

**CONTRIBUCION ESPECIAL: PEQUEÑO CUESTIONARIO PARA
LA ACCION SINDICAL EN EL SECTOR DEL TRABAJO
DOMESTICO.**

***SPECIAL CONTRIBUTION: SMALL QUESTIONNAIRE FOR THE
TRADE UNION ACTION IN THE DOMESTIC WORK SECTOR.***

ELENA BLASCO MARTIN

Secretaria confedera del Mujeres e Igualdad
Confederación CCOO

Artículo recibido el 9 de mayo de 2019
Artículo aceptado el 27 de mayo de 2019

RESUMEN

El día 14 de noviembre de 2018, se celebró *el II Seminario General de Trabajo Doméstico*, en el marco del *Seminario Permanente* con idéntico nombre.

A las 16. 00 se previó una mesa redonda en la que estaban representadas CCOO, UGT y USO. Moderaba el acto la profesora Patricia Nieto Rojas. El objeto del debate se centró en uno de los Retos futuros del Trabajo de Servicio Doméstico, el de la representación colectiva de las trabajadoras del hogar.

La moderadora plantearía algunas preguntas que se debatirían por la mesa entre sí, y con el público. A esas preguntas responde Doña Elena Blasco, cuyas consideraciones se traducen aquí.

PALABRAS CLAVE: representación colectiva, negociación colectiva

ABSTRACT

On November 14, 2018, the II General Seminar on Domestic Work was held, within the framework of the Permanent Seminar with the same name.

At 16.00 a round table was planned in which CCOO, UGT and USO were represented. The act was moderated by Professor Patricia Nieto Rojas. The subject of the debate focused on one of the future Challenges of Domestic Service Work, that of the collective representation of domestic workers.

The moderator would ask some questions that would be discussed by the table among themselves, and with the audience. Doña Elena Blasco answers those questions, whose considerations are translated here.

KEYWORDS: collective representation, collective bargaining

SUMARIO

1.- PRIMERA PREGUNTA

2. SEGUNDA PREGUNTA

3. TERCERA PREGUNTA

4. CUARTA PREGUNTA

5. QUINTA PREGUNTA

1. PRIMERA PREGUNTA

¿Cuál cree que sería la mejor vía para conseguir la representación de intereses de las trabajadoras domésticas con el actual marco regulatorio?

Desde luego, el principal elemento de defensa y representación de intereses para las trabajadoras del sector del empleo doméstico es, sin lugar a dudas, la equiparación de los derechos laborales y de protección social. Esta equiparación puede llegar adquirirse desde las ratificaciones de convenios internacionales, como el caso del 189 de la OIT, como por la reglamentación y desarrollo legislativo del país correspondiente, pasando necesariamente por todo un proceso de participación de los agentes sociales y el Gobierno presentes en el dialogo social y la articulación a través de la negociación colectiva, favoreciendo el paraguas de derechos laborales que recoja la especificidad del empleo del hogar.

En el caso de España, debemos conocer cuáles son las características del empleo doméstico y, más concretamente, de las trabajadoras del hogar y a partir de ese momento, diseñar toda una estrategia para corregir los déficits detectados, teniendo en cuenta que es un colectivo estimado entre 700 y 900 mil, en su gran mayoría mujeres (un 90 o 93%), y en un importante número de trabajadores/as domésticos migrantes.

Es también fundamental conocer a los/las empleadores y sus características; en la mayor parte de los casos no son empresas, ni asociaciones y no conocen ni están familiarizados con la legislación y los trámites administrativos correspondientes.

A todo ello hay que añadir las dificultades existentes derivadas de los vínculos históricos que existen entre trabajo doméstico y la esclavitud y otras formas de servidumbre, formas en las que la discriminación se ha multiplicado o ha interseccionado por múltiples factores, principalmente por motivos de sexo, etnia y origen social.

Y por supuesto, el tema cultural, la construcción social del sexo-género. Tradicionalmente el trabajo doméstico se ha definido como un conjunto de tareas que se realizaban en el hogar, por un único tipo de personas (las mujeres), que no estaba considerado como trabajo “productivo” y, por tanto, no formaba parte del mercado de trabajo. Todo ello, lleva a que haya quedado al margen de la legislación laboral y del empleo, desarrollándose históricamente de manera informal, mientras que la ejecución de estas mismas tareas fuera del hogar, se enfocara desde otro punto de vista.

Teniendo en cuenta todas estas características, debemos afrontar los retos de este sector; el primero de ellos es conseguir diseñar una legislación laboral bien a través de la formulación de nuevas leyes, o bien a través de la reforma legislativa de las actuales, pero que, en cualquier caso, respondan con efectividad a varios frentes de intervención prioritarios.

Las características del llamado Trabajo Doméstico, hacen necesario una legislación que atienda como mínimo a las premisas de:

- una población trabajadora mayoritariamente compuesta por mujeres, y por tanto debe responder a la singularidad de los problemas y condiciones con las que las trabajadoras deben enfrentarse, como son el abuso, el acoso y la violencia, la discriminación salarial por motivos de género, la protección de la maternidad y las medidas para potenciar el equilibrio entre trabajo y responsabilidades de cuidado, dependencia, familia, etc.

- un sector de migrantes en un número muy elevado, que viven en el domicilio del empleador, o incluso sin ser migrantes, viven en ese domicilio del empleador. En este caso la legislación laboral debe responder a la garantía de condiciones de trabajo dignas, organización de tiempos de trabajo transparentes y justas y la libertad de comunicación y movimiento. Para estos casos, en donde la relación y proximidad personal es mayor entre empleador y trabajador, los casos de abuso y acoso, aumentan considerablemente, más aún cuando son migrantes, y en muchas ocasiones su residencia legal está claramente vinculada y depende a la relación laboral y por tato al empleador.

- unos empleadores no profesionales. Por ello, tanto la legislación a desarrollar como los trámites deben formularse y darse a conocer de una manera clara, y comprensible, facilitando su difusión y cumplimiento tanto para los empleadores como para las trabajadoras.

- unas graves dificultades para el control, seguimiento y denuncia de irregularidades laborales. Por ello, esa legislación debe tener algún mecanismo de control y supervisión para evitar que el trabajo se desarrolle sin incumplimientos, abusos, etc. Igualmente, importante es garantizar algún sistema de queja, denuncia y asistencia, para la protección de las víctimas de trabajo no decente.

Como sector estratégico para la buena marcha de la economía, es necesario y primordial el avance en derechos, por esa razón desde CCOO defiende en primer lugar la ratificación del convenio 189 de la OIT, pero para inmediatamente abrir una mesa con los agentes sociales y económicos, un escenario de diálogo social que permita que se empiece a construir el sector del empleo doméstico, como ya existen para el resto de sectores productivos.

La sindicalización es a día de hoy la mejor vía para regular legalmente los trabajos del hogar, como medio de tener una voz reconocida socialmente y legitimada como agente social que pueda negociar, en el marco que le corresponde, los cambios legales que sean necesarios para convertir a estas trabajadoras en empleadas de pleno derecho.

Solo los sindicatos de clase como CCOO, con el conocimiento de años de reivindicación y lucha en todos los sectores y con la experiencia acumulada en negociación colectiva pueden dar verdadera salida a las muchas necesidades que tiene este colectivo laboral tiene hoy por hoy, sentándose con Gobiernos y partidos políticos sin tapujos para trabajar con propuestas reales en el cambio del marco regulatorio.

2.- SEGUNDA PREGUNTA

¿Considera que la atribución de la representación a los sindicatos por decisión legal puede ser una herramienta útil para la protección de este colectivo?

Claramente, sí. La representación sindical de cualquier grupo profesional es siempre una herramienta útil que ofrece una puerta de salida a los verdaderos problemas de los colectivos laborales. La especial situación laboral de las trabajadoras del hogar con, en muchos casos con múltiples centros de trabajo, siendo estos domicilios particulares, hace que sus problemas y necesidades sean, si cabe, más complicadas y necesarias de remediar. Evidentemente la representación sindical es beneficiosa siempre por su capacidad de organizar no solo la relación laboral en sí, sino el contexto y el marco de derechos y obligaciones en el que se desarrolla esa misma relación laboral. El sindicalismo de clase ofrece una contraparte que equilibra en fuerza sindical la actualmente desequilibrada y desigual situación de las empleadas de hogar respecto a sus empleadores.

Una representación sindical, en torno a CCOO, que pueda aglutinar las necesidades de estos trabajos y dar voz, por fin, a sus verdaderas reivindicaciones laborales, defendiendo a aquellas que, por sí solas, no pueden. El sindicato CCOO, no solo apuesta por la integración total y plena en la legislación laboral y de seguridad social de estas trabajadoras, sino además pretende abordar temas como la formación profesional, la mejora de los derechos respecto al Estatuto de los Trabajadores y todas las condiciones laborales y económicas del sector.

Para poder hacer frente a ello, es imprescindible comenzar a pensar en la necesaria regulación sectorial, para que seamos capaces de desarrollar convenios colectivos que regulen la actividad, las tareas, la ocupación, las categorías, sin dejar de lado los tiempos, horarios, retribuciones, permisos y licencias, la prevención de riesgos laborales, la prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo, *mobbing*, etc.

3. TERCERA PREGUNTA

¿Qué formas conjuntas de trabajar se podrían articular con otras instancias (v. gr. Grupo Turín) en pos de la dignificación del trabajo doméstico?

La creación de Plataformas de diferentes tipos, en las que participen los sindicatos de clase, pueden ser interesantes de cara a mostrar a la sociedad las problemáticas y las carencias legales que sufren las trabajadoras del hogar, siempre manteniendo como objetivo fundamental la mejora de las condiciones laborales del empleo doméstico.

Ya están trabajando de manera conjunta organizaciones sindicales, asociaciones de ámbito social que felizmente han permitido la creación y el desarrollo de las llamadas Plataformas por el empleo del hogar y de cuidados en plenos derechos.

Estas plataformas pretenden dar voz a las propias trabajadoras, defender unas condiciones justas de contratación y reclamar la integración plena en el Régimen General de la Seguridad Social y en el Estatuto de los Trabajadores. A nuestro entender, no se trata de formas excluyentes de trabajar y organizarse, pero hay que recordar que frente a una plataforma sectorial, sea cual sea, caracterizada por su especificidad, el sindicalismo de clase y confederal ofrece elementos de solidaridad y cohesión social, de fuerza sindical de clase. Es preciso discernir entre dar visibilidad del colectivo y ofrecer acción sindical al servicio del conjunto de la clase trabajadora.

Asimismo, la participación de los sindicatos con y en representación de las trabajadoras del hogar sindicadas, en proyectos tales como PRODOME (PROFESIONALIZACIÓN DE LAS PERSONAS EMPLEADAS DOMESTICAS EN EUROPA), que tiene como objetivo fundamental el desarrollo de la profesionalidad del empleo doméstico en Europa. Se desarrolla, hasta octubre de 2019, en Francia, Italia, Bélgica y en España a través de la federación de Construcción y Servicios de CCOO.

Este proyecto busca ofrecer comprensión de las personas trabajadoras domésticas en Europa, un programa de formación adaptado a las necesidades actuales, y una

certificación europea para las personas trabajadoras domésticas. Para ello es necesario establecer un mapa de la situación europea del empleo doméstico, un marco de competencias y de diseño curricular, un programa de formación y un informe de una futura certificación.

En definitiva, su objetivo es profesionalizar el trabajo doméstico en Europa, y así poder desarrollar propuestas de calado en un marco internacional que puedan servir para suscitar los necesarios cambios legislativos en países como el nuestro.

4. CUARTA PREGUNTA.

¿Cabría la aplicación de algún convenio colectivo a estas trabajadoras?

Sin lugar a dudas, sería un gran avance para reglamentar la actividad. Garantizar, mediante la cobertura de la negociación colectiva, aspectos claves como:

1. Tiempos de trabajo, clave no solo para asegurar que los servicios realizados no implican un excesivo número de tiempo y horas de trabajo, sino además permite proteger la salud de las trabajadoras y el equilibrio entre vida laboral, personal y familiar, garantizando la libertad de movimiento y comunicación y por tanto de participar en actividades sindicales. En definitiva, conseguir una mejor y mayor percepción de la compensación justa del trabajo realizado. Todo ello viene regulado en el convenio 189 y en la recomendación 201 de la OIT.

Entre esta regulación del tiempo de trabajo, entraría bien tener consideración:

- las horas extraordinarias, el precio, el número máximo el registro de las mismas y la compensación.

- las pausas y periodos de descanso,

- los trabajos nocturnos tan solicitados en este tipo de empleo doméstico y que deben prestar atención a la limitación, registro y compensación de los mismos.

- la disponibilidad laboral inmediata o de guardia, fijar que tipo de trabajos lo requiere, su nivel de remuneración, su limitación, etc.

- las vacaciones y días festivos, establecimiento de vacaciones retribuidas, tiempo, duración, obligatoriedad, derecho de disfrute, etc.

- los permisos y las licencias, por enfermedad, por maternidad o por todo tipo; pero que desde luego garanticen que la ausencia temporal del trabajo por motivo de enfermedad, lesión o licencia de maternidad, no se convierta en causa justificada de terminación de la relación laboral. Del mismo modo, es necesario garantizar que los derechos reconocidos al resto de trabajadores como son las licencias por matrimonio, fallecimiento, nacimiento o enfermedad de otros miembros familiares, sean extensibles a estas trabajadoras.

2. La remuneración, el empleo doméstico, es una de las profesiones peor pagadas en el mercado laboral, infravalorada y mal remunerada por el hecho de que en su mayoría se componen de tareas que tradicionalmente se han desarrollado por miembros de la familia, mujeres en su mayoría, sin remuneración ninguna, lo que hace que se considere una tarea no cualificada y carente de valor.

El establecimiento de un salario mínimo calculado en base a las horas reales y efectivas de trabajo, permite mayor control y cumplimiento de esa cobertura de salario mínimo. El cual puede ser fijado a través de cobertura nacional del Salario Mínimo Interprofesional (SMI), o a través de cobertura sectorial. En España está la nacional, pero desde el Diálogo Social y la Negociación Colectiva jugaría un importante papel corrector a la hora de actualizar y mejorar ese salario mínimo, es decir dar protección a esos salarios y sobre todo corregir el déficit existente entre trabajo, tarea, profesionalidad, responsabilidad y remuneración.

En este caso estaríamos hablando de asegurar niveles justos de remuneración y de proteger a las trabajadoras para que se les paguen adecuadamente esos salarios (tipo de pagos, moneda, periodicidad, etc.), es decir sin demoras, o que no se paguen, o que se paguen de manera irregular o en especies; sin olvidar la necesaria regulación documental de la relación laboral y su percepción salarial (contratos, registro de salarios, etc.)

3. Prestación social, la raíz está en la cotización. El actual régimen especial hace que sus cotizaciones sean llevadas a cabo por los empleadores y no siempre es así, una trabajadora puede tener 4 empleadores, y que solo coticen por ella la mitad. El cambio legislativo y la cobertura de su trabajo por el Estatuto de los Trabajadores es una obligación, más que una necesidad.

Las posibilidades de conseguir un régimen de acceso al desempleo, se debe dibujar tras la ratificación y con un establecimiento de modalidad de cotización y prestación acordado a través del Diálogo Social, proporcionando las garantías legales necesarias para ello.

4. Prevención de riesgos laborales: el problema reside en que el centro de trabajo es el hogar familiar, de puertas adentro de una casa es imposible que la inspección de trabajo pueda actuar, es un vacío que ha de llenarse ya que están a dependencia de la voluntad y la actitud del empleador y esto puede dar lugar, y lo da, a situaciones de acoso laboral, acoso sexual, accidentes encubiertos, lesiones graves no declaradas como accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, etc. Todo queda en la esfera privada.

Pero hemos de ser conscientes que hasta que los trabajos del hogar se integren de pleno derecho en el Estatuto de los Trabajadores y en el Régimen General de la Seguridad Social, haciendo que sus trabajadoras se conviertan en estatutarias, con el acceso a la sectorización efectiva, la negociación colectiva y la creación de tablas salariales de mínimos, la creación de un Convenio General tal y como lo conocemos es complicada.

Sin embargo, medidas como el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (IV AENC), suscrito recientemente por los sindicatos de clase y las organizaciones empresariales más representativas, reconoce esta necesidad al instar a que, a través de la negociación colectiva, se marquen salarios mínimos sectoriales de 14.000 euros anuales, o instando a la lucha contra la economía sumergida, tan característica en este colectivo. Éstas son algunas de las medidas que favorecen la creación de derechos y garantías

legales en sus condiciones laborales. Este acuerdo, impulsado por CCOO entre otros, es el que da cada vez mayor estímulo para que se den primeros pasos en pos de una negociación colectiva que abra las puertas a un Convenio Sectorial tan pronto como sea posible.

5. QUINTA PREGUNTA

¿Podría identificar retos conexos al trabajo doméstico que necesariamente se han de abordar sindicalismo (igualdad, extranjería...) para garantizar el trabajo decente en este ámbito?

Además de las vinculadas al origen de estas personas trabajadoras, hay otros retos y amenazas, como las derivadas de nuevas formas, escenarios y realidades laborales. Actualmente nos encontramos con dos escenarios:

- A. Las agencias de empleo privadas, las cuales se encargan en muchos casos de poner en comunicación y contacto entre demandas de empleadores y peticiones de empleo a las trabajadoras, siendo ellas quienes realizan la selección de candidatas.

En muchas otras ocasiones, las trabajadoras son contratadas con esa misma empresa, algo muy común en el entramado empresarial nacional, con las llamadas empresas “multiservicio”, que aparte de dedicarse a un sinnúmero de actividades productivas recogen la heterogeneidad de las tareas atribuidas a las trabajadoras domésticas, (cuidado, limpieza, atención, etc.).

Estas últimas deberían cumplir los requisitos de los dos certificados de profesionalidad que tenemos reconocidos en España, que son el de atención socio sanitaria a personas en el domicilio, y el de certificación profesional de trabajo doméstico, todos muy desconocidos y de difícil obtención, y desde luego no solicitados cuando se trata de servicio familiar solicitados directamente a la trabajadora.

Unas y otras deben cumplir la legislación laboral pertinente para evitar prácticas abusivas o fraudulentas, como pueden ser el cobro de honorarios de las empresas y agencias de empleo y colocación a las trabajadoras, que sus contratos sean supervisados por las autoridades competentes, exigir el cumplimiento de los derechos laborales y el prever sanciones o multas si no cumplen los requisitos exigibles de composición, garantía laboral e inspección de trabajo.

- B. Las plataformas digitales y o economía colaborativa, que, bajo denominaciones atractivas, esconden y fomentan la individualización de los problemas laborales.

Obstaculizan la organización de trabajadores y trabajadoras, por tanto, su derecho de sindicalización para mejorar las condiciones laborales. Dificultan la posibilidad de visibilizar e identificar la discriminación, la precariedad, la desigualdad y las brechas de género, por tanto, su corrección y prevención. Y retornan a la invisibilidad de la relación laboral y, por tanto, de las obligaciones empresariales y de los derechos de los y las trabajadoras.

Podríamos enumerar múltiples referencias en cuento a los retos conexos del trabajo doméstico que ya se abordan y se seguirá haciendo a través del sindicalismo efectivo.

Para comenzar, y como más necesaria sería la ratificación del Convenio 189 de la OIT referido a estos trabajos y que aún no ha sido ratificado por el Gobierno de España.

Más allá, no cabe duda que la íntima relación de los trabajos del hogar con los cuidados da un marco de conexiones que se han de abordar y solucionar con propuestas laborales desde el mundo sindical que llevan a una correcta adecuación de ambos ámbitos laborales tan conexos y a la vez tan dispares.

Por descontado el apartado referido a la salud laboral es uno de los grandes olvidados en las trabajadoras del hogar dado que los centros de trabajo, los hogares particulares, quedan fuera de las evaluaciones de riesgos y donde las exposiciones a productos de todo tipo, perjudiciales y nocivos para la salud, y en donde los accidentes laborales entran en un limbo de difícil solución acorde con la legislación actual.

No podemos obviar las condiciones de trabajo y los riesgos psicosociales a los que las trabajadoras se ven expuestas en los domicilios particulares, como acoso laboral, mobbing, violencia de género, acoso sexual... Este apartado merece especial atención en lo que respecta a la desprotección a las que se ven estas trabajadoras, por no reseñar la imposibilidad, a día de hoy, de poder llevar a cabo planes de igualdad de ningún tipo habida cuenta del trabajo que se realiza y donde se realiza.

Lógicamente, al ser en muchos casos trabajadoras que están fuera del sistema, más de la mitad de las trabajadoras del hogar están en economía sumergida, es la primera salida para las inmigrantes que buscan un puesto de trabajo al coste que sea y que, en muchas ocasiones, están residiendo ilegalmente en el país, encontrar soluciones que compilen el asentamiento legal en el país y la integración como trabajadoras, aún en su régimen especial y, en el futuro, en el deseado régimen general es una de las tareas pendientes que afrontar y que solo se pueden llevar a cabo desde un sindicato de clase como CCOO con interlocución sólida y respetada con el resto de agentes sociales y los gobiernos del país.

Los retos son muchos, pero la capacidad de CCOO para afrontarlos y las ganas es aún mayor, no solo por nuestros valores y principios, por nuestro ideario sindical, sino porque es para lo que nacimos y para lo que trabajamos. La integración de las trabajadoras del hogar en nuestro sindicato y su consideración como trabajadoras de plenos derechos es un hecho que se consolida día a día y que dará sus frutos más bien pronto que tarde.