

CAPÍTULO I

MERCADO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN: SERVICIOS A LAS FAMILIAS EN LA COMUNIDAD DE MADRID Y MARCO INSTITUCIONAL

1. INTRODUCCIÓN

Esta investigación se encuadra dentro de los objetivos prioritarios de: «alcanzar el pleno empleo y mejorar la calidad del mismo, lo que exige, un mayor y más detallado conocimiento de la realidad del mercado de trabajo sobre el que actuar.»¹ Prioridades que siguen la línea marcada por el Consejo Europeo de Lisboa de marzo de 2000, al establecer: «como objetivo estratégico, convertirse en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo»² y que, entendemos, obliga, no sólo a los poderes públicos, sino también a la comunidad científica a facilitar la adquisición de conocimientos y la inserción de los ciudadanos en el mercado de trabajo.

En este sentido y como quiera que la Universidad San Pablo-CEU, desde la que se realiza el presente estudio, en tanto que centro científico y de pensamiento se siente especialmente comprometido en todo lo que se refiere no sólo al desarrollo de la investigación, sino de las «nuevas formas de empleo y al diseño y planifica-

¹ Cfr., CONSEJERÍA DE EMPLEO Y MUJER (2005): «Convenio de prescripciones técnicas para realizar un análisis de la situación del empleo en el ámbito del servicio doméstico», Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, B.O.C.M., Núm. 269, 11 de Noviembre de 2006, p. 57 ss.

² Ibidem, p.2.

ción de políticas que sean útiles para la promoción de nuevos y mejores puestos de trabajo»³, fijamos en tal cometido el objetivo marco de esta investigación.

De ahí también, el compromiso de este grupo investigador de analizar científicamente la situación del empleo doméstico en los hogares madrileños. Un empleo cada vez más extendido en los últimos años y crecientemente demandado en la actualidad, entre los distintos sectores sociales, permitiendo al tiempo la inserción laboral de otros miembros de la unidad familiar. Y donde se verá en qué medida nos encontramos ante una nueva realidad en el ámbito servicio doméstico. Un antes y un ahora en este sector de actividad.

2. OBJETIVOS, ÁMBITO Y METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

El análisis estadístico y el correspondiente trabajo de campo, tanto en sus aspectos cuantitativos como cualitativos, es desarrollado con el objetivo de conocer las características, tanto de la oferta como de la demanda, del empleo doméstico en la Comunidad de Madrid.

Se ha aplicado una metodología *ad hoc* que va desde las entrevistas en profundidad con los líderes de las asociaciones y empresas del sector, y las sesiones de expertos –tanto en Madrid como en el exterior⁴–, hasta las encuestas tabuladas. Para ello se diferencian las distintas tareas o tipologías de servicios que se desarrollan o se solicitan (limpieza, cocina, cuidado de niños, atención a mayores o enfermos, conductores, jardineros, entre otros). Además se estudian las condiciones contractuales en las que trabajan (contrato verbal, régimen especial en sus distintas modalidades, estabilidad en el empleo, cuantía del salario,...). Igualmente se analizan los perfiles de los empleados de hogar requeridos por las familias madrileñas.

³ Ibidem, p.3.

⁴ En concreto las entrevistas en profundidad fueron realizadas con los presidentes o responsables de las organizaciones profesionales e inmigrantes del sector, y en su caso Agregados Laborales de Embajada, de los países de origen de las Empleadas de Hogar, entre los que agradecemos especialmente la colaboración de la Embajada de Filipinas, Bulgaria y Ucrania. Hay que destacar y agradecer también las sesiones de expertos y entrevistas en profundidad llevadas a cabo en Suecia con el profesor de Business Administration de la Växjö University, Osvaldo Salas; y en Estados Unidos con los profesores del Carroll College (Waukesha, WI) Robert Black y Elena Dacosta; del Clausen Center Business Carthage College, (Kenhosa, WI), Mimi Yang y Arthur Cyr, con directivos de empresas del SP-500; y con los profesores de International Business del Mount Mary College y Marquette University, Marlen Larson, Richard Muirhead y Estephani Richards.

Por otro lado, se estudian las circunstancias personales del empleado de hogar en cuanto a su quehacer profesional, su situación económica, sociolaboral y familiar; nacionalidad, analizando para el caso de los trabajadores inmigrantes la situación en que se encuentran en Madrid, su grado de integración en nuestra sociedad, salarios y remesas, pautas de consumo, ahorro e inversión, número de personas que dependen de sus ingresos, tiempo y perspectiva de estancia, nivel de estudios, y todas aquellas variables y parámetros conducentes a establecer el mayor número posible de correlaciones, y realizar el correspondiente análisis multivariante para conocer mejor dicha oferta de trabajo, como también la demanda.

Desde el primer momento nuestra metodología obedeció a un desarrollo en tres fases⁵.

Además exponemos una recopilación actualizada de la bibliografía nacional e internacional más solvente referida al tema objeto de estudio; lo que constituye al mismo tiempo una bibliografía de trabajos recientes sobre las cuestiones migratorias en relación con el mercado de trabajo y el empleo doméstico, y que queda recogida al final de este libro.

En función de esta labor de revisión y análisis crítico, se inicia esta primera parte con la consideración y el tratamiento de los servicios a las familias como un sector productivo impulsor del desarrollo económico. Y como componente importante de los mismos, el *servicio doméstico*. Recogemos asimismo las conclusiones y datos existentes según los trabajos ya realizados al respecto, y que consideramos más solventes.

A continuación dejamos planteado un análisis económico del funcionamiento del mercado de trabajo en el ámbito del servicio doméstico para la Comunidad de Madrid, hoy plenamente relacionado con los flujos migratorios, en los principales países desarrollados, e incluso en buena parte de los no desarrollados.

Al mismo tiempo las entrevistas en profundidad y las sesiones de expertos que paralelamente fuimos desarrollando –y cuyas conclusiones sirven para modular los resultados del análisis cuantitativo ulterior–, nos fueron sirviendo para acabar de perfilar los modelos de Encuestas o cuestionarios de Empleados y Empleado-

⁵ Vid., DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO. CONSEJERÍA DE EMPLEO Y MUJER, COMUNIDAD DE MADRID, (2005): «*Pliego de Cláusulas Administrativas particulares que ha de regir la: "Realización de un estudio sobre la situación del empleo en el ámbito doméstico en la Comunidad de Madrid", cofinanciado al 50% con el Fondo Social Europeo 2000-2006, Objetivo 3, Eje 9, Medida 2, a adjudicar por procedimiento abierto mediante concurso*». C/ Santa Hortensia, 30, Madrid, 28002, B.O.C.M., 11 de noviembre de 2005, Núm. 269.

res, que en la fase posterior del trabajo de campo y la correspondiente tabulación nos permitió avanzar en su conocimiento más completo.

Se adjuntan en Anexo los cuestionarios completos, referidos tanto a la/os Empleada/os de Hogar, como a los Empleadores o Empleadores potenciales, confeccionados con 40 y 27 preguntas respectivamente. Igualmente el modelo de Encuesta que confeccionamos para el ámbito de la comunidad universitaria del medio-oeste de los Estados Unidos, concretamente entre las áreas de Waukhesa, Kenosha, y Madison.

En la primera parte analizamos también los datos estadísticos pertinentes referidos a la Comunidad de Madrid. Tanto los de empadronamiento e inmigración del Censo y demás organismos, como los procedentes de la afiliación a la Seguridad Social, el Instituto Nacional de Estadística, Encuesta de Población Activa, EPA, Encuesta de Presupuestos Familiares, EPF, e Institutos Nacional y Regional de Empleo de la Comunidad de Madrid.

Todo ello nos ha permitido conocer el aspecto más formal del sector del Empleo doméstico, y nos posibilita tener una imagen actual sobre la parte que legalmente aflora del mismo, al menos desde el punto de vista estadístico.

En una segunda parte, correspondiente a la encuestación personal, se estudió una muestra poblacional significativa, con un número total de 2.690 personas encuestadas, entre empleados (1972) y empleadores y empleadores potenciales (718). Dicha muestra estadística fue extraída, como se detallará en su momento, tanto de Madrid capital, como del conjunto de la Comunidad, en proporción al número de habitantes censados en ésta. Una vez efectuadas y tabuladas las encuestas nos sirvió para la presentación del correspondiente informe cuantitativo.

También las actuaciones que a nuestro juicio debieran llevarse a cabo por parte de la administración, así como por empleados y empleadores para mejorar la situación del sector en lo que nos parecen notas más negativas o mejorables del mismo.

Es decir, hemos intentado sacar a la luz, por un lado, las posibles políticas de empleo que en este campo pueden aplicarse para mejorar tanto la situación del empleado, en lo que se refiere al desarrollo regular de su actividad profesional; como del empleador, en cuanto a los factores que explican su fuerte demanda, así como la política global de normalización fiscal-laboral general, y de integración de las personas extranjeras implicadas en el sector.

3. LOS SERVICIOS A LAS FAMILIAS: UN SECTOR PRODUCTIVO COMO IMPULSOR DEL DESARROLLO ECONÓMICO

El empleo doméstico es, según el Libro Blanco sobre el Empleo en Europa⁶, el primero de los diecisiete nuevos yacimientos futuros de empleo. Entre éstos, también denominados «servicios de la vida diaria», se incluyen asimismo, los que se han venido en llamar *Servicios de Ayuda a domicilio o de proximidad*.

En este sentido, conviene, inicialmente, realizar algunas clarificaciones terminológicas. La primera, para diferenciar *trabajo doméstico* y *empleo doméstico*. El primero se utiliza para referirnos a todo ese tipo de tareas y roles que los miembros del hogar desarrollan dentro o fuera de éste: desde la limpieza hasta la gestión bancaria, pasando por el mantenimiento del hogar y el automóvil, pagos, compras, cuidado de plantas o mascotas, atender mayores o llevar niños al colegio, por citar algunos.

Por su parte, el *empleo doméstico*, también llamado «empleo del hogar», «servicio doméstico», o «servicio del hogar familiar»⁷ engloba, aproximadamente, las mismas tareas pero desde una relación mercantil entre el empleador y una persona a la que se contrata para la realización de éstas.

No obstante, cuando dichas tareas pasan a ser realizadas a través de empresas de servicios privadas, semiprivadas o públicas, hablamos de *Servicios de Ayuda a domicilio o de proximidad*, que tienen su propio ámbito de estudio.

En este sentido, aunque el *trabajo doméstico* a realizar pueda ser el mismo, la diferenciación es notable. La especialización y estandarización, la gestión administrativa del personal y la organización en cadena, así como el lógico mayor distanciamiento entre las partes, le dan –por eliminación– su propia especificidad, diferenciándolo del empleo doméstico que pactan flexiblemente las personas en su espacio físico de mayor intimidad: su Hogar.

Estaríamos ante el nivel más básico de lo que en la Unión Europea se intenta potenciar mediante lo que se denomina «espíritu emprendedor»⁸ o «capacidad de emprendimiento», también incluido en los objetivos de la Cumbre de Lisboa; un objetivo que, como vamos a ver, es mostrado en Madrid por decenas de miles de familias contratando, como auténticas *microempresas de la UE*⁹, a decenas de mi-

⁶ COMISIÓN EUROPEA (1993): *Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI. Libro Blanco*. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.

⁷ Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, BOE 13-8-1985, regulador de la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar.

⁸ Vid., MORILLAS, J. (2000): «El espíritu empresarial, clave en la nueva economía», *Boletín de Información Comercial Española, BICE*, Ministerio de Economía, 5-11 junio, n.º 2655.

⁹ Vid., MORILLAS, J. (2002): «Hacia una nueva definición de la PYME en la Unión Europea. Justificación y crítica», en *Boletín de Información Comercial Española, BICE*, Ministerio de Economía, n.º 2721, 4/10 marzo, pp. 25-29.

les de personas. Éstas, muestran a su vez en muchas ocasiones, su capacidad de iniciativa prestando servicio doméstico a las familias en varios hogares, creándose su propio puesto de trabajo. Y todo ello dentro de un ámbito singular, que la ley contempla y denomina precisamente Régimen *Especial* de Empleadas de Hogar. Un régimen *especial* diferenciado –como se verá en el epígrafe correspondiente–, por sus propias peculiaridades, como las tiene el Régimen Especial Agrario, el de la Minería del Carbón, o el de los Trabajadores del Mar.

Podríamos decir que, frente al empleo doméstico pactado libremente en su hogar por una familia, la empresa de Servicios de Ayuda a domicilio, aparece como una macroempresa o *multinacional* del sector, cuyos costes sólo por su intermediación, frente a otras ventajas, están por analizar. Lo mismo que cuando dicho empleo privado creado por los hogares, es generado por entidades o administraciones locales o gubernamentales, con cargo a los presupuestos públicos.

Aunque a largo plazo la situación pueda cambiar, y el trabajo en el ámbito doméstico pueda discurrir en el futuro en una cuantía significativa a través de empresas de servicios, –como hoy pueda ocurrir con las azafatas de congresos o los servicios de traducción–, o con cargo a presupuestos de la administración, hoy por hoy comporta un ahorro público (GARCÍA BALLESTEROS, 2003) y mayor facilidad para la incorporación de la mujer al mercado laboral. Veremos en qué medida esto es así, e intentaremos analizar si en el medio plazo dicha situación puede cambiar sustancialmente. Ello explica que, ni dichas empresas o entidades de servicios, ni sus asalariados, sean objeto de la presente investigación.

También tenemos que decir que, durante los últimos años, los debates étnicos o de género han atraído a sociólogos, antropólogos, psicólogos o politólogos, hacia el análisis de mercados de trabajo como el que nos ocupa, en la medida en que mayoritariamente está feminizado y es desarrollado por personas procedentes de otros países. Desde el punto de vista económico, y para el caso del Empleo doméstico, creemos que no aportan una base analítica solvente –más allá de la meramente descriptiva e incluso casuística– para el mejor conocimiento de dicha actividad productiva; pero como tampoco lo aportarían para el tratamiento del empleo en el ámbito educativo, el de la industria extractiva, o el de la intermediación financiera, por citar tres de los otros subsectores en que convencionalmente la EPA clasifica trimestralmente el empleo. Lo mismo pasaría en otros ámbitos también claramente feminizados, como el del textil, la moda, o –llegado el caso– el de las cajeras de supermercados.

En tal sentido, por tanto, partimos de la base que el mercado de trabajo en el ámbito del servicio doméstico es, con sus peculiaridades que analizaremos, un subsector productivo más. Una necesaria y demandada rama de actividad, por supuesto tan necesaria y digna como cualquiera otra de las que recoge la clasificación de la Or-

ganización de Cooperación y Desarrollo Económico, OCDE, o de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas, CNAE. Y ello con independencia de su composición principalmente femenina y en estos momentos de procedencia mayoritariamente foránea. Sin que ello suponga el descubrimiento de ningún mediterráneo. De la misma forma que en otro tiempo eran inmigrantes venidos a Madrid desde la España rural; una dinámica conocida en todas las partes del mundo.

Conviene ponerlo claramente de manifiesto por que, si bien más en el pasado, todavía subsisten algunos reflejos antiguos que intentan hacer una interpretación –más que investigación– del mercado de trabajo en el ámbito del servicio doméstico, en clave de género, o étnica; con planteamientos apriorísticos que van del feminismo militante, hasta la causa de los derechos civiles; reduciendo el sector a la marginalidad y contribuyendo a introducir un cierto acomplejamiento entre los trabajadores de toda una rama de actividad. «Disponible domestic», han llegado a denominarse (CHANG, G., 2000) subsistiendo en nuestros días, en forma de cierta literatura castiza o simple casuística, basada en la recopilación de una serie mayor o menor de situaciones personales.

En este sentido, es importante conseguir el grado de reconocimiento social que el sector del empleo doméstico merece. En muchos casos, unos trabajadores y un «empleo invisible», pero a la vista. Especialmente desde el punto de vista económico y sobre todo familiar.

3.1. Madrid, Centro Internacional de Servicios

Los procesos de terciarización de las economías desarrolladas (67,9 por ciento en la Eurozona, 67,8 en Alemania, 65 por ciento en España, 76,5 en Reino Unido u 81 en Luxemburgo, (EUROSTAT, 2006) han llevado a Madrid como al resto de las regiones metropolitanas de la Unión Europea, a avanzar hasta situarse en los entornos del 67 y el 80 por ciento de la generación de su Producción Interior Bruta y casi similares en porcentajes de empleo.

Hay tres importantes agentes o sectores institucionales –en clave de Contabilidad Nacional– demandantes de servicios, que han venido contribuyendo a explicar el avance de dicha terciarización: las familias, las empresas y las administraciones públicas. Contribuir a profundizar en los factores de demanda, en las pautas de las familias madrileñas como consumidoras de servicios, en este caso domésticos, es como se ha dicho uno de los objetivos de este trabajo.

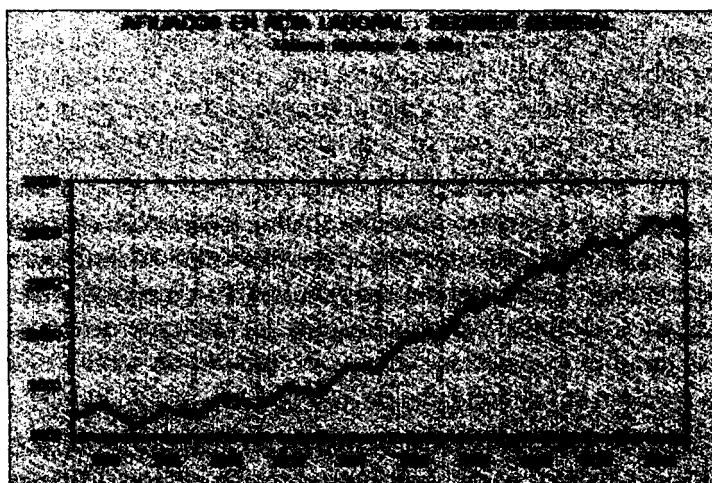
Las principales fuentes de información para estudiar los servicios consumidos por las familias son las Encuestas de Presupuestos Familiares, EPF. Así, dentro de los Servicios seleccionados de la EPF, tenemos los *Servicios domésticos* com-

prendiendo los gastos en el personal de servicio, sean limpiadoras, niñeras, cocineras, u otros. Y a pesar del gran incremento que experimenta en estos momentos, podemos ver que el mismo viene produciéndose ya desde hace años.

En este sentido los análisis realizados con carácter general (MAÑAS, E., SERVILAB, 2000) sobre el gasto medio por hogar en servicios, nos permiten comprobar que ya entre 1980 y 1996 y entre los servicios que más crecieron en tasa anual media acumulativa en términos reales están los gastos en servicios domésticos con un 2,45 por ciento; junto a gasto en Guarderías (5,92 por ciento), Hoteles y Viajes (4,27 por ciento), Telecomunicaciones (4,07 por ciento), Servicios de enseñanza (3,04 por ciento), Servicios de Vivienda (2,92 por ciento), y Servicios médicos (2,54 por ciento); muy por encima de Comidas y Bebidas fuera del Hogar (1,34 por ciento), o Servicios de esparcimiento y cultura (0,08 por ciento), y también muy por encima de otros como Seguros, Servicios para el cuidado personal, Servicios de transporte privado, Servicios de transporte público urbano, Servicios de transporte público interurbano, Servicios para el hogar y reparaciones, o Tasas y similares.

A pesar de ello, si comparamos este dinamismo en el crecimiento en gastos de servicio doméstico con la evolución de las afiliaciones a la Seguridad Social en Empleadas de Hogar, observamos la caída de la afiliación que acompaña a la crisis de 1993, y la posterior recuperación, que mostramos en los gráficos adjuntos, y en comparación con la evolución de afiliación al régimen general.

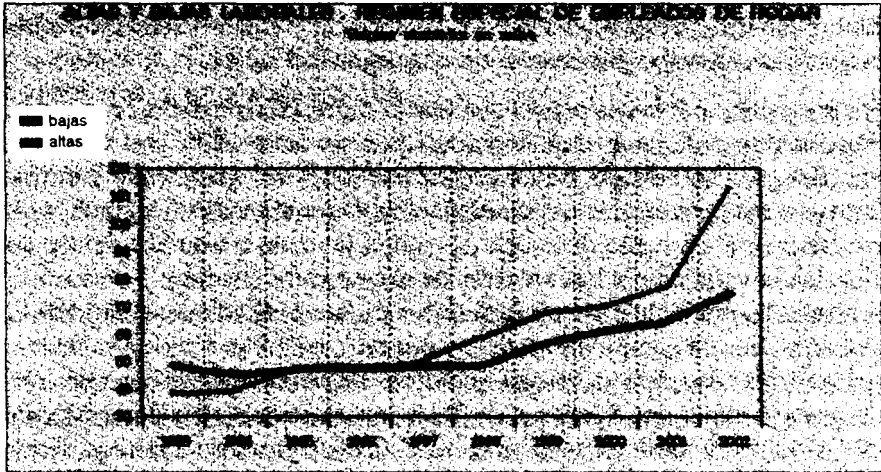
GRÁFICO 1.
Serie de afiliados al Régimen General



Fuente: MTAS. Anuarios estadísticos.

GRÁFICO 2.

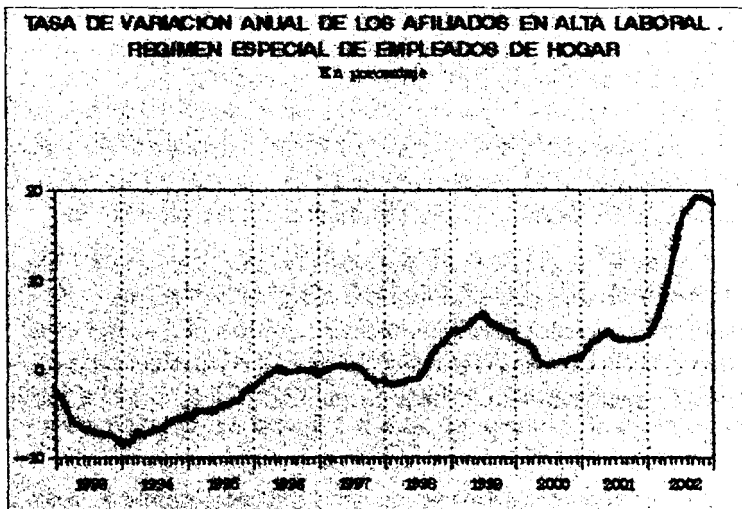
Serie de altas y bajas laborales en el Régimen Especial de Empleados de Hogar



Fuente: MTAS. Anuarios estadísticos.

GRÁFICO 3.

Serie de la Tasa de Variación anual de los afiliados en alta laboral al Régimen Especial de Empleados de Hogar



Fuente: MTAS. Seguridad Social.

Una explicación a tal aparente contradicción podría ser que las familias, y tanto los empleadores como los empleados, en una fase recesiva del ciclo económico, reestructuran a la baja sus partidas de gasto más prescindibles; y entre éstos, al intentar defender sus estándares previos de servicio y empleo, tienden a eliminar el abono de las correspondientes cuotas a la seguridad social.

Era previsible, por tanto, pensar que tras la superación de dicha crisis, la masiva creación de empleo que viene a producirse a partir de 1996, y el vaciado progresivo del paro embalsado, hiciera recuperar todos los gastos que permitieran una mayor y más confiada incorporación de la mujer al mercado laboral; y que al mismo tiempo, el aumento del stock de capital humano o estudios dentro de las familias las llevaría a impulsar sectores de mayor valor añadido, y volvería a generar fuertes crecimientos: por un lado en los gastos dedicados a servicios domésticos ahorradores de tiempo doméstico, y por otro, en los servicios orientados a la mejora de la calidad de vida de los miembros de la unidad familiar. En este segundo grupo estarían los Servicios de Telecomunicaciones, Servicios Médicos y Hoteles y viajes; y tanto en éste como en el primer grupo estarían los Servicios domésticos. Todos ellos con un ritmo de crecimiento medio superior al señalado 2,45 por ciento anual para éstos, cuando la tasa media de crecimiento real anual acumulado del gasto medio por hogar en el conjunto de los Servicios fue del 1,68, siempre en términos reales.

Atendiendo a que el nivel de consumo en servicios es sensible a un conjunto de variables económicas, como el nivel de renta, número de hijos, nivel de estudios o tipo de actividad económica o profesional desarrollada por el empleador, es interesante señalar que incluso en períodos de crisis el comportamiento del gasto en lo que se refiere a servicios domésticos parece presentar resistencias a la baja. Así, al estratificar las familias por ingresos, en aquellas cuyo nivel de renta es alta y medio alta, —cuartiles 3 y 4— al analizar el gasto en Servicios se observa que en los Servicios domésticos se reduce en forma bastante significativa; mientras que dicha reducción no se produce tanto en los segmentos de renta baja y medio baja, que durante ese período experimenta una evolución positiva.

Es decir, la experiencia de la última crisis económica de 1993, parece poner de manifiesto que, con una fase recesiva por medio y aunque hay una reducción del gasto destinado a aquellos servicios más sensibles a la fase del ciclo económico, como Hoteles, Viajes y otros similares, los gastos en servicios domésticos resisten especialmente: ajustándose a la baja en las familias de mayores rentas¹⁰, y ten-

¹⁰ Posiblemente reduciendo alguno de sus varios empleados además de, como las familias de menor renta y PYMES en épocas de crisis, remitiendo asalariados a la economía sumergida, al eliminar pagos a la Seguridad Social.

diendo a mantenerse en las de rentas menores con una solidez que evidencia casi un gasto de primera necesidad; y todo apunta que muy posiblemente lo es, en la medida que el empleo doméstico contratado –al encargarse de los niños o la casa– permite el mantenimiento del empleo de los dos cónyuges, y la propia estabilidad de la economía familiar. Y al tiempo servir como refugio o nicho laboral para muchas mujeres en tiempo de recesión.

Es decir, el sector, por su propia flexibilidad, muestra importantes vías de adaptabilidad al ciclo tras las que parapetarse y actuar de colchón, en varios sentidos, para muchas familias, tanto de empleados como de empleadores.

3.2. Mujer, creación de empleo, y conciliación de la vida familiar y laboral

A pesar de los esfuerzos que se vienen realizando en las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral, la participación de la mujer en el mercado de trabajo sigue siendo baja en España, como también en la Unión Europea.

En la Comunidad de Madrid, también queda mucho por hacer, aunque los avances hayan sido notables. Con una tasa de paro del 5,92 por ciento –la más baja de su serie histórica– puede considerarse como una comunidad de pleno empleo; inferior a la de la Unión Europea, que es del 8,3 por ciento, y casi tres puntos por debajo de la tasa de paro nacional, que es del 8,7 por ciento. De hecho en el conjunto de España más de 1.260.300 personas reciben alguna prestación por desempleo –un 2,3 por ciento más que en 2004–, siendo el gasto medio por beneficiario de 909,5 euros al mes; en total 1.046.534 millones de euros.

Mientras, en Madrid, incluso la tasa de temporalidad se sitúa en el 28,6 por ciento, cinco puntos por debajo a la del conjunto de España, 33,8 por ciento. Y sigue mostrando su capacidad para generar actividad productiva y puestos de trabajo, especialmente femenino: parte precisamente en el empleo doméstico, y parte en otras ocupaciones gracias a la subcontratación que se hace del propio trabajo doméstico.

En este sentido, la región de Madrid se encuentra a la cabeza de la creación de empleo para las mujeres en España en 2005, con 99.400 nuevos empleos femeninos y lo lidera desde 2003, con 186.500 empleos; también en 2006. Con una tasa de empleo femenino del 61 por ciento, ya cumple el objetivo de la Unión Europea 2010, y es la tasa de paro femenina más baja de todas las comunidades autónomas de España: 7,29 por ciento; aunque es superior al 4,82 por ciento para los hombres¹¹.

¹¹ CONSEJERÍA DE EMPLEO Y MUJER, (Marzo, 2006): *Encuesta de Población Activa-INE, IV Trimestre. Balance de datos de 2005*, Madrid. Comunidad de Madrid.

Madrid también lidera el ranking de afiliados extranjeros a la Seguridad Social. Y en este sentido, la tasa de ocupación de los inmigrantes en la Comunidad de Madrid, que es del 76,9 por ciento, es la más alta de todas las comunidades autónomas. Y la tasa de paro de los inmigrantes en Madrid es la más baja de España: 5,7 por ciento.

Este dinamismo económico que lleva a que Madrid sea la región europea donde más crece el empleo y más baja el paro en una tendencia ya consolidada y visualizada a lo largo de los últimos 8 años, hace que se haya convertido en este momento en un imán para los colectivos llegados de otros países. Especialmente para las mujeres quienes al encontrar un rápido empleo en el servicio doméstico, llegan en ocasiones como vanguardia, sin la familia, o actúan como sustentadoras iniciales de ésta, mientras el marido encuentra empleo; en general, se constituyen en factor de estabilidad o continuidad en los ingresos familiares.

De hecho, y en lo referido a la población inmigrante, Madrid es a 1-3-2006, la región de mayor número de mujeres extranjeras afiliadas a la Seguridad Social, y la única que se acerca a la paridad entre ambos sexos, con un 46,87 por ciento de mujeres extranjeras afiliadas¹².

En este sentido y en todo caso, la falta de concienciación y la insuficiencia de ayudas a las familias sigue conduciendo a un desigual reparto de responsabilidades entre hombres y mujeres, y constituye una barrera que sigue obstaculizando el acceso de muchas mujeres a un puesto de trabajo.

Por otra parte, el Consejo de la Unión Europea, en el marco de la Estrategia Europea de Empleo, viene recomendando a los países miembros (Consejo de la Unión Europea, 2003-a), y a España «mejorar la oferta de servicios de cuidado de niños y otras personas dependientes» (Consejo de la Unión Europea (2003-b)). En este aspecto, y en consonancia con los criterios de los organismos y expertos internacionales especializados, el Sistema del Plan Nacional de Dependencia propuesto por el Gobierno en España acaba de señalar que «se debe dar prioridad al envejecimiento en el entorno natural, quedando reservado el recurso de la institucionalización residencial para los casos de dependencia más severa»¹³ (MTAS: SND, Diciembre, 2005).

En dicho Plan y para reducir más los actuales niveles de paro, se señala como necesario por el actual Gobierno de España orientar el esfuerzo en los sectores con

¹² MTAS, Datos de afiliación a la Seguridad Social, 1-3-2006.

¹³ MTAS, (diciembre 2005): *Anteproyecto de Ley de Promoción de la Autonomía Personal y de Atención a las Personas en situación de Dependencia*. Sistema Nacional de Dependencia, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Cap. X, p.14).

mayor potencial de generación de puestos de trabajo, recordando el Libro Blanco sobre Crecimiento, Competitividad y Empleo (Comisión Europea, 1993), donde ya afirmaba que se necesitaba un modelo de crecimiento más intensivo en mano de obra. A este respecto, considera que el futuro del empleo pivotará fundamentalmente sobre las potencialidades que tiene el sector de los servicios, en relación con las nuevas necesidades y demandas sociales surgidas como consecuencia de los cambios demográficos y culturales: servicios de proximidad, de atención y cuidados personales, sanitarios, de hostelería o *catering* y otros. Pero la creación de todo este empleo, como el requerido para la atención a la dependencia, no será posible en tanto no se realicen cuantiosas inversiones en infraestructuras públicas; que son las que harían posible el traspaso de tales cometidos –hoy financiados por los propios miembros de la unidad familiar– a las administraciones públicas.

Sobre datos publicados por el Panel Europeo de Hogares, las familias españolas dedican anualmente más de nueve mil millones de horas de trabajo no remunerado, equivalentes a unos 5,2 millones de puestos de trabajo a tiempo completo, al cuidado de personas ancianas y enfermas (Durán, 2001). El 80 por ciento de todo ese «trabajo invisible», es realizado por mujeres, y quedaría por estimar cuánto es realizado por un empleo doméstico al margen de la legalidad y de los pagos de cotizaciones a la seguridad social.

Sólo las personas atendidas por *cuidadores no familiares* eran 391.060 personas¹⁴ (INE. Encuesta sobre discapacidades. Resultados detallados 2002. Con datos de 1999). Una cuantía para este apartado ya superior al total de afiliación a la Seguridad Social de Empleadas de Hogar actuales. Por otro lado, estarían las personas dependientes atendidas por cuidadores familiares: 1.279.392. En total, habría, en aquella fecha entre empleados domésticos, familiares, religiosos o voluntarios, y profesionales de servicios públicos, un total de 1.670.452 personas desempeñando estos trabajos, y que el propio Plan Nacional de Dependencia detalla y clasifica según relación con el cuidador principal, y por tiempo que dicho cuidador lleva prestando cuidados, no incluyendo personas menores de seis años.

Pero más interesante es observar la estimación del número de personas con discapacidad para la vida diaria por grados de necesidad de cuidados y grandes grupos de edad.

Desde esta perspectiva también puede hacerse una aproximación a la economía sumergida en el sector, en la medida que la propia estimación del Gobierno actual de España, para el año 2005, de dichas personas eran: 960.869, entre 6 y 64

¹⁴ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, (2002): *Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud 1999, Resultados detallados*, Madrid, INE.

años; 1.055.078, entre 65 y 79 años; y 962.615 entre 80 años y más. Es decir, un total de 2.978.563 personas (MTAS: Diciembre, 2005).

TABLA 1.

Estimación del número de personas con discapacidad para las actividades de la vida diaria por grados de necesidad de cuidados y grandes grupos de edad. España

	<i>6 a 64 años(*)</i>	<i>65 a 79 años</i>	<i>80 años y más</i>	<i>Total</i>
Personas dependientes				
3 (Gran Dependencia)	31.174	47.300	116.034	194.508
2 (Dependencia severa)	78.498	110.090	182.015	370.603
1 (Dependencia moderada)	188.967	216.034	155.078	560.080
Total	298.639	373.425	453.126	1.125.190
Personas con necesidad de ayuda para realizar tareas domésticas y/o discapacidad moderada para alguna ABVD				
A (Disc. moderada para alguna ABVD)	291.596	287.765	219.605	798.967
B (Discapacidad para alguna AIVD)	304.400	322.876	231.158	858.433
Total	648.050	664.234	490.154	1.802.437
Total personas con discapacidad para las actividades de la vida diaria				
Total	960.869	1.055.078	962.615	2.978.563

Fuente: MTAS, Diciembre, 2005.

Todo ello hace pensar que las cifras que se están barajando de empleo doméstico tanto en Madrid como en el conjunto de España quedan muy por debajo de la realidad. Y dada la mayor esperanza de vida, y el deseo de los mayores y dependientes a no querer abandonar su hogar o entorno natural, induce a pensar que la necesidad de tales servicios irá en aumento.

En el cuadro adjunto recogemos la proyección para 2010, estimando un total de 3.328.885 personas dependientes o con alguna discapacidad (MTAS, Diciembre 2005).

TABLA 2.

Proyección del número de personas con discapacidad para las actividades de la vida diaria por grados de necesidad de cuidados y grandes grupos de edad.
España, 2010

	6 a 64 años (*)	65 a 79 años	80 años y más	Total
Personas dependientes				
3 (Gran Dependencia)	31.652	47.655	144.149	223.457
2 (Dependencia severa)	82.956	110.841	226.539	420.336
1 (Dependencia moderada)	200.052	213.839	188.745	602.636
Total	314.660	372.335	559.434	1.246.429
Personas con necesidad de ayuda para realizar tareas domésticas y/o discapacidad moderada para alguna ABVD				
A (Disc. moderada para alguna ABVD)	307.008	285.691	264.679	857.378
B (Discapacidad para alguna AIVD)	316.302	319.392	278.467	914.161
Total	700.554	680.379	610.528	1.991.461
Total personas con discapacidad para las actividades de la vida diaria				
Total	1.039.571	1.080.892	1.208.421	3.328.885

Fuente: MTAS. Diciembre, 2005.

El Plan Nacional de Dependencia señala que la mayoría de los empleos que en los próximos años serán precisos para atender esas situaciones, beneficiarán a colectivos con especiales dificultades de inserción laboral, citándose en primer lugar las mujeres y los trabajadores de escasa cualificación¹⁵, los que conforman la oferta de trabajo en el ámbito del servicio doméstico.

La estimación del potencial de empleo necesario para atender tales necesidades y por tanto de generación neta de empleos, estaría hoy en 211.764 empleos, según este Plan. Y para 2010 se estima en 262.735 puestos de trabajo. En ambos casos, puestos equivalentes a jornada completa, según cuadro adjunto, incluyendo Residencias, Centros de día, Servicios de Ayuda a domicilio, Asistentes personal para la autonomía y Teleasistencia.

Los ratios que se estiman de empleo en residencias son de 0,5 trabajadores por cada usuario en centros residenciales para mayores dependientes, y 0,6 trabajadores por cada usuario en centros residenciales para personas con discapacidad gravemente afectadas. En otras ayudas se oscila entre los 0,7 trabajadores por usuario en instalaciones para Ayuda a domicilio por gran dependencia, a los 0,35 trabajadores por cada usuario en Centros de Día, hasta 1 trabajador por cada 100 usuarios en Servicios de Teleasistencia.

¹⁵ MTAS (2005): Plan Nacional de Dependencia, Madrid. MTAS, Capítulo X, p.6.

TABLA 3.
Estimación del potencial de generación bruta de empleo a tiempo completo del Sistema Nacional de Dependencia. España, 2010

	<i>Hasta 64 años</i>	<i>65 a 79 años</i>	<i>80 años y más</i>	<i>Total</i>
Grupo Dependencia I				
Recursos formales	18.436	23.411	70.510	112.357
Residencia	8.823	20.253	67.750	96.827
Centro de Día	1.867	917	1.160	3.944
Ayuda a Domicilio	665	2.168	1.514	4.347
Asistente personal para la autonomía	6.912			6.912
Teleasistencia	169	71	86	327
Grupo Dependencia II				
Recursos formales	29.910	40.389	92.650	162.948
Residencia	4.071	14.021	57.200	75.293
Centro de Día	9.856	9.578	7.532	26.966
Ayuda a Domicilio	11.519	15.961	26.796	54.276
Asistente personal para la autonomía	3.702			3.702
Teleasistencia	762	828	1.121	2.711
Grupo Dependencia III				
Recursos formales	23.435	27.341	26.155	76.930
Residencia				
Centro de Día				
Ayuda a Domicilio	21.434	25.202	24.267	70.904
Asistente personal para la autonomía				
Teleasistencia	2.001	2.138	1.887	6.026
Total los grupos de dependencia				
Recursos formales	71.780	91.140	189.315	352.235
Residencia	12.895	34.275	124.950	172.120
Centro de Día	11.722	10.496	8.692	30.911
Ayuda a Domicilio	33.618	43.332	52.577	129.527
Asistente personal para la autonomía	10.614			10.614
Teleasistencia	2.932	3.038	3.095	9.065

Fuente: MTAS, Diciembre, 2005.

Ello supondría la construcción previa de la correspondiente red pública de Residencias, Centros de Día, e instalaciones de los distintos Servicios de Ayuda. En conjunto, y con el consiguiente empleo inducido entre construcción y adaptación de inmuebles, se llegan a estimar hasta un total de 452.735 nuevos empleos, in-

cluyendo un afloramiento de 80.000 empleos sumergidos a jornada completa, más 50.000 de personas para realizar tareas domésticas propiamente dichas, y otros, de los que 115.000 serían antiguos cuidadores familiares que supuestamente se incorporarían al mercado laboral. En este sentido se supone que las mujeres que actualmente prestan asistencia a niños, personas mayores y ancianas en el seno de la familia se profesionalizarían al poner en valor los aprendizajes adquiridos en ese quehacer. El Censo de Población de 2001 muestra de hecho la feminización del sector en España, donde el 95,6 por ciento de las personas ocupadas en el Hogar son mujeres. Y son mujeres las que buscan a otras mujeres para realizar estas tareas.

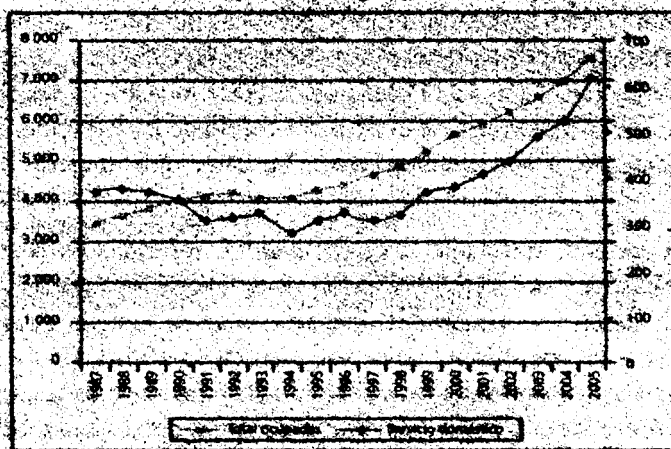
En nuestra opinión, entretanto se construyan las referidas infraestructuras de servicios sociales públicos, y en previsión de la evolución que los Estados de bienestar de la Unión Europea puedan experimentar en función de su evolución económica y de la recuperación o no de sus tasas de natalidad, las familias seguirán haciéndose cargo en primera instancia de las situaciones de dependencia generadas en su seno, sea con niños, mayores o personas con especial discapacidad. Y la demanda en el mercado de trabajo en el ámbito del servicio doméstico seguirá incrementándose de manera notable. El gran reto para los poderes públicos a corto plazo es cómo organizar la oferta, y cómo ordenar los flujos migratorios que satisfagan esa alta demanda que afecta a todos los sectores sociales. A medio y largo plazo, la evolución dependerá del gasto presupuestario en obras de infraestructuras públicas y de las políticas de ayuda a la familia y a la natalidad, que pueden producir alteraciones en dicha tendencia.

En todo caso, los últimos trabajos realizados para regiones y zonas distintas de España ya vienen constatando que «no sólo ha aumentado la demanda de servicio doméstico, sino que ha cambiado su composición por tareas y clases, extendiéndose progresivamente desde los segmentos sociales más elevados hacia las clases medias o media-baja» (PLÁ, 2004.).

En estos casos, puede no ser permanente, sino variar según la fase del ciclo económico o vital (no siempre coinciden) en el hogar, la urgencia de las necesidades y la coyuntura económica familiar. Lo mismo ocurre desde la perspectiva de las Empleadas de Hogar, cuyas trayectorias laborales están muy vinculadas a los mismos elementos, especialmente en el caso de las nacionales, donde la búsqueda de ingresos complementarios sesga al alza el peso de la temporalidad y la informalidad en el sector. En el caso de las mujeres inmigrantes en situación irregular en Madrid, se convierte también en una vía para la regularización, además de una vía clave de inserción laboral, por lo que supone de oportunidad para la mejora en el idioma y relación con la sociedad española.

GRÁFICO 4.
Empleo femenino total y servicio doméstico.

(Escala izquierda: total empleo, escala derecha: rango 95 de la CNAG 1992.
 Miles de personas: Seguros trimestres)



Fuente: INE, Encuesta de Población Activa 2005.

En los últimos años, nos hallamos ante un colectivo de algo más de 400.000 personas según la EPA, algunas menos según el Censo 2001, que no alcanza el 3 por ciento del total de personas ocupadas en España en los últimos años. El volumen de afiliaciones a la Seguridad Social en esta rama de actividad únicamente supone la mitad del empleo visible recogido por la EPA y el Censo. Y algo más de 4 de cada 5 de estas afiliaciones corresponden al Régimen Especial de Empleados de Hogar. El empleo detectado en la rama «Hogares que emplean personal doméstico», (370.300 hogares en 2001) comparado con el bajo número de afiliaciones es otro de los indicadores que nos muestran la elevada incidencia en la economía sumergida del sector. Pero incluso la EPA y el Censo infravaloran el volumen real del empleo, dado que los inmigrantes, porcentaje cada vez más mayoritario, del empleo doméstico no aparecen suficientemente representados, como más adelante pondremos de manifiesto.

TABLA 4.
Proporción de empleo extranjero por rama de actividad, 2005.
(Actividades con mayor presencia de extranjeros.
Porcentajes, segundo trimestre)

CIIME-03	%
Act. de los hogares que emplean personal doméstico	49,6
Hostelería	23,2
Industria de la madera y el corcho	19,4
Construcción	17,9
Extracción de minerales no metálicos ni energéticos	17,0
Agricultura, ganadería, caza	14,2
Actividades inmobiliarias	12,5
Reciclaje	12,3
TOTAL	10,8

Fuente: INE, Encuesta de Población Activa 2005.

TABLA 5.
Características sociodemográficas de las empleadas de hogar españolas
y extranjeras, 2005 (Porcentajes, segundo trimestre)
Españolas Extranjeras.

		Españolas	Extranjeras
Edad	16-24 años	7,1	14,4
	25 a 29 años	8,9	17,9
	30 a 39 años	22,2	34,6
	40 a 49 años	29,3	28,2
	50 a 54 años	30,5	9,9
	Mayores de 55	1,9	0
Nivel de estudios	Primarios	37,2	28,4
	Secundarios	60,2	65,5
	Universitarios	2,5	11,1
Estado civil	Solteras	24,2	37,2
	Conjuntas	58,0	32,4
	Viudas	6,2	1,9
	Separadas	10,5	7,6

Fuente: INE, Encuesta de Población Activa 2005.

4. EL ANÁLISIS ECONÓMICO EN EL MERCADO DE TRABAJO DEL EMPLEO DOMÉSTICO EN LA COMUNIDAD DE MADRID Y SUS FLUJOS MIGRATORIOS

En la medida que, como se viene señalando y luego demostraremos, la parte mayoritaria del empleo doméstico la constituyen trabajadores llegados a Madrid desde otros países, la economía de la inmigración afecta plenamente, al propio análisis del mercado de trabajo en el empleo doméstico.

Por otra parte, hemos visto como el hecho de que Madrid se haya convertido en un importante centro de servicios tanto nacional como internacional, con un fuerte crecimiento económico y de demanda de empleo, y donde los colectivos de inmigrantes recién llegados pueden ocuparse rápidamente en el sector servicios y en concreto en el empleo doméstico, con independencia –en la práctica– de su situación legal, nos permite identificar el papel de intermediarios reales que cumplen en el mercado internacional de salarios.

Un papel de intermediación que tiende objetivamente a contener los salarios del empleo doméstico en el país de destino y a reforzar los salarios en el país de origen, tal como más adelante mostramos en el gráfico correspondiente.

CUADRO 1.

Aproximación a los beneficiados y afectados por los flujos migratorios en el ámbito del empleo doméstico en Madrid

Los colectivos que cabe pensar resultan beneficiados por los flujos migratorios que llegan, incorporándose al sector del empleo doméstico serían:
<ul style="list-style-type: none"> – Las empleadas de hogar y del comercio y actividades agrícolas o manufactureras de los países de origen, cuyos salarios tienden a incrementarse en la medida que se aligera la demanda de empleo en su mercado de trabajo; o a mantenerse, siempre dependiendo del volumen de desempleados a absorber. – Los empleadores de Madrid que, al disponer de un mayor número de demandantes de empleo en el Hogar entre los que elegir, tienen una mayor capacidad de negociar salarios a la baja; o mantenerlos, siempre en función del volumen de demandantes.
Por otro lado los colectivos afectados por los flujos migratorios entre zonas de origen y destino serían:
<ul style="list-style-type: none"> – Los empleadores de los países de origen, que tienen menos empleados donde elegir y menor capacidad para negociar salarios; estos tenderán al alza, o a estancarse, dependiendo del volumen de desempleados a absorber.

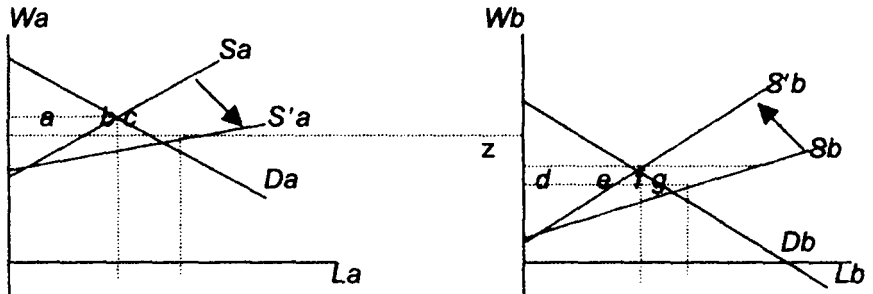
- Las empleadas de hogar nacionales, del lugar de destino, que experimentan la competencia de otras empleadas de hogar llegadas de mercados laborales y economías más deprimidas, que se ofrecen para trabajar a salarios más bajos.
- Las empleadas de hogar extranjeras ya largamente establecidas, incluso con nacionalidad española, que experimentan también la contención o devaluación salarial fruto de la nueva competencia laboral. Normalmente por la devaluación de los salarios tienden a ser desplazados del sector hacia la hostelería o la limpieza industrial. Dentro del sector pasan de internas a externas o por horas.
- Las empleadas de hogar con permisos de trabajo y residencia, llegadas por régimen de contingente u otras vías legales al lugar de destino; ven como otras demandantes en el mercado de trabajo llegadas ilegalmente compiten en un mismo mercado de trabajo, que no matiza excesivamente a quien cumple la ley de quien no la cumple a la hora de introducirse en el mismo.
- Las empleadas de hogar con permisos de residencia y/o trabajo recién adquiridos, cuyas rentas e inversión derivadas del *valor de la espera* hasta conseguir su ansiada regularización se ven devaluadas por la llegada continua de nuevas demandantes de empleo a salarios bajos.
- Las empleadas de hogar con permisos de residencia y/o trabajo en tramitación que ven peligrar sus expectativas de regularización y futuros nuevos salarios ante el flujo de nuevos trabajadores que siguen buscando introducirse y legalizarse en el mercado laboral precisamente a través del empleo doméstico.
- Empleadas de Hogar que intentan iniciar trámites de regularización, que encuentran junto a un alto número de demandantes de empleo, a unas autoridades cada vez más reticentes a primar con la regularización el comportamiento de los inmigrantes entrados o mantenidos en el país de manera ilegal. Si esto no se produce, *el valor de la espera* queda siempre convertido en una inversión para los últimos en llegar.
- Inmigrantes últimos en llegar, principalmente mujeres, que buscan su primer empleo, o simplemente introducirse en el mercado de trabajo a través del sector del empleo doméstico.

Fuente: Elaboración propia.

Al final en una situación de economía abierta y a largo plazo tales niveles salariales tenderían a equilibrarse, aunque nunca a igualarse dados los diferenciales de costes del transporte, de alejamiento familiar y otros (MORILLAS, 2005).

Tal situación la podemos representar gráficamente, siendo Madrid, A, y los países o regiones de origen, B; y situando en los ejes de ordenadas y abscisas, los salarios (W_a y W_b) y el empleo (L_a y L_b , respectivamente).

GRÁFICO 5.
Intermediación salarial en el mercado de trabajo del empleo doméstico de los inmigrantes entre Madrid (A) y los países de origen (B)



Fuente: Elaboración propia

La mano de obra es más escasa en A (L_a) que en B (L_b), y el salario W_a es mayor que W_b , donde hay más mano de obra disponible. Ello provoca que los trabajadores de B se desplacen hacia A. Lo que provoca una caída de salarios en A (al aumentar la oferta de trabajo D_a): de S_a a $S'a$; y al mismo tiempo una subida en B (por la menor oferta de mano de obra D_b), de S_b a $S'b$. Aunque conviene indicar que los salarios entre los países nunca se van a igualar completamente, siempre habrá un diferencial, tal como z , que refleja el coste de la movilidad o coste material e inmaterial (pérdidas de afecto, alejamiento familiar, cultural, ...) de trasladarse de un país a otro.

Observamos que los efectos sobre el bienestar en A, Madrid, serán:

1. Los empleados domésticos de Madrid pierden a , siendo los principales perjudicados,
2. Los empleadores madrileños ganan:

$$a+b+c,$$

por lo que la ganancia neta de la inmigración en A, Madrid, es:

$$b+c.$$

Mientras, en B, es decir en los países de origen:

1. Los trabajadores, al salir sus compatriotas emigrantes, se ven favorecidos recibiendo una ganancia igual a: d ,
2. Los emigrantes (inmigrantes en A), ganan:

$$e+f+g,$$

3. Los empleadores pierden:

$$-d-e-f,$$

con lo que la ganancia neta será igual a: g (la de los emigrantes; según como se redistribuya dicha ganancia dependerá el efecto total sobre los países B).

En conclusión, podemos deducir que la ganancia neta global de la emigración para Madrid y el conjunto de países de origen, esto es, las economías A y B será:

$$b+c+g.$$

Es decir, entre Madrid y los países de origen, las migraciones producirían una reducción en el diferencial de salarios. Los emigrantes actuarían como *intermediarios*, tendiendo a igualar el salario de los países de origen con Madrid, región de acogida. Aunque como se ha dicho no se produciría la igualación plena de los salarios al existir unos costes de movilidad: z .

Estos costes « z », de movilidad o traslado, son distintos y más o menos económicos, según puedan ser por carretera, vuelo intercontinental, u otro medio transporte hasta España. En todo caso costes menores para los flujos procedentes de Europa del Este, que los aéreos o marítimos del transporte trasatlántico desde países iberoamericanos. También menores que los que las mafias de la *industria de la inmigración*¹⁶ fijan para sus *clientes* magrebíes o subsaharianos vía marítima, que incluye corrupción en fronteras, pagos a gendarmes, comisiones y alojamientos en tierra antes de su traslado a Madrid. En este caso con el contacto y la consolidación de las consiguientes redes de extorsión, que puedan tentarles luego a la delincuencia.

Cabe decir sin embargo que este modelo lo basamos en que sus únicas variables explicativas están constituidas por los diferenciales de salarios entre origen y destino. Pero los beneficios comunes se alteran si incluimos en el modelo una variable, en principio no cuantitativa, como es la variable cultural, a' , susceptible de crear una dinámica económica distinta, tanto para Madrid, como región receptora, como para los países emisores de emigrantes.

La que vamos a denominar *variable tecnológicocultural*¹⁷, a' , que puede manifestarse como de afinidad ($+a'$) o desafinidad cultural ($-a'$). Si la afinidad existe, ésta tiende a enriquecer tecnológica y culturalmente a la Comunidad de Madrid, como sociedad de acogida, originando una ganancia neta todavía superior:

$$b + c + a'$$

¹⁷ Esta variable tecnológicocultural incluye el *capital humano*, entendido como cantidad de conocimientos que poseen las personas adquirido bien por la educación formal o la experiencia laboral, que en el caso de los países de Europa Oriental es superior a la media española en lo que conocemos como formación profesional.

y que contribuye también a fortalecer –en los casos recurrentes de retornos de emigrantes– a la sociedad o países de origen, a los que reporta un *capital humano* enriquecido.

Pero si tal afinidad cultural no existe, nos encontramos con unos costes: –a´, de adaptación e integración, que no afectan a las economías de origen B, pero sí a Madrid, A, como receptora, que es lo que también debe considerarse al tratar de un sector como el del empleo doméstico.

En este sentido, hay un variado conjunto de efectos económicos fruto de la presencia de empleadas de hogar y demandantes de empleo en el sector venidas del exterior.

De un lado, su estancia en Madrid como Empleadas de Hogar reales o potenciales, constituye una contribución al incremento de la demanda interna vía consumo privado, y por ende incrementos en la recaudación del Impuesto sobre el Valor Añadido.

De otro lado, con su trabajo se produce una aportación a la generación de servicios a las familias, aunque sea desde la economía sumergida o irregular provocando incrementos del PIB, a pesar de ser actividades de baja productividad.

Al tiempo, posibilitan la incorporación de otros miembros de la unidad familiar, básicamente mujeres nacionales, al mercado de trabajo; las posibilita desarrollar procesos de movilidad ascendente en las escalas laborales o procesos de formación más prolongados o especializados. Debido asimismo a esta mayor cualificación media se favorece en Madrid el impulso de actividades de contenido tecnológico más alto, y de mayor productividad cara al crecimiento económico.

Al producirse las correspondientes altas laborales en la Seguridad Social, en las distintas modalidades del Régimen Especial de Empleadas de Hogar, o en el Régimen General, hay un incremento de los ingresos en las arcas públicas vía cotizaciones sociales, IRPF y otros.

Obviamente también hay costes para la sociedad de acogida, a consecuencia de estos flujos migratorios –cuya gestión analizaremos– asociados a los demandantes de empleo doméstico.

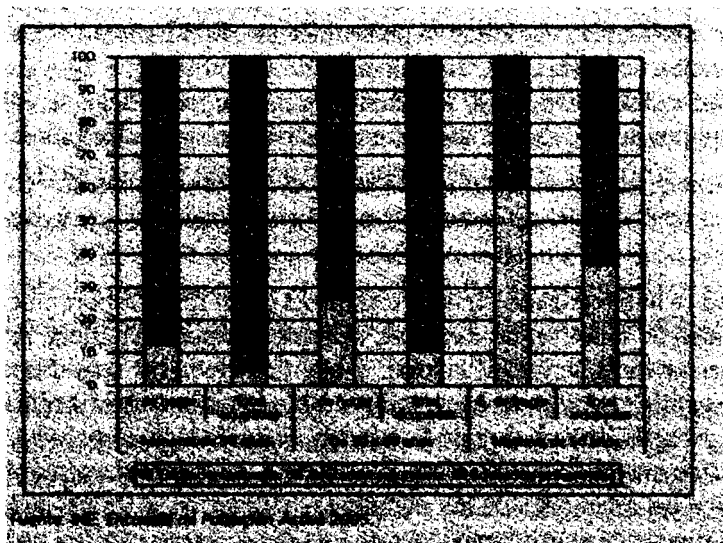
Por un lado, están los costes que en términos presupuestarios suponen para la Sanidad, la Escuela y los Servicios sociales públicos, así como los gastos en el resto de capítulos del Presupuesto –Estatal, regional o local– como son las dotaciones de Policía y Seguridad interior y de fronteras, Tribunales de Justicia o Prisiones. También, los consumos, dotaciones para amortización y deseconomías producidas por el uso de las infraestructuras y transportes públicos de Madrid, que como región de acogida, pone a disposición de los inmigrantes una importan-

te red, para su mayor movilidad, fruto de los impuestos y el ahorro intergeneracional acumulado y generado por las familias madrileñas.

Parte de estos costes y deseconomías, o externalidades, asociadas al sector del empleo doméstico, fruto como decimos de su imbricación con los flujos migratorios, dependen de esa distancia cultural o nivel de instrucción e integración social de las personas incorporadas al mercado de trabajo: la referida *variable tecnológico-cultural*. Y en función de sus externalidades, positivas o negativas, fruto de los diferentes grados de adaptación a la sociedad madrileña de acogida, que intentaremos en su momento comprobar hasta que punto pueden ser tipificados por país de origen.

Respecto al nivel de instrucción, no es determinante para una actividad intensiva en trabajo como es el del empleo doméstico. Sin embargo, no es irrelevante de cara a ciertos desempeños en la actividad diaria como los manejos de los programas de los electrodomésticos, o el gas, incorporados a los hogares modernos.

GRÁFICO 6.
Nivel formativo de las empleadas de hogar por edad, 2005
(Porcentajes, segundos trimestres).



A partir de los microdatos de la EPA nos podemos acercar a los distintos niveles de Instrucción por regiones de origen de los inmigrantes (GARRIDO, 2004). Nosotros intentaremos también estimarlos para el sector del empleo doméstico y

tipificarlos, en cuanto al nivel del precio externo de su tarea –como vemos en el modelo de encuesta planteado tanto para empleados como para empleadores– a través de la empatía o disfunción que generan tanto entre éstos, como entre sus propios compañeros de trabajo.

Por Ramas de actividad, utilizando la Clasificación Nacional de Actividades Económicas, CNAE-93, a dos dígitos, clasificación de sesenta ramas, se ve que en ocho de ellas el peso del empleo de los extranjeros viene en los últimos años superando el empleo de los españoles; y en esas ramas se concentra el 66 por ciento del empleo de los extranjeros, mientras que sólo se concentra el 25 por ciento del empleo de los españoles. Por su importancia cuantitativa, son precisamente en el empleo doméstico, junto a construcción, hostelería y agricultura las cuatro ramas más importantes. Y en el servicio doméstico tienen el peso mayor los sudamericanos y europeos del este, siendo mucho menor el peso de los magrebíes –básicamente marroquíes– o subsaharianos, que se ocupan más en la agricultura y la construcción. En cuanto a la tasa de ocupación y menor tasa de paro parecen destacar los europeos del este, por encima de los sudamericanos y en contraste con los magrebíes y en general africanos que tienen menor tasa de ocupación y mayor tasa de paro (GARRIDO, 2004).

También en cuanto a las 66 ocupaciones que configuran la desagregación a dos dígitos de la Clasificación Nacional de Ocupaciones, CON-94, la ocupación que mayor importancia cuantitativa presentaba en 2003 para los extranjeros es la de «Empleados domésticos y otro personal de limpieza» que aglutina al 30 por ciento de los sudamericanos, 20 por ciento de los europeos del este y fortaleciéndose, y muy por debajo de dos dígitos en los africanos y desacelerando.

Lógicamente las tasas de temporalidad son mayores en los colectivos de extranjeros de menor nivel de estudios y para actividades más intensivas en factor trabajo.

También se han realizado algunos estudios a partir del comportamiento y hábitos adquiridos de niños en las escuelas, que tanta importancia tiene para el desarrollo posterior de la actividad laboral; y hay una cierta bibliografía al respecto, siendo de interés el grado de integración o tipo de externalidad generado por los hijos en la escuela. En este sentido la referida *variable tecnológico-cultural* manifestada en una mayor o menor «distancia cultural, complica de manera difusa pero apreciable las relaciones de los alumnos, y en particular de los padres con las escuelas. La peor de estas complicaciones es desde luego que los padres se nieguen a la escolarización de los hijos» (CARABAÑA, 2004), o sólo de las hijas, podríamos añadir, como ya comprobamos durante la realización del presente estudio. O que compliquen y encarezcan la organización del sistema escolar exigiendo prohibiciones alimentarias, comidas especiales, separación por sexos,

asignaturas especiales o grupos de apoyo; o que rebajen el nivel de exigencia y motivación del resto de los alumnos por deficiencias de conocimiento, comportamiento o idioma. A este respecto el balance de las *aulas de enlace*, *clases de recepción*, y otras modalidades de educación compensatoria está por realizar¹⁸. Hasta la fecha, el mayor elemento –parece ser– de *distancia cultural es con mucho la religión musulmana* (CARABAÑA, 2004). Y también la escolarización de las familias marroquíes, que están siendo las que llegan con niveles más inferiores a las normas españolas, retrasos educativos previos, y problemas de aprendizaje, que «dan lugar a episodios de reacción regresiva ante la inadaptación, como la exhibición del pañuelo» (CARABAÑA, 2004), o de integración en redes de mayor o menor riesgo y coste, desde el punto de vista económico.

En la actitud de otros colectivos, como el de los niños chinos escolarizados se quiere ver una influencia «de la tradición china que valora muy alto la instrucción y a creer que la instrucción exige hábitos de disciplina y esfuerzo» (CARABAÑA, 2004). En este sentido, tienden a hacerse generalizaciones inducidas a partir de los comportamientos de los niños, que intentaremos ver si se manifiestan en lo que se refiere a los comportamientos de sus mayores, en este caso empleadas de hogar, en su trabajo.

También cabría decir que el empleo doméstico en Madrid lleva a sus hijos mayoritariamente a la Escuela pública, y concretamente a la más cercana a su centro de trabajo; hay también un porcentaje reducido que lo lleva mediante algún tipo de beca a colegios religiosos. El componente precio desvía a la emigración a los centros públicos, mientras que cada vez más las familias españolas optan por la enseñanza privada y concertada, que incluso crece entre los extranjeros. En el curso 2003-04, de cada 19 alumnos 6 optaron por centros privados.

En este aspecto y en lo referido a la población inmigrante, el 77% de los alumnos extranjeros de la CAM están escolarizados en colegios públicos, y el 23% en centros escolares concertados en el curso 2003-04. Concretamente son 89.285 alumnos de otros países, de los 927.134 estudiantes de enseñanza obligatoria de la región.

Otro de los indicadores de esos –posibles– distintos grados de integración futura según países de origen de las empleadas de hogar en el trabajo y la sociedad serían las tasas globales de condenas judiciales. En este sentido y considerando el último Censo de población 2001, en lo que se refiere a los residentes españoles y extranjeros de 16 años y más, nos encontramos que el número de condenados ex-

¹⁸ MEDC (2005): *Datos y cifras. Curso escolar 2003/2004*, Madrid, Ministerio de Educación y Ciencia. www.meec

tranjeros era de 8.436, siendo el de españoles 69.412, lo que nos ofrece una tasa de condenados de los primeros de 6,29 por ciento, frente a los 2,70 de españoles; es decir 2,3 veces superior. Esta proporción cabría matizarla en el sentido de que la población extranjera puede aparecer infraestimada por problemas de recelo o desconocimiento en cuanto al empadronamiento, pero también sobreestimada dado que el padrón puede presentar deficiencias por retornos, o por cambios de municipio sin baja en el anterior, e incluso empadronamientos preventivos de familiares desde el país de origen que en todo caso quieren garantizarse una antigüedad en la prueba de residencia cara a una posible regularización futura, la plaza escolar o la asistencia sanitaria gratuita.

Respecto a los costes judiciales, también el número de extranjeros menores de 16 años a cargo del erario público, y no computados, podría dar por buena, en la compensación global, la relación anterior, con el consiguiente coste económico.

TABLA 6.
Población empadronada en la Comunidad de Madrid, 2005.

	Varones	Mujeres	Total
Comunidad de Madrid	5.964.143	2.887.718	3.076.425
Municipio de Madrid	3.155.359	1.482.874	1.672.485
Norte Metropolitano	277.509	136.919	140.590
Este Metropolitano	561.461	282.128	279.333
Sur Me tropolitano	1.164.652	583.575	581.077
Oeste Metropolitano	402.767	196.649	206.118
Sierra Norte	31.669	16.579	15.090
Nordeste Comunidad	43.746	22.645	21.101
Sudeste Comunidad	79.136	40.295	38.841
Sudoeste Comunidad	81.266	41.856	39.410
Sierra Sur	28.646	14.770	13.876
Sierra Central	137.932	69.428	68.504

Fuente: Comunidad de Madrid, 2006.

En cuanto a la población reclusa llama la atención que el 25,9 por ciento de ésta viene siendo extranjera. Lo cual cabría explicarse por la prisión preventiva o la mayor vulnerabilidad ya señalada a la hora de caer o verse comprometidos en las redes ilegales –que en un momento pudieron intervenir en su entrada en el país–, pero que desde el punto de vista económico supone unos evidentes costes de mantenimiento y gestión penitenciaria y logística.

Todos estos efectos económicos, en cuanto a costes e ingresos, deben ser tenidos en cuenta, de cara a la gestión de los flujos migratorios que garantizan la oferta de empleo doméstico en la Comunidad de Madrid.

4.1. La controversia de las cifras de la inmigración en relación con el empleo doméstico en la Comunidad de Madrid

Los últimos trabajos realizados en torno al sector (CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL, 2005. Centro de Estudios Económicos TOMILLO, 2005 y 2006) han venido ofreciendo distintas cifras sobre el volumen del empleo doméstico y de la participación de los inmigrantes en el mismo.

Y en este sentido nos encontramos con una realidad tremendamente cambiante, en cuanto a la cuantía y en cuanto a las nacionalidades que van nutriendo día a día la demanda del sector.

Digamos para empezar que, del total de 1.873.792 hogares de la Comunidad de Madrid, que nos ofrece el Censo de 2001, y del total de 101.894 empleadas de hogar afiliadas a la Seguridad Social al 1-1-2006, obtenemos que en principio hay un empleado doméstico por cada 18,39 hogares; o lo que es lo mismo que aproximadamente sólo un 5,44% de los hogares madrileños tendrían, formalmente, empleo doméstico. La relación con la renta disponible municipal se mostrará más adelante.

TABLA 7.
Indicador de renta disponible municipal per cápita. 2001. Unidad: euros

Comunidad de Madrid	13.094,11
Municipio de Madrid	13.965,18
Norte Metropolitano	15.143,58
Este Metropolitano	10.953,88
Sur Metropolitano	10.046,41
Oeste Metropolitano	18.188,46
Sierra Norte	10.552,02
Nordeste Comunidad	11.490,13
Sudeste Comunidad	9.849,19
Sudoeste Comunidad	10.816,39
Sierra Sur	9.281,52
Sierra Central	13.189,97

Fuente: Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid.

De los datos del mismo Censo 2001 podríamos obtener que los Empleados de Hogar en la Comunidad de Madrid a efectos de estratificar por nacionalidades –de cara en principio a las encuestas a realizar– serían un 40,69 por ciento de españoles –28.773 personas– y por tanto un 59,31 por ciento de extranjeros. De éstos el porcentaje más importante sería un 22,48 por ciento de Ecuador, 9,45 por ciento de Colombia, 4,38 por ciento de Perú, seguidos de los países que exhaustivamente mostramos en el cuadro adjunto, por ser los datos de la última referencia censal: y no válida en absoluto, por lo desfasado respecto a la realidad de 2006.

TABLA 8.
Porcentaje de empleados de hogar en Madrid por nacionalidades

País de nacionalidad	Personas	%	N.º encuesta a realizar
TOTAL	70.726		
España	28.773	40,68	773
Ecuador	15.900	22,48	427
Colombia	6.682	9,45	180
Perú	3.097	4,38	83
República Dominicana	2.728	3,86	73
Rumanía	2.442	3,45	66
Marruecos	2.099	2,97	56
Filipinas	1.361	1,92	37
Polonia	1.330	1,88	36
Ucrania	846	1,20	23
Bulgaria	841	1,19	23
Bolivia	734	1,04	20
China	434	0,61	12
Portugal	372	0,53	10
Brasil	314	0,44	8
Argentina	280	0,40	8
Chile	269	0,38	7
Guinea Ecuatorial	248	0,35	7
Cabo Verde	243	0,34	7
Cuba	196	0,28	5
Venezuela	175	0,25	5
Nigeria	160	0,23	4
México	92	0,13	2
Rusia	84	0,12	2
Uruguay	68	0,10	2
Estados Unidos de América	62	0,09	2
El Salvador	60	0,08	2
Honduras	56	0,08	2
Moldova	48	0,07	1
Guinea	40	0,06	1
Paraguay	37	0,05	1

TABLA 8. (Continuación)

País de nacionalidad	Personas	%	N.º personas empleadas
Nicaragua	36	0,05	1
Dominica	35	0,05	1
Italia	30	0,04	1
Guatemala	28	0,04	1
Argelia	27	0,04	1
Armenia	26	0,04	1
India	25	0,04	1
Angola	21	0,03	1
Sierra Leona	20	0,03	1
Senegal	19	0,03	1
Irán	18	0,03	0
Francia	17	0,02	0
Japón	17	0,02	0
Bangladesh	16	0,02	0
Camerún	15	0,02	0
Panamá	14	0,02	0
Yugoslavia	14	0,02	0
Georgia	13	0,02	0
República de Corea	12	0,02	0
Alemania	11	0,02	0
Hungría	11	0,02	0
Liberia	11	0,02	0
Pakistán	11	0,02	0
Congo	10	0,01	0
República Checa	10	0,01	0
Suiza	9	0,01	0
Guinea Bissau	8	0,01	0
Túnez	8	0,01	0
Bielorrusia	7	0,01	0
Ghana	7	0,01	0
Reino Unido	7	0,01	0
Vietnam	7	0,01	0
Apátrida	6	0,01	0

TABLA 8. (Continuación)

País de nacionalidad	Personas	%	N.º personas a recibir
Bosnia-Herzegovina	6	0,01	0
Costa de Marfil	6	0,01	0
Eslovaquia	6	0,01	0
Etiopía	6	0,01	0
Mali	6	0,01	0
Países Bajos	6	0,01	0
Canadá	5	0,01	0
Sri Lanka	5	0,01	0
Zaire	5	0,01	0
Bélgica	4	0,01	0
Indonesia	4	0,01	0
Irak	4	0,01	0
Tailandia	4	0,01	0
Afganistán	3	0,00	0
Australia	3	0,00	0
Costa Rica	3	0,00	0
Egipto	3	0,00	0
Kenia	3	0,00	0
Tanzania	3	0,00	0
Turquía	3	0,00	0
Albania	2	0,00	0
Dinamarca	2	0,00	0
Jordania	2	0,00	0
Kazajstán	2	0,00	0
Mauritania	2	0,00	0
Mozambique	2	0,00	0
Ruanda	2	0,00	0
Santo Tomé y Príncipe	2	0,00	0
Siria	2	0,00	0
Somalia	2	0,00	0
Suecia	2	0,00	0
Austria	1	0,00	0
Belice	1	0,00	0

TABLA 8. (Continuación)

País de nacionalidad	Personas	%	N.º personas a sueldo
Gambia	1	0,00	0
Grecia	1	0,00	0
Haití	1	0,00	0
Irlanda	1	0,00	0
Israel	1	0,00	0
Líbano	1	0,00	0
Luxemburgo	1	0,00	0
Madagascar	1	0,00	0
Malasia	1	0,00	0
Nepal	1	0,00	0
Noruega	1	0,00	0
Nueva Zelanda	1	0,00	0
República Centroafricana	1	0,00	0
Singapur	1	0,00	0
Sudán	1	0,00	0
Togo	1	0,00	0
Zimbabwe	1	0,00	0

Fuente: Elaboración propia con datos del Censo, 2001

Sin embargo la afiliación de extranjeros a la Seguridad Social ha venido creciendo últimamente de forma importante. Así alcanzaba a 30 de junio de 2005 la cifra de 1.495.476 afiliados, lo que representa un crecimiento interanual –respecto a igual mes de 2004– del 39,45 por ciento. Del total, 293.147 eran personas procedentes de otros países de la UE –con un crecimiento interanual del 13,43 por ciento– el colectivo por regiones de mayor incremento. Y de nuevo uno de los regímenes que más crecía en términos porcentuales era el régimen de Empleados de Hogar, con un aumento de 38.674 afiliados, un 16,77 por ciento. Así este régimen alcanzaba por primera vez los 269.300 afiliados en toda España, habiendo crecido un 46,12 por ciento en los seis primeros meses del año 2005 de la regularización, sin duda impulsado por ésta.

Estas tendencias se fueron consolidando a lo largo del citado proceso. Concretamente al 5-7-05, había ya más de 239.300 afiliados, del total de 17.942.395 cotizantes a la Seguridad Social –de los que ya aproximadamente 300.000 se habían

incorporado con el proceso de regularización. De hecho, cuando analizamos los expedientes a 28-7-05 –con el 77 por ciento de las solicitudes de regularización examinadas–, el mayor número de autorizaciones por regímenes era el del Régimen de Empleados del Hogar: el 34,17 por ciento de todos. A distancia le seguía construcción, 19,01 por ciento; régimen agrario, 14,18 por ciento; Hostelería 10,40 por ciento, Régimen del Mar 0,13 por ciento, y el resto era el 22,12 por ciento.

La cuota de la Seguridad Social para servicio doméstico se había incrementado en enero de 2005 en 11 euros, pasando de 120 a 131 euros. Así, para dar de alta en el pasado proceso de legalización a una inmigrante como Empleada del Hogar, había que pagar 131 euros. Luego, además, el empleador estaba obligado a pagar en el banco en concepto de tasas 175,65 euros, y el inmigrante 5,37 euros; en total 181 euros en concepto de trámites burocráticos por la legalización. Curiosamente, los extranjeros que trabajaban en labores domésticas en varios domicilios sólo debían pagar 5,37 euros. Pero, en general, sólo cuando el empleador daba de alta al inmigrante en la Seguridad Social y abonaba las tasas de 187,02 euros comenzaba a contar el período de vigencia del permiso de residencia y trabajo que es de un año. El inmigrante debía solicitar su tarjeta de identidad durante el mes posterior a esa entrada en vigor; de no hacerlo, la autorización para residir y trabajar en España queda sin efecto. Aunque no había un listado de razones por las que esto pudiera ocurrir; por ejemplo, si muere un anciano para cuyo cuidado se había tramitado la regularización de un inmigrante.

TABLA 9.

Afiliados extranjeros a la Seguridad Social. Distribución por países de procedencia. Comunidad de Madrid a 31 de enero de 2006. (Elaboración propia)

PAISES	Emp.	Total regimenes
UNION EUROPEA		
ALEMANIA	6	3.767
AUSTRIA	1	328
BELGICA	1	825
CHIPRE	1	15
DINAMARCA	3	244
ESLOVAQUIA	3	99
ESLOVENIA	1	28
ESTONIA	0	17
FINLANDIA	0	202

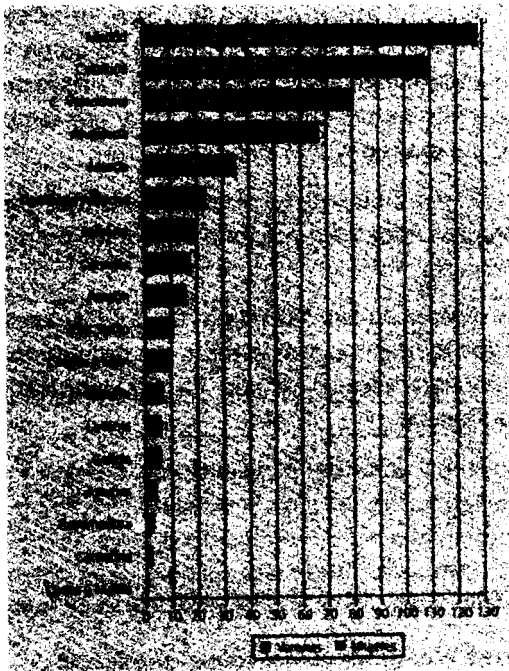
TABLA 9. (Continuación)

PAIS	Extranjeros	Total
FRANCIA	13	6.172
GRECIA	1	253
HUNGRÍA	9	128
IRLANDA	1	845
ITALIA	26	7.951
LETONIA	3	23
LITUANIA	1	74
LUXEMBURGO	0	13
MALTA	0	18
PAISES BAJOS	11	1.196
POLONIA	1.392	7.441
PORTUGAL	458	7.294
REINO UNIDO	3	4.858
REPUBLICA CHECA	11	151
SUECIA	1	683
TOTAL U.E.	1.946	42.625
PAISES NO U.E.		
ECUADOR	26.383	91.185
RUMANIA	13.701	44.519
COLOMBIA	8.991	35.503
PERU	4.818	29.539
MARRUECOS	3.080	28.254
CHINA	584	12.917
BOLIVIA	5.415	11.070
BULGARIA	2.826	10.474
DOMINICANA (REPUBLICA)	2.188	10.279
UCRANIA	3.363	8.589
RESTO PAISES NO UE	9.940	60.435
TOTAL NO U.E.	81.289	342.764
TOTAL EXTRANJEROS	83.235	385.389

El análisis en fase posterior del proceso de regularización para el sector del empleo doméstico nos permitirá hacer algún balance del mismo. El alto repunte de la afiliación hacia marzo de 2005, y la caída a partir de diciembre de 2005, –como se mostrará en gráfico posterior–, lleva a pensar que por los bajos costes señalados, el sector se ha convertido parcialmente en un fácil salvoconducto a la regularización, por supuesto para mujeres, pero también para hombres sin trabajo u ocupación: bastaba la simple autopaga –por uno mismo, pero a través de un tercero– para que con tan reducidos costes más el de los mínimos 6 meses de liquidación a la Seguridad Social, se obtuviera la ansiada regularización. Aunque dicha persona pueda volver a quedar cesante en Madrid transcurrido dicho período.

Posiblemente por experiencias anteriores de este tipo, y en línea con las nuevas políticas de inmigración puestas en marcha en los principales países desarrollados, la administración estadounidense fijó una tasa especial –en abril de 2006– de 2000 \$ en concepto, entre otros, de costes y tasas a pagar al erario público por parte del inmigrante que ahora quiere regularizarse habiendo entrado en el país burlando las leyes federales; y las fiscales, si trabajan en la economía sumergida.

GRÁFICO 7.
Altas del proceso de normalización, CCAA, 2005



Sea como fuere, ya los datos de afiliación en la Seguridad Social a 31-1-2006, nos daban un porcentaje de extranjeros en el servicio doméstico del 81,69 por ciento, y sin duda es mucho mayor como veremos.

TABLA 10.
Afiliados a la Seguridad Social. Distribución por origen.
Comunidad de Madrid. 31-1-2006

	N.º Afiliados	%
De países de la Unión Europea	1.946	2
De países No de la Unión Europea	81.289	80
Extranjeros (UE+ No UE)	83.235	82
Españoles	18.659	18
Total	101.894	100

Fuente: Elaboración propia con datos de la Seguridad Social, febrero 2006

Al final, si observamos por regímenes especiales de afiliación a la Seguridad Social¹⁹ el mayor –y casi único– incremento en el último año, 28 de febrero 2005 a 28 de febrero 2006, ha sido el de Empleadas de Hogar: 91,26 por ciento, en toda España –un total de 357.530 empleadas de hogar, de ellas 101.084 en la Comunidad de Madrid–. Todos los demás –excepto el de autónomos que ha crecido un modesto 3,04 por ciento– han descendido: el del Carbón en –13,19 por ciento, el del régimen agrario por cuenta propia en –4,78, y por cuenta ajena –0,58, y el del régimen especial del mar en – 2,11 por ciento.

Es decir, más del 90 por ciento de incremento de afiliación a la Seguridad Social ha venido del empleo doméstico, cuando el propio régimen general ha crecido sólo un 5,54 por ciento.

Por ello la simple diferencia entre los datos de la EPA con los de afiliación, no son suficientes en estos momentos para estimar el conjunto del empleo en el sector, que es donde suele obtenerse la cifra de 300.000 empleadas de hogar en economía sumergida en España.

Pero si recurrimos a los datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales²⁰, MTAS, tampoco nos valen. Nos ofrecen un total de 556.952 personas inmigrantes

¹⁹ MTAS, (Marzo, 2006): Evolución de la afiliación al sistema de la seguridad social situación a 28-2-2006

²⁰ MTAS, 2006. Secretaría de Estado de Migraciones e Inmigración.

en la Comunidad de Madrid, en la medida que se refiere sólo a quienes tienen permisos de residencia a 31-12-2005. Cuando hemos detectado un más alto volumen de personas trabajando sin dicho permiso.

Y tampoco nos sirven los datos del propio INE que nos ofrecía para la Comunidad de Madrid, a 1-1-2005, unas cifras de 780.752 extranjeros empadronados; tanto comunitarios, correspondientes a los 25 países miembros –que eran el 23,98 por ciento– como no comunitarios, que son 708.843.

En este sentido consideramos que los datos de empadronamiento, cruzados con las correcciones del INE a efectos de detectar errores y dobles contabilizaciones –como cambios de domicilio–, deben a su vez cruzarse y corregirse también con el número de cartillas sanitarias. Esto es lo que mostramos en el cuadro adjunto, y que resultan ser 930.403 personas, que recogemos por países de origen a octubre de 2005

TABLA 11.

Inmigrantes empadronados por países de origen en la Comunidad de Madrid

Países de origen	Total empadronados 930.403	
Ecuador	186.582	20,05%
Rumania	121.609	13,07%
Colombia	82.799	8,90%
Marruecos	81.581	8,77%
Perú	48.235	5,18%
Bolivia	34.440	3,70%
China	30.516	3,28%
R. Dominicana	28.269	3,04%
Bulgaria	25.645	2,76%
Argentina	25.060	2,69%
Polonia	21.242	2,28%
Ucrania	17.797	1,91%
Italia	14.978	1,61%
Brasil	14.505	1,56%
Venezuela	12.609	1,36%
Francia	12.450	1,34%

Fuente: Elaboración con datos de la OFRIM, octubre 2005

En todo caso se observa que las españolas vienen abandonando aceleradamente el ámbito del empleo doméstico, huyendo de la competencia salarial de los inmigrantes y buscando mejores condiciones laborales en la hostelería u otras ramas del sector terciario.

La velocidad con la que cambian las cifras también nos la proporciona la reciente y última estimación aparecida en abril de 2006, y que se corresponde con los datos a 1-1-2006, que nos ofrece una población extranjera en la Comunidad de Madrid de 949.354 personas, y que es la que nos servirá de referente para el presente estudio.

TABLA 12.
Colectivos mayoritarios en la Comunidad de Madrid.
Enero de 2005 / Enero de 2006.

Enero de 2005			Enero de 2006		
Ecuador	173.593	22,23%	Ecuador	184.828	19,47%
Rumania	96.437	12,35%	Rumania	127.028	13,38%
Colombia	72.636	9,30%	Colombia	82.955	8,74%
Marruecos	69.532	8,91%	Marruecos	82.397	8,68%
Perú	39.274	5,03%	Perú	49.181	5,18%
Bolivia	26.589	3,41%	Bolivia	37.448	3,94%
China	23.924	3,06%	China	31.400	3,31%
R. Dominicana	23.785	3,05%	R. Dominicana	28.658	3,02%
Bulgaria	21.843	2,80%	Bulgaria	26.416	2,78%
Argentina	21.367	2,74%	Argentina	25.235	2,66%
Polonia	18.059	2,31%	Polonia	21.614	2,28%
Ucrania	15.219	1,95%	Ucrania	18.197	1,92%
Italia	12.603	1,61%	Brasil	15.865	1,67%
Brasil	10.172	1,30%	Italia	15.726	1,66%
Francia	10.107	1,29%	Venezuela	13.122	1,38%
Venezuela	9.873	1,26%	Francia	12.783	1,35%

Fuente: Elaboración propia con datos de la OFRIM, enero de 2006

En la fase posterior de este estudio presentaremos la estratificación finalmente realizada para la elección de la muestra en la medida que hay colectivos, como por ejemplo los filipinos o ecuatoguineanos, que por haber adquirido la naciona-

lidad española, no aparecen como extranjeros, pero siguen teniendo presencia en el empleo doméstico.

También los colectivos más dinámicos en cuanto a su entrada diaria actual a nuestro país: rumanos, búlgaros, ucranianos y otros países del este, junto a los bolivianos y paraguayos, aparecen subrepresentados, dejando pronto obsoletos los datos de cálculo.

Y en concreto los procedentes del este de Europa quienes creemos, que son los que más se incrementarán en un futuro inmediato, teniendo en cuenta la libre circulación de trabajadores de los diez países incorporados a la Unión Europea en 2004 hecha efectiva para nuestro país desde el 1 de Mayo de 2006 y la reciente incorporación de Rumanía y Bulgaria el pasado 1 de Enero de 2007.

5. MARCO LEGISLATIVO Y JURÍDICO DEL EMPLEO EN EL ÁMBITO DEL SERVICIO DOMÉSTICO: EL RÉGIMEN LABORAL ESPECIAL DEL EMPLEO DOMÉSTICO

La relación laboral del trabajo en el hogar se recoge legalmente en el Real Decreto 1424/1985²¹ y al sector se le denomina como «*Empleadas de Hogar*». El tratamiento legal –utilizando el género femenino– es ejemplificativo de una situación real: La mayor parte de empleados en este sector han venido siendo tradicionalmente, y son, mujeres.

Dentro de la legislación se recoge, en dicho Real Decreto, la variedad y polivalencia de las tareas que realizan: «*Cualquiera de las modalidades de las tareas domésticas, así como la dirección y el cuidado del hogar en su conjunto, el cuidado o la atención de los miembros de la familia, así como trabajos de jardinería, conducción de vehículos y otros análogos*»²².

El tipo de prestación laboral de este colectivo es objeto de regulación separada denominándose la «*Régimen Especial de las Empleadas de Hogar*». Esto se justifica debido a la especificidad del propio trabajo y a que el marco físico de la realización del mismo se da en el ámbito privado de los domicilios particulares lo que imposibilita, *a priori*, una posible inspección laboral, hecho que ha posibilitado la formación de las bolsas de economía sumergida existentes en torno a esta actividad.

²¹ Real Decreto 1424/1985, de 1 de Agosto. Boletín Oficial del Estado de 13 de Agosto de 1985.

²² *Ibidem*, Artículo 1.4. El presente epígrafe 5 ha sido elaborado por Javier P. Morillas Padrón, Máster por la Escuela de Negocios CEU-San Pablo y abogado del Servicio Jurídico del BBVA, entidad que se viene caracterizando por su sensibilidad hacia los inmigrantes en sus líneas de negocio, como Dinero Express.

Esta separación específica es previa –y contradictoria– a la formulación de la Recomendación Sexta del denominado Pacto de Toledo, que propugna claramente el establecimiento de dos únicos regímenes de Seguridad Social; uno para el empleo en régimen de dependencia y otro para las personas que realizan actividades por cuenta propia. La dificultad en la reglamentación de esta materia es demasiado compleja como para abordar un cambio a corto plazo, cambio que choca además con un buen número de diferencias especiales entre los trabajadores del servicio doméstico y los que van regulados por el Régimen General:

Así, por ejemplo, a) en cuanto a las pagas extras, las empleadas del hogar reciben la mitad del sueldo. b) Otra diferencia es el reconocimiento expreso de la innecesariedad de formalizar el contrato por escrito, o de visarlo en la Oficina de Empleo; por más que la normativa básica reconozca el derecho de cualquiera de las partes a impulsar la formalización por escrito del contrato de trabajo. c) Sólo existe obligatoriedad del pago de las cuotas de la Seguridad Social por parte del empleador o empleadora, cuando se sobrepasa la mitad de las 40 horas de jornada completa a la semana. En caso contrario, es decir, cuando está trabajando 20 horas o menos, la responsabilidad del pago es de la empleada de hogar. d) También cuenta con la peculiaridad de la posibilidad de considerar como deducibles del importe del salario, los gastos de manutención y alojamiento, hasta un máximo del 45 por ciento en el caso de las empleadas «internas» e) Otra peculiaridad es que este régimen especial no contempla el derecho al cobro por desempleo. f) También, el hecho de que la prestación por baja laboral no se cobra hasta el vigésimo noveno día de enfermedad. Y, h) que la indemnización por despido improcedente es de 20 días por año trabajado, hasta un máximo de doce meses; a diferencia de los 45 días por año contemplados en un contrato indefinido.

Estas diferencias configuran un tipo de relación laboral que tiene muy en mente las posibilidades económicas y de gestión de un hogar común; pero, al mismo tiempo, crea un margen importante para el empleo sumergido y, en definitiva, favorece una enorme bolsa de economía ilegal, en la que además, en muchos casos, se procede a la reducción del salario para el pago de las cuotas de la Seguridad Social; y en otros casos se reparte el importe de éstas, entre empleada y empleador, especialmente cuando existe una cotización social por parte del cónyuge de la empleada que cubre al mismo tiempo la asistencia sanitaria de ésta, como suele ocurrir especialmente con las españolas.

5.1. El Régimen Especial de Seguridad Social

Respecto al régimen de Seguridad Social propiamente dicho, la Ley General de la Seguridad Social extrae a los empleados de servicio doméstico de su Régimen General en el artículo 10.2 c, regulándose su régimen de cotización fundamentalmente por lo expuesto en la Sección Quinta del Real Decreto 2064/1995,

que ha venido a completar y sustituir al Decreto 2364/1969 en el sentido marcado por el RD 1424/1985 estableciendo definitivamente dos formas de cotizar:

- 1) Cuando el trabajador preste sus servicios de manera parcial o discontinua a uno o más cabezas de familia, es el propio trabajador el obligado a cotizar.
- 2) Cuando el trabajador preste sus servicios de forma exclusiva para un solo empleador, entendiéndose por tal exclusividad que la duración de los mismos sea superior a la mitad de la jornada habitual, será el cabeza de familia o titular del hogar quien cotice por el trabajador.

5.2. Extranjería y empleo doméstico

La flexibilidad de este Régimen Especial de la Seguridad Social en el empleo doméstico sirvió para impulsar el último proceso de regularización extraordinaria abierto entre los meses de Febrero y Mayo de 2005 al amparo de la Disposición Transitoria Tercera del modificado Reglamento de la Ley de Extranjería. Mediante esta Disposición, el Gobierno de la Nación reconoció implícitamente dos hechos importantes para el presente estudio:

- 1) El elevado número de extranjeros trabajando como empleados del hogar, que condicionan *de facto* el mercado, y
- 2) El importante porcentaje que estos extranjeros suponen sobre el total de la población inmigrante residente tanto en Madrid como en el resto de España.

No obstante, el régimen de cotización del empleo doméstico discontinuo ha ofrecido a muchos inmigrantes la posibilidad de regularizar su estancia en España, independientemente de que trabajaran realmente o no en actividades al amparo del RD 1424/1985.

Y en este sentido conviene llamar la atención sobre el hecho de que el permiso de Trabajo y Residencia obtenido por estos extranjeros les sirve exclusivamente para la actividad y la Comunidad Autónoma en el que lo solicitaron inicialmente, y sólo sea posible cambiarlo en supuestos muy específicos²³, al cabo de un año.

En nuestra opinión esto puede terminar generando en el medio plazo bolsas muy específicas de empleo sumergido en otros sectores, compuestas por extranjeros residentes legalmente en España y cotizantes como trabajadores domésticos discontinuos, pero trabajando ilegalmente en sectores o regiones diferentes a los inicialmente autorizados.

²³ Detallados en el Artículo 40 de la Ley Orgánica 4/2000 de Derechos y Libertades de los Extranjeros en España.

En esta situación y con una población irregular creciente y ante procesos electorales venideros, puede existir la tentación por parte del Legislador de modificar, no la legislación de Extranjería, sino la de este Régimen Especial de Seguridad Social, presentado como un intento por reducir el fraude. En nuestra opinión, dicha modificación podría ser un error puesto que, como se ha comprobado a través del presente estudio, el actual marco regulador del empleo doméstico no sólo sirve para potenciar la contratación en el sector, sino también para la integración de los trabajadores inmigrantes a través del mejor conocimiento y rodaje en nuestra sociedad, en el seno de las familias en que trabajan. También en la cooperación, para el sostenimiento de los sistemas de protección social, no sólo mediante las cotizaciones sino, fundamentalmente, posibilitando a dichas familias un mejor cuidado de sus mayores en el propio Hogar, como mayoritariamente desean, y facilitando la integración de más mujeres en el mercado laboral, reforzando también por esa vía la capacidad productiva del país en su conjunto y su mayor nivel de riqueza y prosperidad.

5.3. Los Contingentes de Trabajadores Extranjeros para el Servicio Doméstico

El Gobierno de la Nación, teniendo en cuenta la situación nacional de empleo, las propuestas que le elevan las Comunidades Autónomas, la opinión de las Organizaciones empresariales y sindicales más representativas, y previa audiencia del Consejo Superior de Política de Inmigración, establece anualmente, siempre que exista necesidad de mano de obra, un Contingente de trabajadores extranjeros. En este contingente, se fijan el número y las características de las ofertas de empleo que se ofrecen a trabajadores extranjeros que no se hallen ni sean residentes en España, con indicación de sectores y actividades profesionales. A estos efectos, las propuestas que pueden elevar las Comunidades Autónomas deben incluir el número de ofertas de empleo y las características profesionales de los trabajadores.

El Consejo de Ministros, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, aprobó el 23 de Diciembre de 2005 un Contingente para el año 2006 de 16.878 ofertas de empleo para que sean cubiertas por trabajadores extranjeros no comunitarios, en actividades laborales, donde los españoles no demandan empleo como son el servicio doméstico, la construcción, y la agricultura (actividades de temporada).

5.3.1. Funcionamiento del Contingente

Los interesados deben inscribirse como solicitantes de empleo en la Oficina Consular del país de origen. Éstas son genéricas, no son nominativas. Es decir, los

puestos se cubrirán en función de solicitudes de empleo, fijando los empresarios el perfil que ha de cumplir el trabajador. Así el Contingente funciona teóricamente como mecanismo regulador de los flujos migratorios.

Estas ofertas de empleo son para todos los países, pero en la admisión de estas solicitudes tendrán preferencia países como Polonia, Rumanía, Colombia, Ecuador, República Dominicana y Marruecos, ya que España ha firmado convenios sobre inmigración con estos países.

5.3.2. Los Acuerdos sobre Regulación de Flujos Migratorios Laborales

Con carácter general, los acuerdos con dichos países se expresan en los mismos términos. A continuación pasamos a detallar los contenidos más destacados de los convenios.

Por un lado se señala que se realizan, con el fin de regular de manera ordenada y coordinar los flujos de mano de obra entre España y esos países, conscientes de la necesidad de respetar los derechos, obligaciones y garantías existentes en sus respectivas legislaciones nacionales y por los acuerdos internacionales de los que son firmantes tratando de prevenir la explotación de extranjeros en situación irregular.

Que dichos acuerdos se aplican a los siguientes trabajadores migrantes de cualquiera de las partes y que estén debidamente autorizados para ejercer actividades remuneradas en territorio de la otra parte:

- 1.º Trabajadores estables: por un periodo inicial de al menos un año.
- 2.º Trabajadores de temporada: por un periodo no superior a nueve meses al año.
- 3.º Trabajadores en prácticas, de edad comprendida entre 18 y 35 años: para el perfeccionamiento de su cualificación profesional y lingüística por un periodo de 12 meses prorrogable hasta seis meses más. Este supuesto requiere tener la preparación profesional adecuada para el trabajo a emprender, y formalizarse la contratación según las modalidades previstas por la legislación laboral del Estado de acogida para las prácticas y la formación.

El número de los trabajadores y las características de la mano de obra se fijan en función de las exigencias reales de ofertas de empleo de ambos estados.

Respecto a la **Comunicación de las ofertas de empleo**, las autoridades del Estado de acogida, a través de la embajada en el Estado de origen deben comunicar a las autoridades competentes de éste la demanda existente de trabajadores para cada una de las categorías indicadas en el apartado anterior.

Luego, las autoridades del Estado de origen deben dar a conocer al estado de acogida las posibilidades de satisfacer esta demanda de trabajadores.

Y las ofertas de empleo deben indicar al menos:

- a) El sector económico y la zona geográfica en que se desarrollará la actividad.
- b) El nombre, la razón social, y el domicilio del empleador u organización empresarial.
- c) El número de trabajadores a contratar.
- d) La fecha límite para su selección.
- e) La duración del contrato de trabajo.
- f) La información general sobre las condiciones laborales, la remuneración, alojamiento y la retribución en especie.
- g) Las fechas en que los trabajadores seleccionados deben llegar a su lugar de trabajo en el Estado de acogida.
- h) La información relativa a pago del viaje entre los dos Estados.

Respecto a la **Selección y la Contratación** de los trabajadores migrantes deben llevarse a cabo con arreglo a las siguientes normas:

- a) La preselección profesional de los candidatos se efectúa en el Estado de origen por una Comisión de Selección formada por representantes de la administración de ambos países, pudiendo participar en ella el empleador o sus representantes. Entre los fines de la Comisión está el asesoramiento y asistencia a los trabajadores a lo largo de todo el proceso.
- b) Los trabajadores seleccionados firman un contrato de trabajo y reciben la documentación de viaje. Se debe facilitar una copia del contrato de trabajo a las autoridades del Estado de origen.
- c) El contrato de trabajo puede ser sustituido por un documento análogo en función de las características del sector de actividad, que en el caso que nos ocupa sería del servicio doméstico.
- d) Las solicitudes de visado de entrada o de residencia son tramitadas con carácter de urgencia por la Oficina Consular competente.

En el visado que se estampe en el pasaporte se indica el tipo, finalidad y duración de la permanencia en el Estado de acogida. Cuando la duración es igual o inferior a seis meses, el visado sirve para documentar dicha permanencia, con arreglo a la legislación específica vigente en el Estado de acogida.

- e) Las autoridades del Estado de origen tienen que dar las máximas facilidades para llevar a cabo el proceso de selección.

- f) Antes de iniciar el viaje, los trabajadores reciben la información necesaria para llegar a su lugar de trabajo, así como toda la información relativa a las condiciones de permanencia, trabajo, alojamiento y remuneración. Asimismo, las autoridades competentes del Estado de acogida conceden a los trabajadores migrantes los permisos correspondientes para su permanencia y trabajo con arreglo a su legislación.

Respecto a las **Condiciones laborales y derechos sociales de los trabajadores migrantes**, éstos disfrutan de los derechos y prestaciones que otorgue la legislación del Estado de acogida.

Su remuneración, así como sus condiciones laborales y prestaciones sociales, se estipulan en cada contrato de trabajo, siempre de conformidad con los convenios colectivos vigentes o, en su defecto, con la legislación aplicable a los trabajadores nacionales del Estado de acogida que tengan la misma profesión y cualificación.

Los trabajadores migrantes están sujetos a la legislación sobre seguridad social del Estado de acogida, y tendrán derecho a las prestaciones de la seguridad social previstas en dicha legislación, salvo que se disponga otra cosa en los acuerdos internacionales en los que los Estados sean parte.

Las diferencias que puedan surgir entre los empleadores y los trabajadores migrantes se deben resolver de conformidad con la legislación vigente en el Estado de acogida.

Respecto al **Retorno de los trabajadores migrantes**, las Partes Contratantes se comprometen a adoptar de forma coordinada medidas para poner en marcha programas de ayuda al retorno voluntario de los trabajadores migrantes, así como la articulación de medidas que promuevan la reinserción de los trabajadores migrantes en su Estado de origen.

También, los Estados de origen tienen la obligación de readmitir a toda persona que no satisfaga o haya dejado de satisfacer los requisitos de entrada o de estancia aplicables en su territorio.

5.3.3. Procedimiento para la contratación de trabajadores para el servicio doméstico en el marco del contingente: los pasos a seguir

Primer paso (en España): El Servicio Público de Empleo eleva una Propuesta de Selección de trabajadores extranjeros para el servicio doméstico en modelo oficial, a la Comisión Provincial del INE, junto con el compromiso de realizar un programa de intermediación laboral con los/las seleccionados/as.

Luego, se remite la propuesta al Área de Trabajo y Asuntos Sociales, y ésta a la Dirección General de Ordenación de las Migraciones.

Segundo paso (en el país de origen): Proceso de selección.

- La Dirección General de Ordenación de las Migraciones remite al órgano encargado de la selección en el país de origen las propuestas de selección.
- Los trabajadores interesados presentan su candidatura y se lleva a cabo el proceso de selección como en el caso de ofertas de carácter permanente.
- Se hace entrega al trabajador seleccionado de un documento en modelo oficial que le hace acreedor de una plaza del Contingente para servicio doméstico.

Solicitud y expedición de visado:

La Comisión u órgano encargado de la selección en el país de origen solicita el visado al Consulado español, aportando la siguiente documentación (original y dos copias) del trabajador: a) Impreso de solicitud en modelo oficial, b) Cuatro fotografías, c) Copia del pasaporte en vigor, d) Documento acreditativo de la selección, e) Certificado de antecedentes penales, f) Certificado sanitario. Luego, al trabajador se le expedirá un visado válido para tres meses, que le habilita para su entrada en España.

Tercer paso (en España): El trabajador se inscribe como demandante de empleo en la oficina de empleo y comienza el programa especial de intermediación laboral gestionado por los servicios públicos de empleo o entidad colaboradora.

El trabajador tiene un plazo de tres meses para conseguir una colocación en el servicio doméstico. Una vez firmado el contrato de trabajo en modelo oficial, el trabajador podrá comenzar la prestación de servicios.

Si transcurridos los tres meses, el trabajador no ha conseguido un puesto de trabajo en el servicio doméstico debe regresar a su país de origen.

Cuarto paso (en España): Formalización del Permiso de Trabajo y de Residencia una vez efectuada la contratación para lo cual el empleador presenta al Área de Trabajo y Asuntos sociales de la Delegación de Gobierno la solicitud de permiso de trabajo y residencia junto con el contrato de trabajo firmado por ambas partes y la siguiente documentación: del trabajador (original y dos copias), a) Copia del pasaporte, b) Tres fotografías, c) Documentación del empleador, d) D.N.I., e) Tres últimas nóminas o declaración del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas o Impuesto de Sociedades (si es empresa), f) Memoria descriptiva de la actividad que el trabajador va a desarrollar.

El Área de Trabajo y Asuntos Sociales comunica a la autoridad gubernativa dicha resolución para la concesión del permiso de residencia. Para ello debe aportar:

a) Resguardo del ingreso de tasas, b) Carta de concesión del permiso de trabajo, c) Pasaporte, y d) Cuatro fotografías. Al final se entrega a la empleada de hogar la tarjeta de extranjeros que debe retirar personalmente en la comisaría que le indiquen.

Creemos, no obstante, que el sistema de contingentes, tal como está configurado no es eficaz. En este sentido faltan, principalmente, las comisiones de selección. Lo que proponemos son oficinas de selección en origen, integradas por los representantes de las organizaciones empresariales y sectoriales directamente concernidas.

6. ANÁLISIS DEL MERCADO DE TRABAJO EN EL ÁMBITO DEL SERVICIO DOMÉSTICO EN LA COMUNIDAD DE MADRID A LA LUZ DE LA INFORMACIÓN ESTADÍSTICA DISPONIBLE

6.1. Análisis global de las estadísticas existentes

Este apartado recoge las principales conclusiones obtenidas del análisis de las principales fuentes estadísticas disponibles del mercado de trabajo en el ámbito del servicio doméstico: el Censo de Población 2001, los datos de afiliados a la Seguridad Social, la Encuesta de Población Activa (EPA), y la Encuesta Continua de Presupuestos Familiares (ECPF). En la Tabla 13 se presentan las principales ventajas e inconvenientes de cada una de las fuentes.

TABLA 13.
Fuentes de información del mercado de trabajo en el ámbito del servicio doméstico disponibles

Censo de Población y Viviendas	Información muy detallada: nacionalidad, edad, sexo, etc. Posibilidad de conocer si el domicilio de trabajo está en un municipio distinto del de residencia	Disponible únicamente cada cinco años. El último fue realizado en los meses de noviembre y diciembre de 2001. Presenta problemas en la cuantificación de ciertos empleos de carácter estacional, como agricultura y hostelería.
Afiliados a la Seguridad Social	Periodicidad mensual	La imposibilidad de cotizar si no se dispone de permiso de trabajo impide tener conocimiento de trabajadores irregulares.
Encuesta de Población Activa	Periodicidad trimestral Es susceptible de recoger al menos parte de los trabajadores irregulares.	El margen de error en la cuantificación provincial de empleados minoritarios, como es el Servicio doméstico, es elevado
Encuesta Continua de Presupuestos Familiares	Posibilidad de explotar la encuesta a partir de microdatos	Los microdatos más recientes se corresponden con los gastos realizados en 2002 (datos longitudinales de todo el año) ó segundo trimestre 2004 (datos trimestrales)

Fuente: elaboración propia.

La Tabla 14 compara el número de empleados de servicio doméstico según las distintas fuentes. Según el Censo de 2001, en la Comunidad de Madrid existían 70.726 trabajadores empleados del hogar, cantidad que supera en un 70,3 por ciento al número de afiliados a la Seguridad Social., y en un 10 por ciento a la cifra de ocupados según la EPA del cuarto trimestre de 2001. De esta forma, tomando los datos del Censo, el porcentaje de trabajadoras no dadas de alta a la Seguridad Social era del 41,3 por ciento, mientras que si se utilizan los de la EPA, este porcentaje es del 35,4 por ciento.

TABLA 14.
Número de empleados de servicio doméstico según las distintas estadísticas

Período	Censo	EPA	Seg. Social
12-2001 Total	70.726	41.518	64.300
Españoles	28.773		
Extranjeros	41.953		
1-2006 Total	n.d.	101.894	96.400
Españoles	n.d.	18.659	n.d.
Extranjeros	n.d.	83.235	n.d.

(a) Incluye tanto régimen especial y general. (b) Cuarto trimestre de cada año. *Fuente:* Elaboración propia.

Como se ha dicho en los últimos años se ha producido un notable incremento del número de empleados de hogar en Madrid. El número de afiliados a la Seguridad Social se incrementó de forma notable a partir de mayo de 2005, como consecuencia del proceso de regularización de inmigrantes, de forma que en enero de 2006 el número de afiliados era de 101.894, mientras que la EPA del cuarto trimestre de 2005 cifraba en 96.400 los trabajadores empleados en el sector (ver Gráfico 8). El Gráfico 9 muestra las principales nacionalidades de los afiliados extranjeros.

En conclusión, las estadísticas arrojan en la actualidad datos anormales, ya que el número de cotizantes supera al número de trabajadores según la EPA, circunstancia peculiar en relación a otros sectores, y con el hecho de que un porcentaje significativo de las trabajadoras empleadas que, como veremos, no cotizan a la Seguridad Social. En el gráfico adjunto ya podemos observar lo que hemos denominado «efecto caldera» de incremento brusco de la afiliación en mayo de 2005 y punto de inflexión con caída en noviembre del mismo año, al cumplirse los 6 meses mínimos de cotización exigida para regularizarse. Más adelante constataremos de nuevo la realidad de tal «efecto».

TABLA 15.

Comparativa entre datos de afiliación a la Seguridad Social y datos de la Encuesta de Población Activa

		Seguridad Social	Encuesta de Población Activa	Diferencia
2000	enero	1.978.174	45.589	54.100
	febrero	1.999.226	45.911	54.100
	marzo	2.019.858	46.271	54.100
	abril	2.017.293	46.404	62.500
	mayo	2.031.705	46.279	62.500
	junio	2.039.996	46.281	62.500
	julio	2.033.939	45.768	68.300
	agosto	2.022.096	45.310	68.300
	septiembre	2.042.927	44.900	68.300
	octubre	2.055.086	45.010	64.300
	noviembre	2.079.075	45.231	64.300
	diciembre	2.076.467	45.189	64.300
2001	enero	2.055.353	45.045	64.800
	febrero	2.065.389	45.498	64.800
	marzo	2.072.506	46.480	64.800
	abril	2.078.881	48.272	65.200
	mayo	2.095.698	50.816	65.200
	junio	2.105.951	53.918	65.200
	julio	2.097.033	56.256	62.200
	agosto	2.096.128	57.151	62.200
	septiembre	2.100.317	57.691	62.200
	octubre	2.119.284	58.640	70.800
	noviembre	2.142.302	59.311	70.800
	diciembre	2.125.526	59.347	70.800
2002	enero	2.113.696	59.031	67.400
	febrero	2.129.481	58.753	67.400
	marzo	2.140.732	58.613	67.400
	abril	2.145.924	58.274	76.600
	mayo	2.161.189	57.988	76.600
	junio	2.155.996	57.350	76.600
	julio	2.152.346	56.245	79.500
	agosto	2.140.726	55.348	79.500
	septiembre	2.155.545	54.019	79.500
	octubre	2.176.766	53.543	79.400
	noviembre	2.203.766	53.337	79.400
	diciembre	2.175.973	52.582	79.400

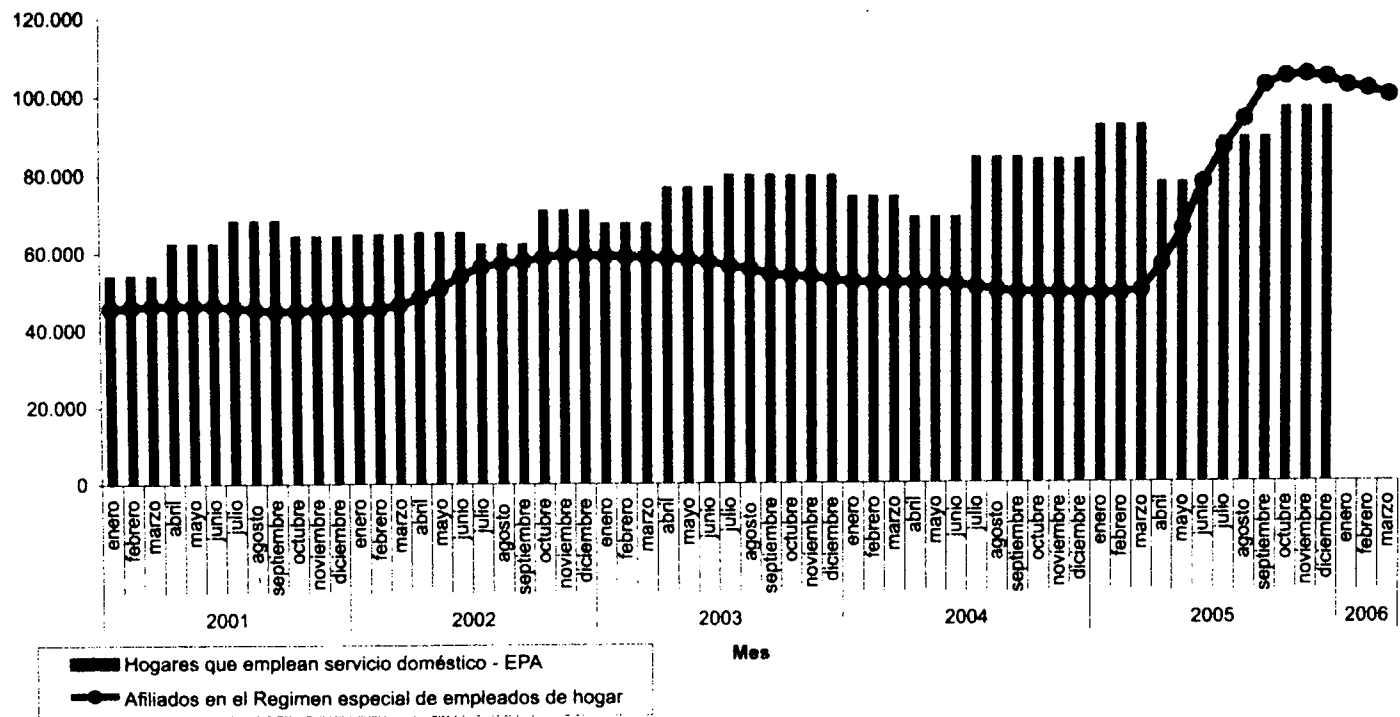
TABLA 15. (Continuación)

		ESTRANGERO	ESTRANGERO	PA
	enero	2.181.845	52.019	74.000
	febrero	2.195.205	51.763	74.000
	marzo	2.193.944	51.736	74.000
	abril	2.199.232	51.772	68.600
	mayo	2.212.024	51.567	68.600
	junio	2.204.234	51.323	68.600
	julio	2.213.535	50.576	83.900
	agosto	2.192.267	49.881	83.900
	septiembre	2.220.127	49.190	83.900
	octubre	2.250.020	49.265	83.300
	noviembre	2.271.008	49.128	83.300
	diciembre	2.260.277	48.979	83.300
	enero	2.255.747	48.830	92.000
	febrero	2.269.737	49.003	92.000
	marzo	2.281.270	49.624	92.000
	abril	2.295.610	56.235	77.400
	mayo	2.315.887	65.390	77.400
	junio	2.321.116	77.301	77.400
	julio	2.338.726	86.326	88.800
	agosto	2.319.397	93.426	88.800
	septiembre	2.364.251	102.100	88.800
	octubre	2.397.213	104.329	96.400
	noviembre	2.419.667	104.820	96.400
	diciembre	2.416.653	104.027	96.400
	enero	2.404.616	101.894	
	febrero	2.429.116	101.084	
	marzo	2.435.645	99.514	

Fuente: Elaboración propia con datos de la Seguridad Social e INE

GRÁFICO 8.

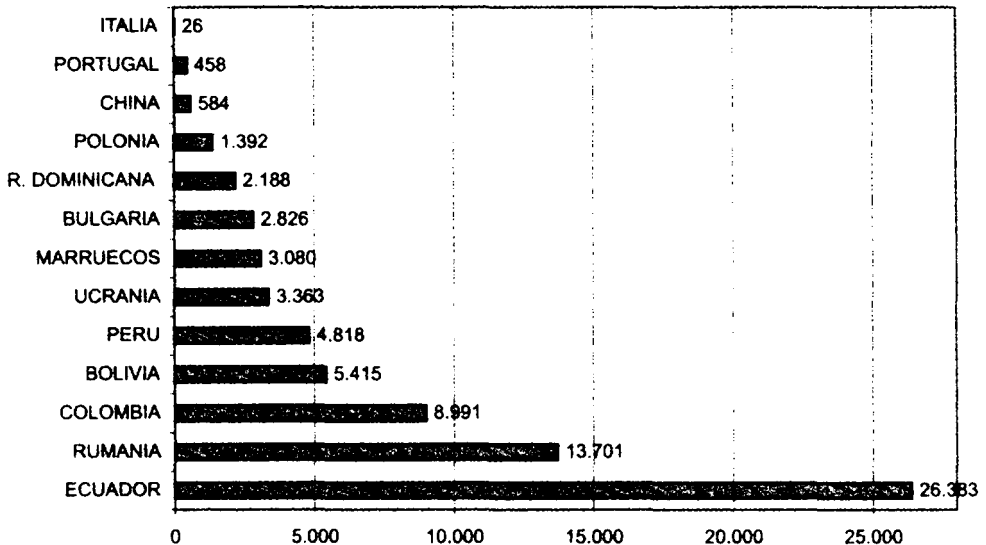
Comparativa entre datos de afiliación a la Seguridad Social y datos de la Encuesta de Población Activa



Fuente: Elaboración propia con datos de la Seguridad Social e INE.

GRÁFICO 9.

Afiliados extranjeros mayoritarios a la Seguridad Social. Distribución por países de procedencia. Comunidad de Madrid a 31 de enero de 2006



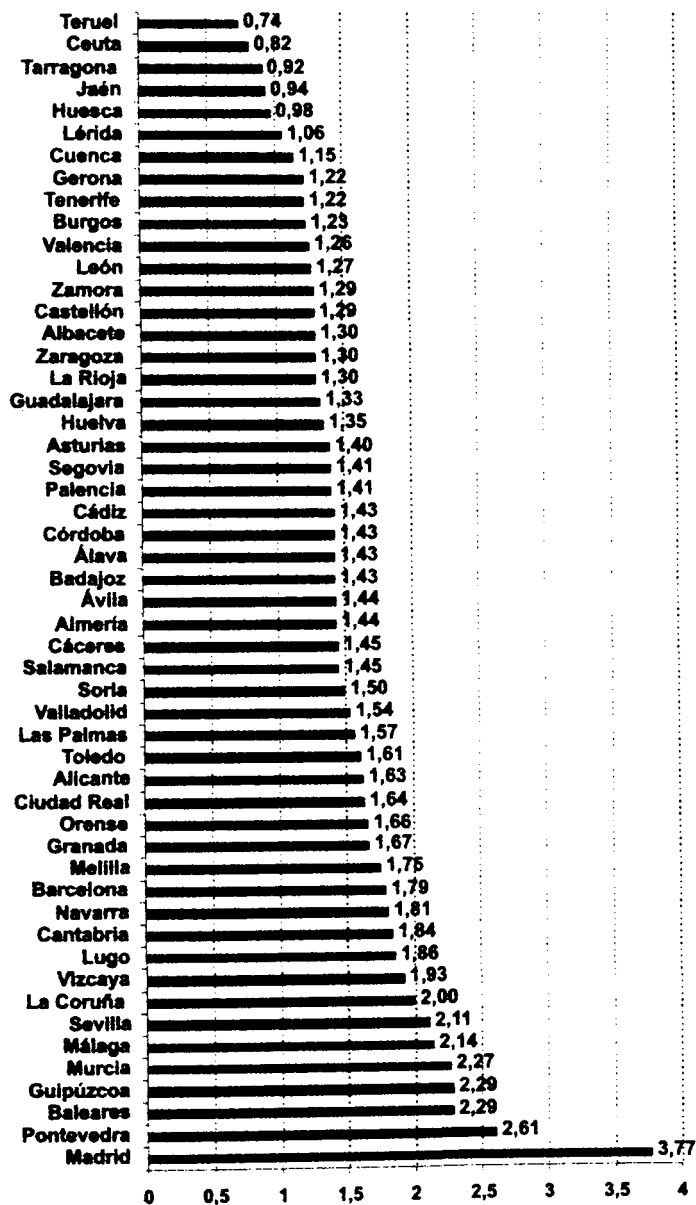
Fuente: Elaboración propia con datos de la Seguridad Social

6.2. Niveles de empleo en servicio doméstico en España por provincias

La información del Censo 2001 permite concluir que el número de empleados de servicio doméstico sobre el número total de hogares registra notables variaciones según las provincias españolas, como se muestra en el Gráfico 10. Existen cinco provincias (Teruel, Ceuta, Tarragona, Jaén y Huesca) en las que esta relación toma un valor inferior a 1, mientras que en el extremo opuesto se sitúan ocho cuyo valor es superior a 2. Madrid es un caso extremo, ya que esta relación toma el valor máximo y muy superior al resto (3,8).

GRÁFICO 10.

Número de empleados domésticos por provincias como porcentaje del número de hogares. Censo de Población 2001.



Fuente: Elaboración propia con datos INE

Una explicación posible del distinto número de empleados domésticos entre las regiones españolas podría ser el nivel de renta per cápita, ya que a este tipo de servicios tienen más fácil acceso los hogares con mayor nivel económico. Sorprendentemente, el análisis estadístico realizado, cuyos resultados se muestran en la Tabla 16, permite concluir que la renta per cápita media provincial no tiene prácticamente ninguna capacidad explicativa del número relativo de empleados de servicio doméstico. El Gráfico 11 permite observar la ausencia de relación entre ambas variables.

TABLA 16.

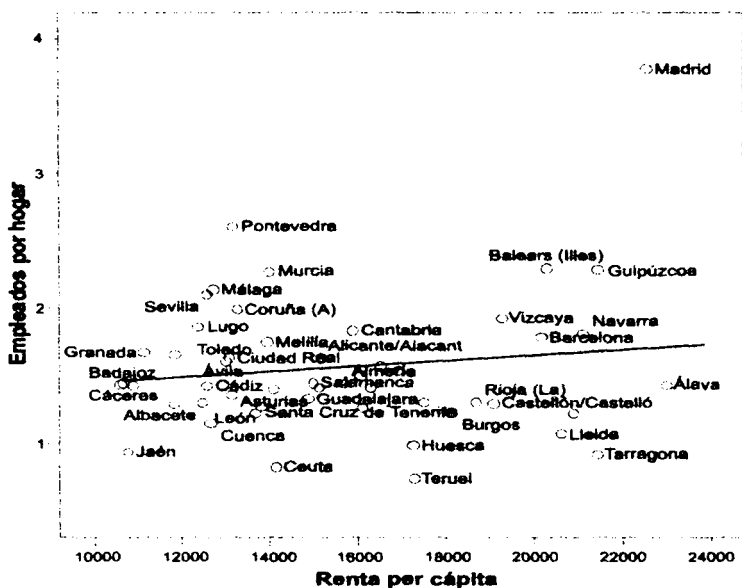
Resultados de la regresión: Empleo servicio doméstico-renta per capita provincial

	Coefficiente de regresión	t
(Constante)	1,206	3,745
Renta	,000023	1,115

Fuente: Elaboración propia. R cuadrado = 0,024 - Variable dependiente: Empleados por hogar. Programa estadístico utilizado SPSS. Nivel de significación del 95 por ciento.

GRÁFICO 11.

Relación entre empleados en servicio doméstico y nivel de renta per capita provincial



Fuente: Elaboración propia con datos INE

También se ha analizado la relación existente entre el nivel de empleo doméstico provincial y el grado de implantación de las principales categorías profesionales²⁴. En este sentido, un mayor nivel de empleo doméstico se relaciona positivamente con el número relativo de Técnicos profesionales científicos e intelectuales, y en menor medida y de forma negativa con el de personal de las Fuerzas armadas²⁵. Otra variable que también tiene capacidad explicativa del nivel de desarrollo del servicio doméstico es el porcentaje de hogares compuestos por personas mayores de 65 años. Los principales datos estadísticos calculados se muestran en la Tabla 17.

TABLA 17.
Posibles variables explicativas del nivel de servicio doméstico en España

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error típ.	Beta		
1 (Constante)	-,001	,012		-,104	,918
Renta	-0,00000008	,000	-,558	-2,284	,028
0 - Fuerzas armadas	-,079	,028	-,486	-2,804	,008
1 - Dirección de las empresas y de las administraciones públicas	,082	,078	,211	1,058	,297
2 - Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	,098	,048	,488	2,059	,047
3 - Técnicos y profesionales de apoyo	,054	,060	,278	,903	,372
4 - Empleados de tipo administrativo	,092	,063	,404	1,454	,155
5 - Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios	,003	,029	,020	,103	,919
6 - Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca	,010	,019	,090	,547	,588
7 - Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, la construcción, y la minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinaria	,030	,030	,209	1,004	,322
8 - Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	-,020	,021	-,178	-,921	,363
9 - Trabajadores no cualificados	,016	,016	,137	1,036	,307
Tasa actividad femenina	-,017	,021	-,206	-,837	,408
Tasa actividad masculina	,002	,023	,024	,100	,921
% Mujer sola más de 65 años	-,141	,070	-,502	-2,032	,050
% Hombre solo más de 65 años	,207	,133	,387	1,562	,127

Fuente: Elaboración propia. Variable dependiente: Empleados por hogar. R cuadrado = 0,60

²⁴ Calculado como: Número de empleados de categoría «i» en provincia «n»/ Número de hogares en provincia «n».

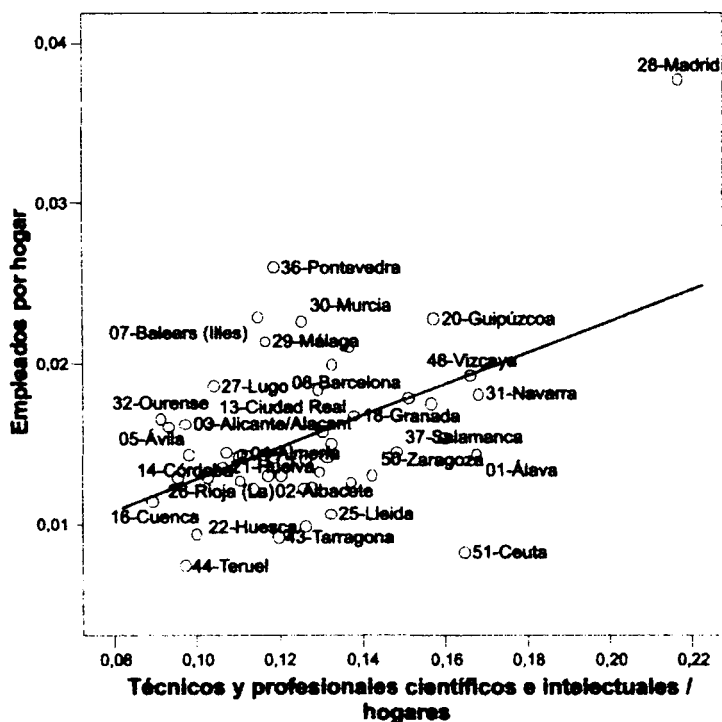
²⁵ Esta relación se debe en gran parte a la influencia de los valores de Ceuta y Melilla.

TABLA 18.
Relación entre servicio doméstico y Técnicos profesionales y científicos e intelectuales

	B	t
(Constante)	0,03	1,270
02-Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	0,091	3,591

Fuente: Elaboración propia. R cuadrado = 0,205. Variable dependiente: Empleados por hogar
 Programa estadístico utilizado SPSS. Nivel de significación del 95 por ciento

GRÁFICO 12.
Relación entre empleados en servicio doméstico y número relativo de Técnicos y profesionales científicos e intelectuales



Fuente: Elaboración propia con datos INE

6.3. Análisis del gasto realizado en servicio doméstico por los hogares Españoles a partir de los Microdatos de la Encuesta de Presupuestos Familiares (EPF)

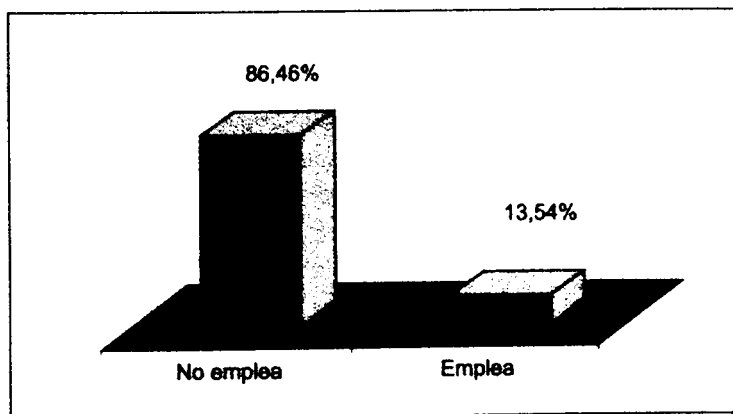
La Encuesta de Presupuestos Familiares nos aporta una información muy exhaustiva a la hora de conocer las características de la población y el gasto que dedican los hogares españoles al empleo de servicio doméstico.

Dicha encuesta nos ofrece los datos anuales de 2002 (microdatos longitudinales) que vamos a valorar a continuación. El análisis trimestral de años más recientes (segundo trimestre de 2004) será desarrollado más adelante. También la evolución o el análisis dinámico desde años anteriores, con el fin de extraer tendencias.

A continuación, de los gráficos 13 y 14, observamos que Madrid es la Comunidad con mayor porcentaje de empleo doméstico, con una tasa de penetración del 22,2 por ciento comparando dicha cifra con la media nacional, que resulta un 13,5 por ciento. Los datos extraídos de la EPF, nos ofrecen la posibilidad de conocer como se distribuye el empleo de este sector, colocando a las regiones del Sur y Canarias después de Madrid; además, nos parece relevante destacar que las regiones del Norte, empleen servicio doméstico en un 25 por ciento menos que las anteriores. No nos cabe duda, que existen otros factores, bien culturales o socioeconómicos, que debemos analizar para conocer esta realidad.

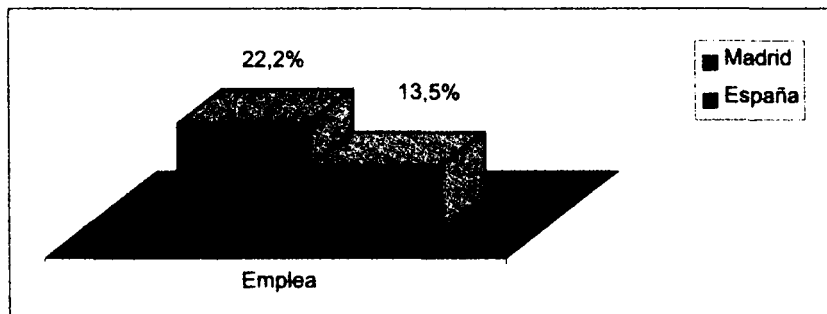
En el Gráfico 15, a su vez, ofrecemos el gasto medio anual de los hogares según los NUTS1, indicando de nuevo la diferencia de la partida destinada al servicio doméstico de Madrid con el resto de España, con una diferencia de más del doble entre la zona Noroeste y Madrid.

GRÁFICO 13.
Porcentaje de empleo doméstico en los Hogares Españoles



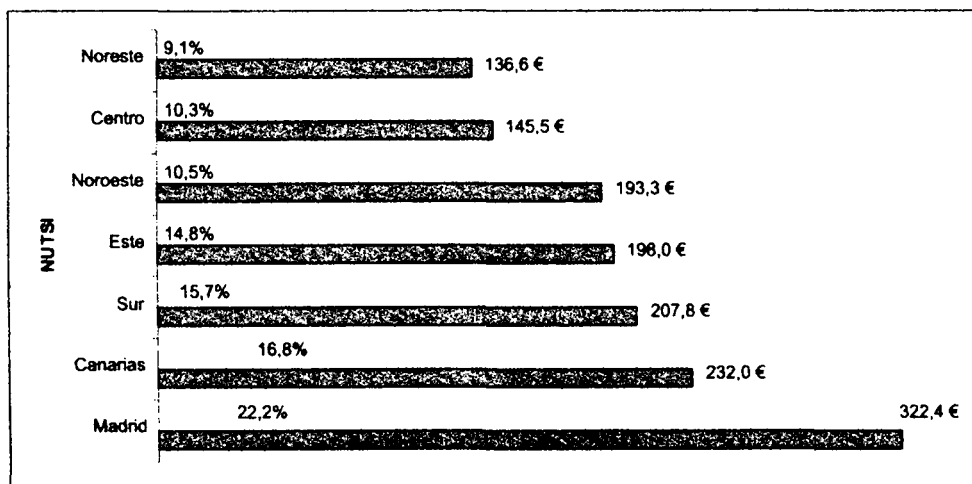
Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos ECPF 2002

GRÁFICO 14.
Porcentaje de empleo en servicio doméstico en hogares de España y Madrid



Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos ECPF 2002

GRÁFICO 15.
Empleo de servicio doméstico comparado según NUTS1(a)



Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos ECPF 2002

(a) NUTS 1:

- 1 Noroeste (Comunidades de Galicia, Asturias y Cantabria).
- 2 Noroeste (Comunidades de País Vasco, Navarra, La Rioja y Aragón).
- 3 Madrid (Comunidad de Madrid).
- 4 Centro (Comunidades de Castilla y León, Castilla-La Mancha y Extremadura).
- 5 Este (Comunidades de Cataluña, Comunidad Valenciana e Islas Baleares).
- 6 Sur (Comunidades de Andalucía, Región de Murcia y Ceuta y Melilla).
- 7 Canarias.

En las tablas siguientes, se detallan los resultados obtenidos de la explotación de los gastos medios anuales de los hogares españoles (Tabla 19), de Madrid (Tabla 20) y de los NUTS1 (Tabla 21), así como la partida de gasto medio en servicio doméstico, en euros.

TABLA 19.
Gasto en servicio doméstico en ámbito nacional

ESPAÑA	N	Mínimo	Máximo	Media	Dev. típ.
GASTO	1.248	301.048	14.779.613	3.102.973,13	1.885.771,918
GASTOSERDOME	1.248	138	1.626.454	142.214,46	159.730,466
N válido (según lista)	1.248				

Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos ECPF 2002

TABLA 20.
Gasto en servicio doméstico en Comunidad de Madrid

MADRID	N	Mínimo	Máximo	Media	Dev. típ.
GASTO	161	644.093	12.681.058	3.756.742,06	2.187.592,986
GASTOSERDOME	161	3.216	923.943	145.393,71	164.520,508
N válido (según lista)	161				

Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos ECPF 2002

TABLA 21.
Gasto en servicio doméstico en áreas geográficas

NUTS1	N	Mínimo	Máximo	Media	Dev. típ.	
Noroeste	GASTO	1.375	186.514	9.686.606	2.095.307,82	1.242.972,391
	GASTOSERDOME	1.375	0	1.626.454	19.325,14	90.222,614
	N válido (según lista)	1.375				
Noreste	GASTO	1.401	159.646	7.773.708	2.345.558,96	1.214.689,253
	GASTOSERDOME	1.401	0	804.916	13.657,15	59.107,598
	N válido (según lista)	1.401				
Madrid	GASTO	726	335.236	12.681.058	2.522.774,52	1.559.290,849
	GASTOSERDOME	726	0	923.943	32.242,96	98.116,020
	N válido (según lista)	726				

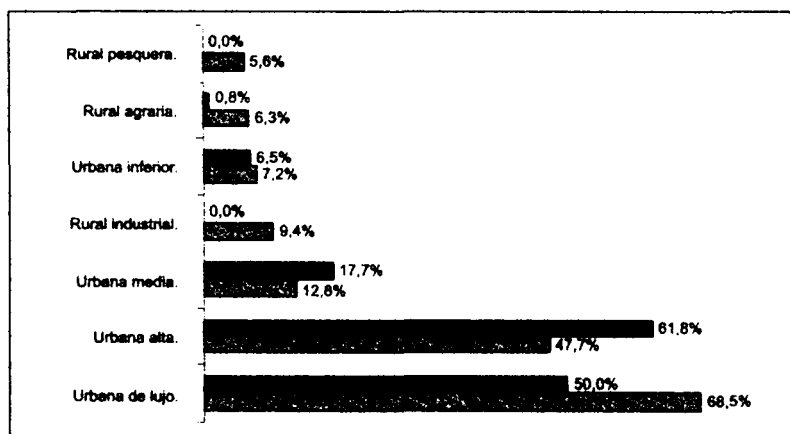
TABLA 21. (Continuación)

NUTS1						
Centro	GASTO	1.486	163.961	10.335.954	1.786.767,71	1.186.154,541
	GASTOSERDOME	1.486	0	1.009.457	14.552,01	61.641,208
	N válido (según lista)	1.486				
Este	GASTO	2.200	167.513	8.687.559	2.147.584,19	1.216.095,011
	GASTOSERDOME	2.200	0	1.161.703	19.800,30	78.707,613
	N válido (según lista)	2.200				
Sur	GASTO	1.575	188.850	14.779.613	2.097.488,22	1.385.825,289
	GASTOSERDOME	1.575	0	682.494	20.775,54	71.705,703
	N válido (según lista)	1.575				
Canarias	GASTO	451	194.525	14.727.576	1.979.102,81	1.393.889,135
	GASTOSERDOME	451	0	692.543	23.199,78	81.839,648
	N válido (según lista)	451				

Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos ECPF 2002

En el caso de estudiar las zonas, tanto urbanas como rurales, en las que divide la EPF el panorama nacional, se observa que el empleo del servicio doméstico se sitúa en zonas urbanas de lujo en el 68,5 por ciento: podemos ver como en Madrid el mayor porcentaje, el 61,8 por ciento, se obtiene en la zona urbana alta.

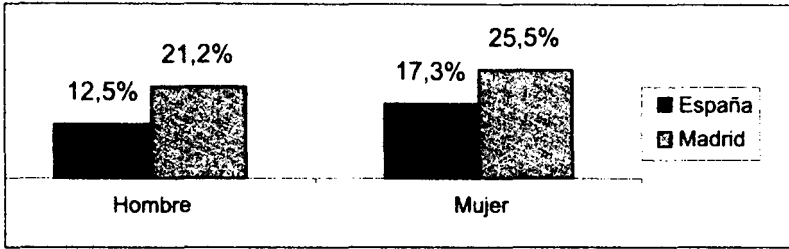
GRÁFICO 16. Porcentaje de hogares con servicio doméstico según zonas



Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos ECPF 2002

En el gráfico siguiente podemos observar que los hogares que emplean en función del sexo del cabeza de familia; indicando, que en el caso de ser mujer, aumenta la necesidad de servicio doméstico y por este motivo se eleva el porcentaje de empleo 21.2 por ciento; la situación en el caso de Madrid, es mayor el grado de incidencia de la variable 25,5 por ciento.

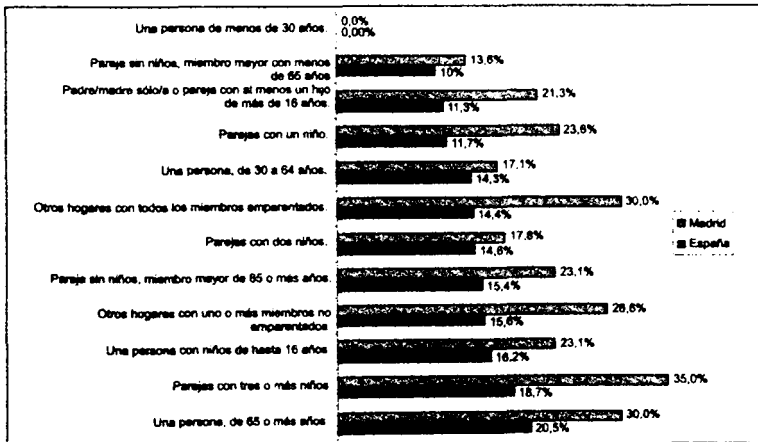
GRÁFICO 17.
Porcentaje de empleadores según el sexo del cabeza de familia



Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos ECPF 2002

Resulta interesante conocer los tipos de hogar que emplean servicio doméstico, existiendo una clara diferencia entre los hogares madrileños y el resto de España. A nivel nacional el porcentaje más elevado, el 20,5 por ciento representa hogares con personas de más de 65 años, y en Madrid, el tipo de hogar que más emplea es el de parejas con tres o más niños. Sin descuidar que los hogares de más de 65 años representan el segundo colectivo en número.

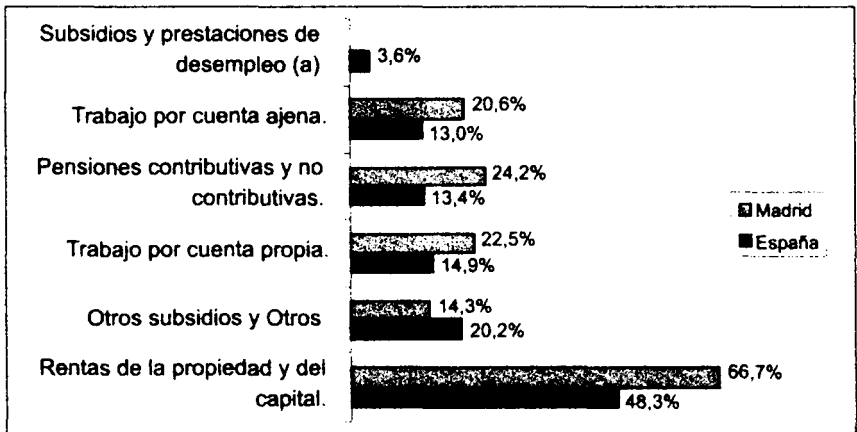
GRÁFICO 18.
Empleadores de servicio doméstico según tipología de hogares



Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos ECPF 2002

Otra variable a tener en cuenta sería la fuente de ingresos: en el Gráfico 19 observamos como los empleadores que poseen rentas de la propiedad y del capital contratan en mayor porcentaje que personas que perciben otras fuentes de ingreso.

GRÁFICO 19.
Porcentaje de empleadores de servicio doméstico en función de la fuente de ingresos



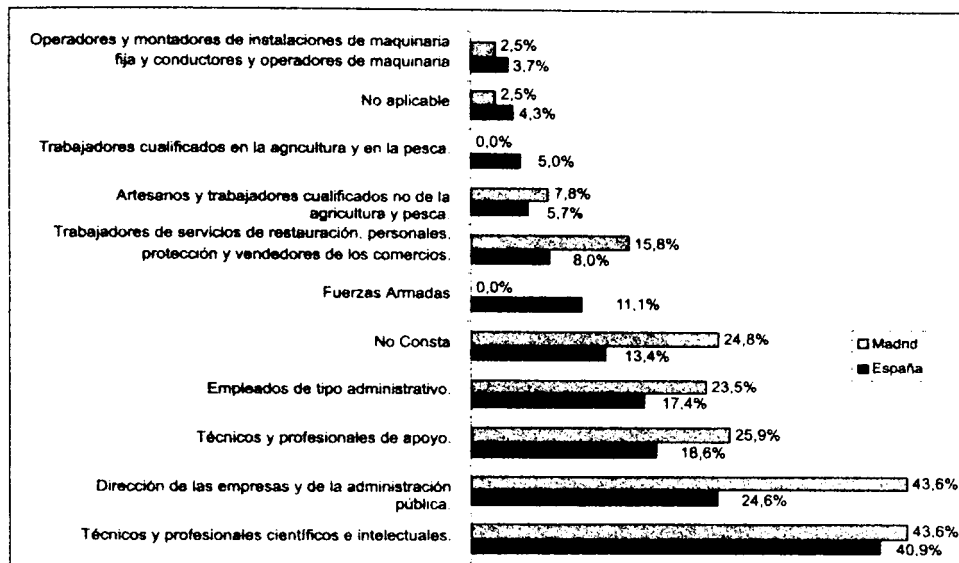
(a) En el caso de Madrid no es representativo por su situación de casi pleno empleo.

Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos ECPF 2002

Por último, a tenor de este primer acercamiento a la ECPF, podemos analizar qué tipo de ocupación y qué partida del gasto de los hogares, destinan al empleo doméstico; además podemos abundar en el conocimiento del perfil del empleador según que su actividad se desarrolle en el sector público o privado.

El Gráfico 20 muestra que los directivos de empresas, los técnicos y profesionales, son las profesiones que más emplean. Es relevante indicar que en Madrid, el porcentaje se repite, frente al resto de España. Pensamos que a nivel nacional existen pequeñas empresas y el número de directivos es superior. El número de grandes empresas situadas en Madrid, hace que las categorías (1) y (2) se igualen con un 43,6 por ciento. Indicar que la categoría «No consta» (88), se debe asimilar a las personas jubiladas, mientras que las categorías Pesca y Agricultura y Fuerzas Armadas, (00) y (06), no son representativas para el caso de Madrid).

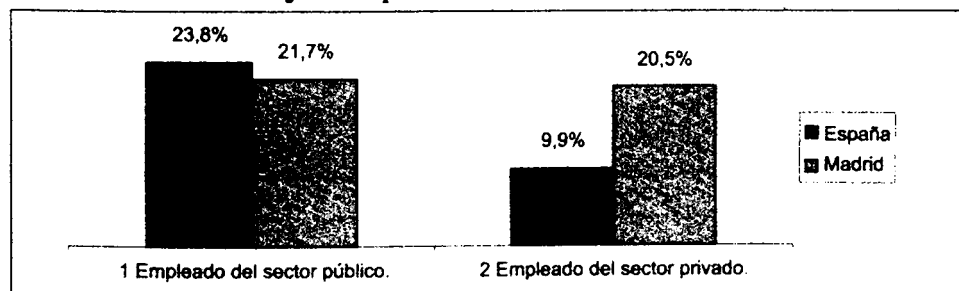
GRÁFICO 20.
Empleadores de servicio doméstico en función de la ocupación



Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos ECPF 2002

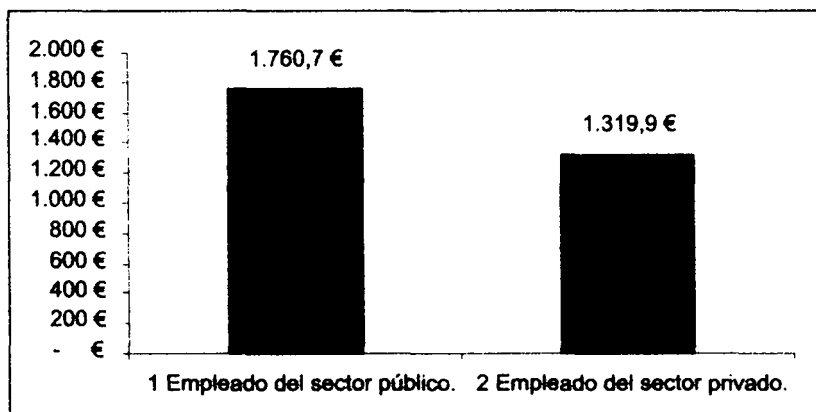
En el Gráfico 21 llama la atención, que las personas ocupadas en el sector público emplean en mayor proporción en el conjunto de España que en Madrid. Y las altas diferencias de empleo doméstico en el sector privado de Madrid en relación con el resto de España pueden explicarse también por el mayor nivel de capitalización y negocio de las empresas establecidas en Madrid. A su vez, observamos que la partida de gasto medio de los empleadores, que trabajan en el sector público es de 1.760,7 Euros anuales, frente a los 1.319,9 Euros del sector privado.

GRÁFICO 21.
Porcentaje de empleadores en función de su actividad



Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos ECPF 2002

GRÁFICO 22.
Gasto anual en servicio doméstico según su actividad



Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos ECPF 2002

6.4. El empleo en servicio doméstico en la Comunidad de Madrid a partir de los datos del Censo de Población 2001 (INE)

Al explotar los datos del Censo de Población, se ha utilizado el criterio del municipio de trabajo del empleado doméstico, ya que dentro de la Comunidad es frecuente que la persona trabaje en un municipio distinto del de residencia.

En la Tabla 22 llama la atención cómo el 60 por ciento de los empleados de hogar sólo realiza un desplazamiento diario en la Comunidad de Madrid, y en torno al 25 por ciento dos o más.

TABLA 22.
Número de desplazamientos diarios de los empleados de hogar en Madrid

	1	2	3	4	5
Personas	70.726	2.158	42.524	15.417	10.627
%		3,05	60,12	21,80	15,03

Fuente: Elaboración propia con datos del INE 2004. Censos de Población y Viviendas 2001.

En la Tabla 23 resulta significativo que más del 7 por ciento de las empleadas de hogar llegue a su trabajo en menos de 10 minutos; lo que nos estaría indicando una situación en la que encuentran trabajo cerca de su domicilio, sólo posible en determinados distritos donde, a pesar de las previsible diferencias de renta, se concentran al tiempo empleados y empleadores. Por otra parte más del 60 por ciento de las empleadas de hogar se desplaza a su lugar de trabajo en unos tiempos que oscilan entre los 10 y los 60 minutos. Algo más del 11 por ciento necesitaría entre 60 y 90 minutos, y apenas un 2,31 por ciento de las empleadas de hogar necesitarían más de hora y media para llegar a su puesto de trabajo.

TABLA 23.
Tiempo de desplazamiento

Tiempo de desplazamiento	Fuerzas	%
TOTAL	70.726	
Menos de 10 minutos	5.114	7,23
Entre 10 y 20 minutos	9.666	13,67
Entre 20 y 30 minutos	11.247	15,90
Entre 30 y 45 minutos	10.824	15,30
Entre 45 minutos y 1 hora	11.510	16,27
Entre 1 hora y hora y media	7.943	11,23
Más de hora y media	1.637	2,31
No es aplicable	12.785	18,08

Fuente: Elaboración propia con datos del @INE 2004. Censos de Población y Viviendas 2001

Al mismo tiempo en la Tabla 24 resulta elocuente observar que casi el 63 por ciento de las empleadas de hogar trabajarían –sin contar las internas–, en su mismo distrito de residencia –aunque no se desplacen andando–, que sólo el 25 por ciento de ellas trabajarían en un municipio distinto al de residencia, y que más del 3 por ciento trabajan en varios municipios, incluso en otra comunidad autónoma diferente.

TABLA 24.
Lugar de trabajo de los empleados de hogar en Madrid

Lugar de trabajo	Personas	%
TOTAL	70.726	
Domicilio propio (internos)	9.336	13,20
Varios municipios	1.291	1,83
Mismo municipio al de residencia	44.353	62,71
Distinto municipio de la misma provincia	14.769	20,88
Otra comunidad	912	1,29
En otro país	65	0,09

Fuente: Elaboración propia con datos del INE 2004. Censos de Población y Viviendas 2001.

En la Tabla 25 podemos observar que más del 12 por ciento de las empleadas de hogar acuden andando a su trabajo, siendo casi un cinco por ciento de ellas quienes acuden conduciendo su propio coche. Pero quizás lo más significativo es que el autobús y el metro constituirían –en principio– los medios de transporte habituales para más del 50 por ciento de las empleadas de hogar en la comunidad de Madrid, y otro más del 6 por ciento se servirían del tren.

Como luego contrastamos en el análisis de campo, la tupida red de transporte existente en la Comunidad de Madrid, alberga una alta densidad de movimientos internos. Y realmente dicha red resulta uno de los elementos que contribuyen a explicar el fuerte empuje que viene experimentando el empleo doméstico en la región. A diferencia de lo que hemos comprobado en Estados Unidos, especialmente el norte y medio oeste, donde las redes de transporte público son muy limitadas, y la necesidad del automóvil privado se impone para los desplazamientos, viviendo las familias más diseminadas por el territorio.

TABLA 25.
Medios habituales de desplazamiento de los empleados de hogar en Madrid

Medio de desplazamiento (modalidad)	Personas	%
TOTAL	70.726	
Sólo coche particular, conduciendo	3.456	4,89
Sólo coche particular, de pasajero	686	0,97
Coche particular, conduciendo y transporte público	391	0,55
Coche particular, de pasajero y transporte público	327	0,46
Sólo autobús	13.967	19,75
Sólo metro	11.410	16,13
Sólo tren	2.517	3,56
Autobús + metro	11.278	15,95
Autobús + tren	2.493	3,52
Tren + metro	2.005	2,83
Sólo moto	125	0,18
Andando	8.665	12,25
Bicicleta	32	0,05
Otros	589	0,83
No es aplicable	12.785	18,08

Fuente: Elaboración propia con datos del INE 2004. Censos de Población y Viviendas 2001.

En la Tabla 26 se muestra la distribución de los empleados domésticos por municipios, así como si son españoles o extranjeros, y el número medio de horas de trabajo a la semana. A partir de esa información se han calculado los ratios representativos de la demanda de servicio doméstico en cada municipio: el número de empleados / número de hogares, y el promedio de horas trabajadas a la semana por hogar en cada municipio. Este último indicador es preferible al anterior, ya que se constata que los municipios con mayores valores de Empleados por hogar registran un mayor número medio de horas trabajadas por empleado doméstico (ver Gráfico 23.)

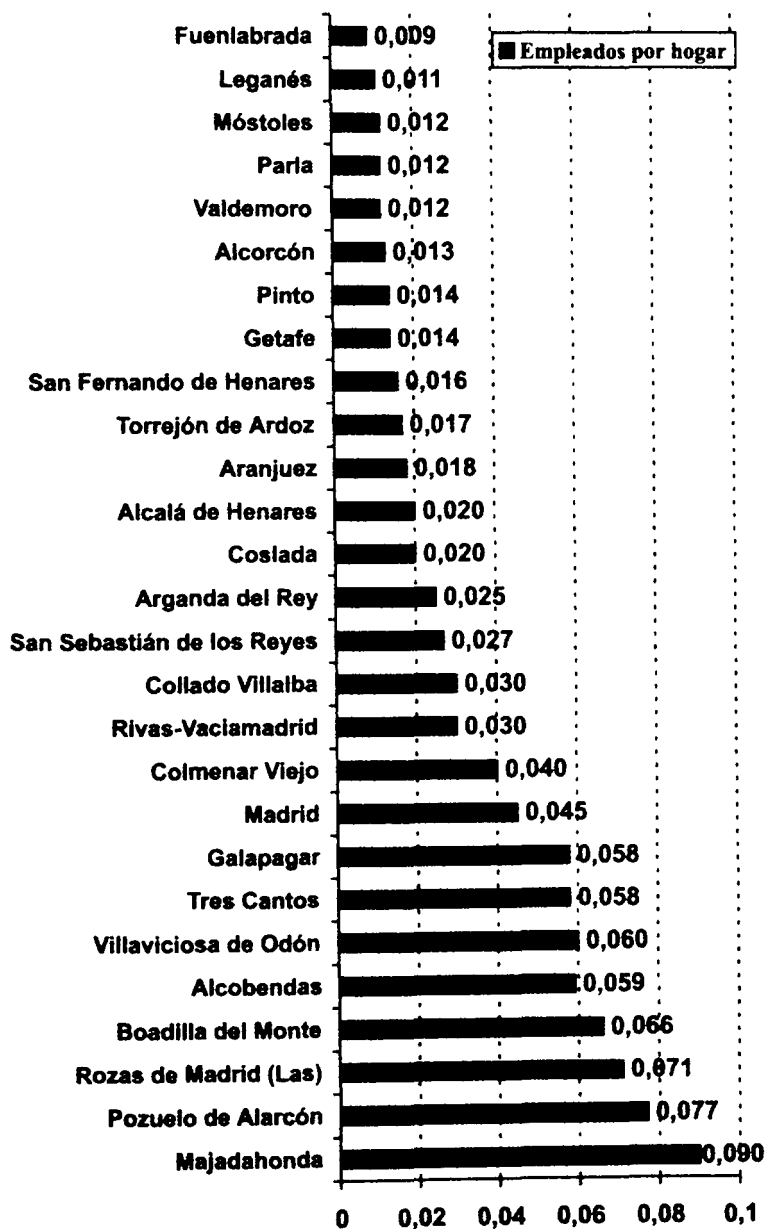
TABLA 26.
Número de empleados en servicio doméstico, nacionalidades y horas de trabajo a la semana según municipios de Madrid. 2001

MUNICIPIOS	Población Inhabitantes	Total empleados servicio doméstico	Nacionalidad Española	Nacionalidad Extranjera	Porcentaje Extranjera	Horas semanales trabajadas	Horas semanales por empleado
Alcalá de Henares	56.680	1.118	532	586	0,020	30,3	0,60
Alcobendas	27.670	1.641	1.034	607	0,059	33,8	2,00
Alcorcón	50.850	670	297	373	0,013	30,4	0,40
Aranjuez	13.445	248	81	167	0,018	30,8	0,57
Arganda del Rey	10.024	255	108	147	0,025	31,7	0,81
Boadilla del Monte	8.437	555	394	161	0,066	33,7	2,22
Collado Villalba	15.033	455	310	145	0,030	29,4	0,89
Colmenar Viejo	11.046	446	261	185	0,040	30,6	1,24
Coslada	23.821	478	278	200	0,020	30,3	0,61
Fuenlabrada	56.207	525	149	376	0,009	28,4	0,27
Galapagar	8.286	479	273	206	0,058	31,4	1,82
Getafe	49.879	686	310	376	0,014	30,7	0,42
Leganés	56.712	605	256	349	0,011	30,8	0,33
Madrid	1.080.364	48.863	28.895	19.968	0,045	33,0	1,49
Majadahonda	15.087	1.352	960	392	0,090	33,5	3,00
Móstoles	61.260	722	245	477	0,012	30,1	0,35
Parla	24.329	290	113	177	0,012	30,1	0,36
Pinto	10.592	149	57	92	0,014	29,2	0,41
Pozuelo de Alarcón	19.838	1.524	1.042	482	0,077	35,7	2,74
Rivas-Vaciamadrid	10.942	330	206	124	0,030	31,6	0,95
Rozas de Madrid (Las)	19.944	1.424	1.065	359	0,071	33,2	2,37
San Fernando de Henares	11.828	187	99	88	0,016	30,4	0,48
San Sebastián de los Reyes	19.551	519	292	227	0,027	32,1	0,85
Torrejón de Ardoz	31.057	536	282	254	0,017	29,0	0,50
Tres Cantos	11.566	668	468	200	0,058	33,1	1,91
Valdemoro	10.963	133	73	60	0,012	30,9	0,37
Villaviciosa de Odón	6.664	403	192	211	0,060	31,8	1,92
Total CAM	1.722.075	65.261	38.272	26.989	0,038	31,3	1,11

Fuente: Elaboración propia con datos INE.

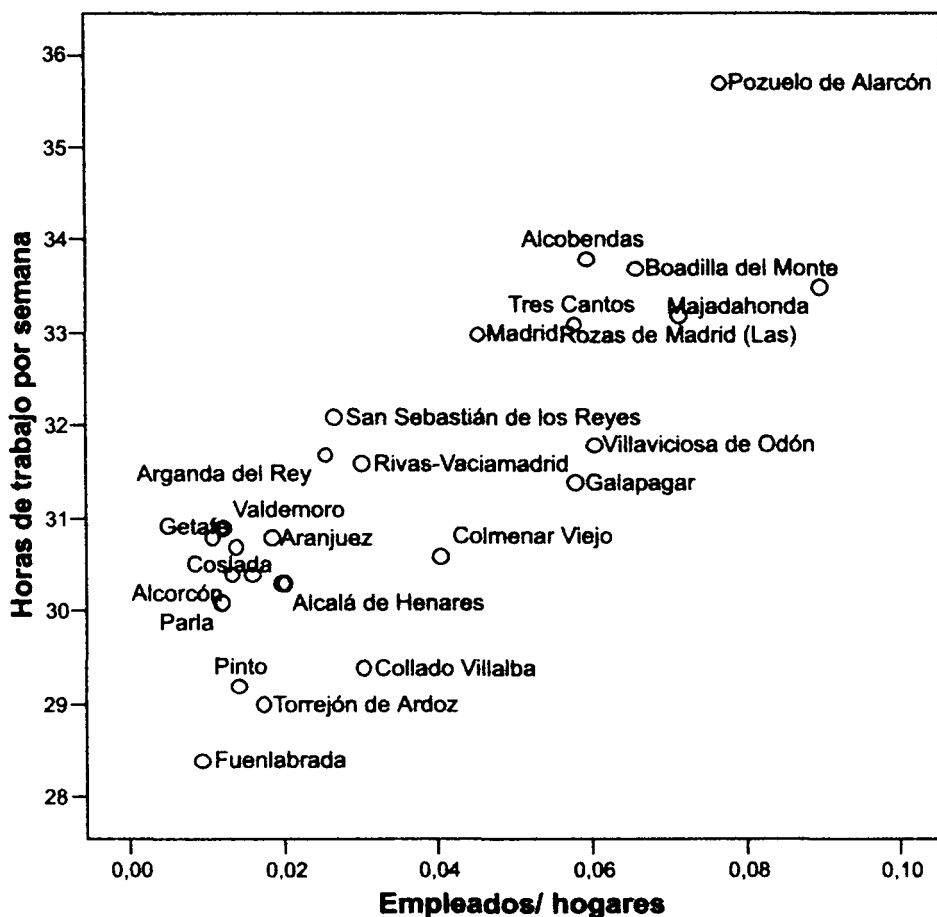
GRÁFICO 23.

Número de empleados domésticos por hogar según municipios de Madrid



Fuente: Elaboración propia con datos INE.

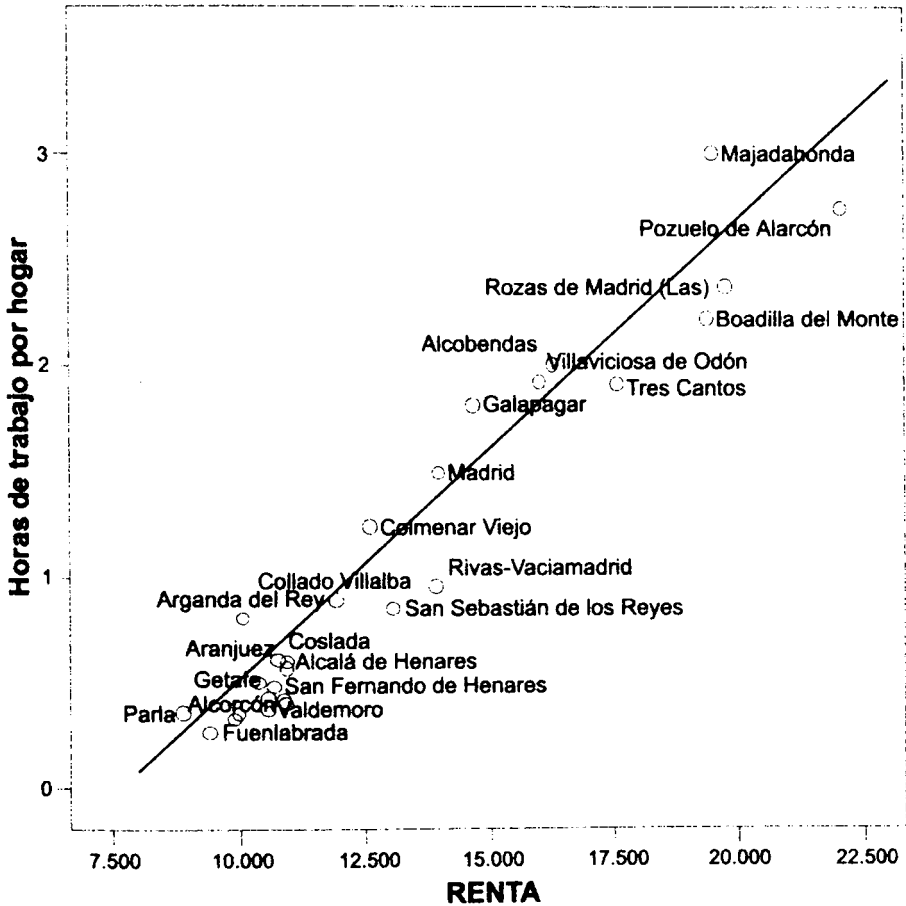
GRÁFICO 24.
Relación entre horas medias de trabajo por semana y empleados en servicio doméstico/hogares



Fuente: Elaboración propia con datos INE.

En el caso de los municipios de Madrid, el número de horas medias de trabajo de servicio doméstico sí está directamente relacionado con la renta per cápita, de tal forma que esta variable permite explicar prácticamente la totalidad (93 por ciento) de las diferencias existentes, como se muestra en la Tabla 27 y el Gráfico 24. La estimación mejora si se utiliza una variable ficticia, que toma el valor 1 en los municipios con una renta disponible per cápita en 2001 igual o superior al valor de la capital, cifrado según el Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid en 13.965 euros, y 0 en caso contrario, según se muestra en la Tabla 28 y en la Tabla 29.

GRÁFICO 25.
Relación entre horas medias de trabajo por hogar y renta bruta per cápita municipal



Fuente: Elaboración propia con datos del INE.

TABLA 27.
Relación entre horas trabajadas por servicio doméstico y renta per cápita

	Coeficientes no estandarizados	
	B	t
(Constante)	-1,735	-10,6
Renta	0,000216	18,1

Fuente: Elaboración propia.

R cuadrado = 0,93 Variable dependiente: Horas semanales trabajadas por empleados por hogar / Núm. hogares
 Programa estadístico utilizado SPSS. Nivel de significación del 95 por ciento

TABLA 28.
Modelo utilizado para la estimación de número de horas trabajadas por hogar

	Coeficientes no estandarizados	
	B	t
(Constante)	-1,137	-4,8
Renta	0,000157	7,4
Nivel de renta (0,1)	0,518	3,2

Fuente: Elaboración propia.

R cuadrado = 0,95 - Variable dependiente: Horas semanales trabajadas por empleados por hogar - Núm. hogares
 - Programa estadístico utilizado SPSS. Nivel de significación del 95 por ciento

6.5. Determinantes de la contratación de empleo doméstico: Un modelo para su contrastación

El análisis de la información contenida en el Censo de Población 2001 y la encuesta de Presupuestos Familiares ha permitido extraer conclusiones sobre los niveles de contratación de empleo doméstico en España y sus factores determinantes en Madrid. De esta forma, la Tabla 29 muestra los valores estimados de las horas de trabajo en cada hogar y el porcentaje de empleados sobre el total horas para cada uno de los distritos del municipio Madrid, utilizando la ecuación de la Tabla 28. Todo ello nos servirá para la posterior estimación del volumen total de empleados de hogar existentes, así como para cuantificar la economía sumergida en dicho ámbito.

TABLA 29.
Resultados del modelo utilizado para estimar la demanda de servicio doméstico
según los distritos de Madrid

	Renta disponible 2000	Renta 2001	Renta alta	Num hogares	Estimación del número de horas trabajadas por hogar	Horas semana/ trabajador	Estimación del % Empleados/ Núm. Hogares
Madrid	12.768	13.965	1	1.080.364	1,6	32,6	4,85
Centro	12.393	13.555	0	56.424	1,0	32,6	3,06
Arganzuela	13.179	14.415	1	51.954	1,7	32,6	5,06
Retiro	16.832	18.410	1	44.845	2,3	32,6	6,99
Salamanca	17.876	19.552	1	55.055	2,5	32,6	7,54
Chamartín	19.678	21.523	1	49.798	2,8	32,6	8,49
Tetuán	13.161	14.395	1	54.242	1,6	32,6	5,05
Chamberí	17.047	18.645	1	56.820	2,3	32,6	7,10
Fuencarral-El Pardo	14.792	16.179	1	68.083	1,9	32,6	5,91
Moncloa-Aravaca	17.439	19.074	1	38.848	2,4	32,6	7,31
Latina	10.518	11.504	0	89.177	0,7	32,6	2,07
Carabanchel	9.664	10.570	0	78.811	0,5	32,6	1,62
Usera	8.577	9.381	0	41.799	0,3	32,6	1,04
Puente de Vallecas	8.203	8.972	0	81.021	0,3	32,6	0,85
Moratalaz	11.723	12.822	0	37.382	0,9	32,6	2,70
Ciudad Lineal	13.090	14.317	1	81.190	1,6	32,6	5,02
Hortaleza	13.654	14.934	1	49.940	1,7	32,6	5,31
Villaverde	8.674	9.487	0	44.504	0,4	32,6	1,10
Villa de Vallecas	9.854	10.778	0	20.234	0,6	32,6	1,72
Vicálvaro	9.223	10.088	0	18.714	0,5	32,6	1,38
San Blas	9.980	10.916	0	49.496	0,6	32,6	1,78
Barajas	14.579	15.946	1	12.477	1,9	32,6	5,80

Fuente: Elaboración propia.