- Existen asimismo beneficios fiscales para aquellos que compran “bonos solidarios” destinados a financiar actividades de entidades no lucrativas.

Además de las ya citadas fuentes, existen programas de subvenciones específicas, bien de apoyo al movimiento cooperativo, o bien de apoyo a la contratación de personas con diversidad funcional, de las que suelen ser beneficiarias las cooperativas sociales casi en exclusiva.

Con respecto al sector financiero, las cooperativas obtienen a través de su participación en los Consorcios de cooperativas condiciones más favorables por parte de las entidades bancarias. Pero además existe un entramado importante de Inversores Éticos, personas físicas y jurídicas, que suelen invertir en apoyo a la actividad desarrollada por las cooperativas sociales. Las tres principales entidades de inversión ética son la Banca Popolare Ética, la Compagnia Sviluppo Imprese Sociali y la rama de Finanzas del Consorzio Gino Mattarelli, pero existe una amplia red de operadores especializados, intermedios (para el conjunto del movimiento cooperativo) y ordinarios (para el conjunto de entidades no lucrativas) de las cuales obtienen financiación las cooperativas sociales².

2.3. Institucionalización del movimiento cooperativo

En esta doble estrategia de captar financiación diversa y al mismo tiempo blindar ciertos sectores sociales a la actividad cooperativizada, el papel desarrollado por las federaciones (o Consorcios) viene siendo fundamental.

Más allá de la Confederación de Cooperativas de Italia (Conf Cooperative) y el SIS (Sistema Impresa Sociali), las cooperativas sociales se estructuran en dos consorcios nacionales: el llamado Consorzio Gino Mattarelli, que a su vez aglutina a 70 consorcios provinciales, y el Federsolidarieta, federación nacional de cooperativas sociales vinculadas al catolicismo.

Los consorcios ofrecen a las cooperativas una serie de servicios mancomunados de formación y asesoramiento en contabilidad, gestión, marketing, y también les ayudan en la preparación conjunta para concursos o recaudando fondos para participar en proyectos más grandes. Una de sus principales funciones suele ser el

² Para más detalle ver a este respecto Thomas, 2004

acompañamiento a las cooperativas en los procesos de licitación de contratos públicos municipales, hasta el punto que a veces el propio consorcio ha actuado como contratante de servicios, subcontratándolos a las cooperativas del consorcio. Y tal y como se ha visto en el apartado de financiación, el aval de los consorcios muchas veces sirve a las cooperativas para conseguir acuerdos de préstamo preferenciales con las entidades bancarias.

También es competencia de los consorcios ayudar en el crecimiento del sector, a través de la creación de spin offs cooperativos.

En definitiva, los consorcios de nivel local, provincial y nacional, cumplen con dos funciones esenciales para el desarrollo de las cooperativas sociales: en primer lugar ayudar a adquirir competencias que difícilmente podrían adquirir las cooperativas por su cuenta y en segundo lugar ofrecer economías de escala que les permitan actuar a un mayor nivel, pero sin perder el tamaño apropiado para que las cooperativas sigan funcionando bajo principios cooperativos y democráticos.

Las cooperativas sociales también son agentes aliadas de las Agencias de desarrollo tanto públicas (Italia Lavoro) como privadas (Sodalitas) que tienen como objetivo fundamental la lucha contra la exclusión social y la generación de empleo para colectivos desfavorecidos.

3. VENTAJAS Y PROBLEMAS DE LAS COOPERATIVAS SOCIALES

Por todo lo expuesto hasta el momento, la literatura sobre la experiencia de la cooperación social italiana confiere una serie de ventajas al movimiento cooperativo con respecto al resto de entidades privadas tanto lucrativas como no lucrativas.

En general, la literatura empresarial analizada para la redacción de este informe estima que las cooperativas sociales son una vía válida para modificar el sistema de bienestar en la medida en que gestionan de forma más eficiente los recursos humanos y financieros, y consiguen movilizar y captar otra serie de recursos que para el resto de modelos de empresa resultan improductivos.

En comparación con otras entidades no lucrativas, las cooperativas sociales muestran una mayor capacidad para acceder a distintas fuentes de financiación, su enraizamiento en el territorio les permite ajustar la oferta a las expectativas de la población, muestran una mayor capacitación y flexibilidad en los recursos humanos y una mayor tendencia a ofrecer servicios innovadores por su activa implicación en los procesos de licitación pública de servicios sociales.

En comparación con las entidades lucrativas la literatura empresarial establece que su propia estructura societaria, la cual incorpora trabajo voluntario o donaciones privadas, hace que siendo igualmente productivas que las entidades lucrativas, sean capaces de proveer servicios a un coste menor. Esta estructura societaria establece una serie de condicionamientos estatutarios, que permiten afrontar a un coste menor problemas que suelen derivar de actitudes oportunistas o de transacciones con fuerte componente de confianza.

La literatura apunta, asimismo ciertas áreas operativas donde las ventajas de las cooperativas sociales aparecen más claramente:

- La capacidad de generar redes de confianza con distintos actores del territorio, redes con un menor nivel de burocratización, que redundan en un mayor intercambio de información informal, y que en definitiva, permiten una mayor motivación e implicación tanto de trabajadores como de personas usuarias;
- La capacidad de obtener beneficios económicos con independencia de su tamaño. Es decir, las cooperativas sociales no se ven obligadas a aumentar de tamaño para acceder a nuevos mercados y servicios, ya que su capacidad para aprovechar sinergias e interdependencias establecidas en las citadas redes les dota de “economías de alcance” (*economies of scope*);
- La capacidad de anticiparse a las necesidades antes de actuar en esquemas de resolución de problemas;
- La capacidad de solventar problemas de comportamientos individuales especulativos a oportunistas, debido al principio de adhesión voluntaria de los miembros.
- La capacidad de conseguir una mayor motivación e implicación de los trabajadores en la empresa, gracias a su participación en el capital, en las decisiones y en los resultados.

- La capacidad de ajustarse mejor a las expectativas y a las necesidades de los consumidores/usuarios, les dota de mayor capacidad para desarrollar el marketing relacional.
- Las estructuras horizontales y democráticas permiten establecer un foco permanente sobre las personas de la entidad, los cuales reciben una mayor capacitación y adquieren mayores compromisos.
- La capacidad de hacer un uso más eficiente de los recursos obtenidos a través de la financiación ética debido a su mayor profesionalización y mayor ámbito de actuación que las entidades no lucrativas.

Más allá de las ventajas organizacionales que se les presuponen a las cooperativas, la evidencia empírica muestra ciertas constataciones en términos de resiliencia, ya que las cooperativas sociales han resistido especialmente bien en un contexto de recortes presupuestarios y de mayor competencia entre entidades privadas no lucrativas y lucrativas. En el año 2002, el ratio de supervivencia de las cooperativas sociales tras 5 años de andadura era del 89%, y tal y como se mencionaba en la parte introductoria, el aumento del empleo cooperativo en los años de la última crisis es atribuible casi al cien por cien al generado en el ámbito social y sanitario.

De todas formas, según distintos estudios e informes, hoy día las cooperativas sociales también afrontan unos retos que afectan de manera importante en su supervivencia organizacional.

Uno de los principales retos identificados es la ausencia de gestores y los problemas que las cooperativas muestran a la hora de atraer a nuevos gestores con capacidades avanzadas en gestión empresarial y fuertemente comprometidos con los objetivos sociales que se persiguen.

Uno de los factores que influyen en esta carencia, además del nivel salarial relativamente inferior, es el poco margen de influencia que dicen tener los gestores en aspectos relacionados con el diseño de las políticas sociales que les atañen, aspectos dirimidos desde las municipalidades o ámbitos de la administración pública. Las cooperativas reclaman una mayor influencia en la deliberación de normas, por ejemplo en relación a la calidad de las prestaciones ofertadas.

Se percibe asimismo un importante trasvase de gestores cooperativos hacia otras empresas privadas de carácter lucrativo, que visto el potencial de adjudicarse la licitación de contratos públicos, están entrando más y más en el ámbito de lo social.

El segundo gran reto, según estos analistas, se deriva de las dificultades que afrontan las cooperativas sociales para la planificación empresarial. Este problema se genera debido a que muchas cooperativas sociales dependen en gran medida de los contratos públicos, que con cierta periodicidad (algunas anualmente) se vuelven a abrir a concursos públicos, donde cada vez existe una mayor competencia y por tanto el precio de la licitación suele tender a la baja. La imposibilidad de tener certeza alguna sobre la continuidad de los contratos, junto con esta tendencia a la baja de los precios, hace que la planificación a medio/corto plazo sea un aspecto bastante peliagudo.

Otro tipo de problemas son los que se derivan del perfil cada vez más profesionalizado de las cooperativas sociales y su pérdida progresiva de contacto con el ámbito comunitario. Un reflejo de este proceso es la disminución progresiva de personal voluntario en las cooperativas, lo cual influye negativamente en la capacidad de crear capital social en la comunidad. La participación de voluntarios en las cooperativas es un elemento que además genera bastante debate a nivel político, ya que muchos no ven con buenos ojos que las cooperativas obtengan ventajas comparativas a base de no remunerar trabajos que deberían ser remunerados.

Estos dos últimos retos, falta de planificación y mayor profesionalización, son dos causas indeseadas de ese marco de relaciones preferenciales con la administración local que ha servido a su vez para impulsar el crecimiento exponencial de cooperativas en los últimos 25 años. Es por ello que el sector es cada vez más consciente de los problemas que puede generar a futuro esta excesiva dependencia pública.

Otras voces también alertan sobre los peligros de una “privatización social”, al constatar que muchas empresas privadas de carácter lucrativo se están acercando al ámbito de lo social con unas motivaciones más oportunistas e instrumentales (aprovechar las ventajas fiscales y de financiación), y menos acordes con el objetivo final del servicio que se pretende prestar. La cuestión social por tanto, demanda de la cual surgen las primeras cooperativas sociales, corre el peligro de relegarse a un

segundo plano y despolitizarse del todo, al consolidarse como un espacio donde el usuario debería de poder optar por la mejor oferta y punto.

Pero también hay quien cuestiona el carácter del sistema de quasi-mercado, donde los consorcios monopolizan la mayor parte de la oferta de servicios públicos y esta relación de dependencia genera dinámicas de intercambio de favores entre lo público y lo cooperativo. Se perciben dinámicas de vetar la entrada a nuevas cooperativas sociales más innovadoras en mercados donde los consorcios actúan como únicos interlocutores del ámbito político local. Todo esto va generando un entramado de agentes público-privados que reproducen los sistemas de clientelismo tradicional al crear lazos privilegiados entre los consorcios y segmentos cercanos al poder político.

Concluimos pues afirmando que es el propio sistema bajo el cual se expande el modelo cooperativo en el ámbito social (acuerdos preferenciales y mercado social) el principal elemento que genera las mayores contradicciones del movimiento cooperativo a día de hoy, por lo que es este modelo de concertación el que se encuentra en el fondo del debate.

Una mayor apertura de estos quasi-mercados parece estar derivando en la asunción de lógicas excesivamente privado-lucrativas y competitivas por parte de las cooperativas, y en una cada vez mayor profesionalización del sector lo cual lo distanciaría del tejido social y de las necesidades (y aspiraciones) sociales sobre las cuales fueron concebidas. Pero el mantenimiento de estos quasi-mercados también parece estar dando lugar a dinámicas lobbísticas y de clientelismo político, que para lo único para lo que suelen servir es para la apropiación del interés general en manos de intereses privados.

INFORME-I:

Cooperativas de Cuidados: de la Prestación Económica de Asistencia Personal hacia la Colectivización de las Personas Cuidadoras

CAPÍTULO II:

ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA Y CUIDADOS FORMALS: LAS EMPLEADAS DE HOGAR Y SU COLECTIVIZACIÓN

1. ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA Y CUIDADOS

1.1. Introducción

En España, los cambios sociales y demográficos están originando un aumento progresivo de la población en situación de dependencia. Por un lado, se debe tener en cuenta el importante incremento de la población con edad superior a 65 años. Por otro lado, a ello hay que sumar el llamado “envejecimiento del envejecimiento”, es decir, el crecimiento del colectivo de población de más de 80 años. Ambas tendencias resultan en una nueva realidad de la población mayor que acarrea problemas de dependencia en la fase final de la vida para un grupo de personas cada vez más extenso³. Por último, a esta situación derivada del envejecimiento, deben sumarse las situaciones de dependencia derivadas de enfermedades y otras causas de discapacidad o limitación, casos que como consecuencia de la mejora de las tasas de supervivencia de determinadas enfermedades crónicas, también han aumentado en los últimos años⁴.

En esta nueva coyuntura, la atención de las necesidades de las personas en situación de dependencia y el fomento de su autonomía personal con el fin de que puedan ejercer sus derechos de ciudadanía de manera plena, se convierte en uno de los desafíos cruciales de la política social. Hasta el momento han sido las familias, principalmente las mujeres, las que tradicionalmente se han responsabilizado del cuidado de personas familiares en situación de dependencia, componiendo el denominado “apoyo informal”. Sin embargo, la mayor participación de la mujer en el empleo y los cambios en el modelo de familia y estilos de vida, derivados de la necesaria igualdad de mujeres y hombres, así como de las características actuales del sistema productivo y del mundo laboral, plantean una necesaria revisión del sistema tradicional de atención con el fin de adaptarlo a la nueva problemática de dependencia, y garantizar así una apropiada prestación de cuidados a las personas que los precisan. La respuesta a este desafío debe ser sólida, sostenible y adaptada al modelo de sociedad actual⁵.

^{3, 4, 5} Ley 39/2006

1.2. Atención a la Dependencia y Cuidados Personales

Las situaciones de dependencia se definen como una falta o pérdida de autonomía personal (física, psicológica o/y social) que precisa de apoyo para el desarrollo de las actividades elementales de la vida diaria: vestirse o desvestirse, preparar comidas, usar el baño, administrar el dinero... La existencia de limitaciones en estas acciones cotidianas crea unas necesidades de apoyo y cuidados personales que pueden ser solventadas de alguna de estas tres formas⁶:

- *Cuidados informales*: la atención personal la llevan a cabo los miembros de la familia o las personas del entorno más cercano a la persona en situación de dependencia. Este tipo de cuidado se desarrolla habitualmente desde la voluntariedad, la generosidad y la solidaridad intergeneracional.
- *Cuidados formales*: se define como una atención profesional que precisa unos conocimientos, una formación específica para llevar a cabo los cuidados, que son remunerados. Los principales proveedores son organizaciones públicas, privadas o entidades sin ánimo de lucro.
- *Cuidados mixtos*: en la prestación del cuidado personal intervienen tanto cuidadores formales como informales. Se da una mezcla entre los cuidados informales y los recursos y servicios profesionales proporcionados por entidades públicas o privadas. Es un sistema que combina la actuación de la familia con el mercado y el Estado.

En los países escandinavos, Bélgica y los Países Bajos, el cuidado en el domicilio es principalmente de naturaleza formal, combinado en ocasiones con cuidados informales. Mediante una red fuerte de servicios y políticas de conciliación de la vida personal y laboral, dan solución a la merma de las redes familiares y al incremento de las personas mayores en situación de dependencia. En cambio, en los países mediterráneos, como España, Grecia, Italia y Portugal, la intervención del Estado es de naturaleza subsidiaria y complementaria, recayendo sobre la familia, y dentro de

⁶ Minguela & Camacho, 2015: 16

ésta, sobre la mujer, la principal responsabilidad de prestar estos cuidados personales⁷.

De acuerdo con un estudio de 2014 realizado por el SIIS Centro de Documentación y Estudios que recoge datos acerca de los usos del tiempo de la ciudadanía guipuzcoana⁸, casi el 34% de la población realiza actividades de cuidado de otras personas, siendo el tiempo medio dedicado de algo más de tres horas. El estudio confirma la persistencia de la tradicional división de roles de género. En el caso del trabajo de cuidado, ellas cuentan con una tasa de participación⁹ 7 puntos más alta que en el caso de los hombres (30% frente a 37%). A ello hay que añadir que, teniendo en cuenta el tiempo medio social¹⁰ dedicado, las mujeres dedican una hora diaria más a actividades de trabajo doméstico, y tres cuartos de hora más al cuidado de otras personas. Por lo tanto, las mujeres no sólo se dedican en mayor proporción que los hombres al trabajo doméstico y a los cuidados, sino que, cuando lo hacen, le dedican más tiempo que los hombres¹¹.

En países de cultura del cuidado fuertemente familiarista un elevado porcentaje de la atención personal que se presta a las personas mayores es de carácter informal. No obstante, es cada vez más habitual, sobre todo a medida que crece el grado de dependencia, la externalización de ciertas labores de cuidados¹². Como se ha mencionado, los nuevos escenarios sociodemográficos (principalmente, el envejecimiento y la mayor participación de la mujer en el empleo) han traído consigo la necesidad de buscar nuevas formas de suplir el trabajo reproductivo que anteriormente era desarrollado fundamentalmente por las mujeres. Las familias acuden al exterior (servicios formales o informales, públicos o privados, regulares o irregulares) en busca de la solución a sus necesidades. Así, el trabajo doméstico remunerado se ha convertido en una estrategia esencial de la organización doméstica

^{7, 12} Minguela & Camacho, 2015

⁸ Sanz et al., 2015

⁹ Tasa de participación: es la proporción de la población que realiza una actividad dada.

¹⁰ Tiempo medio social: es el tiempo medio que dedica el conjunto de la población a una actividad dada, teniendo en cuenta para el cálculo de los valores promedio tanto a quienes realizan esa actividad como a quienes no la realizan.

¹¹ Sanz et al., 2015: 130

familiar, que toma como vía de escape la mercantilización y externalización del trabajo de hogar y de cuidado a personas dependientes¹³.

En los países del Sur de Europa una de las vías más habituales para esa externalización es la de las mujeres inmigrantes: los cuidados a las personas mayores dependientes se proveen mediante la contratación (de forma regular o irregular) de cuidadoras inmigrantes, que se convierten en el soporte que las familias autóctonas requieren para poder conciliar sus responsabilidades familiares y laborales. Se puede decir que la sociedad “*importa*” la mano de obra (femenina y pobre) que necesita para externalizar los cuidados¹⁴.

Por otra parte, las políticas públicas en materia de dependencia y los sistemas de protección social intentan atenuar la presión realizada por el envejecimiento y la falta de conciliación de las familias mediante prestaciones económicas y servicios públicos para el cuidado de la población en situación de dependencia (Nogueira & Zalakain, 2015: 8). En esta línea, la cartera de servicios y prestaciones que contempla la Ley 39/2006 de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia, contribuye a la transformación del modelo tradicional de cuidados en los hogares¹⁵.

1.3. La Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia

La Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia entró en vigor en el año 2006, y supuso un progreso importante en el sistema de protección social y en la concepción de los derechos sociales de la ciudadanía, ya que reconoce como derecho subjetivo y universal el acceso a la cartera de servicios y prestaciones para personas en situación de dependencia. Reconocerlo como derecho implica que la Administración tiene el deber de proporcionarlo, pudiendo ser exigido por parte de la ciudadanía incluso en los tribunales de Justicia en caso de ser necesario¹⁶.

¹³ Nogueira & Zalakain, 2015: 7-8

¹⁴ Nogueira & Zalakain, 2015: 10

¹⁵ Minguela & Camacho, 2015: 22

¹⁶ Benedicto, 2013

Mediante la citada Ley se regulan las condiciones básicas para asegurar la igualdad en la atención a las personas dependientes y se establecen las bases para la creación del nuevo Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (en adelante, SAAD), un sistema de protección específico y autónomo del sistema de Seguridad Social que está llamado a ser el cuarto pilar del Estado del bienestar¹⁷.

La creación y puesta en marcha de este sistema es un hecho positivo. Sin embargo, el desarrollo e implantación del modelo de protección no ha sido tan próspero como se planteó. Las reformas realizadas a nivel estatal como resultado de la crisis económica han influido seriamente en la protección otorgada por el SAAD, paralizando el sistema y originando un notable descenso del nivel de cobertura. Haciendo balance¹⁸: *“se reduce el número de personas dependientes incorporadas al sistema, el número de beneficiarios con derecho efectivo a prestación disminuye e igualmente arroja resultados negativos el número de beneficiarios con prestación concedida”*. Esta merma en la implantación de la Ley de Dependencia y el paulatino retroceso de su acción protectora resultan en un importante aumento en el número de personas desatendidas.

Las medidas adoptadas han cumplido con el objetivo de reducir el gasto público. No obstante, ese ahorro se ha logrado a costa de la desprotección de las personas en situación de dependencia, no garantizándose el derecho que en su día les fue reconocido por la ley¹⁹. Las políticas de austeridad implantadas están paralizando el SAAD y, en la práctica, la derogación de una ley muy esperada. En la actualidad, uno de los temas más preocupantes es la sostenibilidad del sistema, ya que la financiación no es suficiente, y la crisis financiera y económica no permite avistar un cambio de rumbo a corto o medio plazo²⁰.

El Estado únicamente está aportando a la financiación del sistema de dependencia el importe mínimo garantizado, que ha sido disminuido de manera notable. Por lo tanto, recae sobre las comunidades autónomas el esfuerzo y responsabilidad de incrementar su contribución al sistema si quieren conservar el mismo nivel prestacional, asumiendo

¹⁷ Durán, 2015: 28

^{18, 19, 20} Durán, 2015: 35-36

en exclusiva el coste de prestaciones, que, previamente, era compartido con el Estado²¹.

1.4. Prestaciones del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD)

Gracias a las prestaciones económicas se ha visibilizado socialmente la realidad de las situaciones de dependencia, facilitando a los servicios sociales hacer un seguimiento e intervenir en situaciones que antes se encontraban ‘fuera del sistema’²². Asimismo, ha significado un acercamiento de un sector de la ciudadanía que nunca antes había tenido relación con los servicios sociales, ya que no se consideraban población ‘necesitada’. Es decir, ha posibilitado una aproximación de población no especialmente desprotegida a los servicios sociales públicos²³.

Las prestaciones económicas del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia son de tres tipos:

- Prestación Económica para Cuidados en el Entorno Familiar y Apoyo a Personas Cuidadoras No Profesionales (PECEF): está dirigida a contribuir a la cobertura de los gastos derivados de la atención a la persona en situación de dependencia por parte de una persona cuidadora de su entorno familiar.
- Prestación Económica de Asistencia Personal (PEAP): está destinada a contribuir a la contratación de una asistencia personal que facilite a la persona beneficiaria el acceso a la educación y al trabajo, así como una mayor autonomía en el ejercicio de las actividades básicas de la vida diaria.
- Prestación Económica Vinculada al Servicio (PEVS): está dirigida a contribuir a la cobertura del coste de la plaza privada que se haya visto obligada a contratar la persona en situación de dependencia, durante el periodo que media entre el reconocimiento del derecho de acceso a un servicio del Sistema Vasco de Servicios Sociales y su acceso efectivo por no disponer de plaza.

²¹ Durán, 2015: 31

²² Siadeco, 2013: 58

²³ Benedicto, 2013

A nivel autonómico, la Ley 12/2008 de Servicios Sociales regula las condiciones básicas para garantizar el derecho a las prestaciones y servicios de servicios sociales en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi, mediante la ordenación de un Sistema Vasco de Servicios Sociales de carácter universal. El Decreto 185/2015 regula que el acceso a los servicios y prestaciones económicas del SAAD se hará a través de los servicios y prestaciones económicas del citado Sistema Vasco de Servicios Sociales.

En cuanto a las competencias de las instituciones vascas, el citado Decreto determina que la Prestación Económica de Asistencia Personal (PEAP) y la Prestación Económica para Cuidados en el Entorno Familiar y Apoyo a Personas Cuidadoras No Profesionales (PECEF) son de competencia foral. La Prestación Económica Vinculada al Servicio (PEVS) puede ser de competencia municipal, foral o autonómica, en función de quién tenga atribuida la competencia del servicio al que se vincule dicha prestación.

En un inicio, la Ley de Dependencia planteaba la Prestación Económica para Cuidados en el Entorno Familiar y Apoyo a Personas Cuidadoras No Profesionales (PECEF) de manera excepcional, otorgándole un peso residual frente al resto de prestaciones. No obstante, en estos primeros años de implantación del SAAD, la tendencia imperante en todo el Estado ha llevado a la PECEF a extenderse con relación a las otras prestaciones y servicios, siendo la protagonista del sistema y ocupando el primer puesto por número de asignaciones del catálogo de servicios y prestaciones²⁴. Este hecho genera una alteración en el funcionamiento originario del SAAD, ya que se está produciendo una sustitución de servicios profesionalizados por cuidados no profesionalizados, los cuales no garantizan los mismos niveles de calidad para la atención y autonomía de la persona en situación de dependencia²⁵.

Como se puede observar en la Tabla 1, en Gipuzkoa en marzo de 2015, de las 26.623 personas con dictamen de grado de dependencia, y por tanto, beneficiarias de los servicios o prestaciones de la Ley, 9.393 (35,28%) eran perceptoras de la prestación económica para cuidados en el entorno familiar (PECEF); 2.415 (9,07%) de la prestación económica de asistencia personal (PEAP); y 145 (0,54%) de la prestación

²⁴ Leturia et al., 2015

²⁵ Siadeco, 2013: 56

económica vinculada al servicio (PEVS). De esta manera, la población total beneficiaria de alguna de estas prestaciones ascendía a 11.953 personas, el 44,89% de las que percibían alguna prestación económica por su situación de dependencia²⁶.

Además, había 5.801 personas en situación de dependencia con dictamen de grado I nivel 1 que, hasta ese momento, no podían acceder a las prestaciones económicas, pero podrán ser perceptoras a partir del 1 de julio de 2015 de acuerdo con el Acuerdo del Consejo Territorial del Sistema para la Autonomía y la Atención a la Dependencia²⁷.

Tabla 1: Prestaciones económicas asignadas, según grado de dependencia. Gipuzkoa, marzo de 2015

	848	424	17	1.289
	2.011	848	58	2.917
	1.700	306	21	2.027
	3.178	541	36	3.755
	1.656	296	13	1.965
	0	0	0	0
	9.393	2.415	145	11.953

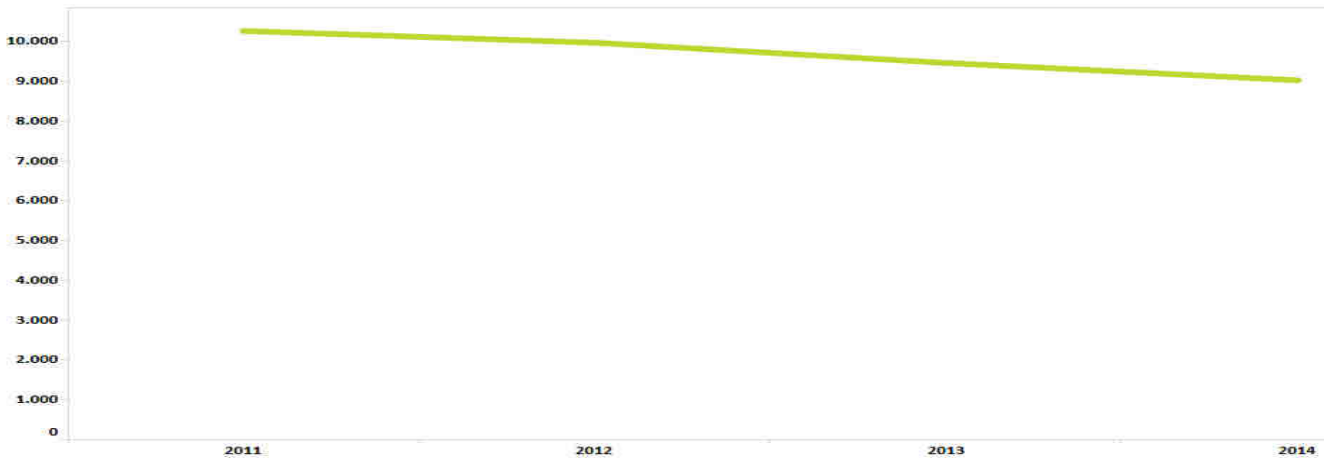
PECEF: prestación económica para el cuidado en el entorno familiar. PEAP: prestación económica de asistencia personal. PEVS: prestación económica vinculada al servicio.

Fuente: Leturia et al. (2015: 163)

Si se analiza la evolución de los últimos años en el número de personas beneficiarias en Gipuzkoa, se observa que la PECEF (Gráfico 1) ha experimentado un descenso progresivo de cerca de 1.000 personas.

^{26, 27} Leturia et al., 2015: 162

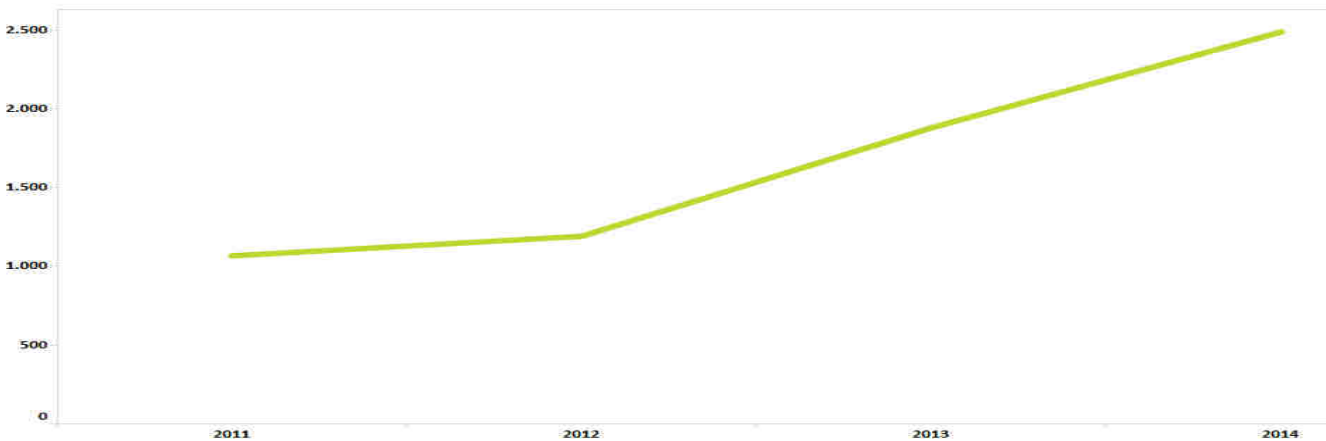
Gráfico 1: Evolución del número de personas perceptoras de la Prestación Económica de Cuidados en el Entorno Familiar (PECEF). Gipuzkoa, 2011-2014



Fuente: Behagi, Observatorio Social de Gipuzkoa

En el mismo periodo, la PEAP (Gráfico 2) ha experimentado un importante incremento, al aumentar el número de beneficiarios en un 250%.

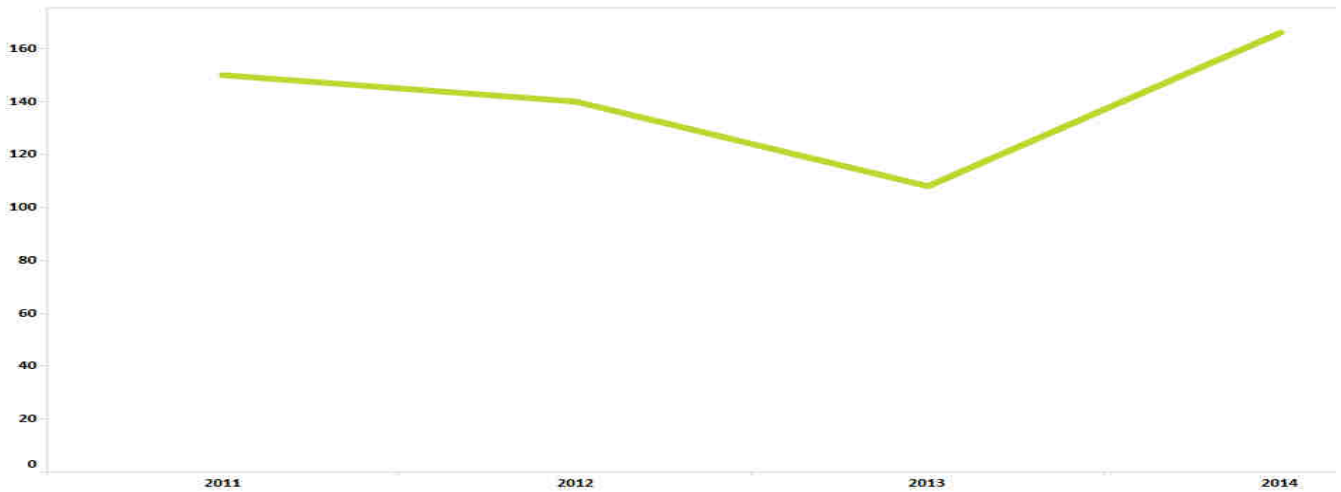
Gráfico 2: Evolución del número de personas perceptoras de la Prestación Económica de Asistencia Personal (PEAP). Gipuzkoa, 2011-2014



Fuente: Behagi, Observatorio Social de Gipuzkoa

Por su parte, la PEVS (Gráfico 3) sufrió una caída entre 2011 y 2013, recuperando el número de personas perceptoras el siguiente año.

Gráfico 3: Evolución del número de personas perceptoras de la Prestación Económica Vinculada al Servicio (PEVS). Gipuzkoa, 2011-2014



Fuente: Behagi, Observatorio Social de Gipuzkoa

Estas cifras son muy significativas y señalan una tendencia de gran interés. El amplio desarrollo de la PEAP en los últimos años muestra la apuesta que está realizando la Diputación Foral de Gipuzkoa por cambiar de dirección en el rumbo imperante hasta el momento, a favor del modelo originario planteado en la Ley de Dependencia, basado en prestaciones de servicios y cuidados profesionales²⁸.

En el 2013, más del 85% de las prestaciones económicas de asistencia personal de todo el Estado correspondían a Gipuzkoa, y en comparación, en Gipuzkoa se concedían más prestaciones de asistencia personal que en todo el Estado junto²⁹. En la actualidad, el notable y progresivo incremento en el número de personas en situación de dependencia que acceden a la PEAP en Gipuzkoa, sigue contrastando con el resto del Estado, donde el desarrollo está siendo mucho menor y la situación prácticamente no ha cambiado³⁰.

Garantizar la viabilidad de este modelo basado en prestaciones de servicios y cuidados profesionales requiere una elevada inversión económica³¹. En el Gráfico 4 se

^{28, 31} Durán, 2015

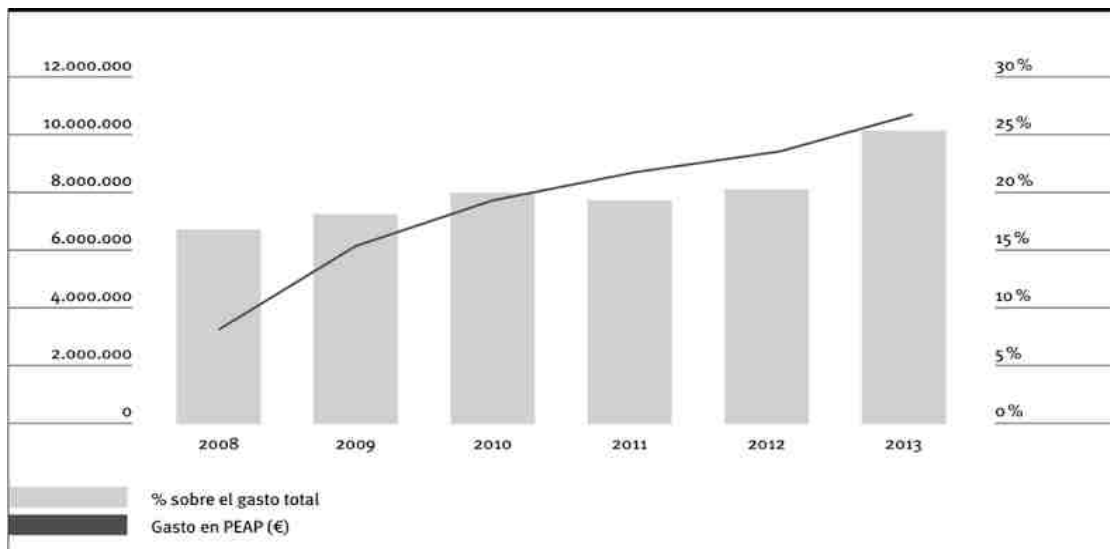
²⁹ Benedicto, 2013

³⁰ Siadeco, 2013

puede observar la evolución del gasto en prestaciones económicas de asistencia personal durante los años 2008-2013 en Gipuzkoa. La situación económica de los últimos años ha llevado a cuestionar el gasto social, lo que puede suponer una amenaza para el desarrollo de este modelo de atención a la dependencia.

No obstante, debe tenerse en cuenta que este modelo conlleva la conversión del gasto social en inversión, una inversión que revierte beneficios en una doble dirección. Por un lado, se formaliza y profesionaliza el trabajo de cuidados, que da respuesta a la heterogeneidad y complejidad de las necesidades de la persona en situación de dependencia³². Por otro lado, se disminuye la carga vinculada a la persona cuidadora informal más cercana. Proporciona un apoyo y un respiro a las familias para que puedan desarrollar una vida más normalizada (actividad laboral, relaciones sociales), a la vez que alivia la responsabilidad del cuidado³³. Asimismo, la inversión específicamente en la PEAP repercute de manera favorable en la economía, ya que devuelve a la Hacienda Foral la inversión realizada a través de las declaraciones de renta de los sueldos de los trabajos realizados³⁴.

Gráfico 4: Gasto realizado en las prestaciones económicas de asistencia personal. Gipuzkoa, 2008-2013



PEAP: prestación económica de asistencia personal.

Fuente: Benedicto (2013: 71)

³² Minguela & Camacho, 2015

³³ Siadeco, 2013

³⁴ Benedicto, 2013: 74

1.5. Prestación Económica de Asistencia Personal (PEAP)

La prestación económica de asistencia personal está destinada a favorecer una mayor autonomía de la persona en situación de dependencia en el desarrollo de su vida diaria mediante la contratación de una asistencia personal. Apoya la permanencia de la persona dependiente en su entorno habitual el mayor tiempo posible con el fin de mejorar la calidad de vida de la misma, ya que la conservación del vínculo físico familiar es tan importante como la atención y los cuidados. Asimismo, cumple con el deseo de la mayoría de seguir en su hogar, pudiendo desarrollar una vida lo más normalizada posible³⁵. De acuerdo con datos de Behagi, Observatorio Social de Gipuzkoa, en el 2014 en Gipuzkoa la tasa de permanencia en el domicilio entre personas mayores³⁶ era del 73,77%.

La prestación económica de asistencia personal se abona directamente a la persona en situación de dependencia, que es quien contratará y pagará a una persona como asistente personal. Así, es la propia persona en situación de dependencia (o su familia/representante) la que gestiona la prestación económica otorgada³⁷.

Para llevar a cabo la contratación de la persona como asistente personal son necesarias estas dos condiciones³⁸:

- Por un lado, se necesita un contrato de trabajo, donde se detallan las tareas, el horario, el sueldo, las pagas, las vacaciones.... Cualquier persona puede ser contratada como asistente personal. En el caso de las personas inmigrantes, además de tener permiso de residencia, deben poseer permiso de trabajo para que la contratación sea legal.
- Por otro lado, es indispensable el alta en la Seguridad Social. Toda persona trabajadora debe estar de alta en la Seguridad Social para que el trabajo sea legal

³⁵ Siadeco, 2013

³⁶ Tasa de permanencia en el domicilio entre personas mayores (%): expresa la proporción de personas de 65 y más años que permanecen en el domicilio y reciben determinados servicios o prestaciones sociales (servicio de ayuda a domicilio, ayudas técnicas, centro de día, PECEF y PEAP) sobre el total de personas de 65 y más años que reciben servicios y prestaciones (se incluyen aquí tanto las que son atendidas en el domicilio, como aquellas que lo son en servicios residenciales).

^{37, 38} Benedicto, 2013: 73

y tanto la persona contratante como la contratada estén en situación legal frente a la Administración. El alta en la Seguridad Social garantiza el pago de las cotizaciones a la persona trabajadora, y reconoce sus derechos (bajas, cotización para una futura pensión).

Teniendo en cuenta estas dos condiciones, la contratación de la persona como asistente personal se puede realizar de dos maneras³⁹:

- Directamente, mediante la contratación directa entre la persona en situación de dependencia y el/la asistente personal a través de un contrato legal y con alta en la Seguridad Social. En este caso, el alta en la Seguridad Social sólo es posible en el régimen de autónomos o en el de empleadas del hogar. En los siguientes apartados de este estudio se profundiza en el empleo doméstico y de cuidado, analizando su regulación y condiciones laborales, así como las características del colectivo dedicado al cuidado de personas en situación de dependencia en los domicilios.
- Mediante una empresa de servicios de asistencia personal. En este caso, el contrato se realiza entre la empresa y la persona en situación de dependencia, fijando el horario, las tareas, el sueldo... Las personas trabajadoras son contratadas por la empresa, que se encarga de la formalización del contrato y del alta en la Seguridad Social.

En relación a las empresas de servicios, se pueden encontrar tres tipos de entidades diferentes⁴⁰:

- Empresas que se dedican a dar servicios de atención a personas en situación de dependencia. Las personas trabajadoras son parte de la plantilla de la empresa y están dadas de alta en el régimen general de la Seguridad Social. En este caso, el contrato se firma entre la empresa de servicios y la persona en situación de dependencia. Los costes de este tipo de empresas son elevados y ofrecen a la persona en situación de dependencia la seguridad de que siempre va a disponer

³⁹ Benedicto, 2013: 69

⁴⁰ Benedicto, 2013: 73

de alguien en casa que le va a atender, aunque puede que no siempre sea la misma persona.

- Empresas de selección de personal que buscan una persona trabajadora para realizar las tareas. La empresa presenta personal a las personas en situación de dependencia, cobra por la selección y elabora los documentos para que la contratación se lleve a cabo mediante un alta como empleada de hogar. La persona empleadora es la persona en situación de dependencia y la relación con la empresa concluye cuando se abona el trabajo desempeñado. Una vez realizada la contratación, no hay intermediarios entre la persona en situación de dependencia y la trabajadora.
- Empresas que funcionan como gestorías. Llevan a cabo la selección del personal, dan de alta en el régimen de empleadas de hogar a la persona trabajadora y la dependiente, y todos los meses realiza el pago de la cuota de la Seguridad Social, elaboran y pagan su nómina y realizan una factura a la persona en situación de dependencia por los trámites hechos durante el mes. La empresa no tiene ninguna relación laboral con la persona trabajadora.

En la Tabla 2 se pueden observar los datos más relevantes relacionados con las solicitudes de la PEAP en Gipuzkoa en el año 2013. El perfil mayoritario de la persona solicitante en 2013 era el de una mujer de más de 65 años, atendida por otra mujer extranjera, contratada directamente y con alta en el régimen de empleadas de hogar⁴¹.

⁴¹ Benedicto, 2013: 69

Tabla 2: Principales cifras relativas a las solicitudes de prestaciones económicas de asistencia personal. Gipuzkoa, 2013

Sexo	Mujer	1.318	72,0
	Hombre	514	28,0
Edad	< 18 años	19	1,1
	19-64 años	100	5,4
	65-79 años	355	19,4
	> 79 años	1.358	74,1
Nº de empresas contratadas		30	-
Personas que contratan con empresas		175	9,5
Personas que contratan directamente un/a asistente personal		1.657	90,5
Sexo	Mujer	1.567	94,5
	Hombre	90	5,5
Nacionalidad	Española	521	31,5
	Extranjera	1.136	68,6

Fuente: Benedicto (2013: 70)

Un 9,5% de las personas beneficiarias contrataron una empresa de servicios en lugar de contratar directamente a una persona como asistente personal. Aunque esta cifra no es todavía muy elevada, cada vez están surgiendo más empresas nuevas en este sector. Un sector que está poco visibilizado y controlado, y no tiene ninguna regulación más allá de las que la Hacienda Foral o la Seguridad Social exigen para la realización de una actividad económica⁴².

⁴² Benedicto, 2013: 82

En este campo de las empresas de servicios se ve necesario, por un lado, regularizar las entidades que ya prestan servicios y que tienen convenios o contratos con la administración foral. Por otro lado, se considera primordial fijar criterios de acceso a las empresas del sector servicios que en la actualidad desarrollan su actividad en el ámbito de los servicios sociales, y donde el fin social o el límite en el ánimo de lucro no están claros⁴³.

En esta línea, en julio de 2012, el Gobierno Vasco aprobó el Decreto 155/2012 con el objetivo de crear un Registro de Entidades de Servicios Sociales. En el ámbito foral, la Diputación Foral de Gipuzkoa aprobó el año pasado el Decreto Foral 4/2015, de 3 de febrero, de Registro Foral de Servicios Sociales de Gipuzkoa. Dicho Decreto tiene por objeto la creación y la regulación de la estructura, organización y procedimiento registral del citado Registro. En él se inscribirán todas las entidades, servicios y centros de titularidad de la Diputación Foral de Gipuzkoa, así como aquellos otros de titularidad pública o privada que actúen dentro del Territorio Histórico de Gipuzkoa.

1.6. Formación y cualificación en la PEAP

La prestación económica de asistencia personal favorece la oferta de servicios profesionales y especializados en los hogares de las personas en situación de dependencia, generando empleo regularizado alrededor de la actividad de atención y cuidados profesionales. No obstante, cabe señalar que, en la práctica, la PEAP no ha garantizado un nivel de atención y cuidados superior, ya que no ha habido una exigencia de formación o competencias específicas para las personas cuidadoras contratadas mediante la PEAP. La concreción formal de la cualificación requerida para asegurar un servicio de asistencia personal profesionalizado es escasa⁴⁴. No existe una definición consensuada del perfil del o de la asistente personal, ni una exigencia de profesionalización de las y los asistentes personales⁴⁵.

Del mismo modo, desde las familias en muchas ocasiones no se exige al asistente personal que posea formación específica en atención, cuidado o movilización, sino que muestre una actitud de compromiso y respeto hacia la persona en situación de

⁴³ Benedicto, 2013: 72

⁴⁴ Siadeco, 2013: 59

⁴⁵ Benedicto, 2013: 72

dependencia, así como habilidades de comunicación y sensibilidad por las relaciones sociales. Igualmente, se valora que asuma las tareas requeridas y que las realice a gusto de la persona en situación de dependencia. Así, en muchos casos se aprecian más las cualidades personales que la formación⁴⁶.

En la actualidad, la gran mayoría de las personas trabajadoras contratadas directamente por las personas en situación de dependencia, no poseen formación específica, siendo en ocasiones las propias familias las que enseñan las tareas a realizar. Este déficit formativo se compensa con la buena disposición de las personas trabajadoras, impulsada en parte por la necesidad de tener un trabajo y, en el caso de las personas extranjeras, de regularizar su situación⁴⁷. Cabe señalar que la asistencia personal es más profesionalizada en los casos en los que las personas cuidadoras provienen de estructuras organizativas o empresas de servicios, lo que supone una mejora en la calidad de la atención y cuidados prestados⁴⁸.

La atención domiciliaria tiene la reputación de que cualquier persona puede desarrollarla y de que acudir a un domicilio es fácil. En este sentido, desde el sector se cree necesario reivindicar la formación y exigir una preparación mínima. “*No es necesaria una gran especialización, pero sí conocimientos básicos en comunicación, actitudes, valores éticos, movilizaciones, alimentación, enfermedades relacionadas con la dependencia y buenas prácticas*”⁴⁹. Es necesario que se valore el trabajo de atención a las personas en situación de dependencia, y que para realizar adecuadamente este trabajo hace falta una preparación específica.

En esta línea, en virtud de la Resolución de 2 de diciembre de 2008 de la Secretaría de Estado de Política Social, Familias y Atención a la Dependencia y a la Discapacidad, y con el fin de garantizar el derecho de las personas en situación de dependencia a recibir unos servicios de calidad, recientemente se han puesto en marcha una serie de medidas para que todas las y los profesionales que trabajan en servicios o centros de servicios sociales tengan acreditada la profesionalidad, bien por haber cursado

^{46, 47, 50} Benedicto, 2013

⁴⁸ Siadeco, 2013: 59

⁴⁹ Benedicto, 2013: 80

estudios o por experiencia laboral documentada. Esta obligación también afecta a las personas asistentes personales⁵⁰.

En definitiva, el ámbito de la asistencia personal ofrece una gran oportunidad para crear empleo y regularizar contrataciones ilegales ya existentes en ciertos hogares. En el caso de las personas extranjeras posibilita además regular su situación administrativa. De igual manera, se visibiliza el trabajo de atención y cuidado personal en el hogar mediante las solicitudes de prestación económica, lo cual contribuye a contemplar a las personas en situación de dependencia no únicamente como gasto, sino como generadoras de servicios y trabajo. Es decir, ayuda a visibilizar que este gasto revierte en inversión para la sociedad mediante contrataciones, seguros sociales y pago de impuestos⁵¹.

Desde una perspectiva de género, a través de la prestación se visibiliza la persistencia del rol femenino en tareas relacionadas con el cuidado doméstico de personas en situación de dependencia. Es importante que esta realidad se vea y se quede en evidencia para poder intervenir en este colectivo, que además de ser mujer, es inmigrante (70%) y cobra sueldos 'milleuristas'⁵².

Por último, aunque la gestión de la prestación económica de asistencia personal es competencia exclusiva del Departamento de Política Social de la Diputación Foral de Gipuzkoa, debe tenerse en cuenta que depende, en gran medida, de factores como la coordinación con las empresas de servicios de atención a la dependencia, la población potencialmente contratable para estas tareas de cuidado o los requisitos para darse de alta en la Seguridad Social⁵³.

^{51, 52} Benedicto, 2013: 77

⁵³ Benedicto, 2013: 68

2. ESTRATEGIAS DE COLECTIVIZACIÓN DEL TRABAJO DE HOGAR

2.1. Definiendo algunos conceptos

Buscando comprender la dimensión “trabajo de hogar” se nos suscitan algunas cuestiones que darán inicio al tema que nos atañe y que iremos resolviendo en este apartado: ¿Por qué el trabajo doméstico es poco debatido y considerado? ¿Cómo definen el trabajo de hogar? ¿Cuáles son los elementos que componen el trabajo de hogar? ¿Cuántos tipos de trabajadoras de hogar conocemos a nivel del marco que nos atañe? Y finalmente ¿qué otros elementos intervienen en la caracterización del trabajo de hogar y de las trabajadoras del hogar?

Tradicionalmente el trabajo de hogar se ha asociado a las características reproductivas asignadas a las mujeres en un marco patriarcal⁵⁴. Muchos trabajos de investigación y diversos avances en materia de igualdad dan cuenta de que es difícil “superar la barrera existente entre trabajo productivo y reproductivo”, debido a esta dificultad por la que resulta arduo debatir y considerar este elemento. Ello transforma la situación en una visión esencializada del trabajo de hogar y dará lugar a que se caracterice como empleo feminizado, invisible y precario.

Los elementos que componen el trabajo de hogar básicamente son tres: 1. El hogar es el espacio físico donde se realiza el trabajo pero este no es el habitual (el ámbito donde se presta la actividad, el hogar familiar, tan vinculado a la intimidad personal y familiar y por completo ajeno y extraño al común denominador de las relaciones laborales, que se desenvuelven en entornos de actividad productiva presididos por los principios de la economía de mercado); 2. La persona empleadora, no es empresaria normalmente; y por último, 3. La trabajadora de hogar que presta sus servicios a cambio de un salario y que pese a ello puede no sentirse trabajadora al uso.

Para definir el trabajo de hogar tomaremos las definiciones de dos referencias: la primera de la Organización Internacional del trabajo (OIT) como referente a una escala supra y segunda, la definición que realiza la legislación del Estado español.

⁵⁴ García, Larenas y Roco, 2013

La OIT, en el Convenio 189 de junio de 2011 define el trabajo doméstico como “el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos”. Así mismo dice “la expresión trabajador doméstico designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo”. En el citado convenio también se especifica que aquellas personas que realizan trabajo doméstico sin ser su ocupación laboral no son consideradas como tal. También especifica las tareas que se consideran parte de este trabajo, tareas como limpiar la casa, cocinar, lavar y planchar la ropa, el cuidado de los niños, ancianos o enfermos de una familia, jardinería, vigilancia de la casa, desempeñarse como chofer de la familia, e incluso cuidando los animales domésticos. Es una definición amplia y no define qué implica concretamente.

El Estado español define el trabajo doméstico en el Real Decreto 1620 de Noviembre de 2011, considerando como una “Relación laboral de carácter especial la del servicio de hogar familiar que se concerta entre el titular del hogar y la persona que va a prestar esos servicios de manera retribuida en el ámbito del hogar familiar”. Esta ley encuadra el trabajo doméstico dentro de una relación especial y no dentro del régimen general de los trabajadores, lo cual supondrá serias consecuencias para las trabajadoras, privándolas de algunos derechos como veremos más adelante en siguientes apartados.

Los tipos de trabajadoras se dibujan por las características de su relación laboral. Se considera trabajadora de hogar a toda persona que realiza trabajo doméstico en el marco de una relación laboral a tiempo completo o parcial⁵⁵. Estas personas pueden estar empleadas por uno o varios empleadores. Otra característica sería que pueden encontrarse trabajando en régimen externo y en régimen interno.

Otros elementos que intervienen en la caracterización del trabajo de hogar y de las trabajadoras del hogar son: la feminización, la invisibilización y precarización, como se recoge en el preámbulo que realiza la OIT: “*Considerando que el trabajo doméstico sigue siendo infravalorado e invisible y que lo realizan principalmente las mujeres y las niñas, muchas de las cuales son migrantes o forman parte de comunidades desfavorecidas, y son particularmente vulnerables a la discriminación con respecto a*

⁵⁵ Roco et al, 2013

*las condiciones de empleo y de trabajo, así como a otros abusos de los derechos humanos*⁵⁶.

2.2. Características del trabajo de Hogar

El trabajo de hogar posee determinadas características que nos permitirán entender su especificidad: feminización (mujeres migradas), invisibilización, aislamiento e individualización, infravaloración política, económica y social, informalidad, desprotección y precariedad.

1. **Feminización:** cuando hablamos de empleo de hogar nos referimos a un sector feminizado, puesto que más del 90% de las trabajadoras domésticas en España son mujeres según datos recogidos por la OIT y la Unión Europea. Hasta el 8,4% del empleo femenino se concentra en este sector. En torno al 70% de estas trabajadoras de hogar son mujeres inmigrantes provenientes de Latinoamérica.⁵⁷
2. **Invisibilización:** volvemos a recurrir a la historia para constatar cómo el trabajo de hogar se ha visto invisibilizado. Como recoge Carrasco, los trabajos no remunerados implicados directamente con el mantenimiento de la vida y de los cuerpos han permanecido invisibles, ello responde a una ideología patriarcal que ha venido desvalorizando el trabajo realizado en el hogar que se encamina a la subsistencia y el cuidado de las personas. Todo ello ha desembocado en grandes desigualdades entre hombres y mujeres (de trabajo, de tiempo, de ingresos, de derechos...etc.)⁵⁸. Si bien el servicio doméstico es crucial para la vida familiar y un evidente soporte social al sistema permanece devaluado e invisibilizado⁵⁹.
3. **Aislamiento e individualización:** uno de los elementos del trabajo de hogar, que le otorga el estatus jurídico de “especial” es el hecho de que éste se desarrolle en un espacio concreto: “el hogar familiar”. La trabajadora se encuentra en un lugar de trabajo que difiere al común como la oficina o la fábrica, con lo que este hecho determina su situación de aislamiento.

⁵⁶ La Conferencia General de la OIT: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 1º de junio de 2011 en su centésima reunión.

⁵⁷ OIT, 2011

⁵⁸ Carrasco y Mayordomo, 2006: 115

⁵⁹ Paz, 2014:85

4. Infravaloración política, económica y social: este concepto posee una triple dimensión. La desvalorización del trabajo de hogar puede ser entendida desde una perspectiva histórica como el resultado de una construcción social acompañada por el desarrollo de la producción mercantil, base sobre la que se fundamenta la desigualdad social⁶⁰. La asociación trabajo-mercado-salario está en el origen de “la desvalorización económica del trabajo doméstico”.
5. Informalidad, desprotección y precariedad: el empleo de hogar se desarrolla bajo unas condiciones particulares en las que se combinan: 1. Un marco de protecciones y derechos laborales deficitario y 2. Importantes niveles de informalidad. Las relaciones laborales se desarrollan en el ámbito de lo privado, sin convenios ni representación sindical. Negociaciones y acuerdos se efectúan entre la trabajadora y el empleador (con criterios mínimos y con información que circula por canales informales).

2.3. Medición del valor social y económico del trabajo doméstico

La evaluación que hacemos sobre las características del trabajo de hogar y el posterior análisis sobre el marco jurídico al que se acoge nos indica que el trabajo de hogar se encuentra: infravalorado, mal remunerado, desprotegido y mal reglamentado, a pesar de las contribuciones que realizan las trabajadoras domésticas al cuidado y bienestar de millones de hogares.⁶¹

Distintos organismos, entidades y estudiosos de la materia reconocen el importantísimo papel que tiene el trabajo de hogar en el mundo, y más concretamente en los Estados de Bienestar. Quisiéramos recoger el lema “*Porque sin nosotras no se mueve el mundo*” de uno de los movimientos sociales que a nivel del País Vasco vienen trabajando en el reconocimiento del papel que desempeñan las cuidadoras, asimismo nosotras asentimos reconociendo lo fundamental que para nuestras sociedades es el trabajo que desempeñan estas personas.

Es por ello que, resulta de vital importancia trabajar la medición del valor económico y social que el trabajo doméstico tiene con diversos fines, que van desde el

⁶⁰ Carrasco et al, 2011:16-22

⁶¹ OIT, 2009

reconocimiento de las propias cuidadoras y de su estatus como trabajadoras equiparable a cualquier otra profesión, hasta el empoderamiento de las mujeres que sufren exclusión, logrando así un reconocimiento político, social y económico.

Indagar en el verdadero valor del trabajo doméstico para así comprender la importancia y poder transmitir igualmente a la sociedad el valor social y económico

en un país tienen un valor económico, el cual se incrementa cuando son decentes los salarios percibidos por el trabajo doméstico y las condiciones bajo las cuales se realiza. Además, estas contribuciones se podrían ver como avances en el derecho al trabajo y los derechos socio-económicos en general”.

Como expone la autora, es necesario comprender las razones por las que el valor del

carga de trabajo no remunerado. La provisión Estatal directa de tal servicio o el apoyo para su provisión mediante subvenciones se podría justificar sobre la base de fomentar la inserción laboral de la mujer en el mercado remunerado, tanto para las mujeres empleadoras a quienes se les libera el tiempo como para las trabajadoras domésticas.

Entre las medidas de valor propuestas para los empleadores del hogar propuestas por Budlender están: número de hogares que se benefician del empleo de trabajadoras domésticas y el valor total del tiempo liberado.

Además, el informe propone varias medidas de valor para el país como la contribución al empleo, la contribución al ingreso personal, la importancia del valor de las remesas

actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social⁶⁴ (normaliza el ámbito de la Seguridad Social); 2. El Real Decreto 1620/2011, de 17 de noviembre, reforma el régimen laboral del empleo doméstico⁶⁵ (regula la relación laboral de carácter especial del servicio de hogar familiar); y 3. El Real Decreto 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleadas de Hogar y otras medidas de carácter económico y social⁶⁶.

Tanto el RD 1620/2011 como el RD 29/2012 son actualizaciones tendentes a la concreción de lo establecido por la Ley 27/2011. El RD 1620/2011 en consonancia con la integración del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar –que realiza la Ley 27/2011- se habilita la regulación de la relación laboral de carácter especial del servicio de hogar familiar, con este fin se dicta este decreto. En cuanto al RD 29/2012 avanza en el paulatino proceso de simplificación e integración de los regímenes especiales del sistema, abordando la integración del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar en el Régimen General.

Además, dentro de la normativa básica de aplicación, hemos de añadir la Ley 36/2014, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2015⁶⁷ y el Real Decreto 1106/2014, de 26 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para el 2015⁶⁸ (queda fijado en 21,62 euros/día o 648,60 euros/mes, según que el salario esté fijado por días o por meses).

Las normas que se presentan aquí se aplican en la situación en la que la persona empleada presta servicios retribuidos para uno o varios empleadores en el hogar familiar. Dentro de dichos servicios se incluyen todo tipo de tareas domésticas así como la dirección y cuidado del hogar y el cuidado y atención de los miembros de la familia o de las personas que conviven en el domicilio. Otros trabajos que incluyen son los trabajos de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros semejantes, siempre que formen parte del conjunto de tareas domésticas⁶⁹.

⁶⁴ Disposición adicional 39 y disposición transitoria única. B.O.E. de 2 de agosto de 2011

⁶⁵ B.O.E. de 17 de noviembre de 2011.

⁶⁶ B.O.E. de 31 de diciembre de 2012.

⁶⁷ B.O.E. de 30 de diciembre de 2014.

⁶⁸ B.O.E. de 27 de diciembre de 2014.

⁶⁹ Zaintza, 2014

A continuación recogemos las principales características de las normas y una comparativa con la última actualización:

Tabla 3: Principales características del RD 1620/2011

	Obligatorio, por escrito.
	2 meses.
	Por escrito.
	SMI* en cómputo anual (14pagas).
	Descuento de hasta un 30%. Se garantiza el SMI en mano.
	Máximo de 20 horas por semana. Se deben retribuir como horas de trabajo. Abierto a negociación de las partes.
	Derecho a 36 horas consecutivas.
	Indemnización de 20 días por año trabajado, con límite de 12 mensualidades.
	Notificación escrita e indemnización de 12 días por año, con límite de 6 mensualidades

*SMI: Salario Mínimo Interprofesional.

Fuente: Larenas et al. 2011:136

Tabla 4: Principales características de la Ley 27/2011 y comparativa con el RD 29/2012

	Derecho a cotizar desde la primera hora. El empleador debe realizar el alta.	Si los servicios que presta la trabajadora son >60h está obligada a darse de alta y cotizar a la SS.
	Sistema de tramos de cotización, en función del salario	Obligación de la trabajadora a abonar la cuota entera, el empleador sólo está obligado a pagar la cuota patronal
	Queda fuera de esta reforma	
	Se cobra el 75% de la base diaria de cotización en el mes anterior a la baja ⁷⁰	La cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales por parte de los empleados de hogar se efectúa mediante los tipos de cotización que correspondan.
	Se cobra un 60% de la base diaria de cotización del mes anterior a la baja. Se cobra a partir del día 4.	
	Durante las 16 semanas se cobra un subsidio del 100% de la base de cotización.	
	Tener 65 años y haber cotizado 15 años.	Deja de aplicarse lo establecido en materia de jubilación anticipada y parcial.

Fuente: Elaboración propia a partir de la tabla recogida en Larenas et al. 2011:136 , Roco (2015,octubre) y el Real Decreto 29/2012

⁷⁰ Roco (2015,octubre)

2.4.1. Aspectos positivos y negativos de las últimas reformas

La aplicación de la norma ha generado una serie de efectos que recogemos de la mano de algunos movimientos sociales que trabajan en torno al “empleo de hogar”. Según Territorio doméstico –plataforma de mujeres, espacio de encuentro, relación y cuidado- los efectos que estas normas han provocado son:

De forma positiva en primer lugar, supone un avance la inclusión del empleo doméstico en el Régimen General de la Seguridad social, se entiende que consigue visibilizar el trabajo de hogar como un trabajo igual a otros, y consigue igualmente sustraerlo del ámbito privado e informal.

De forma negativa, en segundo lugar: la equiparación con el Régimen General se ha hecho de forma paulatina y a largo plazo yendo en contra de la demanda de los distintos movimientos sociales que reclamaban su aplicación de forma inmediata y total. Otra de las demandas de los colectivos, y que tiene especial relevancia a nuestro entender, es el hecho de que la prestación por desempleo queda fuera de la reforma. Además, un punto fundamental como son las horas de presencia (tiempo en el que el trabajador está a disposición del empleador sin realizar trabajo efectivo) queda abierto a la negociación entre las partes y se olvida de la desigualdad estructural de la relación al contratar entre empleadores/as y empleada. Por último, la ley no considera a las trabajadoras en situación irregular, de forma que contribuye a que crezca la economía sumergida puesto que la contratación legal resulta algo más cara para los empleadores al tener que dar de alta en la seguridad social⁷¹.

También hemos de señalar que, el RD 29/2012 (que actualiza y modifica la Ley 27/2011) obliga a las trabajadoras de menos de 60 horas a darse de alta y cotizar en la Seguridad Social (previo acuerdo entre las partes). Son las trabajadoras las responsables de darse de alta y pagar la cuota entera, el empleador por su parte está obligado a pagar la parte proporcional a la cuota patronal y en el caso de que no cumpliera con su obligación no tendría ninguna responsabilidad o una responsabilidad subsidiaria. *Esta última reforma, (...) desresponsabiliza al Estado y a la sociedad en*

⁷¹ Territorio Doméstico, 2015

general de la gestión de los cuidados, avalando el desprecio patriarcal hacia el trabajo doméstico y de cuidados⁷².

Por último, y no por ello de menor importancia, los movimientos sociales denuncian que estas leyes producen un efecto muy perverso de “control migratorio en términos de mercado –quien quiera quedarse que pague-; que promueve la economía sumergida en un contexto de crisis; posee un afán recaudatorio que se evidencia en el aumento de la cuota de 90.90 euros en 2012 a 147.68 euros actualmente y supone un retroceso de los derechos de las mujeres.

2.4.2. Posibles aportaciones de mejora: demandas de los colectivos

Desde los movimientos sociales se defiende que las trabajadoras deben estar reguladas independientemente de su situación administrativa y se debe reconocer el trabajo que estas personas realizan al ser la base, una fuente fundamental de provisión de cuidados en la sociedad.

Por otra parte, se demanda una regulación adecuada a las cuidadoras no profesionales de personas dependientes, ya que las actividades que dichas personas realizan en lo que respecta al cuidado de las personas dependientes no se contemplan (se excluyen) en la regulación del servicio de hogar familiar.

Por último equiparar a las trabajadoras de hogar al resto de trabajadores en lo que al desempleo se refiere es una de las grandes demandas por las que luchan dichos movimientos sociales, ya que si bien se las ha incluido en el Régimen General, no tienen derecho a la prestación por desempleo. Es en este contexto donde surgen los abusos, ya que la ausencia del derecho al desempleo (y otros) deja a dichas trabajadoras en una situación precaria, obligadas a aceptar cualquier trabajo, bajo cualquier condición.

⁷²Territorio Doméstico, 2015

2.5. De lo individual a lo colectivo: posibilidades de colectivización desde la Economía Social y Solidaria

De lo expuesto ya en el presente trabajo en cuanto a la situación que padecen las trabajadoras del hogar (tanto personales como profesionales, ambas intrínsecamente unidas), se desprende la conclusión (directa) de que es necesaria una cierta organización y/o agrupamiento de estas personas, para hacer frente a las consecuencias que dicha situación genera (ya señaladas y que citaremos de nuevo más adelante).

Nosotras afirmamos, además, que esta colectivización del trabajo se tiene que hacer desde la perspectiva de la Economía Social y Solidaria en general, y bajo la forma de una Cooperativa de Trabajo Asociado en concreto. Pero para entender el razonamiento que nos ha llevado a hacer tal afirmación, debemos primero establecer qué es lo que entendemos por Economía Social y Solidaria (aunque sea, a grandes rasgos).

2.5.1. Qué es la Economía Social y Solidaria

Si bien cada vez son más numerosos los trabajos que indagan y aúnan en la unidad de los conceptos de Economía Social y Economía Solidaria y que ambos conceptos comparten prácticas y valores que las diferencian claramente frente a la economía tradicional, podemos decir que son fenómenos surgidos en diferentes tiempos y con variaciones significativas en cuanto a la visión que tienen del mundo.

El concepto de Economía Social aparece por primera vez en el siglo XIX, cuando la revolución industrial y la incipiente sociedad capitalista generan nuevas situaciones sociales. Los trabajadores, que luchaban por unas condiciones laborales más humanas, comienzan la búsqueda de formas alternativas de organizar su capacidad de trabajo. Dichas alternativas se caracterizan desde el comienzo por la democracia interna de las personas socias, la libre asociación, el compromiso con el entorno social y por la centralidad del trabajo en la organización, entre otros valores y principios.

El desarrollo de estas “nuevas” organizaciones dentro del sistema capitalista hizo que sufrieran un proceso de institucionalización a lo largo del siglo XX, sobre todo en

Europa, que provocó en muchos casos la pérdida de la filosofía fundacional que los había caracterizado.

En ese contexto de pérdida y difuminación de los objetivos y valores que le correspondían a la Economía Social, empezaron a surgir experiencias y organizaciones que se consideran de Economía Solidaria y que, por lo general, surgieron con una visión renovada y más crítica de las bases de la economía capitalista. Dichas experiencias, además de abogar por unas relaciones de trabajo democráticas entre las personas que conforman la organización y de tener un compromiso con el entorno, proponen una visión alternativa del mundo, fuera de la lógica puramente mercantil de las sociedades capitalistas.

Podríamos decir, como señalan Martínez y Álvarez⁷³ que, *“la Economía Solidaria designa varias cosas a la vez: por un lado, un enfoque teórico sobre la economía (fuertemente cargado de humanismo) y, por otro, también un tipo específico de organización (basado en la democracia y el empresariado colectivo)”*.

Por Economía Social y Solidaria hacemos referencia, por lo tanto, a esas experiencias (de diferentes ámbitos y sectores económicos) que descansan sobre unos valores y principios de cooperación, solidaridad, democracia, igualdad y sostenibilidad, y están orientadas a la satisfacción de necesidades en lugar de al lucro. Dichos principios se recogen, entre otras, en la Carta Solidaria de REAS⁷⁴, que caracteriza la Economía Solidaria.

Ahora que hemos definido la Economía Social y Solidaria, estamos en situación de poder establecer unos vínculos directos entre ésta y la colectivización del sector de los cuidados.

2.5.2. Por qué la Economía Social y Solidaria

A nuestro entender es comprensible y totalmente natural, pues, que la colectivización de estas personas trabajadoras tengan que hacerse bajo el “manto” de la Economía Social y Solidaria, ya que sus propios valores y principios, puestos en práctica, dan

⁷³ citado en Pérez de Mendiguren et al., 2009: 17

⁷⁴ Red de Redes de Economía Alternativa y Solidaria

respuesta a muchas de las necesidades que tienen las cuidadoras (y son capaces de hacer frente a factores del propio trabajo), de mejor manera que lo haría una empresa tradicional cualquiera.

Por una parte, recuperemos las características de este sector mencionadas anteriormente. El trabajo de hogar sufre invisibilización, devaluación e infravaloración desde múltiples ámbitos simultáneamente: el económico, el político y el social. Además la feminización del sector hace que se acentúe dichos fenómenos por la propia idiosincrasia del sistema patriarcal. Para terminar, la informalidad, desprotección y precariedad del trabajo es algo generalizado.

Ciertamente, la simple constitución en un grupo organizado de trabajadoras supone ventajas respecto al desempeño de dicha labor individualmente en cuanto a las características citadas. Pero el hecho de que sea bajo el “manto” de la Economía Social y Solidaria supone no sólo una mejora, sino también un cuestionamiento del orden social que lleva en sí la equiparación con los demás sectores. Además de la visibilización que emana de la constitución de una empresa cualquiera, que esta “empresa” comparta los valores antes mencionados, sugiere que participará activamente para esa equiparación del sector con el objetivo de que la sociedad comprenda el valor (económico, social y político) real que le corresponde.

Como ya adelantamos en la introducción de este apartado, de entre las múltiples formas organizativas de la Economía Social y Solidaria, proponemos la cooperativa como la más idónea para la colectivización de las cuidadoras.

2.5.3.Cuál es nuestra propuesta de colectivización: las cooperativas de trabajo asociado

El cooperativismo diferencia entre *valores* y *principios*. Los *valores* son las ideas básicas presentes en la práctica cooperativa, forman parte de la cultura y caracterizan las relaciones de la cooperativa entre los socios, con otras cooperativas y con la comunidad. Los valores cooperativos son los siguientes:

Tabla 5: Valores y principios del cooperativismo

<ul style="list-style-type: none"> • Ayuda mutua: Cuando dos o más personas se socorren y cooperan entre sí para lograr las metas individuales o colectivas propuestas. • Esfuerzo propio: Motivación y fuerza de voluntad de los miembros con el fin de alcanzar metas previstas • Responsabilidad: Obligación de responder por los propios actos. Es también garantizar el cumplimiento de los compromisos adquiridos • Democracia: Toma de decisiones colectivas por los asociados (mediante la participación y el protagonismo) a lo que se refiere a la gestión de la cooperativa • Igualdad: Ofrecer el mismo trato y condiciones de desarrollo a cada asociado(a) sin discriminación de sexo, etnia, clase social, credo y capacidad intelectual o física • Equidad: Justa distribución de los excedentes entre los miembros de la cooperativa • Solidaridad: Apoyar y cooperar en la solución de problemas de los asociados, la familia y la comunidad. También promueve los valores éticos de la honestidad, transparencia, responsabilidad social y compromiso con los demás • Libertad: Libertad para decidir por sí mismo lo que mejor considere para su bienestar y el de su sociedad
<ul style="list-style-type: none"> • Adhesión voluntaria y abierta de los socios • Gestión democrática • Participación económica de los socios • Educación, formación e información • Interés por la comunidad

Fuente: Elaboración propia

En este punto explicaremos como la cooperativa de trabajo daría respuesta a las necesidades que las cuidadoras revelaron tener. Lo que aportaría la cooperativa de trabajo asociado sería evitar el aislamiento y sentimiento de soledad que caracteriza el hecho de que el lugar de trabajo sea el hogar familiar, ya que podrían en caso de necesidad disponer de otra cuidadora que la sustituyese, podrían establecerse así mecanismos de solidaridad entre los miembros.

Condiciones de trabajo. Mejor poder de negociación si se es una empresa/un grupo organizado en respuesta a la situación de vulnerabilidad y desventajas a la hora de negociar las condiciones laborales en las que se trabajará y posterior reconocimiento de los derechos que mediante la cooperativa se harían respetar. Respondería de esta forma a la necesidad de efectuar cambios de horarios, mejorar los sueldos, respetar o pagar adecuadamente los días festivos, etc. Hay que añadir que, respecto a una empresa tradicional (con su estructura y objetivos encaminados a la ganancia), al ser ellas mismas las trabajadoras y dueñas de la empresa no van a trabajar en condiciones precarias.

Ocio y vida laboral, del mismo modo a través de la colectivización de este colectivo se podrían mejorar la conciliación entre la vida laboral y familiar. La organización daría respaldo a la trabajadora y pueden establecerse “mecanismos de solidaridad” de diversos tipos para ayudar en dicha conciliación. Por poner un ejemplo, se podrían establecer turnos para tener días libres, buscar otras formas de organizar el horario y las jornadas.

Cualquier organización puede hacer frente a esto, pero una cooperativa de trabajo asociado es la mejor muestra de los principios y valores tanto de la Economía Social y Solidaria como del Cooperativismo.

Útiles/ Herramientas: si hay excedentes al terminar el año, poder invertirlo en la adquisición de útiles o herramientas que sean de utilidad para trabajar e incluso mejorar la calidad del servicio que se da. Con ello puede darse respuesta a algunas de las ayudas auxiliares que demandaban las cuidadoras (hay que tener en cuenta que en algunos casos, por su coste y su ocasional utilización, no es “rentable” la adquisición por parte de una sola persona).

Necesidades formativas e informativas. Al encontrarse aisladas en el hogar, las cuidadoras desconocen los recursos a su alcance, ya sea para el cuidado de la persona dependiente a su cargo o para el cuidado de sí mismas. La cooperativa destina un fondo para formación de las personas que resolvería la necesidad de reciclarse como llegaron a plantear. Otras organizaciones cooperativas como puede ser Elkarlan dan apoyo a la creación de cooperativas, para hacer trámites y dar

orientación en la constitución de la organización y resolución de dudas, siguiendo el principio de inter-cooperación entre entidades.

Pertenecer a una organización en las que cada persona supone un voto empodera a las cuidadoras y las libera de la incertidumbre laboral en la que se encuentran al trabajar solas.

Para finalizar, resaltar algunos puntos como que las cooperativas según la legislación española se pueden conformar igualmente como organizaciones pequeñas de dos personas, que tienen beneficios fiscales y por último, la cooperativa se caracteriza igualmente por la repartición de los beneficios. Por todo lo aquí planteado, creemos viable y deseable la cooperativización de las cuidadoras, como una mejora en la vida de ellas, camino a través del cual se empoderarían y sería una de las vías de reconocimiento social, económico y político.

INFORME-I:
Cooperativas de Cuidados: de la Prestación Económica de
Asistencia Personal hacia la Colectivización de las
Personas Cuidadoras

CAPÍTULO III:
ANÁLISIS CUALITATIVO

Ante la necesidad de profundizar en el estudio y desarrollo del aprovisionamiento de los servicios a las personas dependientes nos disponemos a ahondar en el análisis de los cuidados prestado por empleadas de hogar en el territorio de Gipuzkoa.

Tomando como referencia el estudio realizado por el Departamento de Asuntos Sociales del País Vasco⁷⁵ “Los cuidados informales en la Comunidad Autónoma de Euskadi: las necesidades de las personas cuidadoras” y retomando la recomendación de abordar el problema de las personas que están al cuidado de las personas dependientes, realizaremos un diagnóstico del sector de los cuidados en Gipuzkoa, exponiendo la situación, problemática y perspectiva de las empleadas de hogar, desvelando a su vez posibilidades de colectivización para las mismas. Para ello, se ha realizado un análisis cualitativo que posteriormente procedemos a desarrollar.

El objetivo es realizar un diagnóstico de las necesidades de las empleadas de hogar que prestan el servicio de cuidado a personas dependientes concretando el colectivo a aquellas que cuidan de personas mayores. Prestaremos especial atención a analizar las necesidades de las cuidadoras. Se trata de un colectivo que trabaja de manera individualizada por lo que determinaremos cuales son las posibilidades que surgen con su colectivización.

En resumen, hemos esquematizado este apartado en: 1. Explicación de la metodología; 2. Descripción del perfil sociodemográfico de las empleadas de hogar; 3. Diagnóstico del cuidado formal. Para concluir, en base al taller formativo -sobre derechos laborales de las cuidadoras y formas de colectivización-, analizaremos la también las principales ventajas, límites y dificultades que surgirían de su colectivización.

Para dar inicio al análisis queremos en primer lugar concretar el término empleada de hogar utilizando un concepto paraguas. A lo largo del estudio, hemos podido observar que no existe una única denominación para las personas que se dedican al cuidado de personas dependientes, colectivo objeto de nuestro estudio. Esta controversia se debe un vacío legal en cuanto a las cuidadoras. Para aclarar esta cuestión a continuación mostramos un resumen donde podremos ubicar a las empleadas de hogar:

⁷⁵ Aurteneche et al, 2007

Tabla 6: Apoyo formal e informal, empleadas de hogar

	<p>“El cuidado y atención que se dispensa de manera altruista a las personas que presentan algún grado de discapacidad o dependencia”⁷⁶</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Familiares ● Otros agentes y redes distintos de los servicios formalizados de atención 	<p>Empleadas de hogar:</p>
	<p>“Dispensado por los servicios sociales y sanitarios, públicos y/o privados, así como el que se realiza a cargo de empleadas /os de hogar”⁷⁷</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Servicios Sociales y Sanitarios ● Servicios Públicos ● Servicios Privados ● Servicios a cargo de empleadas/os de hogar 	<p>Apoyo Mixto</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Llevado a cabo entre el apoyo: Formal (por su carácter remunerado) e Informal. ● Profesionalizado y no profesionalizado

Fuente: Elaboración propia a partir de Aurtentxe, 2007

Siendo la base sobre la que se asienta el sistema productivo, día a día se hace visible la importancia –en número e intensidad- de los servicios que prestan las/os empleadas/os de hogar, en consonancia con esta demanda continuamos otorgándole una consideración prioritaria a la hora de analizar y potenciar los recursos de atención a las personas mayores dependientes.⁷⁸

1. METODOLOGÍA

1.1. El proceso

Partiendo de la definición de los objetivos del proyecto –diagnóstico de las necesidades de las empleadas de hogar encargadas de los cuidados de mayores dependientes y posterior análisis de las posibilidades de colectivización de las

⁷⁶ IMSERSO, 2005

⁷⁷ Rodríguez, 1995 en Aurtentxe et al, 2007

⁷⁸ Aurtentxe et al, 2007

mismas-, se procedió a la definición del proceso que dará lugar a la obtención de los objetivos planteados.

Esta investigación ha seguido las guías marcadas por el estudio realizado por el Departamento de Vivienda y Asuntos Sociales del Gobierno Vasco⁷⁹ cuyo objetivo era el de visibilizar el alcance del cuidado informal. Este estudio responde a la labor de complementación visibilizando el alcance del cuidado formal, concretamente el cuidado realizado por las empleadas de hogar a personas mayores dependientes en el hogar familiar.

El proceso: se llevaron a cabo tres sesiones de trabajo con 14 participantes. La duración de la investigación ha sido de Septiembre a Diciembre de 2015 en las que se realizaron 3 sesiones de trabajo. El procedimiento que se concreta en cada una de las 3 sesiones es el siguiente: en primer lugar, la realización de tres grupos de discusión para detectar las necesidades de las cuidadoras; en segundo lugar, la impartición de un taller de formación por una persona experta en el tema; y en tercer lugar, un debate en torno a las posibilidades de colectivización.

Más allá de ser una investigación informativa, donde el objeto es la población y sus problemas y se buscan posibles aplicaciones después; hemos buscado complementar la investigación mediante la acción participativa⁸⁰. El sujeto en esta investigación ha sido el grupo de investigación y la población, la finalidad ha sido la de concienciar y hacer un análisis de la realidad por la acción y dinamización, activando la imaginación colectiva para intentar conseguir una mejor calidad de vida para las cuidadoras.

En el cuadro que a continuación presentamos podemos apreciar las características de una investigación informativa y una investigación de acción participativa:

⁷⁹ Aurtenetxe, 2009

⁸⁰ López de Caballos, 2005:48

Tabla 7: Características de una investigación informativa y una investigación de acción participativa

	El investigador El financiador	La población y sus problemas	El conocimiento por sí mismo	Suele ponerse entre paréntesis o se buscan aplicaciones después	El investigador elabora y controla todas las fases del proceso	Inutilidad Poder para los financiadores e investigadores más que para la población Alienación de los encuestados
	Grupos de investigación acción Animadores Población El financiador	Condicionamiento s objetivos. Percepciones objetivas	Concientización análisis de la realidad por la acción y dinamización. Activación de la memoria, la conciencia y la imaginación colectivas, para una mejor calidad de vida	Se parte de la acción actual y potencial de los grupos y de la población, y se investigan para llegar a una nueva acción.	Los grupos elaboran y controlan todas las etapas con el apoyo metodológico de los animadores. Los resultados se llevan a toda la población para que los analice, transforme y utilice en la acción	Grupos inadecuados Distanciamiento posterior de los grupos con respecto al conjunto de la población Dificultades institucionales porque el financiador esperaba que la participación llevase a otro resultado.

Fuente: Elaborado por López de Caballo, 2005:48

1.2. Método no probabilístico: “Bola de Nieve”

El sector de los cuidados se caracteriza por ser un sector informal que no posee datos fiables por regiones del colectivo objeto de nuestro estudio, por lo que hemos recurrido a la técnica de muestreo de bola de nieve. Este método se denomina Bola de Nieve por tener un carácter acumulativo, como en nuestro caso, cuando no existe un registro de la población de estudio.

La muestra se obtiene gracias a la red de contactos de las personas objeto de estudio, que para nuestro caso son: las cuidadoras no profesionales de personas mayores dependientes que desempeñan su labor en el hogar familiar de estas.

La validez de la muestra se denota en la adecuada distribución de la población objeto de estudio. Se seleccionaron a las personas que a juicio del equipo serían más idóneas para participar en el proceso participativo que se propuso.

Para seleccionar la muestra se ha utilizado la técnica de muestreo de la bola de nieve, a través de unos primeros contactos se les ha pedido a las personas identificadas que nos pusieran en contacto con otras y así sucesivamente. Igualmente se ha contactado con una institución, “Cruz Roja Gipuzkoa”, a la que se le solicitó que se divulgase la información para que las cuidadoras pudieran participar en el estudio. Previa selección de las personas participantes se formaron los grupos de discusión.

1.3. Diseño de la muestra

1.3.1. Criterios de Inclusión

La muestra se ha seleccionado a través de un rango de edad de 18 a 65 años de edad, cuya actividad laboral sea la del cuidado de personas mayores dependientes en el hogar familiar. Considerando la experiencia laboral como cuidadora pero sin tener en cuenta el grado de dependencia de la persona a la que cuidan o han cuidado.

1.3.2. Muestreo

Se ha utilizado como hemos comentado el muestreo no probabilístico intencional de la bola de nieve para identificar a las personas cuidadoras de personas mayores dependientes que se dedican profesionalmente al cuidado.

Este modelo de muestreo resulta particularmente útil como nos expone Corbetta⁸¹ para el estudio de poblaciones de difícil acceso. También se utiliza cuando la población de estudio está constituida por elementos raros que de alguna manera están en contacto entre sí. Igualmente es útil para identificar a individuos pertenecientes a poblaciones “clandestinas” que por motivos legales, ideológicos, políticos o éticos tienden a ocultar su identidad como pueden ser trabajadores no regularizados como las cuidadoras que se dedican al cuidado sin un contrato formal. Además se ha de resaltar que esta población de estudio no se encuentra registrada en ningún censo en su totalidad por lo que el muestreo por bola de nieve ha sido un recurso muy práctico.

1.3.3. Procedimiento

Para la sesión 1 donde se llevaron a cabo los grupos de discusión que buscaban detectar las necesidades de las cuidadoras de personas mayores dependientes, además, se repartió un cuestionario con preguntas sociodemográficas que tenían como objetivo dibujar a posteriori el perfil de las cuidadoras participantes en el proceso de acción-participativa.

Para la sesión 2 se preparó material informativo, se impartió un taller organizado y dinamizado por Josefina Roco, Doctora en Estudios Internacionales e Interculturales y especialista en el sector de los cuidados. En este taller el objetivo era el de presentar a las cuidadoras sus derechos y las oportunidades del trabajo en el sector de empleo de hogar para posteriormente realizar una caracterización del trabajo que desempeñan. Como opción al trabajo individualizado se les propuso la colectivización de las trabajadoras a través de pequeñas cooperativas de trabajo.

⁸¹ Corbetta, 2009:288

"En la realización de la tercera sesión, se realizaron tres dinámicas de grupos conducentes a la identificación de la ventajas, desventajas y posibles soluciones para la colectivización.

1.3.4. Incidencias que han podido surgir en el trabajo de campo

Las principales incidencias se revelaron a la hora identificar y contactar con las cuidadoras; ya que es un sector altamente informal al que mayoritariamente se accede vía contacto personal, debido a que no existe un registro censal de las cuidadoras sin contrato de trabajo y sin permiso de residencia y trabajo.

Además, al tratarse de un proceso reflexivo en el que se buscaba la participación de las cuidadoras con idea de sembrar la semilla de la colectivización, requería de un proceso más largo que debido a las características de la investigación ha tenido que concretarse en sólo 3 sesiones.

1.3.5. Grupos de discusión

El grupo de discusión es un tipo de grupo especial, posee un tamaño, composición y características propias, siendo "el objeto del grupo de discusión provocar autoconfesiones en los participantes".

Los grupos de discusión se caracterizan por: un tamaño de 4 a 9 personas que poseen unas características en común que darán lugar a la pertenencia del grupo de cuidadoras/es. Se facilitará un entorno permisivo para dar pie a que las asistentes se encuentren en un ambiente de confort ideal para recoger su discurso.

Al inicio de la sesión se repartirán una fichas que tendrán que rellenar con el fin de romper el hielo y recoger los datos sociodemográficos de los asistentes a los grupos de discusión.

Los criterios que se utilizaron para la selección de los grupos fueron:

Grupo 1: Cuidadoras con formación específica en el ámbito de los cuidados, con estudios superiores y con experiencia en el cuidado.

Grupo 2: Cuidadoras con alguna formación en el ámbito de los cuidados, estudios primarios y con experiencia en el cuidado.

Grupo 3: Personas sin formación específica en el ámbito de los cuidados, con estudios técnicos.

En total se trabajó con 14 personas cuidadoras que se dedican profesionalmente al cuidado de personas mayores dependientes. El desarrollo de los grupos de discusión osciló entre 1 hora y 1 hora y media.

El guión semidirigido se organizó en 5 bloques de cuestiones:

1. Consecuencias del cuidado dispensado sobre las personas cuidadoras.
 - a. Consecuencias Ocio y Vida Familiar
 - b. Consecuencias Salud y Estado General
 - c. Consecuencias profesionales-económicas
2. Necesidad de ayuda auxiliar.
3. Necesidades formativas para el cuidado.
 - a. Tipo de formación.
 - b. Quién imparte la formación.
4. Canales habituales de orientación.
5. Expectativas sobre los cuidados futuros.

2. PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DE LAS PERSONAS CUIDADORAS

El presente análisis se ha realizado mediante 3 talleres celebrados los días 13, 20 y 27 de Octubre, que contaron con la participación de 14 personas que se dedican actualmente o se han dedicado profesionalmente al cuidado de personas dependientes en el territorio histórico de Gipuzkoa. Dichas dinámicas han sido una manera directa y precisa para acceder a la información necesaria a la consecución de nuestro objetivo: *realizar un diagnóstico empírico de la situación de las personas cuidadoras en Gipuzkoa e identificar sus necesidades.*

En primer lugar, se presentará el perfil sociodemográfico de las personas cuidadoras que participaron en las sesiones de trabajo. Después, se definirá el tipo de trabajo que desempeñan, así como las condiciones en las que son empleadas. Posteriormente en

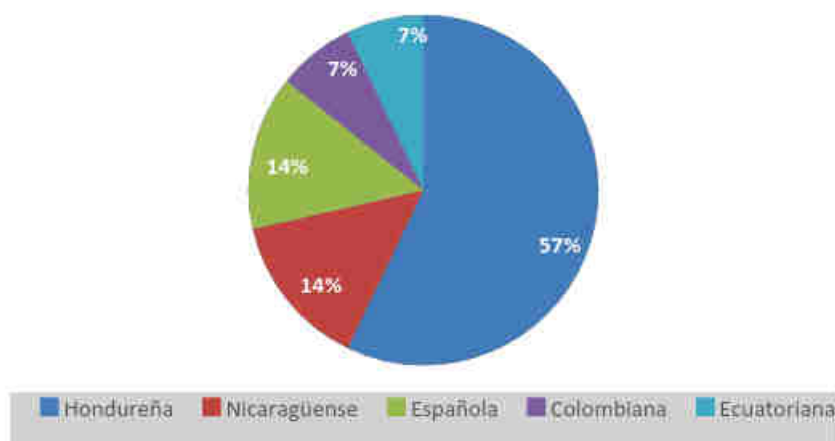
el siguiente apartado presentaremos y analizaremos las necesidades manifiestas por dichas personas.

Con ello, queremos tener una imagen lo más precisa posible acerca de las implicaciones que los elementos personales-laborales tendrán a la hora de identificar y aprovechar sinergias, derivadas de sus necesidades, que a la postre formarán una base para la creación de un proyecto de Economía Social común.

Si bien es cierto que no hemos obtenido una muestra representativa de la población, teniendo en cuenta que, por el número de personas con las que se ha realizado el trabajo de campo no se puede extrapolar un perfil concreto, sí nos puede dar información acerca de la población objeto de nuestro estudio.

Los resultados del análisis de los datos obtenidos muestran que el perfil de quienes trabajan como cuidadoras es el siguiente: predominantemente mujer (93%) y de nacionalidad no española (86%), con una edad comprendida entre 21 a 35 años y con estudios.

Gráfico 5: Nacionalidad de las personas cuidadoras



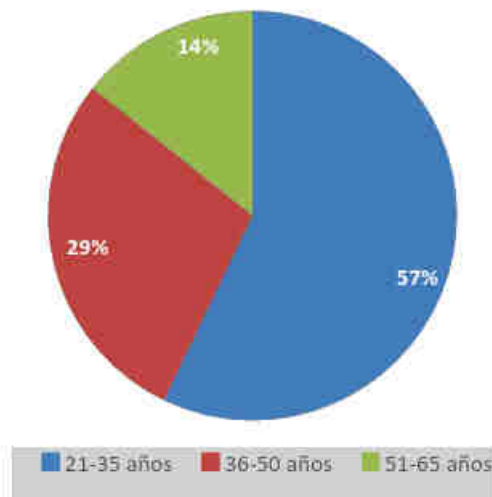
Fuente: Elaboración propia

En la muestra analizada, predominan las personas con nacionalidad no española, las cuales proceden de América Latina. Por países, cabe destacar Honduras, de donde son el 66% de este colectivo. Relacionado con la población migrante, resalta su

situación precaria, ya que el 64% no dispone de permiso de trabajo, con las dificultades y trabas que ello conlleva en su vida laboral y diaria.

Como se apuntaba más arriba, en lo que respecta a la edad podemos decir que la mayoría son jóvenes, de entre 21 y 35 años. Además, es interesante detectar que las personas que figuran en el último umbral de edad son las que tienen nacionalidad española. Podría pensarse entonces en dos variantes en el perfil de las trabajadoras, según la procedencia, si bien el aspecto feminizado del trabajo y otros factores siguen siendo comunes en ambos casos (nivel de estudios, cargas familiares, etc.).

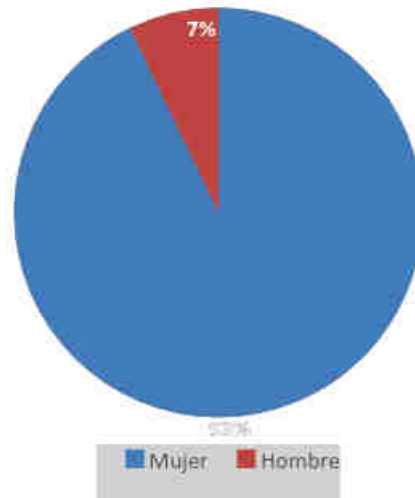
Gráfico 6: Edad de las personas cuidadoras



Fuente: Elaboración propia

En cuanto al nivel de estudios, la muestra analizada indica que todas las personas tienen algún tipo de estudio, siendo la mayoría (65%) la que ha cursado estudios profesionales/técnicos o superiores/universitarios. Indistintamente de los estudios que poseen, todas tienen experiencia profesional, desde menos de 2 años hasta más de 10 dedicados al cuidado de personas mayores, por lo que estamos ante algunas de las personas que si bien tienen una formación avanzada para la realización de trabajos más técnicos, se han visto abocadas al trabajo de los cuidados.

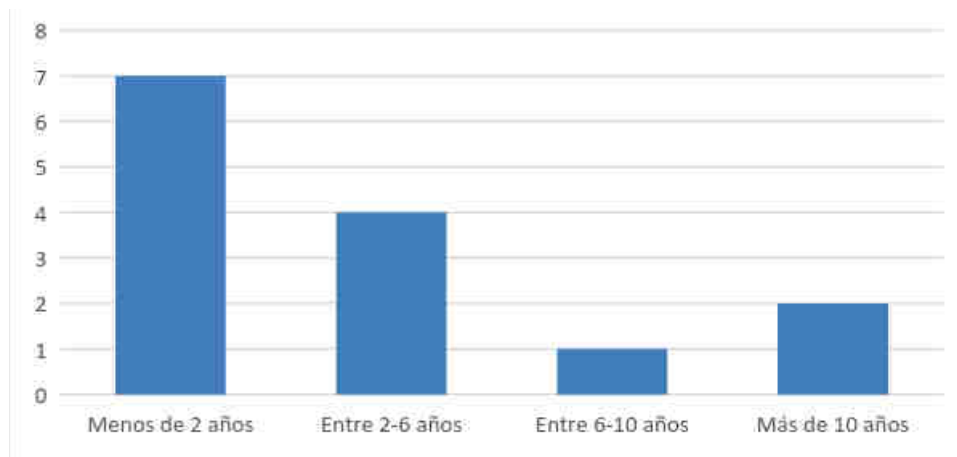
Gráfico 7: Sexo de las personas cuidadoras



Fuente: Elaboración propia

Para terminar en lo que respecta a la situación (exclusivamente) personal, el 71% de las trabajadoras tiene alguna persona a su cargo a la que atender (además del trabajo remunerado) y también la mayoría viven solas el 78,5% frente al 21,5% que vive con su pareja.

Gráfico 8: Experiencia profesional en el sector

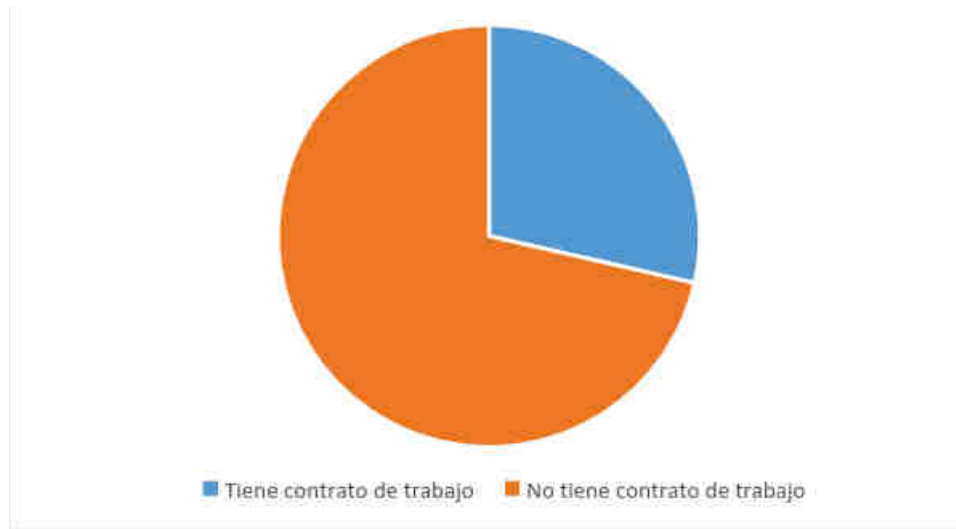


Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la situación laboral-contractual, cabe remarcar que la gran parte no tiene un contrato de trabajo firmado. Ello se debe en parte porque como ya hemos visto, la mayoría de las personas inmigrantes no disponen del permiso de trabajo (necesario

para darse de alta en la Seguridad Social). De todas maneras, el factor de la nacionalidad no es determinante para tener o no un contrato laboral, ya que en la muestra analizada, las dos personas con nacionalidad española no tenían. Por último, en cuanto a la modalidad de contrato, todas las personas que tenían contrato, tienen un contrato de “servicio doméstico”.

Gráfico 9: Situación laboral según contrato

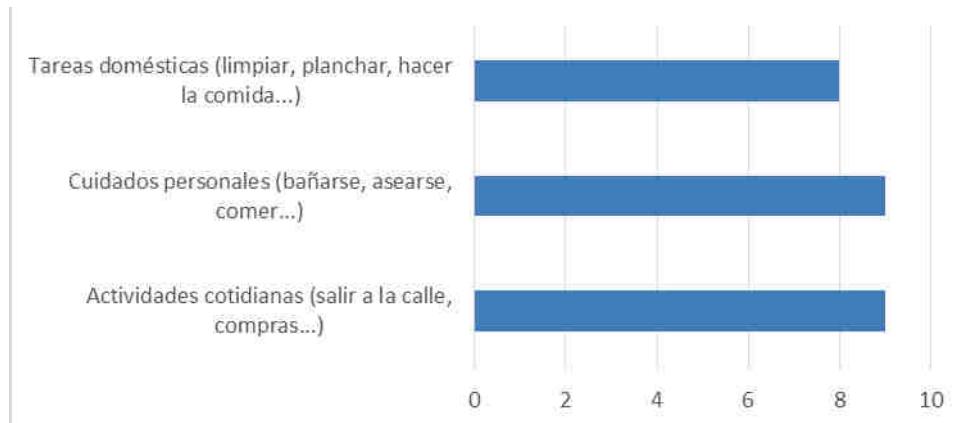


Fuente: Elaboración propia

En lo que al tipo de jornada se refiere, hay variaciones según el caso de las personas atendidas, como el “trabajo por horas” (57,1%), a tiempo completo (21,4%), de interina (14,3%) y a tiempo parcial (7,1%). Relacionado con esto, la jornada diaria en cada caso varía mucho, desde solo 2 horas hasta más de 12 horas o el día completo. Además, en el 36% de los casos su trabajo se reparte en más de un hogar, es decir, son empleadas por diferentes personas.

Para terminar, las personas que reciben los cuidados, son mayoritariamente mujeres (92,3%) y necesitan ayuda para realizar diferentes actividades y/o labores de casa (tareas domésticas -limpiar, planchar, hacer la comida- ; actividades cotidianas -salir a la calle, compras...- ; cuidados personales -bañarse, asearse, comer...).

Gráfico 10: Tipo de actividades que realizan las personas cuidadoras



Fuente: Elaboración propia

Por último, preguntadas si las personas receptoras de ayuda reciben algún tipo de ayuda económica para la contratación de las trabajadoras, es significativo ver que el 69% desconoce esa información, el 23% asegura que no reciben ayuda alguna y el 7% restante afirma que sí.

3. RESULTADOS DEL ANÁLISIS CUALITATIVO

3.1. Taller I

Con el fin de realizar un diagnóstico de las necesidades de las personas cuidadoras de mayores dependientes en el hogar familiar, concretamos realizar el trabajo de campo como un proceso (ver en el apartado de metodología). Se realizaron 3 grupos de discusión, cuyo objetivo en la sesión 1 como decimos es el de determinar cuáles son las necesidades de estas personas como trabajadoras y de esta manera determinar las posibilidades de colectivización del sector.

Estos tres grupos de discusión se realizaron en el Centro Carlos Santamaría, en aulas habilitadas para ello. El guión utilizado para los grupos de discusión se compone de preguntas semi-estructuradas basadas en el estudio previo sobre los cuidados informales llevado a cabo por el Departamento de Vivienda y Asuntos sociales del Gobierno Vasco.

Las participantes son casi en su mayoría mujeres con edades comprendidas entre 20 y 60 años que se dedican o se han dedicado profesionalmente al cuidado de personas dependientes y cuyo trabajo se realiza en el hogar de las mismas (datos que podremos observar en el apartado sobre el perfil de las personas cuidadoras).

3.1.1. Identificación de las principales variables obtenidas

Para conocer cómo es el sector del cuidado formal, más concretamente del cuidado que dispensan estas personas a los mayores dependientes en sus hogares, se organizaron los temas de la siguiente forma: en primer lugar, se les preguntó por las consecuencias del trabajo realizado sobre las personas cuidadoras (en el ocio y vida familiar, en su salud y estado en general, en lo relacionado con las condiciones laborales-económico); en segundo lugar, por las necesidades que tenían (de ayuda auxiliar, de formación para el cuidado y los canales habituales a través de los cuales se orientan); y finalmente, por las expectativas sobre el futuro como cuidadoras.

Del discurso de las cuidadoras se extraen variables que se pueden agrupar en 4 grandes apartados, los cuales se resumen a continuación:

1. Percepción de las cuidadoras sobre el empleo de hogar
2. Consecuencias del trabajo dispensado
 - 2.1. En su salud y estado en general
 - 2.2. De las condiciones laborales en las que trabajan
 - 2.3. En el ocio y vida familiar
3. Necesidades de las cuidadoras
 - 3.1. Para el cuidado de sí mismas y de la persona dependiente
 - 3.2. Formativas
 - 3.3. Canales a través de los cuales se orientan
4. Expectativas sobre el futuro
 - 4.1. Situación laboral como trabajadoras en el sector
 - 4.2. Situación personal

1. Percepción de las cuidadoras sobre el empleo de hogar

El primer factor a analizar es la percepción que tienen las participantes sobre el trabajo que realizan. De la sesión 1, se extrae del discurso de las cuidadoras una definición del trabajo de hogar que recogemos en el cuadro a continuación y que se puede clasificar entre cuidadoras externas e internas. Posteriormente, se analizaron las consecuencias del trabajo dispensado sobre distintos aspectos y finalmente las necesidades que surgen de ello.

Para las cuidadoras, el trabajo de hogar es percibido como un trabajo, donde las jornadas laborales son extensas sobre todo en lo que se refiere a las trabajadoras internas, donde los tiempos de trabajo se unen a los tiempos de presencia y no existe una línea divisoria entre ambas. Consideraron en lo que se refiere al horario que son horarios que al estar condicionados a liberar los tiempos de los empleadores ello provoca el efecto contrario en sus propios tiempos. Además exponían claramente la soledad en la que se encuentran, llegando al punto de que en caso de necesidad de acudir al médico, al no tener con quién dejar en su lugar a la persona atendida, muchas trabajadoras optan por no ir, lo cual como veremos más adelante tendrá una incidencia en su salud y estado en general.

Otro de los factores que resaltan es el apego emocional hacia la persona cuidada cuya consecuencia se deja ver a la hora de cambiar de empleo, ya que sienten que no pueden dejar a esa persona. A su vez, ello puede ser un condicionante a la hora de negociar con sus empleadores las condiciones de trabajo.

En el caso de las cuidadoras internas, se añade a las variables que acabamos de mencionar el condicionante de que residen en el hogar familiar en el que trabajan, lo cual para ellas conlleva la pérdida de intimidad, falta de libertad, unos horarios aún más rígidos, y salarios nada equitativos con el tiempo de trabajo dedicado puesto que los tiempos de presencia (tiempo en el que el trabajador está a disposición del empleador sin realizar trabajo efectivo) no se respeta y tienen que estar a disposición de la persona cuidada.

Además, el trabajo de hogar incluye un abanico de tareas que si bien en el acuerdo inicial no se contemplan pasan a contemplarse una vez la trabajadora empieza a trabajar *“Pese a haber un acuerdo previo con los empleadores las condiciones sobre*

las que trabajan las empleadoras varían. “en la marcha no se sabe lo que vendrá”. Son tareas como la atención a otros miembros de la familia, o tareas concernientes al mantenimiento del hogar que inicialmente no se contemplaron.

En el cuadro que presentamos a continuación se han clasificado las variables entre las cuidadoras que trabajan como externas y las cuidadoras que trabajan como internas, en la parte inferior nos encontramos con las variables que conciernen a las cuidadoras (externas o internas) que tienen personas dependientes a su cargo, ya sean hija/os o alguna otra persona a su cargo.

Tabla 8: Percepción de las cuidadoras sobre el trabajo de hogar que realizan

<ul style="list-style-type: none"> - Jornadas laborales largas - Empleo con horarios poco flexibles/rígidos, restrictivos y agobiantes - Gran carga de trabajo en solitario - Dificultad para ser sustituida en caso de necesidad - Genera apego emocional hacia la persona cuidada - Con poco poder de negociación frente al posible empleador por la gran oferta de cuidadoras 	<ul style="list-style-type: none"> - falta de intimidad/falta de espacio individual - Falta de libertad - Horarios Rígidos - Dificultad para conciliar el tiempo - Salarios bajos - Dependencia del trabajo - Aislamiento - Falta de red de apoyo
<ul style="list-style-type: none"> - Doble dependencia a su cargo - Dificultad para conciliar la vida familiar y laboral - Dificultad para hacer frente a los costes de pagar a otra cuidadora - Dependencia económica de los familiares en sus países de origen 	

Fuente: Elaboración propia.

Cuando hablamos de una dependencia del trabajo nos referimos a que la cuidadora que se encuentra trabajando en un hogar como interna, tanto como si tiene o no tiene contrato de trabajo lo que es seguro es que no tiene derecho al desempleo, por lo que

esta limitación hará que la trabajadora, en caso de quedarse sin empleo, perdería igualmente su alojamiento y la coloca en situación de mayor vulnerabilidad.

Un hecho interesante a destacar es la doble dependencia en la que se encuentran las cuidadoras, por una parte como trabajadoras y por otra parte como familiares: pasan a ser cuidadoras informales (teniendo que cuidar de un familiar dependiente) y cuidadoras formales (ya que se dedican profesionalmente al cuidado de personas dependientes en sus hogares).

2. Consecuencias del trabajo sobre las personas cuidadoras

El trabajo de cuidados tiene un evidente efecto en las cuidadoras, ello es debido a que la ayuda dispensada a las personas dependientes es de gran intensidad, por el tiempo dedicado a ellas y el tipo de tareas que realizan. A continuación analizaremos las consecuencias manifestadas por las entrevistadas como resultado del trabajo que desempeñan. Hemos clasificado estos efectos en tres áreas que como podremos observar están estrechamente asociadas:

En la salud y estado en general

En este punto hemos identificado a través del relato de las cuidadoras una batería de consecuencias que surgen del trabajo que desempeñan las cuidadoras. Como expresaron, el estado anímico es determinante en el estado de la cuidadora. *“Ese día que no tiene bien, ese día recae sobre ti (...) Si tienen mala noche, quieren ir al baño, quieren agua... en la vida de nosotras recae todo eso”.*

Además, un factor fundamental en el estado de salud de las cuidadoras es que debido a que un alto porcentaje no tiene contrato de trabajo se encuentran sin derecho a la asistencia sanitaria directamente relacionado con las consecuencias en su salud. En caso de disponer de asistencia sanitaria surge una nueva complicación, se trata de la dificultad de disponer de una persona que le sustituya en su puesto de trabajo. En cuanto a las consecuencias del trabajo desarrollado sobre sus cuerpos, ellas relatan que va a depender del grado de dependencia de la persona cuidada, de las características físicas de la persona y de las labores que para estas deban desempeñar.

Otra circunstancia relatada por las participantes, es que sus lugares de trabajo (el hogar familiar) con poca frecuencia se encuentran habilitados para la persona dependiente. En cuanto a los útiles o herramientas que necesitan para el desempeño de su trabajo como pueden ser guantes o fajas para proteger sus espaldas, son ellas mismas quienes se tienen que proveer de los mismos como relata una de las cuidadoras *“Con ella tuve una etapa, un proceso muy difícil, si yo misma quería ayudarme tenía que llevarme mi propia faja para que no se me resintiera la parte de la espalda, (...) ayudándome con guantes y cosas. El baño era muy estrecho y los familiares insistían en que ya estaba para hacerlo en cama, y bueno entonces eso forzaban bastante.*

Por último añadieron como herramienta de trabajo la silla de ruedas, sugirieron que debía ser una silla ligera y de fácil manejo para poder conducirla por los espacios urbanos poco adaptados.

- Sin derecho a la asistencia sanitaria para aquellos que no tienen contrato de trabajo
- Sentimientos de aislamiento y soledad
- Sentirse agobiado/ Necesidad de despejar la mente
- Estar de mal humor
- Consecuencias sobre sus cuerpos: dolores de espalda, muñecas, dolor de cabeza, estrés, ansiedad,...etc.
- Esfuerzo físico en función de las características de la persona cuidada
- Problemas de salud generados según el grado de dependencia que tenga la persona cuidada
- Dificultad para poder acudir al médico
- Dificultad para dejar a la persona que cuida a cargo de otra persona en caso de necesidad
- Sentir que no se pueden expresar
- Falta de privacidad.
- Cambios anímicos

Fuente: Elaboración propia.

En las condiciones de trabajo y ámbito económico

En cuanto a las condiciones de trabajo y en lo referente al ámbito económico las participantes manifestaron que las condiciones laborales pueden verse sometidas a la voluntad del empleador por lo que se genera en ellas una percepción de vulnerabilidad. Los empleadores se aprovechan de la situación particularmente de las personas que no tienen permiso de trabajo.

- El acuerdo previo entre empleador y empleada varía
- Sueldos bajos
- Días festivos no pagados
- Obligación de preaviso que sólo cumplen las cuidadoras
- Perder otras oportunidades de empleo por apego a la persona que cuidan
- Imposibilidad para renovar el permiso de trabajo sin contrato de trabajo
- Falta de poder de negociación
- Condicionadas a la voluntad del empleador
- Percepción de vulnerabilidad, mayor en las cuidadoras sin permiso de trabajo
- Problemas derivados de la falta de permiso de trabajo
- Disponibilidad frente a situaciones imprevistas
- Disponibilidad de cambios de horarios para poder adecuarse a los horarios de los familiares
- Gasto en desplazamiento para horas que finalmente no son cubiertas: no se contemplan en el salario
- Horas de trabajo no pagadas
- Estigmatización de la cuidadora: No tener derecho a desempleo como empleadas de hogar
- En el caso de que fallezca la persona cuidada completa incertidumbre
- Tareas de la cuidadora van más allá de lo que concierne a la persona dependiente.

Fuente: Elaboración propia.

En el ocio y la vida familiar

El empleo de hogar supone igualmente una consecuencia para la vida privada de las cuidadoras, particularmente se acrecientan las dificultades cuando la cuidadora tiene que conciliar su empleo con la familia. Las cuidadoras manifiestan que en el caso de

tener niños pequeños a su cargo, tienen que buscar a otra cuidadora o valerse de una red de apoyo que en el caso de las cuidadoras inmigrantes sólo es posible si se ha llevado a cabo la reagrupación familiar. Además, como añadido declaran que en el caso de las cuidadoras que tienen más de un empleo, el tiempo que disponen para sus familias se reduce por el tiempo asignado a los desplazamientos hacia los hogares de las personas que las emplean.

- Desatender a la familia/Pasar poco tiempo con la familia
- Dejar de lado la vida privada.
- Falta de tiempo libre
- Difícil conciliación entre la vida laboral y familiar
- Horarios partidos y tiempos de desplazamiento dificultan la conciliación* (Se acrecienta cuando tienen más de un empleador)
- Tener que dejar a cargo de otras personas a sus propios familiares dependientes

Fuente: Elaboración propia.

3. Necesidades manifiestas por las personas cuidadoras

De las consecuencias que el trabajo desarrollado por las cuidadoras tiene sobre ellas mismas, surgen necesidades las cuales se presentan a continuación.

Necesidades para el cuidado de sí mismas y de las personas dependientes a su cargo

Las participantes manifestaron que para el cuidado de sí mismas necesitan tiempos de descanso, para dedicar a sus familias o al cuidado de sí mismas. Para poder conciliar la vida familiar y laboral las participantes con hijos pequeños a su cargo manifestaron que necesitaban poder disponer de guarderías accesibles a sus salarios o incluso subvencionadas por el Estado, pudiendo de esta forma liberar igualmente el tiempo de las cuidadoras para el trabajo.

En resumen, demandan poder cubrir necesidades de salud/asistencia sanitaria, vivienda y empadronamiento (ya que se encuentran alquilando pisos compartidos con hasta 20 personas en los cuales tienen la imposibilidad de empadronarse).

- Necesidad de conciliar los tiempo de trabajo para así conciliar familia y trabajo
- Guarderías para las cuidadoras con niños
- Vivienda
- Asistencia sanitaria
- Necesidad de tiempos de descanso
- Útiles/herramientas: fajas, guantes...etc.
- Necesidad de sentirse escuchada
- Necesidad de espacios urbanos más adaptados
- Mejora de los salarios

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a las necesidades que tienen las cuidadoras, resaltaron que los espacios urbanos no están bien adaptados a las personas con movilidad reducida. Un ejemplo de ello son las aceras con adoquines, por donde es difícil pasar con una silla de ruedas, o los zócalos altos, el asfaltado y las rampas de acceso insuficientes. Comentaron que tienen la necesidad de hacerse un mapa mental de las rutas de paseo para mayor comodidad de la persona cuidada. Asimismo, no todos los locales están habilitados para personas con movilidad reducida además de otros espacios urbanos.

- Herramientas/útiles para facilitar el trabajo: faja, guantes, sillas de ruedas, muletas, etc.
- Hogares mejor adaptados a las necesidades de las personas dependientes
- En algunos casos euskera
- Dependiendo de las demandas del empleador. Ej. Carnet de conducir, carnet de manipulador de alimentos, certificación sociosanitaria como cuidadora
- Formación específica de cuidados

Fuente: Elaboración propia.

Teniendo en cuenta la gran intensidad de la ayuda prestada a las personas dependientes, existen ayudas auxiliares al cuidado, son apoyos externos que facilitan la labor del cuidado para las personas cuidadoras. Se les preguntó si consideraban necesaria dicha ayuda auxiliar que facilitase su labor, ayuda de otro cuidador, de un familiar, de aparatos para facilitar la movilidad en el caso de personas con movilidad reducida, ayuda a domicilio, ayuda de personal especializado.

Entre las necesidades de las trabajadoras se encuentra, la necesidad de tener espacios de trabajo mejor adaptados para las personas dependientes y para ellas mismas, como son por ejemplo: baños más amplios con útiles que faciliten poder asear a la persona.

Necesidades formativas e informativas

Cuidar a una persona mayor, sobre todo si tiene enfermedades o trastornos cuya atención sea compleja entraña cierta dificultad. Además de que la formación en aspectos que supongan la mejora de las habilidades de autocuidado de las cuidadoras puede ser muy recomendable para el desempeño de su labor.

Se les preguntó si consideraban necesario poseer una formación específica para realizar el trabajo de cuidados. A lo que las cuidadoras respondieron que la dificultad que entraña el trabajo que desempeñan está determinada por las necesidades de cuidado de la persona a la que atienden. Por lo tanto, como ya hemos podido observar en el apartado acerca de las consecuencias del cuidado dispensado sobre las cuidadoras, el grado de dependencia de la persona y sus características físicas van a condicionar el trabajo que tengan que realizar con ellas.

Las participantes consideraron cómo tenía que ser la formación y concretaron algunos puntos a tratar en la misma, que recogemos a continuación:

- Tiempo de adecuación al empleo *“Es importante que antes de trabajar se tengan 2 o 3 días para aprender cómo hacer las cosas”;*
- Información sobre las labores a desempeñar. *“Para desempeñar bien el trabajo se necesita información en algunas cosas (labores del hogar, planchar, comidas a cocinar, hacer las camas...)”*

- Preparación psicológica (cómo lidiar con los sentimientos). Formación en empatía, paciencia, saber afrontar el conflicto con la familia, las exigencias de los familiares (perciben que tienen una lista de demandas interminables). Tener calidez humana: *“paciencia y tener aquella gana y amor”* (capacidad que tiene que tener la cuidadora)
- Preparación cuando la enfermedad de la persona es Alzheimer. Declaran que existe poca oferta formativa para cuidadoras que se ocupan de personas que sufren alzheimer.
- Movilidad de la persona con movilidad reducida. *“Cómo moverlo, cambiarle un pañal, ducharle, pasarle de la silla a la cama. En algunos casos sí, cuando la persona es muy dependiente sobre todo. Conocimiento de ejercicios para la movilidad, de masajes terapéuticos”*.
- Conocimientos de cómo cocinar los alimentos. Comentan las cuidadoras extranjeras que necesitaron adecuarse a las costumbres, gastronomía y cultura del lugar.
- Formas de mejorar la comunicación entre cuidadoras y la persona cuidada.
- Saber cuidar “a medida” de lo que necesiten. Comentan que en determinados casos las personas dependientes se van abandonando progresivamente, lo que empeora su estado de ánimo y estado físico. Por lo que proponen, formación para que se hagan valer por sí mismas en la medida de lo posible.
- Conocer los recursos de los que pueden disponer las personas dependientes, con información más disponible para las cuidadoras.
- Nula oferta formativa desde los servicios de empleo como Lanbide. Nuevas trabas para las cuidadoras que no tienen permiso de residencia, como los certificados de profesionalidad. *“Independientemente que tengas permiso o no estás haciendo el trabajo”*.
- Demandas de las cuidadoras, poder tener acceso a la formación mismo si no tienen permiso de residencia, comentan que *“al fin y al cabo están realizando el trabajo”*. Entidades como Cruz Roja, no dan formación a aquellos que no tienen permiso de residencia. Otras entidades: SOS Racismo, Esperanza Latina. La situación administrativa de las personas inmigrantes sin permiso de residencia o trabajo, te dificulta aún más por no poder acceder a la formación, al trabajo, a la salud.
- Demandan el reconocimiento de los derechos a personas sin permiso de trabajo.
- Reconocen tener voluntad de asistir a cursos, *“hay que reciclarse porque cada día*

van cambiando medicamentos, cada día van cambiando aparatos para manipular el paciente, tienes que estar actualizada, van cambiando las normas.”

- Necesidades de formación en el idioma, lo cual facilitaría la comunicación y la adaptación a la sociedad. Clases de euskera para las cuidadoras.
- Necesidad del reconocimiento de la labor que desempeñan. Los cuidados no están valorados, se puede apreciar en lo que se paga por los servicios.

En cuanto a quién debería encargarse de esa formación e información, las participantes concuerdan en que deben ser la familia de la persona a la que cuidan o la persona misma y alguna institución.

Canales habituales de orientación

En cuanto a los canales a través de los cuales resuelven las posibles dudas sobre el trabajo que desempeñan, las cuidadoras señalaron como el más habitual las redes de contactos. Los familiares o amistades que se dedican al igual que ellas, al cuidado de una persona dependiente, es la principal fuente de donde extraen los consejos y recomendaciones de que se sirven.

Otra de las redes de apoyo son las entidades no lucrativas, como es el caso de Cruz Roja, Cáritas, Esperanza Latina, SOS Racismo, Asociación de mujeres de Oiartzun, Astigarraga y Zarautz entre otras entidades.

En cuanto a los servicios públicos de empleo, como es el servicio de Lanbide, no consideran que sea un servicio útil. Formación limitada a determinados perfiles como personas trabajadoras.

También en lo que respecta a la orientación en la búsqueda de empleo, las cuidadoras reconocieron hacerse valer de Empresas de Trabajo Temporal, algunas de las cuales se han especializado en el servicio domiciliario.

Por último, el boca a boca es uno de los principales canales de información también en la búsqueda de empleo. Se trata de un trabajo por recomendación, *“Si te recomienda otra persona, porque mi prima la llamó, la madre de la señora que yo cuido llamó a una amiga para decir, la chica que cuida a tu madre ¿tiene a alguien conocido que*

trabaje como ella?” El trabajo que realizan para un hogar pasa a ser su carta de presentación, la referencia será la recomendación de una cuidadora a la que se tenga aprecio *“Tu trabajo es referencia”*.

Resumiendo, los lugares donde pueden valerse de una orientación para el desempeño de su trabajo son por lo general informales: los centros de salud, algunas instituciones que ya hemos mencionado como Cruz Roja, el parque (la calle en definitiva es el espacio de encuentro entre ellas).

4. Expectativas futuras

En cuanto al futuro, podemos resumir las expectativas que plasmaron las trabajadoras en los Grupos de Discusión de la siguiente manera:

Situación laboral como trabajadoras en el sector

Las expectativas hacia el futuro que tienen las participantes es la de un futuro incierto, como quisieron destacar: *“tú no puedes saber cuánto tiempo va a vivir una persona, cuánto tiempo vas a estar trabajando con una persona”*.

<ul style="list-style-type: none">- Incertidumbre- Condiciones laborales- Existencia de un ente intermediario (Institución de apoyo)- Existencia de una empresa (que medie entre las personas trabajadoras y empleadoras)
--

Fuente: Elaboración propia.

Declararon la necesidad de poder disponer de la figura de un intermediario que medie en las condiciones laborales para las cuidadoras, como puede ser una empresa o algún otro agente, *“Con la empresa tienes todo, tienes más derechos...”*. *Sería distinto trabajar para una empresa haciendo lo mismo pero con mejores condiciones de trabajo o mejores sueldos”*.

Protestaron en favor de la mejora de las condiciones laborales. El hecho de no disponer de una ayuda al desempleo las deja como hemos comentado en otros espacios en una situación de vulnerabilidad y dependencia del trabajo más acuciante en caso de tener personas, familiares a su cargo, lo que las lleva a situaciones desesperadas. De entre sus demandas se extrae *“No tener que coger cualquier trabajo”* y *“Quiero trabajar sí, pero con mejores condiciones laborales”*.

Entre sus demandas finalmente enunciamos la necesidad de encontrar una institución que les de apoyo. Quizás a través de la colectivización se pueda dar respuesta a las distintas demandas.

Situación personal

De entre los aspectos que se destacaron sobre las expectativas futuras a título personal, varias coincidieron en que quisieran poder dedicar su tiempo a formarse en diferentes ámbitos. Para ellas recibir formación, ya sea en el ámbito de los cuidados u otros, significa un avance y una mejora.

Para finalizar, otra de las cuestiones abordadas ha sido la posibilidad de buscar otro empleo con unas condiciones laborales mejores que las que tuvieran, ya sea en el ámbito de los cuidados o en otro sector. *“La visión creo que de la mayoría no es la de estar todo el tiempo trabajando en una casa, no es que nosotras queramos discriminar el trabajo de cuidadora, sino es que es otra vida, es otro ambiente”*. Particularmente en el caso del único cuidador reseñaba su interés por trabajar en otro sector de actividad.

3.2. Taller II

Tras la segunda sesión formativa, se procedió a realizar una tercera sesión con el objetivo de determinar cuáles podrían ser las principales ventajas y límites o dificultades que se les podrían presentar a las trabajadoras de hogar a la hora de poner en marcha una iniciativa de emprendimiento colectivo en el ámbito de los cuidados.

A fin de que esta tercera sesión tuviera resultados satisfactorios y que las trabajadoras dispusieran de información suficiente para poder participar en el taller, el segundo

encuentro formativo, que se había realizado la semana previa, giró en torno a varios aspectos relacionados con el trabajo de hogar y el emprendimiento. Por un lado, se trataron cuestiones vinculadas a los derechos laborales tales como el contrato, las nóminas, el salario, los tiempos de trabajo y las principales características del trabajo de hogar. Por otro lado, se trabajaron las diferentes posibilidades de colectivización del sector, haciendo especial hincapié en el caso de las cooperativas pequeñas. La formación finalizó con un breve análisis sobre los principios de la Economía Social y Solidaria.

Dado que la mayoría de las participantes nunca habían tenido la oportunidad de trabajar y ahondar en esta temática concreta, la formación previa permitió que las trabajadoras de hogar adquirieran conocimientos básicos sobre la colectivización y el emprendimiento, dando como resultado un encuentro participativo y provechoso.

Respecto al diseño de esta tercera sesión, se optó por realizar un taller participativo en el que las trabajadoras de hogar pudieran poner en común sus ideas y expectativas. Para ello, se formaron tres grupos en los cuales se deliberaba y razonaba las cuestiones que previamente les habíamos presentado. Posteriormente, las ideas de cada grupo se exponían ante todas las participantes, dando lugar al debate y la reflexión en común.

El taller se dividió en tres bloques: intereses y ventajas de emprender en colectivo, dificultades que se podrían encontrar a la hora de emprender y modos de afrontar dichos obstáculos. Cada bloque se intercaló con un vídeo de una iniciativa de emprendimiento colectivo en el ámbito de los cuidados, aportando al taller testimonios reales de trabajadoras de hogar que habían optado por la vía de la colectivización.

3.2.1. Intereses y Ventajas

Entre los intereses y las ventajas identificadas por las trabajadoras de hogar a la hora de emprender destaca la estabilidad laboral que les proporcionaría formar parte de una pequeña cooperativa.

La mayoría de ellas trabajan en uno o varios hogares, sin contrato y con calendarios adaptados a las necesidades de las personas dependientes o de sus familias,

trabajando, en alguno de los casos, por días o semanas sueltas. En consecuencia, disponer de un trabajo seguro y poder estructurar de antemano las jornadas laborales es una de las ventajas que más recalcaron en la sesión.

Asimismo, coincidieron en afirmar que dicha estabilidad laboral les proporcionaría cierta estabilidad económica, pudiendo contar, en gran medida, con ingresos estables sin tener que depender de una sola persona dependiente. En este sentido, pusieron de manifiesto su preocupación por la relación de dependencia laboral que mantienen con las personas dependientes, que en la mayoría de los casos, no gozan de buena salud. Como consecuencia, es habitual que las trabajadoras de hogar se enfrenten a situaciones en las que la persona dependiente fallece y ellas pierdan su empleo, lo que les sitúa en una posición de gran inestabilidad.

De igual manera, reconocieron que como consecuencia de la estabilidad laboral y económica, podrían disfrutar de estabilidad personal, acentuando la necesidad de tener más tiempo para poder cuidar de sus familias y pasar más tiempo con ellas. En este sentido, subrayaron que esta estabilidad general les permitiría mantener un equilibrio entre los tiempos de trabajo y los tiempos de descanso (descanso diario y semanal, vacaciones y festivos). Además, el emprendimiento colectivo les posibilitaría, en la medida de lo posible, poder adecuar los turnos y ritmos de trabajo a las necesidades y características personales de cada una de las trabajadoras.

En cuanto al hecho de emprender en un proyecto propio, *“ser tu propia jefa”*, *“no depender de nadie más”* y *“ser las dueñas de la empresa”* fueron los mensajes que más se repitieron entre las participantes. Recalcaron la idea de que formar una pequeña cooperativa y poder administrar un proyecto personal les otorgaba autonomía e independencia.

En referencia a las características de la organización y la gestión cooperativa identificaron como ventaja la posibilidad de participar en las decisiones importantes de la empresa. Consideraron primordial la gestión democrática de la entidad, así como la igualdad de condiciones entre las socias. Asimismo, tener la posibilidad de formarse resultó un punto de interés clave para la mayoría de ellas, ya que otorgaban especial importancia a la formación como vehículo para lograr la igualdad de oportunidades.

Otro de los elementos de interés destacados por las trabajadoras de hogar a la hora de emprender fue el trabajo colectivo. Todas ellas manifestaron que trabajar individualmente es uno de los factores más complicados del trabajo de hogar, ya que no disponen de ningún tipo de soporte ni red en la que apoyarse. Consideraban que el mero hecho de poder comunicarse frecuentemente con otras personas que se encuentran en la misma situación, haciendo frente al mismo tipo de trabajo, les permitiría salir de su aislamiento y asimilar su pertenencia a un colectivo. Del mismo modo, todas las participantes coincidían al afirmar que superando la individualización propia del trabajo de hogar, a través del emprendimiento colectivo, podrían crear un grupo que les permitiera apoyarse mutuamente en la toma de decisiones y a la hora de enfrentarse a los problemas.



Por otro lado, también mencionaron la necesidad de dar valor al trabajo que realizan y “dejar de ser la chica que viene a limpiar y cuidar”. Si bien la mayoría de las mujeres del grupo manifestaban que el trabajo que realizaban era un trabajo digno, eran conscientes de que éste estaba socialmente infravalorado. Veían la posibilidad de que mediante la puesta en marcha de una cooperativa, pudieran dar valor al trabajo que realizaban, ya que el trabajo de hogar es un empleo. Adicionalmente, los servicios que se ofrecerían a través de la cooperativa tendrían un carácter “más profesional”, lo que al mismo tiempo, daría más peso a su trabajo en el ámbito de los cuidados.

Por último, identificaron algunos factores de interés relacionados con la motivación personal, tales como sentirse orgullosas del trabajo que realizarían al ser socias de una cooperativa o la ilusión y satisfacción por tener un proyecto propio de emprendizaje.

3.2.2. Dificultades y Límites

En relación a las dificultades que podrían surgir a la hora de iniciar un proyecto de emprendimiento colectivo, cabe destacar, que en un primer momento, el grupo manifestó cierta dificultad a la hora de proyectar y desarrollar los posibles límites e impedimentos que se les pudieran presentar a lo largo del proceso. Por ello, nuestra participación fue más intensa en esta parte del taller, fomentando que se pudieran posicionar en las diferentes etapas del proceso de emprendizaje y determinar cuáles podrían ser dichas dificultades. Finalmente, los tres grupos pudieron participar e identificar correctamente diferentes elementos al respecto.

En primer lugar, se afirmó, de manera unánime, que el principal obstáculo en el desarrollo de cualquier iniciativa de emprendimiento estaría relacionado con el aspecto económico del proyecto. En esta línea, se mencionaron varios elementos como la incapacidad de aportar el capital inicial o la dificultad para conseguir un préstamo bancario a la hora de iniciar cualquier tipo de actividad empresarial. En este sentido, reclamaron la necesidad de que las entidades bancarias se involucraran y comprometieran con la causa, disponiendo de facilidades de préstamo para poner en marcha proyectos de emprendimiento colectivo.

Por otro lado, reconocieron tener cierto respeto, e incluso miedo, a enfrentarse al ámbito de la gestión de la empresa. Aludieron a una clara falta de preparación en el campo de la gestión y la administración de entidades, lo que les creaba una gran sensación de inseguridad. Ante esta situación de vulnerabilidad, consideraban imprescindible la contratación de alguna asesoría o gestoría⁸² que les guiara a lo largo de todo el proceso. A su vez, vinculaban dicha necesidad de asesoramiento con un importante aumento de los costes, y en consecuencia, con la necesidad de mayor capacidad económica, una de sus mayores preocupaciones.

Relacionado con este último punto, señalaron como dificultad el exceso de trámites y papeleo al que deberían hacer frente, es decir, a la desmesurada burocracia, lo que unido a su falta de preparación y conocimientos de la materia, no hacía sino agudizar su sensación de insuficiencia e inseguridad. Asimismo, destacaron que la falta de información sería una dificultad añadida a este problema.

Respecto al plano más técnico del emprendimiento, identificaron, principalmente, dos elementos: el plan de negocio o viabilidad y la estrategia de marketing. Por un lado, el grupo manifestó que necesitarían apoyo profesional para poder diseñar el plan de viabilidad. Por otro lado, también les preocupaba lo límites que podrían tener a la hora de identificar a su mercado objetivo, darse a conocer, utilizar los canales adecuados para promocionarse, etc., en definitiva, realizar un adecuado plan de marketing.



⁸² Cabe destacar que las participantes desconocían la existencia de las agencias de desarrollo y de entidades similares que pudieran ofrecerles servicios de acompañamiento y asesoría en materia de emprendimiento.

En cuanto a las dificultades vinculadas con las relaciones personales señalaron que la falta de compromiso o los diferentes niveles de responsabilidad adquiridos por cada una de las socias puede suponer un problema a la hora de emprender en colectivo. De igual manera, los diferentes caracteres de cada una, podrían suponer una fuente de conflicto a la hora intentar emprender.

Otro elemento al que hicieron alusión fue el aumento de responsabilidad que conlleva el hecho de emprender. Detallaron que si bien, hoy en día, en sus actuales puestos de trabajo, una vez finalizada la jornada tienen la posibilidad de desconectar de su faceta laboral, en el caso de constituir una cooperativa junto con otras compañeras, su responsabilidad como socia aumentaría considerablemente, haciendo más difícil la separación entre su vida personal y laboral.

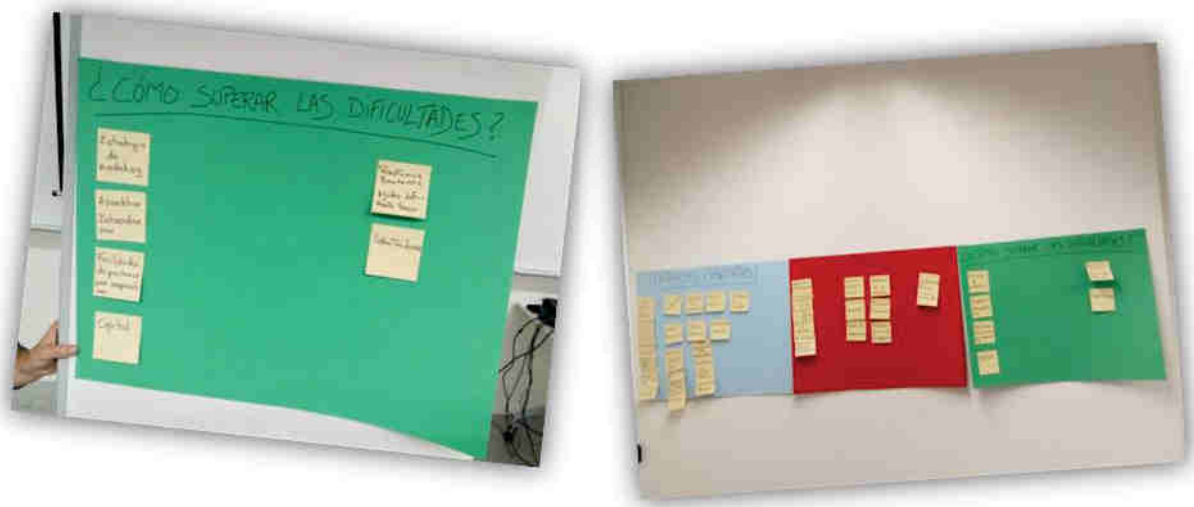
Por último, la mayoría del grupo mostró su preocupación por las dificultades que podrían surgir por el hecho de ser mujeres migrantes. La falta de papeles, el perfil de trabajadora de hogar flexible y barato con el que se les identifica, la desconfianza, etc., serían factores que influirían de manera negativa a la hora de emprender.

Cómo superar las dificultades

La tercera parte del taller tenía como objetivo identificar los diferentes recursos que el grupo requeriría para poder superar los límites y dificultades determinados en el apartado anterior, así como establecer cuál sería el modo más adecuado para lograr dichos recursos.

El primer elemento al que hicieron referencia fue la urgente necesidad de capacitarse. Precisaron la necesidad de disponer de un espacio, físico o virtual, en el que formarse en materia de emprendimiento y adquirir habilidades que les permitiera gestionar y administrar de manera adecuada un posible proyecto personal. Siguiendo esta línea, hicieron especial hincapié en la necesidad de plantear una adecuada estrategia de marketing y en la importancia de poder disponer de conocimientos al respecto. Asimismo, expresaron su deseo de poder recibir formación relacionada con el ámbito de las cooperativas y su funcionamiento. En definitiva, reclamaron un proceso de aprendizaje especializado que les permitiera “*moverse en el mundo las empresas*”.

De igual modo, identificaron un recurso, bajo su punto de vista clave, para poder aventurarse al emprendimiento colectivo: el espacio físico. Si bien su ámbito de trabajo habitual se ubica en los domicilios particulares de las personas dependientes, consideraban primordial poder acceder a un espacio desde donde poder gestionar la empresa, planteando como posible solución la cesión, por parte de alguna entidad pública o privada, de un local o espacio pequeño en el que poder organizarse.



Por último, el factor monetario fue otro de los elementos al que se refirieron. Tener acceso a fuentes de financiación al inicio de los proyectos, así como disponer de ayudas o beneficios económicos dirigidos a cooperativas podrían constituir una solución válida para poder superar las dificultades, ya que las participantes puntualizaron que, bajo su punto de vista, muchos de los inconvenientes iniciales a los que deberían hacer frente a la hora de emprender, podrían solucionarse con una mayor capacidad económica.

4. CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS CUALITATIVO

Esta investigación ha tratado de aunar dos formas de investigar, pasando a ser una investigación informativa y de acción-participativa. Se ha tratado de un proceso concretado en tres fases o sesiones de trabajo con las cuidadoras que participaron en el estudio.

Con el objetivo de realizar un diagnóstico del sector de los cuidados en Gipuzkoa, exponiendo la situación, problemática y perspectiva de las empleadas de hogar, desvelando a su vez posibilidades de colectivización para las mismas.

En cada sesión de trabajo se obtuvieron las siguientes conclusiones:

En la primera sesión “Diagnóstico del sector del cuidado formal: las empleadas de hogar” se revela nuevamente las características del trabajo de hogar en la definición que las cuidadoras hacen del trabajo de hogar. La percepción que tienen las participantes del trabajo que desempeñan es la de un trabajo generalmente precario, con jornadas laborales largas, horarios rígidos, dificultad para ser sustituida en caso de necesidad y en el que tienen poco poder de negociación entre otros factores, que las sitúa en una posición de vulnerabilidad.

El trabajo de cuidados tiene un evidente efecto en las cuidadoras, ello es debido a que la ayuda dispensada a las personas dependientes es de gran intensidad, por el tiempo dedicado a ellas y el tipo de tareas que realizan, es por ello que tiene unas consecuencias en su salud y estado en general, unas consecuencias derivadas de las condiciones de trabajo y el ámbito económico y finalmente una consecuencias en su tiempo de ocio y vida familiar con mayor dificultad para conciliar.

De entre las necesidades que reconocieron tener las cuidadoras, se desgranar unas necesidades para el cuidado de sí mismas y para el cuidado de las personas dependientes que cuidan, como por ejemplo, la utilización de ayuda auxiliar o herramientas de trabajo que faciliten su labor; además de necesidades de formación para poder reciclarse, y desempeñar sus trabajos de manera más óptima. Finalmente, reconocían que los canales habituales a través de los cuáles se orientaban eran canales informales como podrían ser el boca a boca u organizaciones no lucrativas.

En cuanto a las expectativas sobre el futuro se diferencian las expectativas relacionadas con su situación laboral como trabajadoras del sector y la situación personal. En el primer caso, ven su futuro con incertidumbre, y destacaron la necesidad de disponer de la figura de un intermediario que medie entre el empleador y ellas para así conseguir mejoras laborales. En el segundo caso, varias coincidieron en que quisieran poder dedicar su tiempo a formarse en diferentes ámbitos.

En la sesión 2 se preparó material informativo e impartió un taller con el objetivo de presentar a las cuidadoras sus derechos y las oportunidades del trabajo en el sector de empleo de hogar para posteriormente realizar una caracterización del trabajo que desempeñan. Como opción al trabajo individualizado se les propuso la colectivización de las trabajadoras a través de pequeñas cooperativas de trabajo. Este taller tuvo la finalidad de introducir para ellas la opción de emprender de manera colectiva.

En la sesión 3, se realizaron tres dinámicas de grupos conducentes a la identificación de las ventajas, desventajas y posibles soluciones para la colectivización. En él se identificaron claras ventajas, en lo que se refiere a las desventajas, encontraron que los principales inconvenientes están relacionados con el ámbito económico.

En el presente trabajo en cuanto a la situación que padecen las trabajadoras del hogar (tanto personales como profesionales, ambas intrínsecamente unidas), se desprende la conclusión de que es necesaria una cierta organización y/o agrupamiento de estas personas, para hacer frente a las consecuencias que dicha situación genera.

INFORME-I:
Cooperativas de Cuidados: de la Prestación Económica de
Asistencia Personal hacia la Colectivización de las
Personas Cuidadoras

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

(2015): “Decreto 185/2015, de 6 de octubre, de cartera de prestaciones y servicios del Sistema Vasco de Servicios Sociales.”, *Boletín Oficial del País Vasco*, nº 206, 29-10-2015.

(2015): “Decreto Foral 4/2015, de 3 de febrero, de Registro Foral de Servicios Sociales de Gipuzkoa”, *Boletín Oficial de Gipuzkoa*, nº 30, 16-02-2015.

(2014): “Ley 36/2014, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2015” BOE núm. 315, de 30/12/2014, págs. 106153- 106659

(2014): “Real Decreto 1106/2014, de 26 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2015” BOE núm. 313, de 27/12/2014, págs. 105840-105842

(2012): “Real Decreto 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 núm. 314, de 31/12/2012, págs. 89.536-89.557

(2012): “Decreto 155/2012, de 24 de julio, de Registros de Servicios Sociales”, *Boletín Oficial del País Vasco*, nº 150, 02-08-2012.

(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 núm. 277, de 17/11/2011, págs. 25.617-25.618

(2011): “Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización y modernización del sistema de Seguridad Social” BOE núm. 184, 02/08/2011, págs. 87.495-87.544

(2008): “Ley 12/2008, de 5 de diciembre, de Servicios Sociales”, *Boletín Oficial del País Vasco*, nº 246, 24-12-2008, págs. 31.840-31.924.

(2008): “Resolución de 2 de diciembre de 2008, de la Secretaría de Estado de Política Social, Familias y Atención a la Dependencia y a la Discapacidad, por la que se publica el Acuerdo del Consejo Territorial del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, sobre criterios comunes de acreditación para garantizar la calidad de los centros y servicios del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia.”, *Boletín Oficial del Estado*, nº 303, 17-12-08, págs. 50.722-50.725.

(2006): “Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia”, *Boletín Oficial del Estado*, nº 299, 15-12-06, págs. 44.142-44.156.

AURTENETXE, J.L.; ARRIOLA, M.J.; AURREKOETXEA, M.; BELOKI, U. y DÍAZ DE CORCUERA, E. (2007). Los cuidados informales en la Comunidad Autónoma de Euskadi: las necesidades de las personas cuidadoras. Documentos de Bienestar social 72. Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco. Bilbao

Behagi, Observatorio Social de Gipuzkoa (2014). *Datos Gipuzkoa, Indicadores Clave*. [Online].

Benedicto, Z. (2013): “La prestación económica de asistencia personal en el territorio histórico de Gipuzkoa”, *Zerbitzuan*, nº 54, págs. 67-84.

Borzaga, C. (1996): “Social cooperatives and work integration in Italy”, *Annals of Public and Cooperative Economics*, 67-2, 209-234.

Borzaga, C. (coord.)(2015): *Economía Cooperativa: rilevanza, evolucione e nuove frontiere della cooperazione italiana, Terzo Rapporto Euricse*, EURICSE, Trento.

Corbetta, P. (2009). Metodología y técnicas de investigación social. Ed. McGraw Hil. Madrid.

Durán, M. (2015): “El retroceso de la dependencia en pro de la estabilidad presupuestaria y el fomento de la competitividad”, *Zerbitzuan*, nº58, págs. 27-40.

García Jané, J. (2010, Diciembre). La Economía Solidaria: Sustento y Esperanza. ACEESA: Revista de Economía Solidaria, número 2. Barcelona.

García, O.; Roco, J. y Larenas, A. (2015, Febrero). De la atomización a la Colectivización. Una experiencia de intervención colaborativa en el sector doméstico. *Aposta: Revista de ciencias sociales*, número 64. Bilbao

Gosling, P. (2002): *Social cooperatives in Italy: lessons for the UK*, Social Enterprise London, London.

Larenas, A.; García, O. y Roco, J. (2014, Mayo). Desde la invisibilidad y la precariedad nuevos horizontes para la colectivización de las trabajadoras de hogar. *Zerbitzuan*, número 55, página 133-143. Donostia

Leonardis, O; Vitale, T. (2001): “Les coopératives sociales et la construction du tiers secteur en Italie”, *Mouvements-Sociétés, Politique, Culture*, 19:75-80.

Leturia, M. et al. (2015): “Modelo de seguimiento de la prestación económica para cuidados en el entorno familiar”, *Zerbitzuan*, nº 59, págs. 161-174.

López de Caballos, P. (2005). Un método para la Investigación-Acción Participativa. Editorial Popular. Madrid

Marzocchi, F. (2006): *A brief history of social cooperation in Italy*, AICCON, Forli.

Minguela, M.A & Camacho, J.A. (2015): “Cuidados mixtos y cuidados informales a los mayores dependientes, ¿son complementarios o sustitutivos?: una visión comparada entre los países del sur de Europa”, *Zerbitzuan*, nº58, págs. 15-25.

Ministerio de Empleo y Seguridad Social(2015): Servicio del hogar familiar 2015. Información básica.

Nogueira, J. & Zalakain, J. (2015): “La discriminación múltiple de las mujeres inmigrantes trabajadoras en servicios domésticos y de cuidado en la Comunidad Autónoma de Euskadi”, *Becas de trabajos de investigación en materia de igualdad de mujeres y hombres 2014*, Emakunde Instituto Vasco de la Mujer.

Organización Internacional del Trabajo (2011): Trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Convenio 189. Normas de trabajo

Organización Internacional del Trabajo (2011): Domestic workers across the world. Global and regional statistics and the extent of protection. Resumen Ejecutivo.

Organización Internacional del Trabajo (2009): Trabajo decente para los trabajadores domésticos, Informe IV (1), Conferencia Internacional de trabajo, 99ª reunión, 2010.

Organización Internacional del Trabajo (2011): Medición del valor económico y social del trabajo doméstico. Trabajo Doméstico. Nota de Información 3.

Pérez de Mendiguren, J.C., Etxezarreta E. & Guridi L. (2008, Marzo). ¿De qué hablamos cuando hablamos de Economía Social y Solidaria? Concepto y nociones afines. EcoCri 2008, XI Jornadas de Economía Crítica.

Pérez de Mendiguren, J.C., Etxezarreta E. & Guridi L. (2009, Junio). Economía Social, Empresa Social y Economía Solidaria: diferentes conceptos para un mismo debate.

Piccioti, A; Bernardoni, A; Cossignani, M; Ferrucci, L. (2014): “Social cooperatives in Italy: economic antecedents and regional distribution”, *Annals of Public and Cooperative Economics*, 85-2, 213-231.

Razavi, S. (2007). The political and social economy of care in a development context: Conceptual issues, research questions and policy options, Gender and development Programme. Paper nº3. Instituto de Investigación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social. Ginebra.

REAS Euskadi: Papeles de Economía Solidaria, número 1. REAS Red de Redes (Mayo, 2011). Carta de Principios de Economía Solidaria

Roco, J. et al. (2013): Necesidades y oportunidades de las trabajadoras de hogar de Basauri. Una experiencia de intervención colectiva, Área de igualdad del Ayuntamiento de Basauri; Farapi S.L. [inédito]

Roco, J. (2015, octubre). Trabajo de Hogar: Derechos y oportunidades. Seminarios Economía Social y Solidaria en el ámbito de los cuidados en Gipuzkoa. Instituto de Derecho Cooperativo y Economía Social. Donostia-San Sebastián.

Sanz, R. et al. (2015): “Pobreza y usos del tiempo de la ciudadanía guipuzcoana”, *Zerbitzuan*, nº 59, págs. 127-143.

Siadeco Ikerketa Aplikatua (2013): “Las prestaciones económicas de dependencia en Gipuzkoa: concurrencia, impacto y supervisión”, *Zerbitzuan*, nº 54, págs. 47-67.

Thomas, A. (2004): “The rise of social cooperatives in Italy”, *Voluntas, International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 15-3: 243-263.

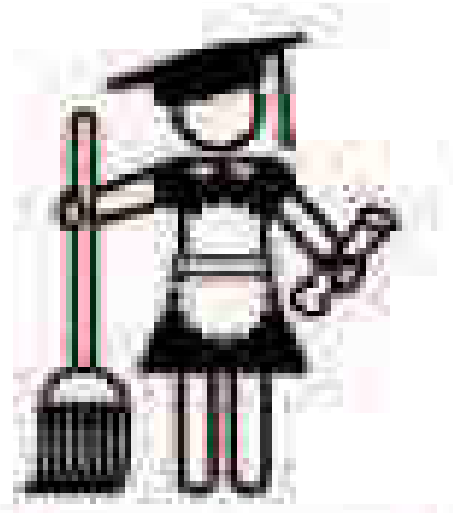
Territorio Doméstico (2015): Análisis de Territorio Doméstico sobre contexto normativo de trabajo doméstico y migración en España para el encuentro de la OIT.

Zaintza (2014): Normativa en el sector del servicio doméstico

INFORME-I:
Cooperativas de Cuidados: de la Prestación Económica de
Asistencia Personal hacia la Colectivización de las
Personas Cuidadoras

ANEXOS

ANEXO I. TRABAJO DE HOGAR: Derechos y oportunidades



GEZKI - Instituto de Derecho Cooperativo y Economía Social
Sesión formativa 20 octubre 2015
Facilitadora: Josefina Roco Sanfilippo

CONTENIDOS DE LA PRESENTACIÓN

TRABAJO DE HOGAR. Definiciones. Elementos. Tareas.

CONTRATO ESCRITO DE TRABAJO. Importancia. Contenido. Utilidad.

SALARIOS. Criterios. Nómina. Acuerdo de mínimos salariales.

TIEMPOS DE TRABAJO Y TIEMPOS DE DESCANSO. Jornada ordinaria.
Tiempos de presencia. Horas extraordinarias. Descanso diario. Semanal.
Vacaciones. Festivos.

FORMAS DE FINALIZAR LA RELACION LABORAL. Ceses. Despidos.
Desistimientos. Preaviso.

SEGURIDAD SOCIAL. Definiciones. Altas y bajas. Cotización. Tipos de bajas.
Recomendaciones.

PRINCIPALES CARACTERISTICAS DEL TRABAJO DE HOGAR.

I. TRABAJO DE HOGAR

- Definiciones.
- Elementos de la relación.
- Tareas que comprende.



TRABAJO DOMÉSTICO (i)

La Organización Internacional del Trabajo define al trabajo doméstico como **“el trabajo realizado para o dentro de un hogar o varios hogares”**.

Convenio 189, OIT.
Junio 2011.



TRABAJO DOMÉSTICO (ii)

En el ámbito del Estado español se define como la **relación especial del servicio del hogar familiar** a la que conciertan el titular de mismo como empleador y la trabajadora que, dependientemente y por cuenta de aquél, presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar.

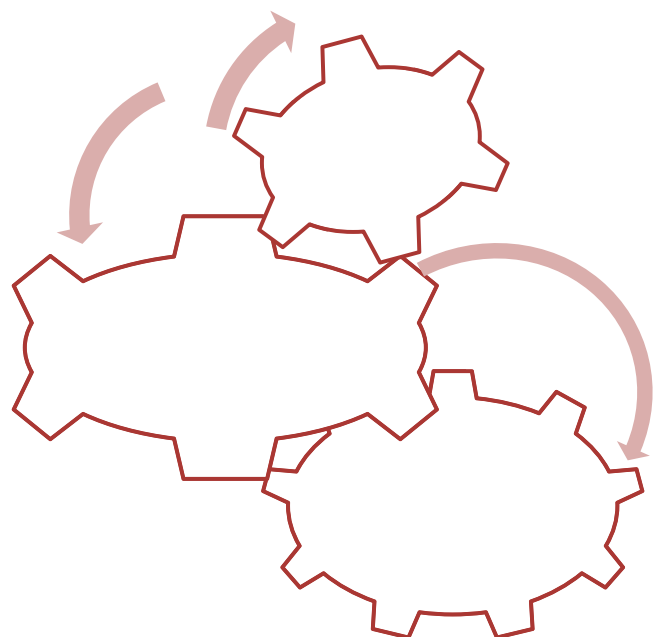
RD 1620
Noviembre de 2011



ELEMENTOS DE LA RELACION

Trabajadora de hogar: persona que realiza trabajo doméstico remunerado. Puede ser a tiempo completo o parcial, empleada por uno o por varios empleadores, interna o externa...

Empleador : miembro de la familia para la que se realiza el trabajo, o agencia/ empresa que emplea a trabajadoras domésticas y los pone a disposición de los hogares.



DIVERSIDAD DE TAREAS

Limpieza del hogar: incluye tareas como limpiar la casa, cocinar, lavar y planchar la ropa...

Tareas de cuidados: de los niños y niñas, de personas mayores, de personas con diversidad funcional, de personas en situación de dependencia...

Mantenimiento y vigilancia de la casa: Jardinería, vigilancia de la casa, chofer de la familia, cuidado de animales..

Y más cosas...



II. CONTRATOS

¿Qué es un contrato escrito de trabajo?

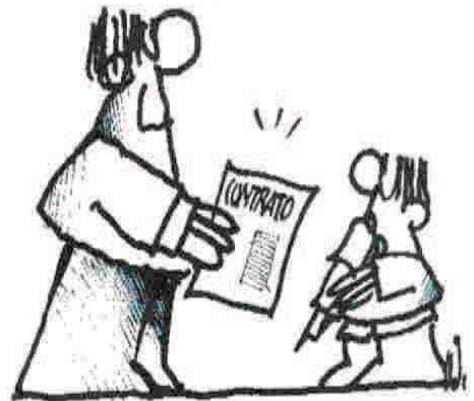
¿Qué información es importante que este reflejada?

¿Para que sirve tener contrato escrito?



¿QUÉ ES UN CONTRATO ESCRITO DE TRABAJO?

Es el documento que expresa, en base a las disposiciones legales, el acuerdo pactado entre trabajadora y empleador sobre los derechos y obligaciones que ambas partes asumen en la relación laboral.



¿QUÉ INFORMACIÓN ES IMPORTANTE QUE ESTE REFLEJADA?

- **Datos personales** de la parte empleadora y de la trabajadora.
- **Dirección del domicilio** en el que se prestará el servicio.
- **Tipo de régimen** (interno o externo).
- **Tareas** (servicio de limpieza, cuidado de personas, ...)
- **Fecha de inicio** de la relación laboral.
- **Tipo de contrato** (indefinido o temporal).
- Si se establece **período de prueba**.

¿QUÉ INFORMACIÓN ES IMPORTANTE QUE ESTE REFLEJADA?

Jornada de trabajo :

- Si es completa, media jornada, por horas.
- Cantidad de **horas semanales pautadas**.
- Distribución de **días y horarios**.
- **Descansos** (diario, semanal).
- Si habrá **horas de presencia y qué tareas implican**.
- Tiempos para las comidas principales.

¿QUÉ INFORMACIÓN ES IMPORTANTE QUE ESTE REFLEJADA?

El **salario** en función de la cantidad de **horas semanales**.

Tiempo de presencia: si se retribuirá y a cuánto se pagará la hora, o si se compensará con periodos equivalentes retribuidos de descanso.

Cómo se realizarán las **pernoctas** (horarios, retribuciones, descansos, ...)

La retribución y el precio pactado de las **horas extras**.

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE TENER UN CONTRATO ESCRITO?



Ayuda a:

Aclarar dudas y malos entendidos...

Respetar los derechos y las obligaciones...

A la mediación y la resolución de conflictos...

...

SALARIOS

Criterios mínimos... ¿Cuánto? ¿Cuándo?...

Importancia de la nómina o comprobante de pago.

Acuerdo de mínimos salariales (Bizkaia 2014).



SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

Como mínimo el SMI proporcional a las horas trabajadas.

Prestaciones en especie: se podrá descontar hasta un 30% del salario mensual (garantizar en metálico el SMI mensual).

Derecho a dos pagas extras anuales cuya cuantía debe garantizar el SMI en cómputo anual.

Se deben cobrar o compensar las horas extraordinarias y las de presencia (como mínimo al mínimo legal establecido)...

ACUERDO DE MÍNIMOS SALARIALES PARA EL 2014.

Se recomienda como referencia para tener en cuenta, porque los salarios son muy bajos, no hay convenio colectivo y la sindicalización de las trabajadoras de hogar es muy baja. (Ver tabla en adjunto)



¿POR QUÉ ES IMPORTANTE TENER UNA NÓMINA?

Es un derecho tener un comprobante individual y justificativo del pago del salario.

De cara a malos entendidos y conflictos laborales es un documento fundamental, por ejemplo para el calculo de las cantidades y de las indemnizaciones.



**PRECARIAS
TRABAJANDO**

IV. TIEMPOS DE TRABAJO Y TIEMPOS DE DESCANSO

Tiempos de trabajo:

Jornada ordinaria.

Tiempos de presencia.

Horas extraordinarias.

Tiempos de descanso:

Descanso diario.

Descanso semanal.

Vacaciones.

Días Festivos.



JORNADA ORDINARIA

La jornada máxima semanal será de 40 hs. de trabajo efectivo, sin perjuicio de los tiempos de presencia que pueden acordarse entre las partes.

El horario será fijado por acuerdo entre las partes.

Concluida la jornada, la trabajadora no está obligada a quedarse en el hogar-familiar.



TIEMPOS DE PRESENCIA

Se pueden acordar entre las partes, tiempos de presencia a disposición del empleador que no pueden superar las 20 hs semanales de promedio y se deben compensar con tiempos de descanso o remunerar como mínimo como horas ordinarias.



HORAS EXTRAORDINARIAS

Son las horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. Se puede optar por abonarlas en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido.

Si no hay pacto al respecto, se entenderá que éstas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

TIEMPOS DE DESCANSO

DESCANSO DIARIO Y ENTRE-JORNADAS:

Entre el final de una jornada y el inicio de otra debe mediar un descanso mínimo de 12 horas. En el caso de las internas se podrá reducir a 10 hs, compensando el resto hasta 12 horas en periodos de hasta cuatro semanas.

La trabajadora interna dispondrá de al menos 2 horas diarias para las comidas principales.

TIEMPOS DE DESCANSO

DESCANSO SEMANAL:

Las trabajadoras de hogar tienen derecho a un descanso semanal de 36 horas consecutivas que comprenderán, como regla general, la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo.

Cuando no se cuente con jornada completa, la retribución correspondiente al periodo de descanso se reducirá en proporción a las horas efectivamente trabajadas.

TIEMPOS DE DESCANSO

VACACIONES:

El periodo de vacaciones será de 30 días naturales, que podrán fraccionarse según acuerdo entre las partes en dos o más periodos. Pero al menos uno de ellos deberá ser de 15 días consecutivos.

En defecto de pacto, 15 días podrán fijarse por cada parte.

Las fechas deberán ser conocidas con dos meses de antelación a su disfrute.

FESTIVOS

Derecho a **14 festivos** al año...

V. FORMAS DE FINALIZAR LA RELACION LABORAL

Ceses

Despidos

Disciplinario

Improcedente

Desistimientos

Del empleador

De la trabajadora

Derecho y obligación de Preaviso



CESE LABORAL

Se puede interrumpir la relación laboral, mediante acuerdo entre las partes, cuando se modifica:

- La persona empleadora (cambia o muere).
- El hogar familiar, se traslada a otra ciudad.

PERO OJO QUE...

Si en ambos casos, la trabajadora continua prestando servicios de manera continuada al menos durante siete días se presume la continuación del contrato.



DESPIDO DISCIPLINARIO: Es una **sanción procedente** que consiste en la extinción de la relación laboral cuando queda acreditado por escrito (y con pruebas) un incumplimiento grave y culpable por parte de la trabajadora.

DESPIDO PROCEDENTE E

IMPROCEDENTE: En caso contrario, si no hay pruebas ni comunicación por escrito (figurando la fecha de efecto y los motivos del mismo) el despido puede declararse como un **despido improcedente con derecho a indemnización**.



DESISTIMIENTOS

El empleador puede extinguir el contrato laboral. Pero para ello, deberá poner simultáneamente a disposición de la trabajadora:

- i. **Un escrito** que comunique la voluntad de dar por finalizada por desistimiento la relación laboral.
- ii. **Una indemnización en metálico**, de 12 días por año trabajado con el límite de 6 mensualidades.



DERECHO Y OBLIGACIÓN DEL PREAVISO

En caso de superar el año de antigüedad, corresponde un **preaviso** de cómo mínimo 20 días, sino el preaviso será de 7 días.

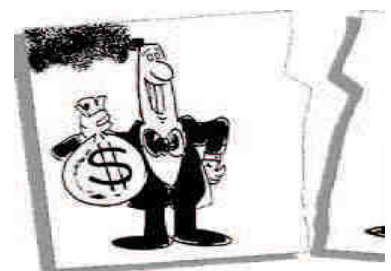
Durante este periodo, la trabajadora a jornada completa tendrá derecho (sin pérdida de retribución) a un permiso de 6 horas semanales para buscar otro empleo.

El empleador podrá sustituir el preaviso por una indemnización equivalente en salarios de dicho periodo, que se abonaran en metálico.

INDEMINIZACIONES

Por despido improcedente corresponde una indemnización en metálico de 20 días por año con el límite de 12 mensualidades.

Por desistimiento del empleador mediante notificación escrita e indemnización de 12 días por año con el limite de 6 mensualidades.



VI. SEGURIDAD SOCIAL

Definiciones

Altas y bajas

Cotización

Diferentes tipos de bajas

Algunas recomendaciones para tener en cuenta...

SEGURIDAD SOCIAL

“La **protección** que la **sociedad** proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas **públicas**, **contra las privaciones económicas y sociales** que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos”.

OIT, 1991.

SEGURIDAD SOCIAL

“Toda **persona**, como miembro de la **sociedad**, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la **satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales**, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad”.

Carta Internacional de Derechos Humanos (Art. 22)

ALTAS EN LA SS

Los empleadores son responsables de hacer el alta en la SS, antes de que empiece la prestación de servicios. Se puede estar dada de alta por más de un empleador.

Jornadas laborales de menos de 60 horas mensuales:

Los empleadores pueden darle de alta y cotizar pero no están obligados. En este caso se puede pasar a la TH la responsabilidad de darse de alta y cotizar. Aún así, los empleadores tienen que pagar mensualmente a la TH (junto al salario) la parte de la SS.

Jornadas laborales de 60 hs. mensuales o más:

Los empleadores están siempre obligados a dar de alta y cotizar por la trabajadora, independientemente de cuál sea la jornada que ésta tenga en otros domicilios

BAJAS EN LA SS

El plazo para solicitar la baja es de 6 días desde el cese en el trabajo. Lo hace el empleador.



COTIZAR

Es aportar al Sistema de la SS por realizar una actividad laboral.

La **cotización varía según el salario mensual** incluidas las pagas extras prorrateadas.

Se calcula aplicando un porcentaje a la base de cotización que corresponde según una tabla de tramos salariales, fijada por el Gobierno.

La cotización es un **24,90 %** (s/base de cotización):

- El 20,95% le corresponde a la parte empleadora .
- El 3,95 % a la trabajadora.

TABLA TRAMOS SALARIALES

Tramo	Sueldo mensual con prorrata de pagas	Base de cotización	Cuota Total SS		Aportación de TH
			Con bonificación	Sin bonificación	
1	Hasta 172,05	147,86	30,95	36,82	5,84
2	Desde 172,06 hasta 268,80	244,62	51,59	60,91	9,66
3	Desde 268,81 hasta 365,60	341,40	72,01	85,01	13,49
4	Desde 365,61 hasta 462,40	438,17	92,42	109,10	17,31
5	Desde 462,41 hasta 559,10	534,95	112,82	133,20	21,13
6	Desde 559,11 hasta 655,90	631,73	133,23	157,30	24,95
7	Desde 655,91 hasta 753,00	753,00	158,80	187,50	29,74
8	Desde 753,01	790,65	166,75	196,87	31,23

Baja por accidente de trabajo

Se cobra un **75% de la base diaria de cotización del mes anterior a la baja.**

Se calcula dividiendo por treinta la base de c/tramo.

Se empieza a cobrar desde el día siguiente a la baja.

El mismo día del accidente se cobra el salario.



Baja por enfermedad

Se cobra un **60% de la base diaria de cotización del mes anterior a la baja.**

Los tres primeros días no se cobra nada.

Los empleadores pagan la baja desde el 4 hasta el 8 día. A partir del 9 día la baja la paga directamente la Seguridad Social y es la misma cantidad diaria (60% de la base).

A partir del día 21 la prestación sube al 75% diario a cargo de la SS hasta que se termina.

En caso de recaída por la misma enfermedad, si entre las bajas no pasan más de 6s meses, la 2 baja se cobra desde el día 1.

Baja por maternidad

Durante las 16 semanas se cobra un subsidio del 100% de la base de cotización.

Las 16 semanas son ampliables a 2 más por c/hijo en caso de parto múltiple, 6 de las cuales es obligatorio disfrutarlas después del parto.

Las 10 semanas restantes la TH decide cómo distribuir las. Se puede repartir su disfrute con la pareja.

Para acceder a esta prestación hay que estar de alta en la SS en la fecha de comienzo de la baja de maternidad.

Y se exigen los siguientes períodos de cotización:

Hasta los 21 años nada.

De 21 a 26, 90 días en los últimos 7 años ó 180 días en toda la vida.

Más de 26 años, 180 días en los últimos 7 años ó 360 días en toda la vida.

Pensión por jubilación

Para tener derecho a la pensión de jubilación hace falta tener 65 años y haber cotizado 15 años, dos de ellos en los 15 anteriores a la fecha de la jubilación.

A partir del 2013, los años exigidos y la edad irán subiendo...

Tienen derecho a la pensión del SOVI las que cotizaron...

En muchos casos se pueden cobrar a la vez una pensión de viudedad y la jubilación del SOVI.



Para tener en cuenta...

Mientras dura una baja, las dos partes continúan pagando como antes de la baja, cada cual su porcentaje, pero es responsabilidad de la parte empleadora ingresar la cuota total.

Se puede dar de alta en la Seguridad Social a una persona que trabaja para sus familiares si cumple dos condiciones: no vivir en la misma casa y cobrar un salario por su trabajo.

Se puede denunciar al empleador/a que no asegura a una trabajadora de hogar ante la Inspección de Trabajo la falta de alta y cotización en la Seguridad Social, incluso en el caso de que la trabajadora hubiera aceptado esa situación anteriormente.

Para tener en cuenta...

El pacto de no asegurar a la trabajadora a cambio de pagarle algo más de salario no tiene ninguna validez.

La Seguridad Social obliga a pagar los atrasos de 4 años, aunque a la trabajadora se le reconocen todos a efectos de las futuras prestaciones.

Tanto la pensión de invalidez como la de jubilación, se pueden cobrar a la vez que una pensión de viudedad.

Cotizar a la Seguridad Social da derechos propios, entre otros, la pensión de invalidez, la de jubilación, la de viudedad y orfandad.

Para tener en cuenta...

En el 2014 se han congelado las bases de cotización de las TH.

Las que están cobrando más de 790,65 € al mes con prorrata de pagas extras no tienen derecho a cotizar por su verdadero salario.

Como consecuencia, seguirán cobrando las bajas de enfermedad y accidente, y las pensiones, muy por debajo de lo que ganan en activo.



VII. PRINCIPALES CARACTERISTICAS

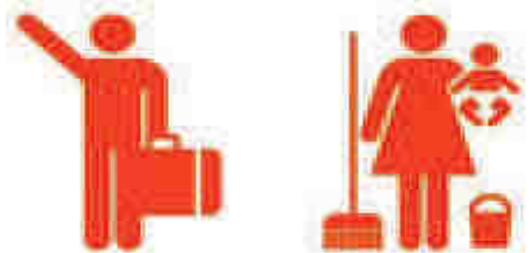
Feminización...

Invisibilización...

Aislamiento e individualización...

Infravaloración social, política, económica...

Informalidad, desprotección, precariedad...



¿QUÉ LUGAR OCUPA EN ESTA SOCIEDAD?

El **cuidado** es una de las principales necesidades de los seres vivos en todas las etapas de la vida. Son aquellas tareas que regeneran cotidiana y generacionalmente el **bien-estar físico y mental** de las personas...Todas las personas somos **vulnerables e interdependientes**. Y necesitamos cuidados...

PERO...

Se infravalora y subordina los trabajos domésticos y de cuidados y reproducción de la vida y de los cuerpos (sobre todo los de las mujeres).

LA TRAMPA DE LOS CUIDADOS

Sin darnos cuenta como mujeres cuidadoras **producimos y reproducimos día tras día...**

- Lógicas del amor romántico.
- La ética reaccionaria de los cuidados.
- La ideología de la domesticidad.

Es un reto trabajar estos roles que nos limitan pero a la vez son clave para la identidad y el reconocimiento.

EL TRABAJO DE HOGAR ES UN EMPLEO

Produce valor y es central para el buen vivir.

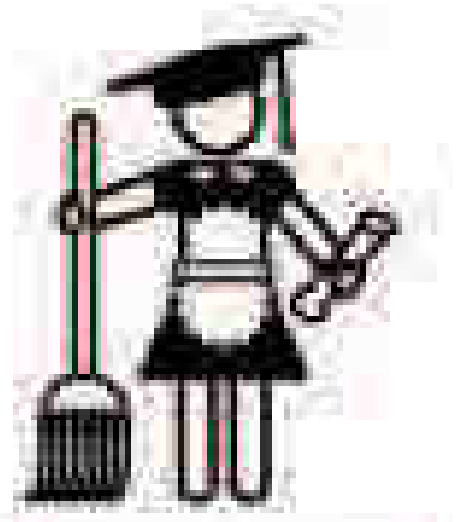
Hay que re-distribuirlo socialmente.

Y asumir su responsabilidad colectiva...



¡¡¡ESKERRIK ASKO!!!

ANEXO II. TRABAJO DE HOGAR: Derechos y oportunidades



GEZKI - Instituto de Derecho Cooperativo y Economía Social
Sesión formativa 20 octubre 2015
Facilitadora: Josefina Roco Sanfilippo

CONTENIDOS DE LA PRESENTACIÓN

COOPERATIVAS PEQUEÑAS. Concepto.

CONSTITUCIÓN. Requisitos. Contenido. Utilidad.

PUNTOS DE ASESORAMIENTO

¿Por qué CONFORMAR COOPERATIVAS?

¿Cómo son las cooperativas en el marco de la economía social y solidaria?

COOPERATIVA PEQUEÑA

La sociedad cooperativa pequeña es una sociedad cooperativa de primer grado que pertenece a las de clase de trabajo asociado o de explotación comunitaria cuyo régimen jurídico se regula en virtud de la ley 6/2008 como especialidad de la sociedad cooperativa.

PERSONAS SOCIAS

La sociedad cooperativa pequeña estará integrada por un mínimo de dos y un máximo de diez personas socias trabajadoras o socias de trabajo de duración indefinida.

CONSTITUCION

Para constituir una sociedad cooperativa pequeña se requiere escritura pública e inscripción en el Registro de Cooperativas de Euskadi.

Donde a través de la inscripción la cooperativa pequeña adquiere personalidad jurídica y adquiere la condición de sociedad cooperativa pequeña.

Entre los requisitos que debe reunir la escritura de constitución de la sociedad cooperativa pequeña, deberá contener los Estatutos sociales según un modelo orientativo.

PLAZOS

El plazo de calificación e inscripción de la escritura de constitución y de los Estatutos sociales no debe ser superior a los treinta días, a contar desde la presentación de la solicitud en el Registro de Cooperativas de Euskadi.

DENOMINACION

La denominación de estas entidades incluirá necesariamente la expresión «Sociedad Cooperativa Pequeña » o su abreviatura «S. Coop. Pequeña».

APORTACIONES INICIALES

Las aportaciones obligatorias iniciales que las sociedades cooperativas pequeñas pueden exigir a las personas trabajadoras por cuenta ajena, para incorporarse como personas socias trabajadoras serán como máximo equivalentes, al total de las aportaciones obligatorias efectuadas por la última socia o socio de la clase correspondiente incorporado a la entidad con las oportunas actualizaciones.

Estas actualizaciones no podrán ser superiores a las que resulten de la aplicación de los índices de precios al consumo publicados por el Instituto Nacional de Estadística desde que dichas aportaciones fueron realizadas.

ORGANOS SOCIALES

La **Asamblea General** de la cooperativa, es el órgano social más importante, y el órgano de administración y representación.

Estará siempre formado por personas socias trabajadoras o de trabajo de la sociedad cooperativa pequeña, y se regulará por las disposiciones establecidas por la Ley 4/1993, de 24 de junio, de Cooperativas de Euskadi, con las especificidades previstas en esta ley.

PRINCIPIOS DE LA CARTA DE ECONOMIA SOLIDARIA DE REAS

Equidad

Reconocimiento justo de la diversidad desde la igualdad de derechos.

El justo valor de los recursos y su justa distribución.

El derecho a la participación.

El derecho a la información y la transparencia informativa.

La solidaridad organizada.

El compromiso con las personas, las comunidades y la naturaleza.

Trabajo

Recuperar la dimensión humana, social, política (derecho de todas las personas a tener pleno acceso a y el derecho a participar en la planificación de lo que hay que producir para satisfacer las necesidades vitales y participación de las personas trabajadoras en la propiedad de los medios de producción y en la toma de decisiones relevantes) y económica del trabajo (condiciones laborales dignas).



Sostenibilidad Ambiental

Consumo responsable.

Soberanía alimentaria.

Conservación de las especies y los territorios.

Decrecimiento.

La producción limpia.

Prácticas e iniciativas responsables con el medio ambiente.

La ordenación del territorio y la planificación urbanística.



Cooperación

Fomento de la cultura de la cooperación.

Articular relaciones en red

Generar sinergias, que respeten la autonomía de las entidades pero que las fortalezcan.



Sin fines Lucrativos

Reinversión

Redistribución

Autonomía

Transparencia

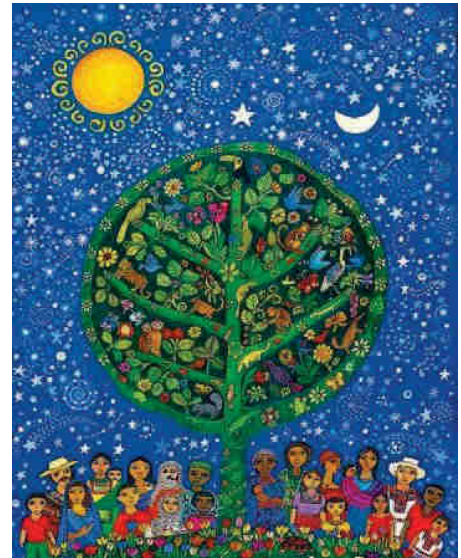
Sostenibilidad económica

Financiación ética

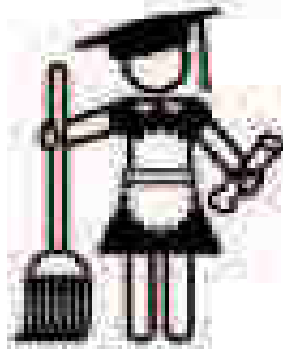


Compromiso con el entorno

Participación en el desarrollo local sostenible y comunitario del territorio.



ANEXO III. TRABAJO DE HOGAR: Colectivización



**GEZKI - Instituto de Derecho Cooperativo y Economía Social
27 de Octubre de 2015**

ÍNDICE

- ¿QUÉ ES UNA COOPERATIVA?
- PRINCIPIOS COOPERATIVOS
- TIPOS DE COOPERATIVAS
- COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO
- CARACTERÍSTICAS DE LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO

¿QUÉ ES UNA COOPERATIVA?

“ **SOCIEDAD** (empresa), constituida por **PERSONAS**, que se asocian libremente para la realización de actividades encaminadas a satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas y sociales, con estructura y funcionamiento democráticos, conforme a los **Principios Cooperativos**”.



TIPOS DE COOPERATIVAS

- **COOPERATIVAS DE CONSUMO**

Cooperativa cuyo fin es el de satisfacer las necesidades de sus socios.

- **COOPERATIVAS DE VIVIENDA**

Cooperativa cuyo objetivo social es el de proporcionar a sus socios viviendas, locales y otros bienes inmuebles.

- **COOPERATIVAS DE CRÉDITO**

Sociedades cooperativas cuyo objetivo social es servir las necesidades financieras de sus socios y de terceros.

- **COOPERATIVAS DE ENSEÑANZA**

Cooperativas creadas para el desarrollo de actividades docentes.

- **COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO** ★

- ...

COOPERATIVA DE TRABAJO ASOCIADO

- Asocia a personas físicas que, mediante su **trabajo**, a tiempo parcial o completo, realizan cualquier actividad económica, profesional o social para **producir en común** bienes o servicios para terceros.

- En las Sociedades Cooperativas de Trabajo Asociado los socios que realizan la actividad cooperativizada se denominan y tienen la condición de **socios trabajadores**.

CARACTERÍSTICAS DE LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO

NÚMERO MÍNIMO DE SOCIOS/AS

- Para las Cooperativas Pequeñas: mínimo **2 socios/as** trabajadores y máximo **10**.
- Para Cooperativas No Pequeñas: mínimo **3 socios/as** y sin límite máximo.

CAPITAL MÍNIMO PARA CONSTITUIRLA

- 3.000 euros, desembolsados en el momento de la constitución (ya sea en metálico o en bienes).

RESPONSABILIDAD DE LAS/OS SOCIAS/OS

- La responsabilidad de las/os socios/as respecto a las deudas de la cooperativa está limitada a sus aportaciones al capital social suscritas.

CONSTITUCIÓN

- Ante Notario, mediante escritura pública de constitución y se inscribirá en el Registro de Cooperativas de Euskadi.

CARACTERÍSTICAS DE LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO II

RÉGIMEN SEGURIDAD SOCIAL

- El que la Cooperativa elija en sus Estatutos Sociales.
- La Cooperativa puede optar, para todos sus socios y socias trabajadores/as, por su encuadramiento en el Régimen General o en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.

DISTRIBUCIÓN DE EXCEDENTES

- De forma proporcional a la actividad cooperativizada de sus socios/as y en el caso de socios/as trabajadores/as en función del trabajo realizado por estos en cada ejercicio.

EXPERIENCIAS

Servicios Sociales Integrados (Bizkaia): <https://www.youtube.com/watch?v=DmIUk6CFXuM>

Zaintzalan (Bizkaia): <http://www.zaintzalan.com/>

Colimsi (Valencia): <http://www.expansion.com/multimedia/videos.html?media=863UA642qef>

ANEXO IV: CUESTIONARIO

Instrucciones: a continuación se presentan una serie de preguntas. Especifique su respuesta marcando con una cruz o rellenando la respuesta que corresponde a su situación actual. Las respuestas son anónimas y los resultados de estas se utilizarán para un estudio sobre los cuidados a personas dependientes. Agradecemos de antemano su participación en esta investigación.

1. Edad:

2. Nacionalidad:

En caso de nacionalidad extranjera, ¿dispone de permiso de trabajo? Sí No

3. Estado Civil:

- Soltera/o
- Casada/o
- Viuda/o
- Separada/o
- Divorciada/o
- Convivencia en pareja

4. Estudios:

- Sin estudios
- Estudios primarios
- Estudios secundarios
- Estudios profesionales y técnicos
- Estudios universitarios

5. ¿Tiene personas a su cargo?

- Hijas/os
- Madre/Padre
- Otros: _____
- No tengo personas a mi cargo

6. Experiencia profesional en el cuidado a personas dependientes:

- Menos de 2 años
- Entre 6 - 10 años
- Entre 2-6 años
- Más de 10 años

7. ¿Trabaja actualmente como cuidadora de personas dependientes? Sí No

En caso negativo, ¿ha trabajado en el último año? Sí No

8. ¿Tiene o tenía en su último empleo contrato de trabajo?

- Sí
- No (En caso negativo, siga en la pregunta 10)

9. Tipo de contrato que tiene o tenía en su último empleo:

- Servicio doméstico
- Trabajadora por cuenta propia (autónoma)

10. Tipo de jornada que tiene o tenía en su último empleo:

- Completa
- Parcial
- Interina
- Por horas. ¿Cuántas horas al día? _____

11. ¿Trabaja o ha trabajado simultáneamente en más de un hogar?

- Sí. ¿Cuántos? _____
- No

12. ¿Cuántas personas dependientes cuida o ha cuidado simultáneamente? _____

13. Sexo de la/s persona/s a la que cuida o ha cuidado (última referencia):

- Mujer
- Hombre

14. Tipo de actividades para las que precisa ayuda la/s persona/s que cuida:

- Tareas domésticas (limpiar, planchar, hacer la comida...)
- Actividades cotidianas (salir a la calle, compras...)
- Cuidados personales (bañarse, asearse, comer...)

15. ¿La persona a la que cuida recibe alguna ayuda económica de la administración pública para la contratación de una persona cuidadora?

- Sí
- No
- No sabe / No contesta

