

Por un **trabajo con derechos plenos**
de las **Trabajadoras del Hogar**

TOMEMOS LA PALABRA



**PLATAFORMA ESTATAL
DE ASOCIACIONES DE
TRABAJADORAS DE HOGAR**

¿SABÍAS QUE? ...

Las necesidades sociales, familiares y personales con respecto al cuidado y mantenimiento de las personas son permanentes, y dados los cambios socioeconómicos actuales, el trabajo del hogar remunerado sigue siendo importante tanto en términos cuantitativos como cualitativos.

Frente a todos los pronósticos, la demanda de trabajadoras de hogar sigue aumentando (falta de recursos públicos y privados para el cuidado de personas dependientes, crecimiento de la esperanza de vida con el consiguiente aumento de la población de edad avanzada, necesidad de conciliar la vida laboral y familiar, nuevos usos de los tiempos, derechos de las mujeres a elegir en que emplear su tiempo, etc.).

Las Trabajadoras /es de Hogar favorecemos la conciliación laboral y familiar porque:

- Cuidamos niños y niñas que no tienen edad escolar, o que no tienen plaza en guardería (pública o privada), y tanto sus madres como sus padres trabajan fuera de casa.
- Cuidamos personas mayores, enfermas, dependientes, etc., en sus hogares, porque no tienen plazas en residencias públicas o privadas, y cuyas familias



no pueden hacerse cargo de su cuidado por horarios laborales, salud, lugar de residencia, etc.

El sector del Trabajo del Hogar es el tercero que emplea a mujeres, después del Sector de Comercio y del Sector de Servicios Empresariales.

- En nuestro país, la media de afiliadas/os a la Seguridad Social en el Régimen Especial durante marzo de 2007 era de 285.403 personas, y la EPA (Encuestas de Población Activa) estimaba que a finales de 2006 había 770.400 hogares con trabajadoras del hogar.
- Sin embargo, hay razones para estimar que somos alrededor de un millón las personas que trabajamos en este sector. Sufrimos la falta de visibilidad y reconocimiento de nuestro trabajo y de nuestro aporte a la economía del Estado.

Sufrimos una fuerte discriminación por el hecho de ser mujeres

- El 91 por ciento de las personas que trabajamos en este sector somos mujeres: pensamos que nuestra discriminación como trabajadoras tiene mucho que ver con la feminización de nuestro colectivo.
- Entre nosotras hay muchas trabajadoras extranjeras que, además de sufrir todas estas discriminaciones, suman las de ser inmigrantes y estar en situación administrativa irregular.
- Muchas de nosotras nos vemos inmersas en ese amplio mundo de la “economía sumergida” que en nada contribuye al bienestar personal ni al general del país.
- El trabajo doméstico se desarrolla en una especie de nebulosa ajena a las normas que rigen para el resto de los trabajadores. A la mayor parte de ellas no las ampara el Estatuto de los Trabajadores, sino que están sujetas a un régimen especial mucho más restrictivo y arcaico.

... Y A PESAR DE LA FUNCIÓN SOCIAL QUE DESEMPEÑAMOS Y **DEL TRABAJO QUE REALIZAMOS ...**

... nuestro trabajo no está reconocido como tal.

El Régimen Especial de Empleadas de Hogar de 1969 reconoce menos y peores prestaciones que el de otros Regímenes de la Seguridad Social, al igual que el propio Real Decreto 1424/85 que regula el trabajo de las Trabajadoras del Régimen Especial de Empleadas de Hogar (REEH).

La relación laboral al servicio del hogar familiar presenta serias lagunas en cuanto a derechos laborales:

- Las derivadas de una regulación infraprotectora en relación a los estándares del Estatuto de los Trabajadores.
- Las derivadas de una regulación que deja abierta la puerta a interpretaciones que rebajan los ya de por sí reducidos derechos otorgados por la norma especial .
- No podemos darnos de alta si trabajamos menos de 18 horas a la semana.
- Si trabajamos más de 18 y menos de 20 horas semanales, o en más de una casa, somos nosotras las que tenemos que pagar la Seguridad Social y la familia empleadora no paga nada de la cuota.
- Nuestras pensiones son las más bajas de todo el Sistema de Seguridad Social, debido al sistema especial de cálculo que nos aplican.

- La cuota de la Seguridad Social es única, independientemente de las horas que trabajemos, lo cual dificulta darnos o que nos dé la familia empleadora de alta .
- No se nos reconoce el accidente de trabajo en las mismas condiciones que el resto de los trabajadores.

Incluso con la legislación vigente, existe una falta de información y conocimiento para su aplicación de la situación laboral por parte de empleadores y empleados sobre cuales son sus derechos y obligaciones.

EN ESTOS **MOMENTOS**...

... existen negociaciones entre Gobierno, Sindicatos y Patronal con propuestas de cambios en el régimen laboral y de Seguridad Social que afectan al empleo doméstico.

Entre las reformas que se han planteando se recogen derechos como:

- Contrato escrito de trabajo, que deberá expresar la jornada y remuneración pactadas, además del resto de las condiciones acordadas. El contrato se tendrá que inscribir en el Servicio Público de Empleo (INEM). Se presume que el contrato es por tiempo indefinido.
- Los horarios de trabajo deben respetar un descanso entre jornadas de 10 horas para las internas y 12 para las externas.
- El pago del salario deberá ser documentado, es decir, mediante recibo o nómina.
- Prohibición de descuentos por manutención y alojamiento para las trabajadoras en régimen interno.
- Descanso semanal de 36 horas continuadas.
- Indemnización por cese igual que en el resto de sectores. Desaparece la figura del libre desistimiento.

DESDE LA PLATAFORMA DE ASOCIACIONES DE TRABAJADORAS DE HOGAR REIVINDICAMOS...

1. La necesaria convergencia con el Régimen General de la Seguridad Social y el Estatuto de los Trabajadores.

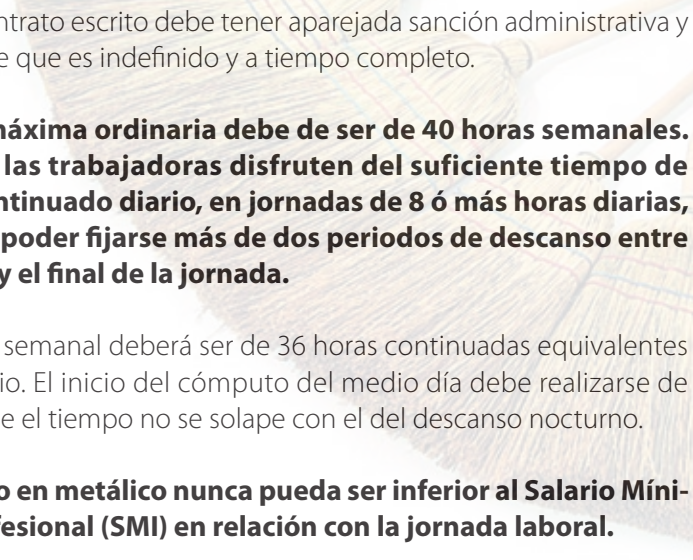
2. Dignificar las condiciones de trabajadores y trabajadoras del sector mediante la aplicación de la regulación general del Estatuto de los Trabajadores, salvo contadas excepciones en que se demuestre la necesidad de mantener el carácter de relación laboral especial, en razón de la defensa de aspectos esenciales relacionados con la intimidad del hogar, los derechos fundamentales de las personas u otras causas muy específicas.

3. Que la relación laboral se regule de manera que derechos y obligaciones de las partes queden claramente establecidos en un solo texto legal.

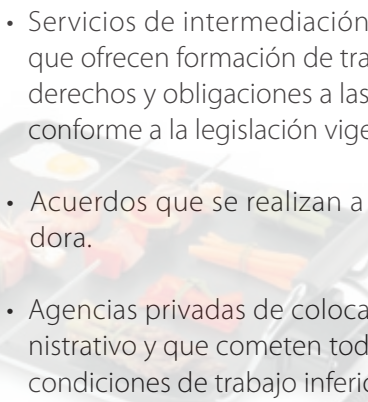
- La experiencia de todas las asociaciones que trabajamos con el sector es que teniendo en cuenta las especiales características de la parte empleadora, que no conoce las leyes del trabajo ni cuenta con asesoría legal, ésta desconoce sus obligaciones.

4. La obligación de especificar en el Contrato de Trabajo Escrito la duración de la jornada laboral y su distribución diaria.

- La experiencia muestra que no hay otra manera de acreditar la jornada laboral pactada a efectos de la obligación del alta y contribuciones a la Seguridad Social: horas extraordinarias, distribución de la jornada, antigüedad, tareas acordadas.

- 
- La falta de contrato escrito debe tener aparejada sanción administrativa y presunción de que es indefinido y a tiempo completo.
- 5. La jornada máxima ordinaria debe de ser de 40 horas semanales. A fin de que las trabajadoras disfruten del suficiente tiempo de descanso continuado diario, en jornadas de 8 ó más horas diarias, no deberían poder fijarse más de dos periodos de descanso entre el comienzo y el final de la jornada.**
 - El descanso semanal deberá ser de 36 horas continuadas equivalentes a día y medio. El inicio del cómputo del medio día debe realizarse de forma tal que el tiempo no se solape con el del descanso nocturno.
 - 6. Que el salario en metálico nunca pueda ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en relación con la jornada laboral.**
 - Tiene que establecerse claramente que el concepto Salario Mínimo Interprofesional alcanza a su concepto anual, de dos pagas de 30 días.
 - El salario en especie nunca será obligatorio. En caso de existir pacto de retribución en especie, tiene que establecerse por escrito y considerarse no existente de otra forma.
 - 7. La obligación de alta y cotización a la Seguridad Social desde la primera hora de trabajo, y reparto en todos los casos de las cargas de cotización entre la parte empleadora y trabajadora.**
 - 8. La equiparación de la prestación de incapacidad temporal por enfermedad común con la del Régimen General,** esto es, su cobro desde el cuarto día de la baja.
 - 9. La regulación de la prestación por desempleo.**
 - 10. Concreción de las obligaciones de la parte empleadora** en relación con la salud laboral, incluyendo las condiciones de alojamiento y manutención.
 - 11. Normalización de los servicios de acceso al empleo.**

La intermediación en la actualidad es muy heterogénea:

- 
- Servicios de intermediación de ONG's, entidades sin ánimo de lucro que ofrecen formación de trabajo de hogar y cuidados, información de derechos y obligaciones a las familias empleadoras y a las trabajadoras, conforme a la legislación vigente.
 - Acuerdos que se realizan a título individual entre familia y trabajadora.
 - Agencias privadas de colocación que no cuentan con permiso administrativo y que cometen todo tipo de irregularidades: ofrecimiento de condiciones de trabajo inferiores a los mínimos legales, envío de trabajadoras a entrevistas dudosas para cobrar la gestión, discriminación de las solicitantes de empleo según el origen nacional e incluso cobro de porcentajes sobre el salario contratado.

Por ello reivindicamos:

- Normalización de la intermediación de forma que se regule para que no pierdan las trabajadoras ningún derecho, y sea posible la inspección y el control de dicha intermediación.
- Desaparición de las agencias intermediarias que actúan ilegalmente y se lucran a costa de las trabajadoras de hogar.
- Facilidades administrativas para la gestión burocrática de la intermediación entre las familias y las trabajadoras.

12. Que la Administración Pública piense en cómo llevar a cabo esas mejoras jurídicas y laborales de las Trabajadoras/es de Hogar, sin que ello suponga que todo el peso recaiga en exclusiva en las propias trabajadoras y las familias que las necesitan (pues realmente no son empresarios como tal), ya que cubren necesidades sociales reales.

- Que el Estado se haga cargo en lo que le corresponda para favorecer la contratación mediante subvenciones, ayudas, desgravaciones fiscales, etc., como se hace con otros empleadores o empresarios, y como se hace en otros países de Europa.
- Favorecer la profesionalización del sector con la introducción de módulos formativos en el sistema educativo reglado, para cubrir las nece-

sidades específicas del sector, dada la responsabilidad y relevancia del trabajo que desarrollamos.

- Con la entrada en vigor de la Ley de Dependencia, las labores del hogar se convierten en una importante cantera de empleo, por lo que la Administración Pública tendrá que asegurar la regularización necesaria de reforma teniendo presente la realidad del Sector de Empleadas de Hogar (Formación Profesional, bases de cotización, contrataciones e intermediación laboral, etc.).

POR TODO LO ANTERIOR QUEREMOS ...

- Que se reconozcan nuestros derechos sociales y laborales como colectivo, y no se nos discrimine por el trabajo que realizamos, ni por ser mujeres, ni, en muchos casos, por ser inmigrantes.
- Que se apliquen, de manera efectiva y real, las Directivas de la Unión Europea sobre igualdad de trato y no-discriminación en el acceso al empleo y la ocupación, y por razón de raza u origen.
- Que se aplique realmente la reciente Ley Orgánica aprobada, 3/2007, **para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**. Ley que tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.



LA DIGNIFICACIÓN Y EL CONOCIMIENTO DEL SECTOR TAMBIÉN DEPENDE DE LA PARTICIPACIÓN DIRECTA DE LAS TRABAJADORAS DE HOGAR Y DE SUS ASOCIACIONES

La necesaria visibilización del sector implica:

- Dar a conocer a la opinión pública y a entidades y/o asociaciones la situación que se vive como trabajadoras del hogar y la desprotección jurídica existente.
- Contribuir a configurar y fortalecer el Sector de Trabajadoras del Hogar tanto en el ámbito territorial como laboral.
- Escribir cartas a los periódicos locales, artículos de prensa, intervenciones en otros medios de comunicación.
- Realizar concentraciones en calles y plazas emblemáticas de la ciudad.
- Celebración de seminarios y mesas redondas donde las trabajadoras *"Tomemos la Palabra"*.



- Celebración de encuentros y convivencias.
- Colocar algún logotipo, cartel y/o distintivo en cada ciudad referido a la campaña. Mural en paredes significativas y consensuada municipalmente sobre el mensaje de la campaña.
- Denuncia de las situaciones de injusticia (Agencias de Contratación, despidos improcedentes, explotación laboral...)
- Fortalecer y promover el Asociacionismo en tu pueblo o ciudad. Organizarse sindicalmente con la finalidad de tener representación junto con el resto de los trabajadores.

POR UN TRABAJO CON PLENOS DERECHOS PARA LAS **TRABAJADORAS** **DEL HOGAR**

ASOCIACIÓN DE TRABAJADORAS DE HOGAR DE BIZKAIA •
ASOCIACIÓN DE TRABAJADORAS DE HOGAR DE GRANADA •
ASOCIACIÓN DE TRABAJADORAS DE HOGAR DE VALLADOLID •
ASOCIACIÓN CASA MADRE DE EMPLEADAS DE HOGAR (ACMEH),
MADRID • ASOCIACIÓN SOCIOCULTURAL DE EMPLEADAS DE
HOGAR VICENTA M^a, MADRID • ASOCIACIÓN DE TRABAJADORAS
DE HOGAR XIARA, DE GALICIA • MENSAJEROS DE LA PAZ •
ASOCIACIÓN DE EMPLEADAS DE HOGAR DE ILLES BALLEARS
• CÁRITAS DIOCESANA DE ALBACETE • CÁRITAS ESPAÑOLA

Somos una **Plataforma** entre cuyos fines principales
están la **defensa de los derechos de las Trabajadoras
de Hogar** y **su cualificación profesional**

Para **mayor información**
puedes dirigirte a la
Asociación de tu ciudad:

Organizan:



Colabora y financia:

