

La OIT acelera los cambios en la normativa española

La autora, profesora de Derecho del Trabajo de la Universidad del País Vasco, explica los cambios en la normativa del trabajo doméstico a nivel internacional.

ISABEL OTXOA (PROFESORA DE DERECHO DEL TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD DEL PAÍS VASCO)

VIERNES 15 DE JULIO DE 2011. NÚMERO 154

El pacto de CC OO y UGT con el gobierno español para la integración de las trabajadoras de hogar en el Régimen General de la Seguridad Social formará parte de la Ley de Reforma de las Pensiones y servirá de contrapeso a otros acuerdos que suponen un recorte de derechos sociales para el conjunto de la ciudadanía. Según los planes, la reforma entrará en vigor el 1 de enero de 2012, no será de plena aplicación hasta el mes de julio, y a partir de entonces sus mejoras se implantarán gradualmente. La plena equiparación no llegará hasta el año 2019. Además, el Gobierno se compromete a reformar el régimen laboral del empleo de hogar también con efectos a 1 de enero de 2012. Las reformas se realizan bajo la presión del Convenio y la Recomendación sobre empleo doméstico aprobados en la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el pasado 16 de junio, cuyos estándares de derechos están muy por encima de los de la legislación española.

La discriminación legal de las empleadas de hogar en el Estado español ha tenido perfecto acomodo en las normas de la Unión Europea. La UE define el objetivo de la igualdad de mujeres y hombres como una de sus señas de identidad y habla de lucha contra la economía sumergida, pero deja el empleo doméstico fuera de directivas como la que obliga al empresario a comunicar por escrito las condiciones del contrato, la de ordenación del tiempo de trabajo, o la de salud laboral. También lo excluye de las encuestas que permitirían conocer realidades como el coste laboral, el tiempo de trabajo y la estructura salarial.

LAS REFORMAS SE REALIZAN BAJO LA PRESIÓN DEL CONVENIO SOBRE EMPLEO DOMÉSTICO APROBADO EN LA OIT EL 16 DE JUNIO

Ahora, cumplir el Convenio y la Recomendación de la OIT exige muchos cambios, como la existencia de un contrato escrito en el que se detallen horario, tareas, fórmula de pago de las horas extras; la expresión detallada de los descuentos, que tienen que aceptarse por la trabajadora y ser acordes a lo que recibe; la nómina, pago de todas las horas a disposición del empleador (con lo que desaparece el tiempo de presencia no retribuido); salario mínimo igual que el del resto, es decir, catorce pagas y no trece, como ahora; medidas de salud laboral, que evitarían accidentes y obligarían a registrar los que suceden; recopilación de los datos de situación del sector, que exigiría incluirlas en las estadísticas del trabajo de las que hoy están ausentes. El Convenio impone también más inspección del trabajo y control de los abusos de las agencias privadas de colocación. El proyecto que llegó a la Conferencia preveía la divulgación de las agencias infractoras, mecanismo que hubiese dificultado que una misma agencia, o unos mismos gestores bajo otro nombre, continuasen violando derechos laborales. Al final, la medida se retiró en aras del consenso necesario en un órgano tripartito como la OIT.



María Calzadilla

Costes y beneficios

La situación actual de falta de derechos no es ni casual ni producto del olvido del sector, sino un cálculo de coste y beneficios. Cuando en 2007 el Ministerio de Trabajo dio a conocer un proyecto de reforma que mejoraba las condiciones del empleo de hogar, en la CEOE se encendieron luces de alarma y exigió públicamente al Gobierno prudencia, no fuera a realizar cambios que obligasen a muchas mujeres que trabajan fuera a regresar al hogar por no poder delegar "sus" tareas domésticas. En la misma línea, podrían haber recordado que si la hora de servicio de ayuda a domicilio de la Ley de Dependencia cuesta cuatro o cinco veces más que la de una trabajadora de hogar, mantener su situación de discriminación es imprescindible para que las cuentas cuadren.

Años de leyes y planes para la igualdad de mujeres y hombres no han servido para encarar la reorganización de los cuidados en toda su extensión, que es una de las condiciones para construir la igualdad. Repensar los criterios de calidad de vida, gasto social en servicios, organización del empleo y también de los espacios que habitamos, etc., no resulta urgente cuando el acceso al servicio doméstico privado está al alcance de una parte importante de la población por su bajo costo. Gran parte del trabajo de cuidado en régimen interno está en la economía sumergida y lo hacen mujeres que pagan el peaje que exige la Ley de Extranjería: internas durante tres años con salarios que rondan los 900 euros y a veces menos por una jornada promedio de 14 horas, sin derecho a salir de la vivienda si no es para tareas del trabajo, y descanso semanal que no llega al día y medio. Cumplidos los tres años, el procedimiento para la regularización exige la colaboración del empleador, que a veces se niega a cumplir su parte y despide a la trabajadora o la obliga a aceptar condiciones ilegales a cambio de formalizar el contrato y el alta en la Seguridad Social.

Al día siguiente de aprobarse los textos de la OIT, cien organizaciones muy diferentes entre sí (trabajadoras de hogar, inmigrantes, religiosas, feministas, ONG...) firmaron un manifiesto reclamando su rápida aplicación en el Estado español. La seguridad social para el trabajo de hogar se anunció en 1944 y se llevó a la práctica en 1969; la regulación laboral estaba prevista desde 1976 y se llevó a cabo en 1985. En diciembre de 2010 se reconoció el accidente de trabajo en el empleo de hogar, pero no es efectivo porque todavía no se ha hecho el reglamento. La equiparación de derechos no tiene porqué seguir esperando.