

## UN LUGAR JUSTO PARA LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR. ¡LAS INMIGRANTES TAMBIÉN!

Pastora Filigrana García  
**Asesora Jurídica de la Oficina de  
Derechos Sociales de Sevilla**

En 1985 cuando los legisladores del estado español abordaron la regulación del trabajo doméstico decidieron hacerlo a través de un Régimen Especial de la Seguridad Social. Descartaron por tanto incluirlo en el Régimen General de la Seguridad Social y del Estatuto General de los Trabajadores. Se aprobó así el Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, vigente hasta el 18 de noviembre de 2011 sin haberse introducido ningún cambio. La propia exposición de motivos de la normativa establecía que se tendría en cuenta la necesidad de conciliar la equiparación de las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos al resto de los trabajadores y la consideración de las peculiaridades que se derivan de una actividad prestada en el ámbito del hogar familiar. Según el legislador es necesario que esta relación se base en la mutua confianza de las partes, equilibrando el respeto a los derechos laborales básicos de los trabajadores con la necesaria flexibilidad que debe concederse a que el empleador y el trabajador determinen las condiciones de prestación de servicios por mutuo acuerdo, no cabiendo tampoco olvidar que en el ámbito familiar en el que se desarrolla el trabajo se proyectan derechos constitucionales, relativos a la intimidad personal y familiar.

Reconociendo la necesidad de confianza mutua que es necesaria, no en este tipo de relación laboral si no en todas, para que se establezcan las condiciones de trabajo de mutuo acuerdo entre las partes, empleadora y empleada, y reconociéndose los derechos constitucionales que se proyectan en el ámbito doméstico, tales como el derecho a la intimidad personal y familiar, consideramos que este pretendido equilibrio que buscaba el legislador no ha sido tal y que esta normativa ha vulnerado, de hecho y de derecho, las condiciones de trabajo de las empleadas del hogar. Ni la salvaguarda de la confianza mutua ni el amparo al derecho a la intimidad pueden justificar determinadas diferencias recogidas en la normativa especial. Veamos algunos ejemplos:

- La no obligación de un contrato escrito.
- Un salario base coincidente con el salario mínimo interprofesional.
- La posibilidad de que el salario en especie pueda alcanzar hasta el 45% del salario total.
- La reducción del descanso entre jornadas a 10 horas, y en el caso de que la trabajadora pernoctará en el domicilio, este descanso sería de 8 horas. Recordemos que el *Estatuto General de los Trabajadores* establece este descanso en 12 horas.
- La contemplación de horas de presencia en el domicilio más allá del horario de trabajo.
- La posibilidad de trabajar sin alta en la *Seguridad Social* cuando el trabajo es discontinuo y para varios empleadores.
- La no contemplación en igualdad de condiciones del accidente laboral o enfermedad laboral
- El no reconocimiento de la prestación por desempleo.

Y estas cuestiones, a modo de ejemplo; pues en la práctica, la diferencia en cuanto a garantías y derechos en comparación con los trabajadores del *Régimen General* daría para mucho más. Ninguno de estos recortes de derechos mencionados puede estar justificado por la especialidad que supone la salvaguarda de la confianza mutua y el derecho a la intimidad. Son más bien fruto de una tradición que ha invisibilizado y precarizado el trabajo del hogar como algo relegado a la vida privada y mal pagado.

Esta injusta diferenciación ha propiciado durante años reivindicaciones desde las Asociaciones de mujeres trabajadoras del hogar y desde otros agentes sociales, como organizaciones feministas y movimientos sociales. Han exigido, históricamente, la equiparación de los derechos laborales de las trabajadoras del Hogar al Régimen General. Ejemplo de esta lucha histórica es la labor de *Plataforma Estatal de Asociaciones de Trabajadoras de Hogar*.

A partir del 1 de enero de 2012 surtirá efecto la reforma propuesta por el Gobierno en materia de *Seguridad Social* que afectará a las trabajadoras del Hogar y el nuevo Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. A primera vista podríamos considerarlo un avance en las reivindicaciones de las trabajadoras del hogar, sin embargo, si miramos más detenidamente esta nueva legislación nos damos cuenta de su insuficiencia, su parcialidad y, en determinados aspectos, un retroceso que muestra que no hay cambios en la voluntad política que lo promueve. Sinteticemos tres nexos problemáticos que se abren desde esta nueva regulación:

1. Lo primero que hay que tener en cuenta es que el acuerdo del gobierno sólo afecta a las cuestiones relacionadas con cotizaciones y prestaciones, y no al ámbito de las relaciones laborales. Es decir, no supone ninguna conquista de derechos en cuanto al salario, los descansos, las indemnizaciones por despido, la posibilidad de la denuncia, a la Inspección de Trabajo por situaciones de violación de derechos... etc., tal como se ha reivindicado estos hechos desde los movimientos por la dignificación del empleo del Hogar.<sup>1</sup>
2. En materia de *Seguridad Social*, es cierto que las trabajadoras cotizarán por horas reales de trabajo, y no a partir de las 80 horas mensuales como había sido hasta ahora y que será independiente del número de empleadores que tengan. Pero ha de tenerse en cuenta que, hasta ahora, la cotización a la Seguridad Social había supuesto un 22% (el empleador se hace cargo del 18,30% si contrata a una empleada del hogar y ésta, del 3,70%); desde 2013 y hasta 2018, se aplicará un aumento anual de 0,90 puntos porcentuales hasta llegar al 28,30% en 2019 (el empleador cotizará un 23,60% y la empleada un 4,7%). Como es evidente, este avance se hace recayendo el esfuerzo económico en el bolsillo de la parte empleadora, y lo que eso supone en un panorama de crisis económica como el actual. Así, los hogares seguirán contratando lo más barato del mercado aumentando así la bolsa de economía sumergida y la competitividad.

Esto ocurrirá por dos motivos:

- Por la propia concepción que existe de los cuidados: Un trabajo invisible y precario que realizan las personas con menor capacidad de elección, concepto éste que se concentra en el cuerpo de la mujer pobre. Esta precariedad no se agota por su

---

<sup>1</sup>Nota 1. Un lugar justo para el empleo del hogar y sus trabajadoras. Pliego de propuestas coordinado por UN-INSTRAW <http://www.uninstraw.org/data/media/documents/GCC/pliego%20de%20propuestas%20lugar%20justo%20empleo%20hogar-Espaa.pdf>

- inclusión en el Régimen General.
- Por la imposibilidad de los hogares de hacer frente a un gasto así, y cumplir la ley. Si no se dan otras medidas en relación a los cuidados (guarderías, asistencia a domicilio, plazas en residencias, comedores, etc.) seguirá siendo más rentable una cuidadora en régimen interno por 600 euros que alguien en el Régimen General.
3. Esta reforma obvia por completo la situación de las trabajadoras inmigrantes sin permiso de residencia y trabajo. Más del 57 % de las altas en el *Régimen especial de las empleadas del Hogar* eran mujeres inmigrantes, y esto sin contabilizar aquellas que realizan este trabajo sin ser dadas de alta por carecer de permisos de residencia y trabajo. Una reforma que anuncie su voluntad de dignificar el trabajo doméstico y obvie esta cuestión ante estas cifras es insuficiente e hipócrita. El trabajo de cuidados sigue recayendo principalmente en las mujeres, y dentro de estas, las inmigrantes y, en una situación de mayor vulnerabilidad, en las mujeres inmigrantes sin papeles. En este asunto, el cruce entre la legislación laboral de las empleadas del Hogar y la *Ley de Extranjería* produce verdaderamente situaciones de vulnerabilidad e indefensión para estas trabajadoras. Una reforma coherente en esta materia debería permitir que estas mujeres pudieran darse de alta en la Seguridad Social a pesar de su situación administrativa y visibilizar así, y poner en valor, este trabajo de cuidados imprescindible para la economía general.

Una verdadera reforma del *Régimen del Empleo del Hogar* que se encamine a dar un lugar justo a estas trabajadoras y su trabajo debe abordar la situación más allá de la normativa laboral y poner en valor el *Derecho al Cuidado* de toda la sociedad. Hay que sentarse para ver cuáles son las respuestas: ¿Quién realiza estos cuidados? ¿Por qué las familias españolas se ven obligadas a comprar estos cuidados en el mercado y no son cubiertos por un sistema público de guardería, residencias, leyes de dependencias efectivas...etc.? ¿Por qué no se facilita la regulación de las mujeres inmigrantes que desarrollan cada día este trabajo a la vista de todos pero sin reconocerse sus derechos?

Es hora de visibilizar y valorar el trabajo de cuidados imprescindibles para la vida de todos y todas. El conquistar el *Derecho al Cuidado* no es cosa únicamente de las mujeres inmigrantes trabajadoras del servicio doméstico, es algo que nos concierne a todos y todas porque antes o después necesitaremos estos cuidados. Nos toca construir una sociedad donde el bienestar de las personas sea el centro y el interés que persigan las reformas y las legislaciones y no la acumulación de riquezas en manos de unos pocos.