

No a la enmienda 6777

La enmienda a los Presupuestos Generales del Estado 6777 vuelve a dejar en la estacada a las trabajadoras del hogar. Los presupuestos del PP para el 2018 fueron aprobados precipitadamente y con dificultades, gracias exclusivamente al apoyo del PNV y, además, contenían varias trampas.

Pilar Expósito Cortés

LOS PRESUPUESTOS incluyeron la aprobación de una enmienda, la 6777, por la cual atrasaron cinco años las medidas de equiparación de las pensiones de las trabajadoras domésticas con las del resto de trabajadores del Régimen General, previstas inicialmente para el 2019. Es difícil entender cómo se pudo tomar la decisión de perjudicar al colectivo más vulnerable, desprotegido y con peores condiciones laborales de todo el mercado español, teniendo en cuenta particularmente la importancia que ha adquirido en la actualidad la promoción de la igualdad en el discurso de todos los partidos políticos. Sin embargo, son precisamente decisiones políticas como ésta las que contribuyen de manera directa e inequívoca a mantener la brecha de género de las pensiones y las discriminaciones de las empleadas de hogar frente al resto de trabajadores. Concretamente, la prórroga que plantea la enmienda supondrá que las empleadas de hogar seguirán percibiendo una pensión en muchos casos un 30% inferior a igualdad de años cotizados en relación al resto de colectivos de trabajadores y trabajadoras.

Todo empezó en 2011, cuando el Gobierno del PSOE por fin marcaba el comienzo del fin del Régimen Especial de Empleadas de Hogar, prácticamente carente de derechos, para ir integrándolas dentro del Régimen General, de manera que tuvieran la protección que ofrece el Estatuto de los Trabajadores. Sin embargo, aquella reforma no fue del todo satisfactoria, debido a que ni tan siquiera reconocía la prestación por desempleo. Tampoco equiparó en ese momento a este colectivo para que pudieran cotizar por sus salarios reales y calcular así



Concentración de trabajadoras domésticas, el 27 de junio, ante la Delegación de Gobierno de Valencia, fotografía de Ester Calderón.

“Es difícil entender cómo se pudo tomar la decisión de perjudicar al colectivo más vulnerable, desprotegido y con peores condiciones laborales (...) teniendo en cuenta la importancia que ha adquirido la promoción de la igualdad en el discurso político”.

sus pensiones como el resto de sectores productivos. En cambio, se fijó una espera de ocho años, hasta el 1 de enero de 2019, para ello.

Ahora, a menos de un año de ver por fin sus derechos más básicos materializados, la enmienda 6777 de los presupuestos que se aprobaron han condenado a las trabajadoras de hogar a esperar otros cinco años para poder equipararse a los trabajadores y trabajadoras del Régimen General en dos aspectos: cotización por sus salarios reales y cálculo de sus pensiones con la “cobertura de vacíos”, como se hace al calcular las pensiones para el resto de colectivos del Régimen General. Así, cuando se jubilan, su pensión es unos pocos euros mayor que la mínima del sistema, aunque hayan cotizado toda su vida por lo máximo que podían.

Nueve de cada diez trabajadoras domésticas en España son mujeres, así que ya sabemos quiénes van a ser las mayores perjudicadas por esta decisión política; trabajadoras que además carecen de los derechos más básicos que sí disfrutaban otros trabajadores. Hablamos de un sector donde la economía sumergida está a la orden del día; la OIT calcula que el empleo doméstico no declarado supera el 30%, diez puntos porcentuales por encima de otros sectores. Aún en el caso de relaciones de trabajo con alta en Seguridad Social, se cotiza por un trabajo a tiempo parcial, incluso cuando se presta servicio en los hogares a tiempo completo y sin horas de descanso.

Actualmente la relación laboral que hay entre una familia y su empleada del hogar tiene unas características especiales,

que se sustentan en la precariedad de la trabajadora. De manera destacada, la legislación reconoce el derecho del empresariado a finalizar el servicio contratado con la empleada de hogar de forma unilateral, sin que deba justificar ningún motivo en particular. La ley solo exige que medie un preaviso de 7 días o hasta 20 días en el caso de que la relación laboral sea superior a un año. Esta situación deriva en que las empleadas puedan ser sustituidas en cualquier momento y sin previo aviso.

La salud laboral es otro de los temas principales que se debe abordar con este colectivo. La *Ley de Prevención de Riesgos Laborales* no incluye a las empleadas de hogar dentro de su ámbito de aplicación. Por ello sufren la total ausencia de protección en materia de seguridad y salud, a pesar de estar expuestas a riesgos músculo-esqueléticos, manejar multitud de productos químicos de alta toxicidad, y riesgos psicosociales, entre otros. Influye de gran manera en las dificultades de control de sus condiciones de trabajo y Seguridad Social las peculiaridades del lugar de la prestación del servicio, ya que no está previsto por ley que en los hogares particulares se atiendan visitas por parte de la Inspección de Trabajo.

Por último, para la empleada de hogar, el Fondo de Garantía Salarial, a diferencia del resto de los trabajadores por cuenta ajena, no hace frente al impago de salarios o indemnizaciones en los supuestos de insolvencia de la persona empleadora, quedando así nuevamente desprotegidas.

Los problemas de las trabajadoras internas

ACTUALMENTE las trabajadoras domésticas internas sufren discriminaciones aún más importantes respecto al resto de personas trabajadoras: aun estando de alta en la Seguridad Social, cuando se ponen enfermas cobran únicamente por lo que cotizan, que en el caso del trabajo interno es bastante menos de lo que ganan debido a que se considera que una parte de su salario lo cobran en especie.

El trabajo de servicio de hogar no se limita solamente a la limpieza o el cuidado

“La aprobación de la enmienda 6777 es un síntoma claro de la urgencia con la que se debe abordar la creación de un sector del Empleo Doméstico como ya existen para el resto de sectores productivos, para que, a través de la organización sindical, este colectivo no sea pisoteado una y otra vez”.

de menores, sino que también incluye el cuidado de personas mayores. En estos trabajos, que suelen llevar a cabo mujeres migrantes, las familias esperan que la trabajadora esté en servicio las 24 horas. Se calcula que 7 de cada 10 internas trabaja más de las 60 horas semanales que estipula la ley y casi un tercio no tiene ningún descanso diario. Sin embargo, debido a la particularidad de sus circunstancias, resulta complicado para estas trabajadoras que se les reconozcan las horas semanales de trabajo que realizan. Incluso muchas veces no pueden demostrar los sueldos que cobran, ya que hay estudios que señalan que el 27,52% recibe el salario en mano. Así, los sueldos de las internas casi nunca se corresponden con la realidad de horas trabajadas en su jornada. De hecho, con frecuencia no llegan a tener ni 10 horas de descanso nocturno debido a las necesidades de atención de las personas con las que conviven, cuando según el *Estatuto de los Trabajadores* el descanso nocturno debe ser de 12 horas.

Con frecuencia la trabajadora está contratada por la persona mayor que es a su vez la persona a la que debe atender. De esta manera, si este empleador o empleadora muere, la trabajadora, como todo el resto de trabajadores y trabajadoras, solo tiene derecho a una indemnización equivalente a un mes de salario. Este hecho es algo que hay que analizar y atender, ya

que en ningún otro contexto laboral es tan perfectamente previsible que la muerte del empleador o la empleadora realmente tenga lugar. Incluso esta circunstancia, a veces, puede dar lugar a una mala fe contractual, al utilizar la figura de la persona mayor para evitar futuras indemnizaciones al finalizar la relación laboral.

El Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

EL 16 DE JUNIO de 2011, la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT adoptó el Convenio sobre trabajadoras y trabajadores domésticos conocido como Convenio 189. Dicho convenio ofrece una protección específica a las trabajadoras domésticas, estableciendo los derechos y principios básicos, y exigiendo a los 183 Estados miembros, entre ellos España, ratificarlo con el fin de lograr que el trabajo decente sea una realidad para dicho colectivo. A día de hoy han suscrito el convenio 23 países, entre ellos 6 de la Unión Europea: Alemania, Bélgica, Finlandia, Irlanda, Italia y Portugal.

Para la Federación Estatal de Construcción y Servicios de Comisiones Obreras la aprobación de la enmienda 6777 es un síntoma claro de la urgencia con la que se debe abordar la creación de un sector del Empleo Doméstico como ya existen para el resto de sectores productivos, para que, a través de la organización sindical, este colectivo no sea pisoteado una y otra vez.

Comisiones Obreras lleva años impulsando la aprobación del Convenio 189 de la OIT que exige equiparación en la Seguridad Social como un primer paso para mejorar las condiciones laborales de este colectivo tan estratégico para el bienestar de la ciudadanía y no va a dejar de luchar hasta revertir esta situación **II**

Pilar Expósito es secretaria de Mujeres, Igualdad y Movimientos Sociales de la Federación Estatal de Construcción y Servicios de CCOO (@CCOO_CS).