

# IKUSMIRAN AZTERKETA

## Lo que se esconde dentro de casa

---

*Realidad de las trabajadoras del hogar  
en Euskal Herria*

MONOGRÁFICO • MAYO DE 2020



# Lo que se esconde dentro de casa

Realidad de las trabajadoras del hogar en Euskal Herria

## Aurkibidea

<b>LO QUE SE ESCONDE DENTRO DE CASA .....</b>	<b>5</b>
TESTIMONIOS.....	6
CONCLUSIONES PRINCIPALES.....	7
<b>IPAR EUSKAL HERRIA .....</b>	<b>9</b>
REGULACIÓN DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR .....	9
CONDICIONES LABORALES.....	9
- Contrato laboral.....	9
- Sueldo.....	9
- Jornada.....	9
- Prestación de desempleo .....	9
- Despidos e indemnizaciones.....	10
- Descansos.....	10
- Trabajo de noche.....	10
- Alojamiento.....	10
- Atención sanitaria .....	10
- Menores de edad .....	10
- Tiempo para el traslado de una casa a otra .....	11
CESU (CHÈQUE DOMICILE UNIVERSAL – CHEQUE EMPLEO SERVICIO UNIVERSAL).....	11
Qué ofrece el servicio CESU? .....	11
<b>HEGO EUSKAL HERRIA .....</b>	<b>12</b>
MUJERES Y MIGRANTES.....	12
REGULACIÓN DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR .....	12
CONDICIONES LABORALES.....	13
- Contrato laboral.....	13
- Sueldo.....	13
- Cotización. Tramos y carencias.....	14
- Prestación de desempleo. ....	14
- Razones para el despido y cuantía de las indemnizaciones .....	14
- Jornada laboral. ....	15
- Descansos.....	15
- Régimen de pernoctación.....	16
- Actuación de la Inspección de Trabajo. ....	16
- Salud laboral y seguridad en el trabajo. ....	16
AGENCIAS DE EMPLEO PRIVADAS.....	17
ABUSOS Y VIOLENCIA.....	18
ACOSO SEXUAL.....	19
LEY DE EXTRANJERÍA.....	20
CONSECUENCIAS DE LA SITUACIÓN DE CONFINAMIENTO.....	21
<b>LA NECESIDAD DE UN CONVENIO ES CADA VEZ MÁS EVIDENTE .....</b>	<b>22</b>

**L**a deuda histórica nos atraviesa, el pensamiento colonial y patriarcal nos ha condicionado durante muchos años a la hora de hacer sindicalismo. Invisibles, ausentes, en estos años hemos hecho la vista gorda. Como sindicato no hemos abordado su situación precaria, no les hemos entendido como colectivo, como sujetos políticos. Les hemos tratado como trabajadoras individuales con problemáticas individuales. Históricamente sabemos que en Euskal Herria la lucha se hace desde el ámbito colectivo, que el pueblo es el sujeto principal para la liberación popular. Desde el feminismo supimos que otro factor clave de la revolución era la interseccionalidad, y desde esa perspectiva empezamos a entender que hay colectivos marcados por diferentes opresiones y que tenemos que empezar a escribir un futuro unificado, que son sujetos fundamentales y que es imprescindible darles visibilidad y valor político.

Así lo aceptamos en el último congreso de LAB, en el proceso Birpentsatzen, decidimos poner en el centro a las trabajadoras abandonadas. Comenzamos a escribir sobre una hoja en blanco, reivindicamos que es imprescindible colaborar y crear redes con las trabajadoras del hogar. Hasta ahora tratábamos a las trabajadoras del hogar de forma individual pero, hoy en día, hemos aprendido que hay que entenderlo como un problema colectivo, como un síntoma de la precariedad del sistema capitalista, racista y colonial. Decidimos darle cabida y voz dentro del sindicato, ya que es totalmente diferente al resto de sectores ya organizados.

En este estudio se analizan las condiciones laborales y de vida de las trabajadoras del hogar. Debemos entenderlo como un instrumento de concienciación, un acercamiento, un instrumento para darle cabida en nuestra lucha y nuestras reivindicaciones. Tenemos que hacer caso a nuestro entorno, en nuestras casas, en nuestros portales, calles y pueblos. Esas mujeres que vemos forman parte de la clase explotada que llena nuestras bocas de discursos. Lo que reivindicamos como gente de izquierdas, como independentistas, como revolucionarias, como clase trabajadora. No se puede hacer el camino explotando a otros, o todas o nadie. Debemos abordar la precariedad, enfrentarnos a la opresión desde el sindicalismo, la izquierda, el feminismo y la interseccionalidad. Nunca desde el asistencialismo y el paternalismo.

Mientras no seamos capaces de ver a las trabajadoras del hogar como sujetos políticos y de lucha, seguiremos reproduciendo el capital, el patriarcado, seremos prisioneras de nuestro blanqueo. Esas trabajadoras existen, están en Euskal Herria, sostienen a nuestras familias y nuestro entorno, cuidan, son mujeres, son migrantes, son precarias. Si no forman parte de nuestra lucha, habremos fracasado como personas de izquierdas, independentistas y feministas.

Secretaría feminista  
del sindicato LAB

*MAYo de 2020*

## LO QUE SE ESCONDE DENTRO DE CASA

**E**l colectivo de las trabajadoras del hogar es uno de los más precarios de Euskal Herria. En este Estudio Ikusmira hemos querido centrarnos en ese colectivo para ayudar a poner en primer plano esa realidad. Es sabido que en el estado español, en todo este ciclo histórico, han tenido un régimen especial y que el objetivo de los sindicatos ha estado enfocado a las trabajadoras asalariadas del régimen general. Ese engañoso sistema ha agravado y alargado esa situación de indefensión durante décadas.

En el sindicato LAB, dentro del trabajo que ha hecho en esta década para actualizar la función y la responsabilidad del sindicalismo y para replantear integralmente el sindicalismo, ha tomado la decisión de hacer frente a esta situación y extender nuestra responsabilidad sindical a ese campo. Y esa decisión firme se ha convertido en una acción sindical propia desde la Asamblea General de 2017. En ese camino, podemos mencionar como ejemplo importante, que es urgente dar pasos para mejorar las condiciones de vida y laborales de las trabajadoras del hogar. Por eso, hemos propuesto un convenio laboral de la CAV para las trabajadoras del hogar. Además, en estos años hemos desarrollado nuestra actividad sindical colaborando con las estructuras organizativas propias que han desarrollado las trabajadoras del hogar, y así seguiremos.

En este estudio-informe que tienes entre manos hemos intentado recoger la situación, las condiciones laborales y la violencia y discriminación que sufren las trabajadoras del hogar de Hego Euskal Herria. Mujeres, migrantes, racializadas... estamos ante sujetos contruidos a base de opresión que se han convertido en el pilar fundamental de la organización de los cuidados en Hego Euskal Herria gracias a su fuerza y su trabajo diario. Trabajamos para construir una sociedad en la que los cuidados y las vidas estén en el centro y creemos de veras que es el momento de aceptar y reparar la deuda histórica que tenemos con ellas. Ni que decir tiene que, aunque lo esencial de este estudio es anterior a la crisis del COVID-19, esta crisis no ha hecho más que subrayar lo imprescindible que es la labor profesional de estas trabajadoras y el valor social y económico que tiene. Del mismo modo, las consecuencias laborales que esta crisis puede tener en las trabajadoras está por ver.

5

Este estudio ha partido de una situación concreta:

- **En Hego Euskal Herria trabajan unas 46300 trabajadoras del hogar.** No tenemos datos concretos ya que según los datos que ha hecho públicos la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el 30 % de las trabajadoras del hogar en el estado español forman parte de la economía sumergida. Hoy en día, en Hego Euskal Herria 35.600 trabajadoras están dadas de alta en el régimen de trabajadoras del hogar (28.500 en la CAV y 7.100 en Nafarroa) pero, haciendo una estimación, en Hego Euskal Herria nos acercaríamos a 46.300 trabajadoras del hogar.
- En Ipar Euskal Herria no hemos podido conocer los datos sobre el número de trabajadoras del hogar. En esta ocasión también queremos denunciar que con la creación de Euskal Elkargoa, aunque se dio el primer paso para el reconocimiento de nuestros pueblos, seguimos escasos de datos propios para estudiar la realidad de Euskal Herria y construir conocimientos sobre nuestra realidad nacional. La realidad euskaldun está desaparecida, escondida entre la realidad francesa. Este trabajo tiene lagunas en ese sentido, ya que no hemos podido rellenar ese hueco oficial.
- Euskal Herria está dividida en tres realidades administrativas diferentes. Esta vez hemos diferenciado Iparralde y Hegoalde porque la situación de las trabajadoras del hogar es muy distinta según el lugar.

## TESTIMONIOS

Para poder realizar el informe, ha sido imprescindible recoger los testimonios de trabajadoras del hogar que están trabajando actualmente o han estado trabajando, al igual que el testimonio de los miembros de colectivos a favor de los derechos de las trabajadoras del hogar.

Las siguientes personas nos han ofrecido sus testimonios. La mayoría son nombres reales pero hay quien ha preferido usar un seudónimo:



**Almudena Escalona**

Trabajadora del hogar. Trabaja como externa. Trabaja por horas.



**Claire Legardinier**

Trabajadora del hogar. Trabaja en distintas casas mediante el sistema CESU.



**Itziar Varela**

Ex trabajadora del hogar. Trabajaba como externa.



**Luz**

Trabajadora del hogar. Después de trabajar como interna, hoy en día trabaja como externa por horas



**Liz Quintana**

Miembro del colectivo 'Trabajadoras No Domesticadas'.



**Lucia.**

Trabajadora del hogar. Trabaja como externa por horas.  
Miembro de la Asociación de Trabajadoras del Hogar de Navarra.



**Kari**

Trabajadora del hogar. Trabaja como externa por horas.  
Miembro de la Asociación de Trabajadoras del Hogar de Navarra.



**Rosa**

Trabajadora del hogar. Trabajó como residente. Ahora trabaja como externa por horas.



**Josefina Roco Sanfilipo, 'Txefi'**

Miembro del colectivo 'Trabajadoras No Domesticadas' y coordinadora de la vía economía feminista de la fundación MunduBat.

## CONCLUSIONES PRINCIPALES

En nuestra opinión, estas son las conclusiones principales que debemos subrayar:

1. La realidad de las trabajadoras del hogar es tan irregular, que no podemos saber con precisión cuál es su situación.
 

Para empezar, en Iparralde no tenemos datos sobre las trabajadoras del hogar que están dadas de alta, tenemos grandes dificultades para lograr datos reales.

Además, la Organización Internacional del Trabajo estima que el 30 % de las trabajadoras del hogar en el estado español y francés forman parte de la economía sumergida. Por tanto, la realidad de dichas trabajadoras no está recogida en las estadísticas oficiales.

La Asociación de Trabajadoras del Hogar de Bizkaia (ATH-ELE) hace públicas todos los años las estadísticas sobre consultas realizadas. Para poder acercarnos un poco a esa realidad, hemos reflejado esas estadísticas en el informe.

Esas irregularidades se convierten en opresión. Son trabajadoras que no aparecen en ningún sitio, se han convertido en invisibles y, por ello, son más vulnerables. La vulnerabilidad las condena a la indefensión, están completamente sometidas a las familias que las contratan. No podemos olvidar que ese sector no está sindicado, que su puesto de trabajo es un hogar y, por tanto, no hay un perfil de patronal, no hay delegadas, no hay un comité que defienda sus derechos. Están solas.

A pesar de que esta es la realidad y de que los sindicatos han estado lejos de ser un instrumento para su organización, las trabajadoras del hogar han afrontado las dificultades e históricamente nos han demostrado capacidad de tejer alianzas y organizarse.
2. Las trabajadoras del hogar se consideran trabajadoras de segunda en lo referente a las condiciones laborales y se incumplen sus derechos laborales y fundamentales de un modo estructural.
 

Tanto en Hegoalde como en Iparralde, reciben el sueldo mínimo haciendo las jornadas más largas. Podemos encontrar trabajadoras precarias que trabajan por horas o que hacen jornadas interminables.

El 30 % de las trabajadoras del hogar forman parte de la economía sumergida. Además, día a día, se quebrantan sus derechos fundamentales y laborales: sufren un nivel de violencia muy alto.

En Hegoalde no tienen derecho a paro, en Iparralde, sin embargo, si tienen.

Debemos subrayar que en Hegoalde no se les aplica el Estatuto de los Trabajadores, tienen un régimen especial que limita y precariza sus condiciones laborales. Y, aún y todo, aunque existe ese régimen, en la mayoría de los casos ni siquiera se cumple. Por tanto, se convierten en mercancía, son fáciles de contratar y fáciles de explotar. La propia ley facilita la explotación de estas mujeres. Muchas de ellas no tienen papeles y eso les condena al silencio, al miedo y a no denunciar.

La vulneración de derechos ocurre con mucha facilidad en los casos de trabajadoras con dicho perfil, es estructural. No son casos aislados, en Euskal Herria la vulneración de derechos, la violencia y la opresión son generalizadas, por tanto, es un tema que hay que tratar de manera colectiva y política.
3. En la mayoría de los casos las trabajadoras del hogar son mujeres migrantes. Debido a la indefensión que padecen, forman parte de un colectivo de trabajadoras al que aplican condiciones laborales pésimas.
 

Se les imponen peores condiciones laborales por el hecho de ser mujeres y, tanto en Iparralde como en Hegoalde, la mayoría de trabajadoras del hogar son mujeres. La brecha salarial entre hombres y mujeres es innegable y es por ello que LAB le ha asignado a ese tema el contenido político necesario.

En Hegoalde la tasa de migrantes es muy alta, el 99 % de las trabajadoras internas. Para muchas mujeres migrantes es el único modo de empezar a trabajar. Y tienen condiciones todavía peores por ser mujeres migrantes. El caso de las mujeres migrantes es sangrante, son trabajadoras que sufren racismo, colonialismo, patriarcado y capitalismo salvajes.

Las pésimas condiciones laborales no son consecuencia de la indefensión, la variable más importante, la que condiciona su situación, es el hecho de ser mujer y migrante.

4. La crisis sanitaria les ha afectado especialmente a las trabajadoras del hogar. La situación de vulnerabilidad y, en muchos casos, su situación irregular, les pone en peligro de ser despedidas de repente o de que les exijan más.

Hemos encontrado situaciones graves: han interrumpido su relación laboral, han sido despedidas sin indemnización, obligadas a coger vacaciones, algunas han seguido trabajando y no pueden salir de casa de sus empleadores, jornadas laborales interminables, problemas para cuidar a sus familiares, trabajando sin ninguna garantía de seguridad...

5. Debemos construir un modelo de sociedad que coloque a las personas y los cuidados en el centro. El modelo que está en vigor condena a estas mujeres a unas condiciones de vida y laborales esclavas.

El capitalismo mercantiliza los cuidados, le da un valor al trabajo de la persona cuidadora y le establece un precio a la persona cuidada. Una vez más, el capital ha vencido a la vida. Si ponemos las vidas en el centro, tenemos que poner en duda el sistema construido por el capital. Los trabajos de cuidado no son mercancía, los cuidados mantienen vidas, son necesarios, pero para el capital son meros negocios. Privatizar los cuidados es una herramienta perfecta para explotar a mujeres migrantes y sacar beneficio.

Es urgente colocar en el centro los cuidados y las condiciones de vida y laborales de las personas cuidadoras. No podemos mirar hacia otro lado. Poner los cuidados en el centro nos obliga a replantear el sistema, a volver a construir el supuesto sistema de bienestar en el que vivimos.

Debemos conseguir que el sindicalismo sea una herramienta efectiva para las trabajadoras del hogar, una herramienta para mejorar sus condiciones de vida y laborales. En ese camino, el primer paso que proponemos es crear un convenio colectivo para las trabajadoras del hogar de la CAV.



## IPAR EUSKAL HERRIA

La mayoría de trabajadoras del hogar son mujeres. El sector de las trabajadoras del hogar está feminizado y es precario. En el estado francés, con intención de regularizar la situación de las trabajadoras del hogar que trabajan por horas se creó el Chèque Domicile Universal (CESU). Aún y todo, la Organización Internacional del Trabajo estima que el 30 % de las trabajadoras del hogar no están dadas de alta en la Seguridad Social.

### REGULACIÓN DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR

La legislación para toda Francia es la que se aplica a las trabajadoras del hogar de Iparralde. Se les aplica el Código Laboral Francés y 'Acuerdo Colectivo Nacional para los Trabajadores de Empleadores Individuales de 24 de noviembre de 1999' (Convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999).

Además de la legislación mencionada, también tenemos que explicar el Convenio 189 (C 189) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Los estados que lo ratifican, establecen las condiciones mínimas que debería respetar la regulación laboral de las trabajadoras del hogar. Francia todavía no ha ratificado dicho convenio.

### CONDICIONES LABORALES

#### - *Contrato laboral*

En trabajos temporales no es necesario formalizar un contrato por escrito. Se consideran trabajos temporales los siguientes: trabajo de menos de 8 horas a la semana o en un año si no se trabaja cuatro semanas seguidas para el mismo empleador.

En el resto de casos, es necesario un contrato por escrito.

La contratación se puede realizar directamente, mediante CESU (desarrollado más adelante) o mediante una empresa.

#### - *Sueldo*

Recibirán el Salario Mínimo Interprofesional. 10,15 euros brutos la hora. 18.473 euros brutos al año.

#### - *Jornada*

Si trabajan a jornada completa, su jornada será de 35 horas semanales.

El legislador, además de esas horas, también ha regulado las siguientes:

- **Horas 'presenciales'**. La trabajadora puede utilizar esas horas para asuntos propios pero, si es necesario intervenir, debe estar disponible. Cada hora denominada 'presencial' cuenta como 2/3 de una hora de trabajo real.
- **Horas extras**. Son las horas que se trabajan a partir de 35 horas. Las horas extras trabajadas se pagarán en los siguientes 12 meses o se compensarán con tiempo. En un periodo de 12 semanas seguidas, las horas extras no podrán superar una media de 8 horas semanales. Y, durante la misma semana, no podrán ser más de 10 horas.

Las primeras 8 horas la paga o recuperación se incrementará un 25 % y, a partir de ahí, un % 50.

#### - *Prestación de desempleo*

Las trabajadoras del hogar tienen derecho a la prestación por desempleo.

**- Despidos e indemnizaciones.**

- Despedir a la trabajadora. Indemnizaciones: Se aceptan las siguientes indemnizaciones para las trabajadoras menores de 65 años que hayan trabajado al menos 2 años seguidos para la misma persona empleadora:
  - › Si tiene antigüedad de 10 años o menor: 1/4 de mes de indemnización por cada año trabajado.
  - › A partir de 10 años de antigüedad: 1/3 de mes de indemnización por cada año trabajado.
- Fallecimiento de la persona empleadora. Si la persona empleadora fallece, el contrato se termina ipso facto. La trabajadora recibirá: el último sueldo, una indemnización de acuerdo a su antigüedad, lo correspondiente a las vacaciones.
- Si la trabajadora de 60 años deja el trabajo para jubilarse tendrá derecho a una indemnización:
  - › A partir de 10 años de antigüedad: la mitad del sueldo bruto mensual.
  - › A partir de 15 años de antigüedad: el sueldo bruto mensual.
  - › A partir de 20 años de antigüedad: el sueldo bruto de un mes y medio.
  - › A partir de 30 años de antigüedad: 2 mensualidades de sueldo bruto.

**- Descansos**

Las trabajadoras tendrán, como mínimo, 24 horas seguidas de descanso. A esas 24 horas se les sumará una pausa de medio día. Se especificará en el contrato cuál es el día de descanso. Tendrán preferencia los domingos.

**- Trabajo de noche.**

El trabajo nocturno está regulado.

Si se le requiere a la trabajadora que duerma en la casa, no se le puede descontar el alojamiento del sueldo. Al contrario, el trabajo nocturno se concretará en el contrato y tendrá compensación salarial. Dicha compensación no puede ser menor que 1/6 del sueldo. Dependiendo del tipo de trabajo y la frecuencia la compensación será mayor.

La trabajadora dormirá en una habitación aparte sin trabajar y solo intervendrá si es necesario.

No se podrá solicitar la presencia durante la noche más de 5 noches seguidas y, cada noche, no podrá trabajar de ese modo más de 12 horas.

Si todas las noches la trabajadora tiene que intervenir más de una vez, se contarán todas las horas nocturnas como 'presenciales'. Esa situación será temporal, si se alarga, habrá que revisar el contrato.

*Itziar Varela, ex trabajadora del hogar. «Trabajaba para una familia y tuve que cogerme la baja. Cuando volví, habían contratado a una sola persona también para las noches, era migrante, antes había 4 trabajadoras en su lugar. Les salía mucho más barato.»*

**- Alojamiento.**

Si la trabajadora se aloja en la casa donde trabaja, se entenderá como un beneficio que se puede restar del sueldo. Ese beneficio que se puede restar del sueldo, solamente se aplica cuando la trabajadora solicita dormir allí.

**- Atención sanitaria**

En estos casos, son aplicables todas las disposiciones del código del trabajo: examen de salud laboral, reconocimiento médico obligatorio periódicamente, nuevo examen médico en los siguientes casos: si, a su vuelta, se ha ausentado durante 3 semanas por enfermedad, al volver de la baja maternal y si, después de un accidente laboral, se ha ausentado como mínimo 8 días.

**- Menores de edad**

El trabajo de los menores de edad está regulado; por un lado, el trabajo y las horas extras están limitados y, por otro lado, el sueldo es menor.

- Los menores de 14 a 16 años solo podrán ser contratados durante la mitad de sus vacaciones escolares para trabajos ligeros.

- En general, los menores no pueden trabajar horas extras. Tampoco pueden trabajar de noche.
- Los menores de 17 años recibirán un sueldo con una reducción del 20 % y los trabajadores de 17-18 años con una reducción del 10 %.

### - **Tiempo para el traslado de una casa a otra**

Se ha estipulado un tiempo para traslados de una casa a otra para las trabajadoras que trabajan por horas y lo cobrarán como horas de trabajo. En cualquier caso, ese tiempo es muy ajustado y, en la mayoría de los casos, no es real.

Claire Legardinier, trabajadora del hogar. Trabaja por horas, está contratada mediante el sistema CESU: *«Se les da el mismo tiempo a todas las trabajadoras para los desplazamientos de una casa a otra.»*

Itziar Varela, ex trabajadora del hogar: *«Yo trabajaba en Ziburu y en Donibane y no es lo mismo en verano que en otoño. El tiempo que necesitas para cruzar el pueblo varía mucho, y en Hendaia igual.»*

## **CESU (CHÈQUE DOMICILE UNIVERSAL – CHEQUE EMPLEO SERVICIO UNIVERSAL)**

Es un servicio dirigido a las personas empleadoras. Es un sistema creado en el estado francés para las personas trabajadoras que trabajan por horas en domicilios privados (sean empleadas del hogar o no) con el objetivo de facilitar el alta en la Seguridad Social y que estén en una situación legal.

Claire Legardinier, trabajadora del hogar: *«Con el CESU como mucho puedes trabajar 20-25 horas semanales, no puedes trabajar 35 horas. Nunca estás a jornada completa, siempre por horas con empleadores distintos. Tienes derecho a paro pero hay que tener en cuenta que se trabaja por horas y que el paro será en función a esas horas.»*

En estos casos también, los derechos laborales de las trabajadoras los regula el 'Acuerdo Colectivo Nacional para los Trabajadores de Empleadores Individuales' y se les reconocen los mismos derechos. Como particularidad, la cuantía correspondiente a las vacaciones se puede recibir dentro de la cuantía del trabajo por horas.

Claire Legardinier, trabajadora del hogar: *«Se recibe el 10 % de las vacaciones en el sueldo por horas.»*

Cabe mencionar que las condiciones que recoge el 'Acuerdo Colectivo Nacional para los Trabajadores de Empleadores Individuales' son las mínimas y que mediante el sistema CESU la trabajadora del hogar siempre recibirá lo mínimo sin ningún beneficio.

Itziar Varela, ex trabajadora del hogar: *«Si te aplican el CESU igual te pagan a 11 euros la hora, si no te lo aplican igual recibes 15.»*

### **Qué ofrece el servicio CESU?**

Existen dos tipos de CESU.

- **CESU indicador:** ayudan a la hora de contratar a la persona trabajadora, a darle de alta en la Seguridad Social y las siguientes gestiones (incapacidades temporales, licencias...).
- **CESU con financiación previa:** pagan a la trabajadora del hogar el sueldo completo o una parte.

## HEGO EUSKAL HERRIA

### MUJERES Y MIGRANTES

Es sabido que en este sector la cantidad de mujeres y migrantes es muy elevada. Si observamos los datos concretos, hemos utilizado diferentes fuentes para poder precisar las cifras:

Por un lado, tenemos las trabajadoras que están dadas de alta en la Seguridad Social. En Hego Euskal Herria, de todas las trabajadoras que están dadas de alta el 95 % son mujeres y el 38 % migrantes.

De todas formas, sabemos que gran parte de las trabajadoras del hogar trabajan sin estar dadas de alta en la Seguridad Social. Por tanto, tenemos que analizar también otros datos para poder acercarnos a la realidad.

La Asociación de Trabajadoras del Hogar de Bizkaia (ATH-ELE) hace todos los años estadísticas sobre las trabajadoras del hogar que acuden a su asesoría. Desde esa asociación nos han mostrado una imagen muy diferente de la que muestran las cotizaciones a la Seguridad Social:

En 2019, casi el 98 % de las consultas fueron hechas por mujeres, sobre el 88 % migrantes (incluidas las de doble nacionalidad) y, entre ellas, el 38 % estaba en situación administrativa irregular. El 43 % eran trabajadoras internas y, en ese caso, la tasa de migrantes sube hasta el 99 %. Entre dichas migrantes el 42 % estaba en situación irregular.

Esos dos datos dejan al descubierto el perfil de las trabajadoras del hogar que no están dadas de alta en la Seguridad Social y, por ello, están en una situación más vulnerable: migrantes y, muchas de ellas, en situación administrativa irregular.

12

### REGULACIÓN DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR

La potestad de regular el régimen de los trabajadores y, por tanto, el de las trabajadoras del hogar es del estado. Por lo tanto, en Hego Euskal Herria se les aplica la legislación estatal.

El Decreto Ley 1620/2011 regula el régimen especial de las trabajadoras del hogar. ¿Por qué es especial? ¿Qué lo diferencia de las relaciones laborales 'habituales'? En este informe hemos intentado responder a esa pregunta. El resto de regímenes especiales del estado español conllevan beneficios pero en este caso pasa lo contrario: los derechos que se reconocen en el Estatuto de los Trabajadores no se les reconocen a las trabajadoras del hogar.

La Ley 27/2011 dice que van a ir aplicando progresivamente el régimen general hasta el año 2019, menos la prestación por desempleo. Aunque luego lo explicaremos mejor, cabe mencionar que esa ley ha experimentado cambios y, debido a ellos, la fecha de 2019 ha ido retrasándose. Desde que se aprobó la ley, la situación de las trabajadoras del hogar no ha mejorado sustancialmente.

En España, al igual que en Francia, todavía no se ha ratificado el Convenio 189 (C 189) de la OIT, y esa ha sido una de las reivindicaciones de las trabajadoras del hogar, ratificar el C 189. Si se ratificara, el estado se vería obligado a regular ciertos aspectos y mejorarían las condiciones de las trabajadoras del hogar, como por ejemplo, el derecho a la prestación por desempleo o la regulación de la salud laboral. El gobierno formado en 2019 en España ha mostrado intención de ratificar el C 189 en esta legislatura. Eso nos lleva a pensar que en estos cuatro años habrá un cambio en la legislación. En cualquier caso, conociendo los antecedentes, hay que tratar el tema con prudencia. Aún no sabemos si ratificarán el C 189. Además, como hemos dicho antes, si se ratifica el convenio será necesario cambiar la ley y no es seguro cuándo y cómo van a hacerlo y si van a implementar medidas para el efectivo cumplimiento.

Lo que está claro es que únicamente ratificar el Convenio 189 no va a mejorar la situación de las trabajadoras del hogar de facto. Es más, teniendo en cuenta el trabajo gratuito que han desempeñado las mujeres históricamente para mantener el sistema, habría que poner sobre la mesa un planteamiento para compensar la deuda histórica que el estado tiene con las mujeres en general y las trabajadoras del hogar en particular. Y esa opción es muy lejana.

Por otro lado, las trabajadoras del hogar tienen derecho a la negociación colectiva para regular y mejorar sus condiciones laborales pero, de momento, no se ha tratado esa opción. LAB está trabajando para que las trabajadoras del hogar tengan un convenio propio.

## CONDICIONES LABORALES

Las condiciones laborales son peores que las que se le reconocen a cualquier otra persona trabajadora y, por si fuera poco, en la mayoría de los casos ni siquiera se cumplen esas condiciones. El incumplimiento es estructural:

### - **Contrato laboral**

La primera vulneración de derechos comienza en el momento que se firma el contrato.

Hay obligación de recibir el contrato laboral por escrito pero la mitad de las trabajadoras que tomaron parte en el informe de 'Trabajadoras No Domesticadas' no tenían contrato por escrito. Según las estadísticas de ATH-ELE, casi el 35 % de las trabajadoras residentes no tenía contrato por escrito y, en el caso de las trabajadoras externas, el 30 %.

Luz, trabajadora del hogar. Después de trabajar como interna, hoy en día trabaja como externa por horas: *«En los sitios donde yo trabajo no quieren hacer contrato para no pagar la Seguridad Social.»*

Siguiendo con el contrato, en un contrato laboral se deben recoger las condiciones reales del trabajo y eso es algo que casi nunca ocurre.

Liz Quintana. Miembro del colectivo 'Trabajadoras no domesticadas': *«Normalmente los contratos no recogen las condiciones reales de las trabajadoras del hogar, suele ser algo establecido por la persona empleadora para pagar una cuota menor a la Seguridad Social. Las trabajadoras no suelen ser conscientes de la importancia que tiene hasta que se cogen la baja y ven cómo reciben mucho menos dinero del que deberían.»*

Suele haber muchos elementos erróneos en el contrato, como la jornada semanal, el sueldo que recibe... Y se cotiza en función de las condiciones recogidas en el contrato. La razón principal por la que hay datos incorrectos es la de reducir la obligación de cotizar del empleador pero, debido a ello, la indefensión de la trabajadora aumenta considerablemente. Por un lado, porque las prestaciones derivadas de la cotización no son las que deberían y, por otro, porque ante cualquier posible reclamación por parte de la trabajadora se tendrán en cuenta las condiciones reflejadas en el contrato, a no ser que se demuestre lo contrario.

### - **Sueldo**

Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en 14 pagas. En 2020 950 euros brutos en 14 pagas, es decir, 13.300 euros brutos al año. También se puede retribuir en especie (manutención y alojamiento) como mucho el 30 % del sueldo completo.

En los últimos dos años el sueldo que deben recibir las trabajadoras del hogar ha aumentado considerablemente. En 2018 el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en el estado español era de unos 736 euros en 14 pagas. En 2019 el SMI pasó a ser 900 euros y, en 2020, 950 euros. Eso quiere decir que el sueldo de las trabajadoras del hogar debería haber subido. Sin embargo, en muchos casos, hemos comprobado que dicha subida no les ha traído beneficios ya que siguen con el mismo sueldo o menor:

Liz Quintana. Miembro del colectivo 'Trabajadoras No Domesticadas': *«El incremento de los salarios, con las últimas subidas del SMI, no ha sido gratuita para muchas trabajadoras. A cambio de eso, muchas personas empleadoras han obligado a las trabajadoras a trabajar más horas o a pagar más porcentaje de cuota de la Seguridad Social de la que le corresponde.»*

Las estadísticas sobre el sueldo de ATH-ELE son muy significativas: el 96 % de las trabajadoras residentes no recibe el SMI según su jornada. En el caso de las trabajadoras externas, ese dato es del 45 %.

Almudena Escalona, trabajadora del hogar. Externa. Trabaja por horas: *«Ahora estoy trabajando en casa de una persona mayor. Llevo 5 años sin subida salarial.»*

Rosa: trabajadora del hogar. Trabajó como residente. Ahora trabaja como externa por horas: *«Siempre he recibido menos de lo que legalmente me correspondía y nunca he recibido pagas extraordinarias, horas extraordinarias, nada, ni siquiera he tenido vacaciones.»*

*«Cuando le he pedido que me pague lo que me corresponde me ha contestado que me quita horas. Tendré que hacer el mismo trabajo en menos tiempo.»*

### **- Cotización. Tramos y carencias.**

La Ley 27/2011 sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social estableció un sistema de cotización por tramos para las trabajadoras del hogar. Hasta hoy en día, hemos trabajado con ese sistema a pesar de que los tramos han ido cambiando.

Mediante ese sistema se establecen unos tramos salariales y se les atribuye una base de cotización. Como consecuencia, las trabajadoras del hogar no cotizan por salario real. Por ello, las prestaciones que pueden percibir como consecuencia de la cotización no se corresponden con su salario real.

Aunque a partir de 2019 estaba prevista la obligación de cotizar por salario real, la Ley de Presupuestos del Estado de 2019 aplazó esa fecha a 2024. Posteriormente, como consecuencia del acuerdo PSOE-UP, decidieron que a partir de 2021 se cotizaría por el salario íntegro (Disposición Transitoria 16ª del Real Decreto Legislativo 8/2015).

Además, la Seguridad Social no controla si las cotizaciones se hacen de manera correcta. A modo de ejemplo, el incremento del SMI de los últimos años no ha supuesto un cambio de tramo en las cotizaciones para la mayoría de las personas trabajadoras. Por lo tanto, o están cobrando por debajo del SMI, o la cotización no refleja sus condiciones de trabajo reales. Si la Seguridad Social tuviera voluntad y medios, sería fácil detectar el fraude, pero no lo hace.

Por otro lado, si hay lagunas en las cotizaciones, no hay posibilidad de cubrirlas como ocurre en otros regímenes. La posibilidad de cubrir esas carencias queda aplazada hasta 2024 por la citada Ley de Presupuestos del Estado de 2018. Hay que tener en cuenta que el régimen especial de trabajadoras del hogar facilita la existencia de lagunas en las cotizaciones. La ausencia de la prestación por desempleo y la posibilidad de suspender el contrato de un día para otro facilitan esas situaciones. Como consecuencia de ello, a la hora de calcular la pensión o cualquier prestación derivada de las cotizaciones, las trabajadoras del hogar verán reducida su cuantía.

### **- Prestación de desempleo.**

No tienen. El Real Decreto 1620/2011 establece en su disposición adicional segunda que, antes del 31 de diciembre de 2012, un grupo de expertos propuesto por el Ministerio de Trabajo e Inmigración y las organizaciones empresariales y sindicales mayoritarias, elaboraría un informe sobre la percepción de la prestación de desempleo por parte de las trabajadoras del hogar. Hoy en día todavía no existe dicho informe.

### **- Razones para el despido y cuantía de las indemnizaciones**

Las indemnizaciones son inferiores a las aprobadas en el Estatuto de los Trabajadores y las causas de despido son muy flexibles. Lo más reseñable es que 'la persona empleadora pueda desistir' sin dar más razones para que pueda ser despedida con una indemnización muy pequeña.

Estas suelen ser las razones para despedir a una trabajadora del hogar:

- Fallecimiento de la persona empleadora. La trabajadora cobrará únicamente la indemnización correspondiente al sueldo de un mes. Hay que tener en cuenta que las trabajadoras del hogar no tienen prestación por desempleo, por lo que de un día para otro se puede quedar sin empleo, sin prestación por desempleo y solo con el salario de un mes. En cuanto a las trabajadoras residentes, esto puede suponer que se queden en la calle de un día para otro sin

alojamiento, con el sueldo de un mes y sin prestación por desempleo. Según ATH-ELE, en 2019, más de una cuarta parte de las trabajadoras internas se quedaron en la calle por esa razón.

- Desistimiento de la persona empleadora. Cuando la persona empleadora manifieste por escrito su voluntad de rescindir el contrato. Cobrará 12 días de indemnización por año trabajado con el límite de 6 mensualidades.
- Despidos disciplinarios.
  - **Procedente.** Cuando la trabajadora deje de cumplir sus obligaciones de forma significativa. No da derecho a indemnización.
  - **Improcedente.** Cuando no se justifica una falta grave o no se realiza la comunicación por escrito. Cobrará 20 días de indemnización por año trabajado con el límite de 12 mensualidades.

A pesar de lo que les corresponde, muchas veces se producen despidos verbales sin indemnización.

Almudena Escalona. Trabajadora del hogar. Trabaja como externa. Trabaja por horas: «Cuando empecé a reclamar mis derechos y descansos me despidieron. Me dejaron en la calle sin nada de un día para otro. Liz me ayudó y me pagaron lo que me debían.»

### - Jornada laboral.

La jornada máxima es de 40 horas semanales tanto para el personal externo como para el interno. Se podrán añadir otras 20 horas presenciales a la semana. En las horas presenciales la trabajadora deberá estar en condiciones de prestar sus servicios sin realizar trabajo efectivo.

Por lo tanto, podemos decir que pueden tener una jornada laboral de 60 horas semanales. Sin embargo, en la práctica, la jornada puede ser mucho mayor. Según los datos recogidos por ATH-ELE en 2019, más del 80 % trabaja más de 60 horas a la semana.

Además, el control de la jornada de las empleadas de hogar no está regulado. El Real Decreto 8/2019 establece como obligación el registro de la jornada de todo el personal, pero las trabajadoras del hogar siguen estando al margen de esta regulación, aunque el de la jornada es un problema más grave que en cualquier otro sector.

### - Descansos.

En el caso de las trabajadoras externas, debe haber, como mínimo, 12 horas de descanso entre jornadas. En cuanto a las residentes, pueden disponer de 10 horas de descanso, pero las otras 2 horas deberán compensarse como descanso en un periodo de 4 semanas. Tienen derecho a tener 36 horas de descanso seguidas a la semana.

Pero, en general, los descansos tampoco se respetan. Según las estadísticas de ATH-ELE, una de cada cuatro trabajadoras residentes no dispone de ningún descanso al día. Atendiendo al descanso semanal, la cuarta parte del personal interno carece de descanso y la mitad, a pesar de tener descanso, es de menos de 36 horas. A la gran mayoría no le permiten cogerse los descansos a los que tiene derecho por ley. Respecto al descanso nocturno, el 60 % no descansa 10 horas.

Luz. Trabajadora del hogar. Después de trabajar como interna, hoy en día trabaja como externa por horas: «Al principio una no conoce sus derechos. Coges lo que te ofrecen. Tenía que levantarme a las 6 de la mañana y trabajar hasta las diez de la noche. Trabajaba como interna con una persona con epilepsia y discapacidad intelectual. De lunes a sábado, solo libraba los domingos. Eso cansa. (...) Además a la chica le daban convulsiones y tenía un perro. Lo peor era que el perro se ponía agresivo. Un día me mordió.»

Rosa. Trabajadora del hogar. Trabajó como residente. Ahora trabaja como externa por horas: «Trabajé como interna pero no me gustó. Tenía que cuidar a un bebé recién nacido, era una gran responsabilidad, tenía que alimentarlo con jeringa. Debía levantarme por la noche y estar con él, sin ningún descanso. 7 días a la semana, 24 horas al día.»

### **- Régimen de pernoctación.**

El RD 1620/2011 no regula el trabajo de noche. El régimen de pernoctación es un pacto que se lleva a cabo entre la trabajadora interna y la persona empleadora y recoge que la trabajadora prestará servicio durante el día y tendrá la obligación de pernoctar en dicha vivienda durante la noche.

Este régimen no tiene un precio legal concreto, sino que ambas partes pueden acordar un precio. No obstante, el régimen de pernoctación no supondrá un incremento salarial. Es más, estos regímenes se entienden como salarios por especie y la persona empleadora tendrá la posibilidad de realizar un descuento del salario siempre que no quede por debajo del Salario Mínimo Interprofesional.

La persona empleadora no puede exigir a la trabajadora que esté en su domicilio antes de las diez de la noche, no puede obligarle a trabajar por la noche y la trabajadora, salvo casos de urgencia, tiene derecho a permanecer en su habitación. Todo régimen que no respete los citados límites formará parte de la jornada de trabajo o de las horas de presencia, debiendo ser retribuido como tal. Por tanto, la estancia nocturna es el descanso diario de la trabajadora. Una vez terminada la jornada laboral, la trabajadora no tiene obligación de estar en el domicilio. Si la jornada máxima es de 8 horas, 2 horas para las comidas y otras 12 horas para la estancia nocturna, tendrá 2 horas libres. Durante las 12 horas de estancia nocturna también podrá salir a la calle. El descanso semanal incluye todo el domingo y la tarde del sábado o la mañana del lunes.

La consecuencia de no regular el trabajo nocturno en Hego Euskal Herria es que las empleadas de hogar residentes tienen que trabajar casi sin descanso, durante todo el día y la semana, no pudiendo desarrollar su proyecto de vida. Además, las horas de descanso de las trabajadoras residentes, en la práctica, se convierten en horas de trabajo sin recibir el salario que deberían percibir en ese caso y sin poder descansar lo necesario para llevar una vida saludable.

Rosa. Trabajadora del hogar. Trabajó como residente. Ahora trabaja como externa por horas: *«Ahora trabajo como externa porque ya no quiero trabajar como interna. Es la esclavitud moderna.»*

### **- Actuación de la Inspección de Trabajo.**

El RD 1620/2011, en su artículo 12, establece que el control del cumplimiento de la legislación laboral de ese tipo de relación laboral debe ser realizado por la inspección de trabajo.

Ha quedado claro que no se respetan las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar. Ante esta situación, necesitamos una inspección de trabajo eficaz, pero en contra de lo que necesitamos, la inspección de trabajo no realiza ningún control de oficio de la actividad de las empleadas de hogar.

Como motivo para que la inspección de trabajo no realice su trabajo, se utiliza la excusa de la cláusula que avala la constitución de inviolabilidad del domicilio. Es decir, vinculan el no realizar un control efectivo de los derechos de las trabajadoras del hogar a que los inspectores no pueden acceder a la vivienda de la persona empleadora.

No obstante, hemos de decir que si el problema fuera únicamente el de la inviolabilidad del domicilio, dejando ese aspecto a un lado, se podría hacer un control de los contratos de trabajo, de los salarios, de las cotizaciones, de las agencias de empleo..., si la inspección de trabajo tuviera medios y criterios para ello. Pero no sucede así. No hay interés político en respetar las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar, ni por parte del Gobierno de España, que es quien tiene la competencia en Navarra, ni por parte del Gobierno Vasco, que tiene la competencia de la inspección de trabajo de la CAV.

### **- Salud laboral y seguridad en el trabajo.**

Las trabajadoras del hogar se sitúan al margen de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, porque así lo recoge expresamente dicha ley.

De todas formas, las trabajadoras del hogar tienen derechos en materia de riesgos y salud laboral. El RD 1620/2011



regula el contenido de la relación laboral y en su artículo 7.2 establece que: 'El empleador está obligado a cuidar de que el trabajo del empleado de hogar se realice en las debidas condiciones de seguridad y salud, para lo cual adoptará medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico. El incumplimiento grave de estas obligaciones será justa causa de dimisión del empleado.'

Por lo tanto, aunque no sea directamente, la ley recoge la obligación de cumplir eficazmente con la salud y la seguridad en el trabajo. Pero cómo se va a hacer efectiva esta obligación no está regulado y eso es un grave problema. Realizan labores de cuidados, trabajan con personas y están en riesgo permanente desde el punto de vista de la salud laboral. Además de la falta de regulación específica, no existe ningún tipo de control sobre la salud laboral.

A petición del Parlamento Vasco, en 2019 OSALAN publicó una guía sobre salud laboral para las trabajadoras del hogar. LAB hizo pública su opinión sobre esa guía criticándola duramente, ya que, además de no ser suficiente, se adjudica toda la responsabilidad del cumplimiento de la seguridad laboral a la trabajadora.

Kari, trabajadora del hogar, trabaja por horas como externa. Es miembro de la Asociación de Trabajadoras del Hogar de Navarra: *«Corremos un gran riesgo limpiando ventanas, escaleras, etc. sin protección. Trabajamos con productos muy fuertes. Algunas todavía trabajan con amoníaco.»*

## AGENCIAS DE EMPLEO PRIVADAS

LANBIDE y Servicio Navarro de Empleo de Navarra- Nafar Lansare no trabajan como oficinas de intermediación e inserción laboral en el sector, encomiendan esa labor a agencias privadas de empleo. Sólo son legales las autorizadas por el Servicio Público de Empleo Estatal o autonómico.

La realidad de las agencias de empleo es muy turbia. Aunque la ley establece que sólo pueden trabajar quienes estén autorizados por las Agencias Públicas de Empleo, en realidad existen dos tipos de agencias privadas de empleo:

1. Las que funcionan sin el permiso del Servicio Público de Empleo. A menudo ni siquiera tienen oficina fija, trabajan por teléfono. Cuando la contratación se realiza a través de una agencia pública de este tipo, los problemas aumentan enormemente.
2. Las que funcionan con el permiso del Servicio Público de Empleo. Las autorizadas se dividen también en dos tipos:
  - **Agencias sin ánimo de lucro** (Caritas, etc.). Antes de que la ley de 2011 regulara la actividad de las agencias privadas de empleo, ejercían la función de intermediarios con todas las empleadas de hogar, en situación irregular o no. Sin embargo, ahora solo pueden hacer ese trabajo con trabajadoras con papeles. Podemos decir que trabajan mejor que otras agencias.
  - **Agencias con ánimo de lucro.**

Liz Quintana. Miembro del colectivo 'Trabajadoras no domesticadas': *«El margen de beneficios es tan pequeño que si alguien está haciendo negocio con esto seguramente es porque las cosas se hacen mal. Hemos visto casos de todo tipo. A veces las personas empleadoras pagaban a la agencia 1.400 euros pensando que la trabajadora cobraba eso y la agencia sólo pagaba a la trabajadora 800-900 euros. O bien las agencias les dicen que la trabajadora tiene papeles y que está cotizando a la seguridad social pero, en realidad, se encuentra en situación administrativa irregular. En estos casos, cuando las familias se enteran (cuesta mucho y a veces ni siquiera se sabrá la verdad), a veces deciden contratar directamente sin la agencia. Sin embargo, nos encontramos con agencias que incluyen cláusulas especiales en el contrato, en las que si se rompe la relación con la agencia, cada parte debe pagar una penalización de 3.000 euros. Eso no es legal, pero si las partes no lo saben lo utilizan como amenaza.»*

## ABUSOS Y VIOLENCIA

El derecho a la intimidad de las trabajadoras del hogar, la posibilidad de desarrollar un proyecto de vida, el derecho a mantener relaciones afectivo-sexuales, a relacionarse con la familia, a vestirse y comer como se quiera, a no ser agredida... todos estos derechos están limitados o se vulneran diariamente.

Además, en general, cuesta mucho denunciar la vulneración de derechos laborales. El elemento emocional, como en todos los puestos de trabajo relacionados con el cuidado, es muy alto, así como la tendencia a evitar el conflicto. En el caso de mujeres inmigrantes en situación irregular, esta tendencia se acentúa aún más, y cuanto mayor sea la situación de vulnerabilidad, cobra aún más fuerza: la necesidad urgente de un puesto de trabajo, la idea de que tienen que aceptar cualquier cosa hasta que se regularice la situación... puede haber muchas razones detrás de ello.

Luz. Trabajadora del hogar. Después de trabajar como interna, hoy en día trabaja como externa por horas: *«Yo aguantaba todo por necesidad. Tengo una hermana enferma y todavía estoy pagando su tratamiento. Me resultaba difícil pedir que se respetasen mis derechos. Pero decidí reclamar que se respetaran mis derechos y la empleadora me despidió. Me pidió que me fuese por mi cuenta y yo le dije que no. Me hizo firmar un documento. Me dijo que no tenía papeles, que me podían deportar, que la policía estaría fuera... y que si tuviese papeles tendría más derechos.»*

En muchos de los casos en los que se acuerda proporcionar manutención y alojamiento a la trabajadora, existe un excesivo control por parte de la persona empleadora, vulnerando el derecho a la alimentación e intimidad de la trabajadora. Medir todo lo que come la trabajadora, ofrecerle una comida muy limitada y escasa, entrar en la habitación de la trabajadora y registrar los efectos personales, obligarle a mantener la puerta abierta por las noches, controlar el consumo de agua, luz y calefacción de la trabajadora, limitar el tiempo de conversación telefónica o escuchar las conversaciones son situaciones habituales entre las empleadas de hogar.

Luz. Trabajadora del hogar. Después de trabajar como interna, hoy en día trabaja como externa por horas: *«Nunca traía a nadie a casa. Ella (la empleadora) entraba en mi habitación porque tenía cosas suyas allí.»*

*«Solo tenía 5 minutos para ducharme y me decía que me iba a poner un reloj, que gastaba el gas.»*

Rosa. Trabajadora del hogar. Trabajó como residente. Ahora trabaja como externa por horas: *«Me dijeron que me quedase en la habitación del niño, yo era la que estaba a su lado en vez de los progenitores. Solo estuve un mes con ellos, no se me veían más que ojeras.»*

*«Estuve cuidando dos niños. Los niños me pegaban, me escupían...y los padres no hacían nada. Además de eso, me controlaban la comida, me daban sus sobras y no me dejaban comer yogur o fruta. Un día me acusaron de haber comido algo, no era cierto y dejé el trabajo.»*

Los abusos también son habituales en este sector. Menospreciar a la trabajadora, exigencias que van más allá de su trabajo...hemos encontrado muchos ejemplos.

Almudena Escalona. Trabajadora del hogar. Trabaja como externa. Trabaja por horas: *«Trabajo dos horas al día. Mi trabajo consiste en limpiar, cocinar para el empleador... pero de lunes a viernes también vienen a comer sus hijos y nietos. Tengo que preparar comida para cinco personas y luego limpiarlo todo. No es solo hacer la comida.»*

*«Me ha pasado que después de terminar mi trabajo el empleador me llame a cualquier hora para dar explicaciones del día siguiente, sin respetar mi intimidad ni mis horarios. Parece que tenemos que estar disponibles todo el día.»*

*«Eres la chica que hace todo. Y encima parece que te está haciendo un favor. No nos respetan como trabajadoras.»*

Luz. Trabajadora del hogar. Después de trabajar como interna, hoy en día trabaja como externa por horas: *«En general, la gente abusa. Hoy a la noche voy a salir, ¿te puedes quedar hasta las 23:30? Pero no vuelven a esa hora. Y tú tienes que estar ahí sentada. Hay que tener en cuenta que tenía un horario y me tenía que levantar a las 6:00 de la mañana. Habiendo dormido o sin dormir, al día siguiente tenía que levantarme.»*

«Para poder ir al médico tuve que pagar a otra persona para que hiciese mi trabajo.»

Rosa. Trabajadora del hogar. Trabajó como residente. Ahora trabaja como externa por horas: «Trabajé con una familia adinerada y eran muy estrictos. En dos horas tenía que hacer la limpieza de la casa, planchar y querían que clasificara la ropa por colores, era excesivo. No les gustaba nada de mí. Me corregía cómo limpiaba las cosas, incluso cuando hablaba me corregía. Les dije que no podía seguir así y que dejaba el trabajo. Eso no les gustó y ni siquiera me pagaron lo que había trabajado.»

La opresión estructural que sufren las trabajadoras se relaciona generalmente con la infravaloración.

Kari, empleada de hogar, trabaja como externa. Es miembro de la Asociación de Trabajadoras del Hogar de Navarra: «Sin nosotras el mundo se para, nuestro trabajo es necesario. Cuidamos a niños, limpiamos... Para que otras personas puedan hacer otro tipo de trabajos. Y, sin embargo, no nos consideran trabajadoras, somos la que limpia, la criada... y con un sueldo miserable. Sin derechos. Nosotras también pagamos la Seguridad Social pero no tenemos derecho a paro. ¿Dónde está la igualdad? ¿Dónde está la negociación colectiva?»

Todo ello tiene un gran impacto en la autoestima y en la salud física y mental de la trabajadora.

A menudo se impone la desesperación y la falta de ilusión. Pero la mayoría encuentra fuerzas para avanzar consiguiendo apoyo y creando redes.

Rosa. Trabajadora del hogar. Trabajó como residente. Ahora trabaja como externa por horas: «Empecé a pensar que no había merecido la pena venir aquí. Pero entonces me pusieron en contacto con una asociación de mujeres y poco a poco empecé a aprender cómo es la vida aquí y a cuidarme. Gracias a esa ayuda salí adelante, siento que juntas podemos avanzar.»

## ACOSO SEXUAL

Dentro de la violencia, este tema merece un apartado propio.

Las trabajadoras del hogar sufren la violencia estructural de forma brutal y, en la mayoría de los casos, no se denuncia.

Sus números de teléfono están a disposición de cualquiera (anuncios por la calle, en internet...). Sufren acoso sexual telefónico todos los días.

Rosa. Trabajadora del hogar. Trabajó como residente. Ahora trabaja como externa por horas: «Para buscar trabajo puse anuncios pero me salió fatal, solo me llaman perversos.»

Las agresiones y el acoso sexual también son habituales dentro del hogar, por parte de la persona que cuidan o de sus familiares. Comentarios asociados a las características corporales de la trabajadora, contacto corporal no autorizado, tocamientos, propuestas... hasta el uso de la violencia sexual:

Josefina Roco. Miembro del colectivo 'Trabajadoras no domesticadas': «Ahora últimamente no sabemos si está pasando mucho o es que las compañeras lo cuentan más. Es curioso, que las personas empleadoras que hacen las agresiones; mayoría hombres, tienen el perfil a atacar (a las 'presas') muy bien definido. Por cómo proceden, en muchos casos, todo hace pensar que son agresores recurrentes, que se mueven con total impunidad con mujeres en situaciones de vulnerabilidad. Suele tratarse de chicas jóvenes: con poca o nula red, recién llegadas, en situación administrativa irregular, con deuda en origen, sin vivienda, sin ingresos y con necesidad de encontrar curro de manera inmediata. Hay diferentes tipos de acosos y abusos y en diferentes momentos y/o situaciones tanto en la etapa de búsqueda como durante el contrato.»

En la entrevista, a través de los anuncios, hay empleadores que 'demarcan' un perfil en el que buscan lo que quieren para aprovecharse. Al momento de hacer la misma, cierran con llave y hasta en algunos casos les han quitado el móvil y el pasaporte (con la excusa de que dejan el bolso a parte para 'hacer una prueba').

Otro caso frecuente es el acoso telefónico, con insinuaciones y todo tipo de propuestas sexuales, a sus teléfonos personales que aparecen en los avisos de búsqueda de empleo que las propias trabajadoras colocan en la vía pública.

También, en el caso de las que ya se encuentran en el marco de una relación laboral, suceden situaciones de acoso, abuso y propuestas indecentes que no se dimensionan como maltrato sexual, pero que sí lo son partiendo de la base de que no son decisiones ni libres, ni consentidas de las mujeres.

Así, al interior de los domicilios, nos encontramos con un poco de todo. El hostigamiento va desde proposiciones verbales (a veces a cambio de un dinero extra, a veces ni eso) o bien por parte de la persona empleadora; o bien de miembros de su familia que 'solicitan como parte de los servicios de la trabajadora' realizar determinados masajes, tocamientos y hasta masturbaciones a los ancianos que cuidan). Las agresiones varían y a veces van creciendo desde insinuaciones, comentarios sexistas y racistas, tocamientos, encerronas, intentos de meterse en las camas de las trabajadoras hasta ya violencia física y sexual directa. El chantaje emocional, también se utiliza un montón. Suele ser común, que les digan: ¿has pensado lo bien que les vendría a tus hijos? O directamente, ¿si tu denuncia a quién crees que van a creer? 'India, puta... si vosotras las latinas sois fogosas'.

En todos los casos esto es violencia porque se da en una situación asimétrica de partida, donde la vulnerabilidad de la necesidad se intersecciona con otras opresiones como el no tener papeles y el miedo a denunciar que eso conlleva, la amenaza a perder el empleo y vivienda, la falta de red. En muchos de los casos estos no se verbalizan, no lo manifiestan, creemos que los que salen a la luz son apenas una pizca de lo que realmente existe. El informe 'Trabajadoras No Domesticadas', hecho público por Mundubat en junio de 2018, recoge varios testimonios de violencia. Hemos recogido algunos de ellos:

*«Eso es el pan de cada día... Cuando teníamos el grupo con las monjas del servicio doméstico, siempre había alguna compañera que contaba alguna situación. Es parte de la realidad si se trabaja con un hombre. Yo por eso no he querido trabajar con hombres, a todas les han pedido que hagan cosas... insinuaciones, tocamientos, que les agarraran sus partes.»* La Incansable, interna y externa por horas, realiza tareas de limpieza y cuidados.

*«La señora estaba en la cama en su dormitorio y había una mesilla y una cama pequeña y yo por las tardes me sentaba ahí con ella, ella no se podía mover. Un día, era muy estrecho, yo tenía que pasar y el marido estaba apoyado en la cama y me rozó, o sea, me apoyó. Y otra vez, me lo volvió a hacer. Yo no le di importancia; al principio, pensé que fue sin querer. Luego, me fui dando cuenta que me rozaba, me pasaba con la mano por el culo... así, como quien no quiere la cosa... Luego me di cuenta de que no era sin querer... Hasta que un día por la tarde, él solía dormir la siesta, le veo tumbado con ropa interior y le digo que se tape, porque se va a enfermar, y va y me dice, ven y se bajó los calzoncillos y se tocaba... y me llamaba para la cama. Yo me fui a donde estaba la señora y ella me dijo qué ha pasado, yo no le dije nada a ella ni al Ayuntamiento, que es lo que tendría que haber hecho. Me daba como hasta pena, fíjate. Pero a la hija sí que se lo dije y se quedó sorprendida, le dije que no quería que le diga nada a su padre. Y me dijo: pero Marian, cómo no le voy a decir nada y yo le dije que no, sobre todo por la señora. Y yo pedí cambio en el Ayuntamiento y la asistenta me dijo si me había pasado algo, le dije que nada, que estaba cansada.»* Marian, interna en dos casas, realiza tareas de limpieza y de cuidados.

## LEY DE EXTRANJERÍA

Cuando hablamos de trabajadoras domésticas no podemos quedarnos sin mencionar la ley de extranjería, ya que estamos hablando de mujeres y migrantes.

Para las mujeres migrantes, a su llegada a Euskal Herria, trabajar como empleadas de hogar se ha convertido en una de las pocas oportunidades que pueden tener para incorporarse al mundo laboral. Sin poder regularizar aún su situación administrativa, se ven obligadas a aceptar cualquier posibilidad que les surge y muchas comienzan como empleadas domésticas internas, en una situación aún más vulnerable.

Para poder regularizar su situación administrativa tienen que recorrer un camino largo y difícil. De hecho, se les exige presentar los siguientes requisitos para obtener el permiso de trabajo y residencia: prueba de empadronamiento o residencia habitual durante los 3 años anteriores, informe de arraigo y contrato de trabajo por escrito con salario mínimo interprofesional igual o superior y a jornada completa.

Es decir, se les obliga a estar en una situación precaria durante 3 años. A continuación, tienen que demostrarlo, lo que muchas veces se hace imposible porque han estado sin empadronar o porque no han tenido ningún documento a su nombre. Y además se les pide un contrato a jornada completa ahora que las jornadas parciales son cada vez más numerosas.

Podemos encontrar todo tipo de situaciones como consecuencia de la ley de extranjería. Por ejemplo, ser despedida y tener que empezar otra vez de cero tras tres años de trabajo irregular como empleada de hogar residente. Que la persona empleadora quiera hacer un contrato de trabajo formal por escrito y no pueda hacerlo porque la trabajadora todavía no ha pasado 3 años aquí. O que la trabajadora reúna todos los requisitos para regularizar su situación y obtenga únicamente un contrato a tiempo parcial. O haber estado como trabajadora interna durante 3 años y no haber sido empadronada en su domicilio por la persona empleadora, por lo que la trabajadora no puede demostrar que lleva aquí 3 años y un largo etcétera.

Luz. Trabajadora del hogar. Después de trabajar como interna, hoy en día trabaja como externa por horas: «La mujer no me permitió empadronarme en su domicilio durante dos años. Yo estaba empadronada en otra vivienda, aunque no vivía allí, pagaba. Algún día me gustaría regularizar mi situación en este país.»

Rosa. Trabajadora del hogar. Trabajó como residente. Ahora trabaja como externa por horas: «*Encontrar una habitación y empadronarse ha sido muy difícil.*»

«*No es sólo que necesites 3 años de empadronamiento, es muy difícil conseguir esos contratos, la gente no los quiere hacer aunque trabajen con ellos.*»

La estadística de ATH-ELE recoge de forma muy gráfica las consecuencias de una situación administrativa irregular. En 2019 casi la totalidad del personal residente eran mujeres migrantes, el 30% de ellas en situación administrativa irregular. La mayoría de ellas realizan labores de cuidado de personas en situación de dependencia. Casi la mitad trabaja más de 80 horas semanales y más de la mitad (incluidas las pagas extras) percibe entre 800-1.000 euros. En esa situación, las posibilidades de sufrir violencia se multiplican.

Se vuelven completamente vulnerables e invisibles.

## CONSECUENCIAS DE LA SITUACIÓN DE CONFINAMIENTO

En la segunda semana de marzo de 2020 el Gobierno Vasco y el Gobierno de Navarra por un lado, y el de España por otro, anunciaron duras medidas para combatir el Coronavirus. Entre otras cosas, ordenaron el confinamiento de todas las personas con algunas excepciones para salir de casa.

Ante esta situación, el Movimiento Feminista de Euskal Herria denunció que se había puesto de manifiesto la crisis de los cuidados y anunció la creación de una mesa de cuidados en la que iban a participar diferentes agentes. La Carta de Derechos Sociales de Euskal Herria también hizo públicas sus prioridades sociales ante esta situación, respondiendo positivamente a la demanda del Movimiento Feminista y exigiendo un protocolo de actuación para las trabajadoras del hogar. LAB también hizo pública la tabla de reivindicaciones ante la pandemia Covid19, en la que propone mecanismos para hacer frente a la crisis de los cuidados.

Sin embargo, las medidas de los gobiernos no respondieron en modo alguno a la crisis de los cuidados, ni a la situación de las trabajadoras del hogar. Entre las medidas adoptadas ante el Covid-19, el Real Decreto-ley 10/2020 reconoció los cuidados como actividad básica. Sin embargo, el Gobierno español aprobó una sola medida para las empleadas de hogar: A las empleadas de hogar dadas de alta en la Seguridad Social se les concedió una prestación del 70 % de la base reguladora que sólo podía prorrogarse un mes después de finalizar el estado de alarma.

Esa ayuda es muy limitada. Hay que tener en cuenta que el 30 % de las trabajadoras del hogar (se suele hablar del 40 %) no están dadas de alta en la Seguridad Social, por lo que de facto una parte importante de las trabajadoras del hogar quedó excluida de la ayuda. Por otra parte, sólo podían recibir el 70 % de la cotización. Tal y como hemos analizado en los

apartados anteriores, la cotización de la mayoría de las trabajadoras no se corresponde con la realidad. Por tanto, muchas de las trabajadoras que han podido recibir la ayuda, han cobrado menos de lo que les correspondería.

Por otra parte, debemos recordar que las trabajadoras del hogar están fuera de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. No existen instrucciones ni medidas específicas para ellas, ni obligaciones concretas para la persona empleadora más allá de la garantía general de la salud de los trabajadores establecida por el Real Decreto 1620/2011. Realizan tareas domésticas y de cuidado en contacto permanente con las personas, sin que nadie haya establecido ningún protocolo o medida que permita garantizar la salud de este personal, más allá de los consejos para toda la sociedad (separación de un metro entre personas, uso de otros materiales de protección, lavado de manos frecuente...).

Almudena Escalona. Trabajadora del hogar. Trabaja como externa. Trabaja por horas. Al preguntarle por la situación derivada de las medidas tomadas por el Coronavirus: *«Yo traigo los guantes, no hay ni mascarillas, ni nada. No hay ninguna aclaración para las trabajadoras, aunque lo intentemos, no es posible mantener el margen de seguridad.»*

El confinamiento ha creado situaciones difíciles entre las empleadas de hogar. Despidos, vacaciones forzosas, 24 horas 7 días a la semana en el domicilio de la persona empleadora en el caso de las internas...

Rosa. Trabajadora del hogar. Trabajó como residente. Ahora trabaja como externa por horas: *«Ahora estoy de vacaciones debido a la crisis sanitaria. De momento no me han despedido, pero no sé si me van a pagar en una casa, me han dicho que me coja unas vacaciones.»*

El 24 de marzo de 2020 varias asociaciones de trabajadoras del hogar del estado español (entre ellas la Malen-etxea y Trabajadoras No Domesticadas de Euskal Herria) pusieron en marcha una encuesta para conocer las situaciones derivadas del confinamiento. Recibieron cientos de respuestas, muchas de ellas de trabajadoras del hogar de Euskal Herria. Josefina Roco. Miembro del colectivo 'Trabajadoras No Domesticadas': *«Lamentablemente la imagen que muestra esa encuesta en Euskal Herria no se diferencia de otros lugares.»*

Muchas de las trabajadoras fueron despedidas sin ningún tipo de indemnización. A muchas les obligaron a cogerse vacaciones forzosas. A la mayoría de las que siguieron trabajando, el confinamiento aumentó la carga de trabajo sin ofrecer nada a cambio. La situación de confinamiento también ha aumentado las opresiones que ya sufrían las trabajadoras internas: muchas no podían salir de casa del empleador, no se respetaban sus descansos, no tenían las condiciones de higiene necesarias, no se les permitía su propia protección y cuidado, tenían problemas para cuidar de sus familiares...

## LA NECESIDAD DE UN CONVENIO ES CADA VEZ MÁS EVIDENTE

**C**omo ya hemos dicho, el 30 % de las trabajadoras del hogar forman parte de la economía sumergida. Como consecuencia, su situación de vulnerabilidad aumenta aún más y, en esos casos, se amplían las posibilidades de incumplir la ley.

Todas las trabajadoras del hogar entrevistadas en el informe de TND querían cambiar de trabajo. No se entiende como un trabajo para toda la vida. Lo ven como un puesto de trabajo que puede ir mejorando progresivamente para, finalmente, cambiar de sector.

Hablamos de un trabajo básico que sustenta la vida, el trabajo doméstico y los cuidados. En el momento en que reconozcamos que necesitamos y necesitaremos el cuidado mutuo, será imprescindible dar a estos trabajos el valor y el espacio que les corresponde. Pero, de momento, las trabajadoras del hogar siguen invisibles, oprimidas, sin derechos mientras sustentan nuestra vida.

Somos personas vulnerables. Tenemos una sociedad cada vez más envejecida, más dependiente, con unas necesidades de cuidado enormes que, con el paso del tiempo, irán aumentando. Asimismo, la responsabilidad del cuidado recae sobre las

familias y cada vez tenemos redes familiares más reducidas. Por lo tanto, es evidente que tenemos dos opciones ante esta situación: asumir la crisis de cuidados y crear soluciones desde la responsabilidad pública y colectiva o profundizar en el sistema de esclavismo del siglo XXI de las trabajadoras del hogar.

En la actualidad, las instituciones con competencias en materia de personal doméstico y cuidados eluden sus responsabilidades. Los trabajos que debería realizar el Gobierno de España, que tiene la capacidad legislativa, y el Gobierno Vasco, a través de la inspección de trabajo y Osalan, no llegan ni al mínimo. En Navarra esta inspección sigue siendo competencia del gobierno español. En Francia, todas las competencias son del gobierno central. Nosotras reivindicamos situar el cuidado de las personas en el centro de la organización del sistema, para poder construir una sociedad que garantice la dignidad de toda la clase trabajadora y el derecho a ser cuidadas. Para ello será imprescindible avanzar en la construcción del Marco Vasco de Relaciones Laborales y Protección Social.

Para poder lograrlo es imprescindible que la clase trabajadora se organice. Este es un sector con dificultades organizativas, ya que trabajan solas, cada una en un hogar y para una persona empleadora diferente. Pero las empleadas de hogar han estado históricamente organizadas, nos han demostrado esa capacidad organizativa, solo que no en sindicatos. Hasta ahora, los sindicatos no hemos sido el instrumento de organización de las trabajadoras del hogar y ahora tenemos el reto de superar esa deuda histórica.

Lucia, trabajadora del hogar, trabaja como externa por horas. Es miembro de la Asociación de Trabajadoras del Hogar de Navarra. *«Nosotras trabajamos solas, se cierra la puerta y estás a solas con tu jefe o jefa. Es imprescindible tejer redes entre nosotras.» «Hasta 2012 ni existíamos. A partir de entonces se nos visibilizó un poco. Y ahora los sindicatos están reaccionando.»*

Como consecuencia de las decisiones adoptadas en el último congreso, LAB está trabajando para superar nuestro modelo sindical tradicional y para que las trabajadoras del hogar entiendan la actividad sindical como su herramienta. Estamos modificando la estructura del sindicato para integrar a las trabajadoras del hogar con un objetivo claro: mejorar sus condiciones laborales y de vida.

Nosotras hemos dado la clave a las trabajadoras para que cambien su situación: mejorar sus condiciones laborales como consecuencia de la negociación colectiva. Mano a mano con las trabajadoras del hogar, situaremos el cuidado en el centro y construiremos el camino para luchar a favor de sus condiciones laborales y vitales.

Por ello, como paso a dar en este camino, hemos propuesto un convenio laboral para las trabajadoras del hogar en la CAV. De esta manera, mejoraremos sus condiciones laborales, para empezar a superar la situación de discriminación que ha sufrido el sector durante años. Además, el convenio colectivo que proponemos para las trabajadoras del hogar deberá tener características específicas, ya que los derechos que les corresponden se vulneran de forma sistemática y la legislación no regula determinadas cuestiones.

Por todo ello, el Convenio Colectivo de Trabajadoras del Hogar de la CAV deberá incluir, como mínimo, tres ejes:

- Regular cuestiones no reguladas por la normativa (tales como salud laboral, registro del tiempo de trabajo...)
- Mejora de los derechos fundamentales recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, en el Régimen Especial de Trabajadoras del Hogar u otra normativa que se establezca.
- Garantizar que se cumple lo recogido en el convenio colectivo.

LAB ya ha abordado este reto. En esta lucha pondremos en marcha herramientas y recursos para mantener las alianzas existentes y desarrollar nuevas. El movimiento feminista, las asociaciones de trabajadoras del hogar, las propias trabajadoras... En esta lucha todas somos necesarias. Mano a mano, paso a paso, abriendo nuevos caminos, logrando pequeñas victorias en el camino de los grandes objetivos, ese será nuestro recorrido.





