

# REFORMA DEL RÉGIMEN LABORAL DEL EMPLEO DOMÉSTICO

El pasado 2 de enero entraron en vigor dos nuevas normas. Por un lado, el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre por el que se regula la relación laboral especial del empleo doméstico y, por otro, la Ley 27/2011 por la que las trabajadoras de hogar se integran en el Régimen General de la Seguridad Social.

Desde ELA queremos reconocer que a pesar de su no reconocimiento formal, las empleadas de hogar forman parte de la clase trabajadora aún sin tener el derecho a la sindicalización como colectivo, y careciendo de un convenio propio ni una patronal organizada.

Esta realidad no es casualidad y su no equiparación con el resto de las/os trabajadoras/es viene marcada por una clara división sexual del trabajo y la asunción de que las actividades que realiza este colectivo no se insertan dentro del mercado laboral derivándolas en muchos casos a la economía sumergida. Actividades consideradas como prolongación de la vida privada que generan beneficios al sistema pero que no se traducen en los derechos laborales correspondientes. Todo ello condena a estas trabajadoras a la más absoluta precariedad.

Añadir a todo ello el hecho de que una de cada tres trabajadoras de este sector es extranjera y que muchas se encuentra en situación administrativa irregular, vulnerables ante situaciones de chantaje y explotación.

## MEJORAS EN LA REFORMA

1. Exigencia de un contrato escrito (incluyendo salario, jornada y horario, prestaciones en especie, horas de presencia y su distribución, así como su retribución).
2. Derecho al salario mínimo interprofesional anual por las 40 horas.
3. Descanso semanal ininterrumpido.
4. Exigencia a cada uno de los empleadores del alta a la Seguridad Social por las horas que trabajen en su casa (1)
5. Se cotizará desde la primera hora.
6. Las bajas se pagarán a partir del 4 día.

## CRÍTICAS

1. Se continúa sin tener derecho a paro.
2. No se distinguen categorías profesionales y por tanto se pagan lo mismo todas las tareas.
3. Desaparece la trabajadora discontinua responsable

de su alta en la Seguridad Social y con ello la posibilidad de obtener y renovar los permisos de trabajo de miles de trabajadoras extranjeras.

4. La ley no establece que las agencias privadas de colocación (autorizadas) serán sancionadas si intermedian en ofertas con condiciones por debajo de las legales.
5. Las prestaciones en especie siguen siendo parte del salario con el agravante de que se pueden descontar a partir de porcentajes y no de cuantías fijas.
6. En las vacaciones solo habrá derecho a 15 días seguidos, los restantes 15 podrán fraccionarse de la manera que decida la parte empleadora.
7. Las indemnizaciones por desistimiento y despido, de 12 y 20 días, son inferiores a las del resto de sectores.

## EXIGENCIAS

- Adaptar la Ley de Extranjería de acuerdo a la Reforma del Régimen Laboral del Empleo Doméstico.
- Ampliar los derechos laborales de las trabajadoras hasta que se logre la total equiparación con el resto de sectores del Régimen General.
- Exigencia para que Lanbide e Inspección de Trabajo cumplan su papel y sean la primera opción de intermediación en el empleo doméstico.
- Políticas públicas interseccionales que atiendan el cuidado de las personas en situaciones de dependencia.

ELA reconoce que a pesar de que esta Reforma contempla ciertas mejoras, la situación de fondo de las empleadas de hogar sigue sin resolverse al no equipararse con el resto de sectores laborales y sin un reconocimiento profesional del trabajo realizado.

Se postergan derechos laborales básicos y fundamentales a pesar de que la reciente aprobación del Convenio Internacional 189 de la OIT sobre Empleo Doméstico eleva ampliamente el marco de derechos existentes obligando a los estados firmantes en este sentido.

Por último, ELA denuncia el hecho de que esta Reforma no contemple a las miles de personas inmigrantes trabajadoras sin papeles condenándolas a un mayor riesgo de exclusión social y económica.

(1) Durante un periodo transitorio de el 1 de enero de 2012 al 30 de junio de 2012, los empleadores con trabajadoras/es en alta deberán comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social los datos necesarios para la apertura de un Código de Cuenta de Cotización y los necesarios para tramitar el alta de los/as trabajadores/as a su servicio en el nuevo Sistema Especial para Empleados del Hogar.

# ETXEKO LANGILEEN ERREGIMEN LABORALAREN ERREFORMA

Joan den urtarrilaren 2an bi arau berri indarrean sartu ziren. Batetik, 1620/2011 Errege-Dekretua, azaroaren 14koa, zeinak etxeko enpleguaren lan-harreman berezia arautzen baitu, eta bestetik, 27/2011 Legea, zeinak etxeko langileak Gizarte-Segurantzako Erregimen orokorrean sartzen baititu.

ELAk esan beharra dauka formalki aitortzen ez zaien arren, etxeko enpleguak ere langile-klasearen kide direla, kolektibo gisa sindikalizatzeko eskubiderik ez duten arren, ezta berariazko hitzarmenik edo antolatutako patronalik ere.

Errealitate hau ez da kasualitatea; gainerako langileen egoera bera ez aitortzea lanaren sexu-zatiketa nabarmenaren ondorio da, eta iritzi batena, hots, kolektibo honen jarduna lan-merkatuan ez dela sartzen uste izatearen ondorioa (horrek enplegu mota hau sarri ezkutuko ekonomiara bultzatzen du). Jarduera hauek bizitza pribatuaren luzapen gisa hartzen dira; sistemari onurak ematen dizkiote, baina horren arabera eskubide laboralik ez dute sorrarazten. Horregatik, langileok prekarietaterik gordinena pairatzen dute.

Horri gaineratu behar zaio sektore honetan diharduen hiru langiletik bat atzerritarra dela, eta hauetako asko egoera administratibo irregularrean daudela, xantaia eta esplotazioa jasateko arriskuan alegia.

## ERREFORMAREN HOBEKUNTZAK

1. Kontratu idatzi baten exijentzia (soldata, lanaldia eta ordutegia barne, gauzako prestazioak, presentzia-orduak eta hauen banaketa eta ordainsaria ere).
2. 40 orduen truke lanbidearteko gutxieneko soldata jasotzeko eskubidea.
3. Astero etenik gabeko atsedenaldia.
4. Enplegu-emaile bakoitzari Gizarte-Segurantzaren alta emateko exijentzia, etxe bakoitzean lan egiten diren orduengatik. (1)
5. Lehenengo ordutik aurrera kotizatuko da.
6. Bajak laugarren egunetik aurrera ordainduko dira.

## KRITIKAK

1. Langabezia prestaziorako eskubiderik ez da aitortzen oraindik.
2. Kategoria profesionalak ez dira bereizten, eta horrenbestez lan guztien ordaina berbera da.

3. Gizarte-Segurantzaren alta emateaz bere buruaren ardura hartzen duen langilea desagertzen da; horrela atzerriko milaka emakumerentzat lan-baimenak lortu eta berritzeko bidea galarazten da.
4. Legeak ez du aipatzen enplegu-agentzia pribatuak (baimenduta daudenak) zigortuko dituztenik, baldin eta legean jasotakoak baino baldintza okerragoak dituzten eskaintzak bideratzen badituzte.
5. Gauzako prestazioak soldataren zati izango dira aurrerantzean ere; gainera, larriena da portzente-jeen arabera deskontatu ahal izango direla, eta ez zenbateko finkeoan gainean.
6. Oporraldietan jarraian 15 egun hartzeko eskubidea besterik ez dago; gainerako 15ak enplegu-emailearen nahierara banatu ahal izango dira.
7. Lana uzte- edota kaleratze-kalteordainak, 12 eta 20 egun hurrenez-hurren, beste sektoreetakoak baino urriagoak dira.

## EXIJENTZIAK

- Atzerritarren Legea moldatu egin behar da Etxeko Enpleguaren Erregimen Laboralaren Erreformara.
- Langileen eskubide laboralak hobetu, Erregimen Orokorreko gainerako sektoreekiko erabateko ekiparazioa lortu arte.
- Lanbidek eta Lan-Ikuskaritzak beren egitekoa aintzat hartu eta etxeko enpleguari dagokionez lehen aukera izan behar dute.
- Sail-arteko politika publikoak, dependentzia egoeran dauden pertsonen arreta bermatuko dutenak.

ELAk esan beharra dauka Erreforma honek zenbait hobekuntza badakar ere etxeko enplegatuen zinezko egoera ez dela konpondu, ez baita berdindu gainerako lan-sektoreekiko eta egindako lanaren aitortza profesionalik egiten ez duelako.

Oinarritzko eta funtsezko eskubide laboralak baztertzen dira, duela gutxi onartutako LANeren Etxeko Enpleguari buruzko 189. Nazioarteko Hitzarmenak zeuden eskubideak hobetzen dituen arren (hitzarmena sinatu duten estatuegk bete beharrekoa da).

Azkenik, ELAk salatzen du Erreforma honek ez duela kontutan izan paperik gabe dagoen milaka immigranteren egoera, eta hauek zigortu egiten dituela baztertze sozial zein ekonomiko larriagoa jasatera.

(1) Aldi baterako, 2012ko urtarrilaren 1etik ekainaren 30era bitarteko epean, langileak altan dituzten enplegu-emaileek Gizarte-Segurantzaren Diruzaintza Orokorriari datuak eman behar dizkiote, Kotizazio-Kontu Kode bat irekitzeko, baita beren zerbitzutan lanean ari diren beharginen alta gauzatzeko ere, Etxe-Enpleguentzako Sistema Berezian