**ATHELE. Associación de Trabajadoras del hogar de Bizcaya** [http://ath-ele.com/es/]

**Es tracta d'una associació que porta molts anys treballant i lluitant pel reconeixement dels drets de les treballadores de la lar al País Basc. Han fet compareixences al Parlament Basc en diferents ocasions, han fet campanyes de denúncia i comunicats; cada any presenten un estudi estadístic de les treballadores que passen per l'associació. La Isabel Otxoa, una de les seves portaveus, seria un contacte estratègic per nosaltres.**

Pel Grup de treball, hi ha molts documents que ens poden interessar (recomano fer-hi un cop d'ull).

Pel que fa a l'àmbit de **SALUT**, ens interessen diversos documents (indico els Apartats i adjunto en pdf els documents):

**Pàgina d'entrada (ATHELE)**

- (1) Propuestas de Athele al Parmento Vasco (2016): les tres últimes fan referència al tema SALUT.
- (2) Exige el reconocimiento del accidente de Trabajo (Doc: ENFERMEDAD, ACCIDENTE COMÚN O ACCIDENTE LABORAL).

**Apartat: "Documentación/ Informes"**

- **Actividad del Parlamento Vasco sobre trabajadoras de hogar:**
  - Intervención del 19/04/2016 de la ATH-ELE sobre seguridad y salud laboral (**Veure**: https://www.youtube.com/watch?v=qGRH9E9gRUc&feature=youtu.be)
  - (3) Resolución del Parlamento Vasco del 8/06/2016 sobre promoción de la seguridad y salud laboral en el empleo de hogar.
  - (4) Intervención del 14/10/2009 de la ATH-ELE sobre qué podrían hacer las instituciones vascas (Intervención la Comisión de Políticas Sociales, Trabajo e Igualdad del Parlamento Vasco) [INTERSECCIÓ AMB LA LLEI DEPENDÈNCIA].

- **Salud laboral:**
  - (5) Estudio realizado por SMA, Management, S.L. sobre la salud laboral de las empleadas de hogar de Bizkaia: "Valoración de la carga física en las empleadas de hogar de Bizcaya" (no posa data!). (Es pot veure l'informe complet al web)

**Apartat: "Campañas ATHELE-Bizcaya"**

- (6) Comunicado 28 de abril, Día Mundial de la Salud Laboral.

**Apartat: "Estadísticas"**

- (7) Estadísticas 2016 (Pel tema de **SALUT** és interessant: "Conclusiones/ Accidentes de trabajo", p. 11)]

**PER ALTRES TEMES:**

**Apartat: "Documentación/ Informes"**

**Convenio y Recomendación de la OIT sobre empleo doméstico de 16 de junio de 2011**

- (8) El redactat de l'apartat "Convenio 189 de la OIT, cambios en la legislación española" ens pot ser molt útil, per diferenciar els drets que ja reconeix el RD 1620/2011 però que no s'acompleixen; dels canvis legals que exigiría fer a l'Estat espanyol, sobre tot en materia de Seguretat social.

1

**ACTUACIONES QUE LA ASOCIACIÓN DE TRABAJADORAS DE HOGAR DE BIZKAIA PROPONE PARA EL PARLAMENTO VASCO (2016/2020)**

Las actuaciones que se proponen están todas dentro de las competencias de la CAV.

Al Parlamento y a todas las administraciones vascas no les pedimos ni gestos simbólicos ni declaraciones de intenciones, sino medidas concretas y verificables: fechas de implantación, recursos que se van a destinar, memoria de los resultados.

La situación laboral de las trabajadoras y trabajadores de hogar tiene relación con las necesidades que cubren: casi la totalidad de las internas y un 55% de la externas se dedican a cuidar a personas con limitaciones para el autocuidado.

| Actuación | Porqué de la petición | Objetivos |
|---|---|---|
| Realización de un diagnóstico de la **situación de las TH en la CAV y de las necesidades** a las que dan cobertura. | El último realizado por el gobierno fue en mayo de 2011, previo a las reformas de 2012 en el empleo de hogar, y no recogía la información sobre cobertura de necesidades. | Conocimiento sobre condiciones laborales y necesidades, que sirvan para actuaciones de mejora en los dos aspectos. |
| Inclusión en las **estadísticas de EUSTAT** del dato actualizado de la población ocupada en la rama de actividad del empleo de hogar. | En las estadísticas que publica en INE no recogen la población ocupada en la CAV, y el último dato del EUSTAT se refiere al año 2011. | Visibilización de las trabajadoras de hogar en las estadísticas. |
| Supresión inmediata de la **exclusión de las TH de las prestaciones** por excedencia y reducción de jornada para cuidado y **simplificación** de los trámites de solicitud. | El Decreto del Gobierno Vasco sobre ayudas a la conciliación de la vida laboral y familiar, excluye a las TH de las ayudas para cuidado hijos e hijas y otros familiares. | Derecho a cobrar las ayudas. Avance en la consideración social del empleo de hogar como un empleo con los mismos derechos de cualquier otro. |
| Realización de las gestiones precisas en **OSAKIDETZA** para que en asistencia primaria y urgencias se califique correctamente el **origen común o profesional** de las dolencias y lesiones de las TH que atienden. | Suelen calificarse como comunes las que son profesionales, incluso las que no hubiesen ofrecido dudas de afectar a trabajadoras de otra sector. | Calificación correcta de las bajas médicas, y consiguiente derecho a las prestaciones propias del accidente laboral. |

| | | |
|---|---|---|
| Diseño de un plan concreto en **LANBIDE** para que cumpla las exigencias parlamentarias de 2011 y 2014, en orden a **convertirse en referente principal de la colocación** de las TH. | Hoy la única vía eficaz de que disponen trabajadoras y parte empleadora son las agencias privadas de colocación especializadas en empleo doméstico. | Avance en la transparencia del mercado laboral doméstico y desaparición de la influencia negativa de las agencias. |
| Cambio por **LANBIDE** en los **criterios de gestión de la RGI,** permitiendo **la rescisión del contrato** de trabajo por las causas del ET y no aceptando como **bajas voluntarias** las que no cuenten con el acuerdo de la TH. | La RGI se pierde por renunciar a cualquier empleo, aunque las condiciones sean inaceptables.<br>LANBIDE acepta que la baja ha sido voluntaria si eso es lo que manifestó el empleador ante la seguridad social, y le obliga a hacer una reclamación judicial para desmentirlo. | Admisión solicitudes cuando ha habido rescisión de contrato por incumplimientos de la parte empleadora.<br>No admisión como prueba de la baja voluntaria el documento de baja en la SS en el que solo la parte empleadora firma. |
| Diseño de un plan concreto en la **INSPECCIÓN DE TRABAJO** para una actividad sistemática de **control de las condiciones de trabajo del sector,** de acuerdo con los mandatos parlamentarios de 2011 y 2014. | La Inspección es lenta e ineficaz, las denuncias tardan en tramitarse y la Inspección se autolimita en sus posibilidades de investigación. Las trabajadoras están indefensas ante situaciones que exigen rapidez de respuesta. | Difusión entre los empleadores de la existencia de control y sanciones.<br>Control de situaciones ilegales. Puesta a disposición de las trabajadoras de las actas de inspección para futuras reclamaciones sobre horario, salarios adeudados, cotización a la seguridad social... |
| Diseño de un plan concreto en la **INSPECCIÓN DE TRABAJO** para una actividad sistemática de control de **las agencias de colocación doméstica**, de acuerdo con los mandatos parlamentarios de 2011 y 2014. | Las agencias intermedian en condiciones ilegales de trabajo y precarizan el sector. La Inspección no las controla si no hay denuncia, el control es superficial. | Intermediación únicamente en las condiciones legales.<br>Desaparición de las agencias cuyo negocio se basa en el fomento de la economía sumergida. |
| Diseño de un plan transversal en **OSALAN** para que las administraciones vascas colaboren en promover condiciones de salud en tareas de especial peligrosidad. | Las TH no cuentan con los medios que se consideran imprescindibles cuando las mismas tareas se cubren por el SAD o personal de residencias. | Acceso a medios mecánicos de movilización de personas, adecuación de la infraestructura del domicilio a las tareas de atención a personas en situación de dependencia, y otras. |

| | | |
|---|---|---|
| Diseño de un plan concreto en **OSALAN** para la formación de la parte empleadora en su deber de garantizar la salud laboral de la TH, y para asegurar su difusión. | La parte empleadora no tiene ninguna información, y las trabajadoras sufren condiciones que llegan a causar enfermedades físicas y síquicas. | Mejora y adecuación de las condiciones en las que se desempeñan las tareas, no exigencia de trabajos sin la debida seguridad. |
| Diseño de un plan concreto en **OSALAN** para la formación de la parte trabajadora en sus condiciones de salud laboral y para asegurar su difusión. | Las trabajadoras realizan tareas domésticas y de cuidado sin la debida información sobre su autoprotección. | Mejora de la autoprotección, conocimiento de las prácticas que mejoran las condiciones de salud laboral. |

Noviembre de 2016

ATH·ELE

Nov. 2016

2

## ENFERMEDAD, ACCIDENTE COMÚN O ACCIDENTE LABORAL

**En el empleo de hogar se sufren lesiones físicas (por caídas, quemaduras, esfuerzos...) que al haberse producido por el trabajo son accidentes laborales. También hay problemas síquicos que tienen su causa en las malas condiciones de trabajo (horarios muy prolongados, falta continuada de descanso por la noche, trato incorrecto por parte de los empleadores...).**

**Los servicios médicos que atienden las lesiones suelen considerarlas siempre de origen común, y no laboral. Con la información que sigue, intentamos cambiar esta realidad, y que los accidentes del hogar se reconozcan, con todas las consecuencias.**

### 1. ¿Qué se cobra en caso de enfermedad o accidente no laboral?, ¿qué se cobra si la causa es laboral?

Cuando nos encontramos trabajando con alta en la seguridad social, y por alguna circunstancia caemos de baja médica, se cobra una prestación de la seguridad social. Esa prestación es una cantidad de dinero diario, que cambia según sea el motivo de la baja médica:

- en el caso de una **enfermedad común o accidente** no **laboral**, la prestación que corresponde es:
  - del primer al tercer día, **no se cobra nada**.
  - del 4º al 8º día, **la parte empleadora** tiene que pagar una cantidad diaria que se calcula tomando la base de cotización diaria y calculando un porcentaje del 60%. Cada tramo de cotización tiene su base.
    - Por ejemplo, si este año 2016 ganamos 550 € al mes, incluidas las pagas, estaríamos cotizando en el tramo quinto, y la base sería de 540,30 € al mes. En un caso así, la base de cotización diaria sería:
    - 540,30/30 = 18,01 €, y la prestación diaria sería el 60% de esa cantidad, que son 10,81 € diarios.
  - del 9º al 20º día, ambos incluidos, la Seguridad Social paga una cantidad diaria igual a la que hemos calculado arriba (60% de la base diaria de cotización).
  - y desde el día 21 en adelante, la Seguridad Social paga el 75% de la base diaria de cotización.
- en el caso de que la causa de la baja sea por **enfermedad profesional o accidente de trabajo**:

La parte empleadora no paga nada, es la Seguridad Social la que abona el 75% de la base diaria de cotización. La prestación se cobra desde el día siguiente de la baja médica y el día del accidente lo paga la empleadora como día de salario.

Las prestaciones por enfermedad y accidente se cobran hasta que se recibe el alta médica.

### 2. ¿Dónde acudir en el caso de enfermedad o accidente no laboral? ¿Dónde, si es laboral?

Depende de si se trata de enfermedad o accidente deberemos de acudir a un servicio médico o a otro. La parte empleadora debe de informarnos sobre si tiene asegurado el accidente de trabajo con una Mutua o lo ha asegurado con la Seguridad Social (con el Instituto Nacional de la Seguridad Social).

- En el caso de que la baja sea por una enfermedad **común o** accidente **no laboral:**

La baja la da la médica o médico de general que tengamos asignado en los Servicios de Salud (en nuestro caso, Osakidetza).

- En el caso de que la causa de la baja sea por **accidente de trabajo:** Dependiendo de con quién se aseguró el accidente, la baja la dará el servicio médico de la Mutua o el médico/a de cabecera del Servicio de Salud (en nuestro caso, Osakidetza).

**3. ¿Qué hacer si la Mutua o el INSS da una baja por enfermedad cuando debería haberla dado por accidente laboral?**

En primer lugar, para conseguir que se reconozca que una lesión o una enfermedad son consecuencia del trabajo, el caso de que hayamos acudido a los Servicios de Salud (Osakidetza), hay que comunicarlo y poner especial interés en contar que estábamos trabajando, lo que nos ha pasado y cómo ha pasado.

En el caso de que vayamos a la Mutua, allí preguntaran y harán hincapié en donde ha ocurrido y cómo, también son accidentes de trabajo los ocurridos en el trayecto de ida y vuelta del domicilio al lugar de trabajo.

Una vez que tenemos el parte de baja (sea enfermedad o accidente), podéis consultar en nuestra página web cómo hay que tramitar el cobro (https://docs.google.com/file/d/0B9JmBJnkcwulZEx0Z0JIRGlJTzg/edit)

Si no nos dan la prestación de accidente laboral debemos de iniciar un trámite para solicitarlo y que se reconozca que dicha baja es como consecuencia del trabajo

http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/189095.pdf

Si te has accidentado, la parte empleadora tiene que rellenar un parte de accidente. Es un impreso muy complicado, el mismo para cualquier empresa, porque el gobierno no tiene intereses en facilitar las cosas para que las familias empleadoras cumplan sus obligaciones legales. La empleadora puede exigir que la ayuden a rellenarlo en la oficina de la Tesorería de la Seguridad Social.

**¡¡¡ACUDE A LA ASESORÍA DE TRABAJADORAS DE HOGAR Y CONSÚLTANOS!!!**

7 de noviembre de 2016

ATH·ELE

*65/2016 Legez besteko Proposamena, lan-osasuna bermatzeko eta lan-istripuak ekiditeko neurri-sortari buruz* (Batzordearen erabakia)
(10/11.02.01.0944)

Mahaiak, 2016ko ekainaren 21eko bileran, agindu du Eusko Legebiltzarraren Aldizkari Ofizialean argitara dadila Enplegu, Gizarte Politika eta Etxebizitza Batzordearen erabakia, EH Bildu legebiltzar-taldeak egindako legez besteko proposamena dela-eta hartu-rikoa.

Eusko Legebiltzarreko lehendakaria
Bakartxo Tejeria Otermin

Enplegu, Gizarte Politika eta Etxebizitza Batzordeak, 2016ko ekainaren 8an egindako bileran, 65/2016 Legez besteko Proposamena onetsi du, lan-osasuna bermatzeko eta lan-istripuak ekiditeko neurri-sortari buruz, ondoko testuaren arabera:

"Legebiltzarrak Jaurlaritzari eskatzen dio:

1. Osalanek kanpaina programatua egin dezala lantokietako segurtasun- eta osasun-prestakuntzari buruz, haren lan-arriskuen prebentzio-planak betetzeko eta, denbora pasa ahala, plan horiek eguneratzeko egin behar diren aldaketak gauzatzeko.

2. Osakidetzak kanpaina iraunkorra eta neurri zehatzak abian jar ditzala, pazienteak langaixotasuna duelako susmoaren aurrean ezarri behar den protokolua ezagutarazteko.

3. Osalanek lanean edo in itinere gertatzen diren lan-istripu guztiak ikertu eta bere erroldan sar ditzala, etxeko langileenak, autonomoenak eta meatze-teknika erabiltzen duten langileenak barne. Horrela, estatistika bat edukiko du, prebentzioaren ikuspuntutik, lanean gertatutako lan istripuen zerrenda benetan ezagutzeko.

4. Osalanen bitartez, etxeko lanetako segurtasun eta osasunari buruzko gidaliburua argitara dezala, doan banatzeko, zeinak etxeko langileei zehaztuko baitizkie segurtasunaren eta osasunaren arloetan bermatu beharreko gutxieneko baldintzak.

5. Lan Ikuskaritzak ikuskapen gehiago egin ditzala prebentzio-neurriak betetzen direla bermatzeko eta, horretarako, Lan Ikuskaritzako lanpostu guztiak berehala bete daitezela".

Eta horrela jasota geratzeko, eta erabakitakoa bete dadin, ziurtagiri hau egiten da batzordeko lehen-

*Proposición no de Ley 65/2016, sobre conjunto de medidas para garantizar la salud laboral y evitar accidentes de trabajo* (Acuerdo de la comisión)
(10/11.02.01.0944)

La Mesa, en su reunión del día 21 de junio de 2016, ordena la publicación en el Boletín Oficial del Parlamento Vasco del acuerdo adoptado por la Comisión de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda en relación con la proposición no de ley formulada por el grupo parlamentario EH Bildu.

La presidenta del Parlamento Vasco
Bakartxo Tejeria Otermin

La Comisión de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda, en la sesión celebrada el día 8 de junio de 2016, ha aprobado la Proposición no de Ley 65/2016, sobre conjunto de medidas para garantizar la salud laboral y evitar accidentes de trabajo, con arreglo al siguiente texto:

"El Parlamento insta al Gobierno a:

1. Que Osalan lleve a cabo una campaña programada referida a la formación en seguridad y salud en los centros de trabajo, en cumplimiento de sus planes de prevención de riesgos laborales y de las obligadas modificaciones que en el tiempo deben actualizar dichos planes.

2. Que Osakidetza ponga en marcha una campaña permanente y unas medidas concretas para dar a conocer el protocolo que se implemente ante la sospecha de que un paciente sufre una enfermedad profesional.

3. Que Osalan investigue e introduzca en su registro todos los accidentes laborales ocurridos en el trabajo o in itinere, incluidos los de las trabajadoras domésticas, los de las personas autónomas y los de aquellos trabajadores y trabajadoras que emplean la técnica minera. De esta forma, dispondrá de una estadística desde un punto de vista preventivo, para que se conozcan realmente la relación de accidentes laborales producidos en el trabajo.

4. Que a través de Osalan edite una guía de seguridad y salud en los trabajos del hogar de divulgación gratuita que constituya condiciones mínimas de seguridad y salud para las empleadas de hogar.

5. Que se aumenten las inspecciones por parte de la Inspección de Trabajo para velar por el cumplimiento de las medidas de prevención, cubriendo de forma inmediata todos los puestos de la Inspección de Trabajo".

Y para que así conste, y en orden a su ejecución, se expide la presente certificación con el visto

4

**Intervención de la ATH en la Comisión de Políticas Sociales, Trabajo e Igualdad del Parlamento Vasco (Sesión de 14-10-2009)**

**Qué pedimos en el marco de la CAV**

Esta Cámara se pronunció el 15 de marzo de 2007 en favor de la equiparación de derechos de las trabajadoras domésticas con los del resto de sectores, instando al Gobierno español a que avanzase en el proceso para su integración en el Régimen General de la Seguridad Social. Después de esa fecha no ha habido ningún avance en la integración, que depende de las fuerzas políticas presentes en el Parlamento español.
Por esto, nuestra primera petición en esta comisión es que los partidos que aprobaron la proposición no de ley en la Cámara Vasca gestionen que las organizaciones de las que forman parte hagan efectiva la reforma legal que se reclama, tramitándola en el ámbito competente, que es el Parlamento español.

Dicho esto, nos centraremos en aquello que esta Autonomía puede realizar dentro de sus competencias.

**Las agencias privadas de colocación: máxima precarización del empleo doméstico**

El Departamento de Trabajo del Gobierno Vasco no actúa contra las agencias privadas de colocación si se dedican al empleo doméstico y aunque tengan fin de lucro; funcionan ilegal e impunemente. En el dossier que hemos entregado, pueden ver las denuncias realizadas por la Asociación y su resultado.

Queremos llamar la atención sobre el hecho de que el Departamento de Trabajo nunca ha accedido a recibir a la ATH para tratar el asunto, y nos ha remitido a la Inspección de Trabajo, cuando nuestras solicitudes de entrevista se producían precisamente porque habíamos agotado ya la vía de la Inspección, que no estaba cumpliendo con su cometido.

Como es sabido, todas las agencias que intermedian en el empleo necesitan autorización estatal para funcionar. Pero sólo pueden obtener permiso las que actúan sin fin de lucro; las demás no pueden ser autorizadas.

En la CAV actúan muchas agencias de intermediación con fin de lucro, ninguna de ellas con autorización. Nosotras hemos denunciado a DEDICA, SERHOGAR SYSTEM, ABANDO, AMALUR y EDADES, Servicios Sociales.

La actividad ilegal de las agencias es diversa. En algunos casos, simplemente el acto de intermediar y cobrar por ello. En otros, se llega a cobrar un porcentaje mensual del salario (DEDICA, aproximadamente el 50%), una cantidad fija mensual (SERHOGAR SYSTEM) o una cantidad al comienzo del contrato (ABANDO).

Hay agencias que intermedian en contratos que no respetan los mínimos legales (jornada de lunes a domingo sin descanso semanal, o falta de alta en la Seguridad Social, AMALUR y ABANDO); se rechaza o se admite a personas por su origen nacional (ABANDO); se establecen claúsulas de penalización en el caso de que las partes contraten directamente prescindiendo de la intermediación de la agencia (DEDICA), etc.

El resultado de las denuncias ha sido diverso. En el caso de DEDICA, se acordó el cese definitivo de la actividad. En el de ABANDO se levantó acta no sancionadora por entender que no se trataba de una agencia de colocación sino de una empresa de selección, aunque sí se le apercibió con respecto a determinadas alusiones a criterios de selección en función de nacionalidad. A SERHOGAR SYSTEM se le impuso una multa de la cual no nos consta su importe ya que se nos denegó el acceso al expediente y las denuncias de AMALUR Y EDADES están todavía pendientes de investigación y resolución.

Es habitual que las agencias denunciadas, como ocurrió en el caso de ABANDO, intenten justificar su actividad alegando ser empresas de selección de personal cuando esa supuesta selección se limita al reclutamiento y puesta en contacto de las dos partes. La real función de la agencia, puede escucharse en la página web de la ATH (www.ath-ele.com). En ocasiones, una agencia puede pedir a las trabajadoras en busca de empleo informes de sus anteriores empleadores. En este caso, se negará a facilitar trabajo a

aquellas que hubieran exigido sus derechos al terminar el anterior contrato (indemnización por despido, una liquidación ajustada a los mínimos legales, denuncia por falta de alta en la Seguridad Social.....)

Por otro lado, los plazos para investigar los hechos denunciados y dictar la correspondiente resolución se alargan excesivamente en el tiempo (a pesar de estar la Asociación pendiente en todo momento de la evolución de los expedientes), hecho muy grave si tenemos en cuenta que entre tanto las agencias denunciadas siguen ejerciendo su actividad ilegal y contraria a derecho con total impunidad y perjudicando seriamente con la misma los derechos e intereses de quienes siguen contratando sus servicios, trabajadoras y empleadores. Salvo en el caso de la agencia SERHOGAR SYSTEM, en todos los demás el plazo que va desde la interposición de la denuncia hasta la resolución del expediente por la Inspección y/o el Departamento de Trabajo del Gobierno Vasco ha superado con creces el año (casi dos años en el expediente de la agencia ABANDO).

Si bien es evidente la responsabilidad de la Inspección en la investigación ágil y eficaz de los hechos denunciados y el dictamen de las correspondientes actas sancionadoras, también lo es la del Departamento de Trabajo del Gobierno Vasco a la hora de imponer las sanciones derivadas de la actuación de la Inspección, en tanto que organismo legalmente competente para ejercer dicha potestad. Sin embargo, nuestra experiencia nos dice que tan difícil es conseguir que la Inspección verifique las denuncias y emita un acta sancionadora como que el Gobierno Vasco imponga la sanción correspondiente. De hecho, esta falta de actividad cuando no dejadez absoluta ha motivado que, en varias ocasiones, la Asociación haya solicitado entrevistas con el Consejero de Empleo del Gobierno Vasco (en el caso de DEDICA), presentado escritos ante la Dirección de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco exigiendo control, investigación y sanción (ABANDO), o solicitando acceso y/o copias de expedientes (SERHOGAR SYSTEM).

Obteniendo la callada como respuesta (nunca se nos ha dado cita con el Consejero para tratar este tema), o bien se nos remite de nuevo a la Inspección de Trabajo "por ser los competentes en sanciones de orden social..." o se nos niega directamente el acceso a los expedientes " por no ostentar la condición de interesada administrativa....".

Por todo lo anteriormente expuesto, exigimos el control efectivo y cierre de las agencias privadas de colocación de servicio doméstico con ánimo de lucro que siguen funcionando impunemente y al margen de la legalidad vigente, en el territorio de la CAV.

LANBIDE no tiene a día de 13 de octubre de 2009 más que seis (6) ofertas de empleo doméstico. Las ofertas son además de difícil localización; en la relación de los sectores en que existen ofertas de empleo no aparece el doméstico, que puede encontrarse tras un rato de paciente investigación dentro del sector "Servicios a la comunicad y personales" y dentro de él en el subsector "otros servicios al consumidor" . Para ser una ocupación que es la base de un floreciente negocio de intermediación privada, es inexplicable que LANBIDE-servicio del Gobierno Vasco ni siquiera mencione la ocupación, ocultándola en "otros servicios".

Si la búsqueda se efectúa en la opción de texto libre, habrá que acertar con la manera en la que el anuncio de oferta de empleo designa la ocupación (que es servicio doméstico o empleada de hogar). En ese caso, las ofertas que aparecen son únicamente dos (2).

En conclusión, LANBIDE no tiene ninguna voluntad, no realiza ningún esfuerzo para intermediar en el empleo doméstico. Más bien, rehuye su intervención.

La gente acude a las agencias privadas con fin de lucro porque buscan alguien que les ponga en contacto con una trabajadora pero, sobre todo, porque necesitan una vía muy ágil de cubrir faltas por cese, bajas enfermedad, permisos, vacaciones... Los servicios públicos de empleo tienen que intermediar en el empleo doméstico como en cualquier otro, pero hará falta que funcionen con más agilidad, lo que depende únicamente de cuántos recursos se pongan a disposición del servicio.

También podría estudiarse el crear una agencia pública de empleo doméstico, dadas las peculiaridades del sector y teniendo en cuenta además que otra de las ventajas que encuentran los potenciales empleadores de servicio doméstico en las agencias privadas de colocación es la asunción por parte de éstas de la gestión de los trámites burocráticos que puedan derivarse de la contratación de una trabajadora de hogar (contrato escrito, nóminas, alta en la Seguridad Social...).

Sólo unos servicios públicos de empleo capaces de intermediar en la contratación de servicio doméstico con las condiciones anteriormente expuestas animarán a que tanto empleadores como trabajadoras acudan a los mismos y garantizarán una intermediación ágil, eficaz y con respeto absoluto a los mínimos legalmente exigidos.

**La realidad del sector, falta de datos estadísticos oficiales**

El objetivo E2.3 del Plan de Igualdad vigente en la CAV (pág. 336), aprobado en septiembre del 2006 es "Impulsar la equiparación de las condiciones de trabajo y de la cobertura social de los colectivos de trabajadoras que se encuentran excluidos de las condiciones de trabajo del resto de trabajadores y trabajadoras", objetivo que se refiere a las mujeres trabajando en el Régimen Agrario y el del Servicio del Hogar Familiar. Para ello, y en lo que respecta a las trabajadoras domésticas, el Plan prevé, entre otras acciones: analizar su situación y necesidades en el Régimen especial de Seguridad Social y analizar la aplicación de medidas que permitan aflorar parte de la economía sumergida en el sector.

Aparecer en las estadísticas es importante para visibilizar el sector, y también es un elemento básico para emprender políticas que lo saquen de la economía sumergida. **Sin embargo, en la CAV es difícil obtener datos oficiales sobre la realidad de las trabajadoras domésticas**.

El último dato que ha dado el EUSTAT sobre la situación en la CAV de la rama de actividad "hogares que emplean personal doméstico" es del año 2001. El INE tiene publicado el dato estatal para el segundo trimestre de 2009: 710.300 personas.

La estadística del EUSTAT sobre "Establecimientos y empleo por rama de actividad y territorio histórico", es anual. La última, publicada en marzo de 2009, se refiere a los datos de 2008 y desglosa con detalle las diversas actividades pero no incluye el empleo doméstico. El propio organismo explica que esta encuesta, "la operación Directorio de Actividades Económicas (DIRAE) recoge información de todos los establecimientos y empresas en tanto unidades que ejercen actividades Económicas en la C.A. de Euskadi.; proporciona información estructural básica sobre los diferentes sectores de actividad económica y sirve de marco de referencia para la realización de censos y encuestas sectoriales; permite también el análisis de la población empleada en los

establecimientos de la comunidad. Actualmente no se incluyen los establecimientos relativos al sector primario, a hogares que emplean personal doméstico y a organismos extraterritoriales".

No se entiende que una actividad remunerada, que desde 1985 es legalmente un trabajo por cuenta ajena, no se compute. Actividad que según la EPA de 2009 (cifra estatal) es la quinta ocupación laboral de las mujeres, detrás del comercio, hostelería, educación y sanidad.

El Censo del mercado de trabajo de 2007 publicado por Eustat en febrero de 2009 sí incluye datos del empleo doméstico, pero sólo tiene una periodicidad cuatrienal. Según el Censo, en la Comunidad Autónoma Vasca en 2007 había 24.282 personas en esta ocupación, cifra que no aparece desagregada por sexo. Cruzando este dato con el de personas afiliadas en la CAV al Régimen Especial de Seguridad Social en el mismo año, que eran 12.800, da más de un 50% fuera del sistema de SS.

Siguiendo con el informe, es la ocupación de una de cada cuatro personas extranjeras de fuera de la UE (25,4%), pero si los datos estuviesen desagregados por sexo, el resultado sería que entre las mujeres extranjeras de fuera de la UE, el porcentaje de las dedicadas al empleo doméstico es muy superior.

Los ingresos medios en el empleo doméstico, según el informe, son 571,95 € mensuales, lo que supone un 44% de la media salarial de la CAV en 2007. Además, es la ocupación de mayor movilidad de todas: un 62,4% de las personas llevaba menos de cinco años en la actividad, seguida por la ocupación "otros servicios comerciales" , con un 42,6% de movilidad, prácticamente veinte puntos de diferencia. La cifra habla de una profesión que se realiza en condiciones indeseables para la mayoría de las personas, y de la que se sale a la primera oportunidad.

Respecto a la economía sumergida, ya se ha mencionado la disparidad entre el dato dedicación laboral del Censo de 2.007 (24.282 personas) y alta en la SS (12.800 personas). Según los datos de la ATH para el año 2009, de quienes tenían que estar legalmente dadas de alta por sus empleadores por trabajar 20 horas o más semanales, no lo están un 56% en el caso de las trabajadoras internas y un 40% en el caso de las externas. Las internas no dadas de alta son en su mayoría (78%) trabajadoras en

situación administrativa irregular, no tienen "papeles". A esto hay que añadir los casos (que la ATH no registra) de las trabajadoras que deberían darse ellas mismas de alta, por trabajar menos de 20 horas semanales o para más de un domicilio.

**Cuáles son las tareas que realizan las trabajadoras domésticas**

Las trabajadoras domésticas mayoritariamente están cuidando. Daremos los datos del estudio de Emakunde sobre la situación del sector, cerrado a julio de 2005, que no fue publicado por el Organismo, pero puede consultarse en la página web de la ATH.
Un 82% de las trabajadoras domésticas son contratadas para tareas de cuidado, en exclusiva o unidas a tareas domésticas. Cuando el cuidado se dirige a personas en situación de dependencia, las trabajadoras están en régimen interno.

Transcribimos el cuadro del estudio, realizado sobre 550 trabajadoras de todos los territorios de la CAV:

| Tareas que realizan | Internas | Externas | Total | |
|---|---|---|---|---|
| Cuidado de personas dependientes | 25 (21%) | 22 (5%) | 47 (8%) | |
| Cuidado criaturas | 1 (1%) | 71 (16%) | 72 (13%) | |
| Cuidado criaturas y labores dom. | 42 (35%) | 221 (51%) | 263 (48%) | |
| Cuidado dependientes y labores | 41 (35%) | 29 (7%) | 70 (13%) | |
| Labores domésticas | 9 (8%) | 89 (21%) | 98 (18%) | |

El estudio de Emakunde daba cifras muy parecidas. Los datos de la ATH para 2009, reflejan en qué condiciones cuidan las trabajadoras domésticas (ver informe completo en www.ath-ele.com)

Descanso diario de las *internas*, entendido como tiempo libre, autorización para salir de la vivienda ellas solas, sin acompañar a la persona que cuidan
- Nada : 70%
- Una hora cada día : 15%
- Dos horas cada día : 9%
- Más de dos horas cada día : 6%

Descanso semanal de las *internas*
- Medio día a la semana : 9%
- Un día o dos medios días a la semana : 29%
- Un día y medio a la semana : 32%
- Dos días a la semana : 6%
- Nada : 24%

El 82% de las internas no cobra el salario mínimo en función de las horas trabajadas. Por otra parte, tampoco un 42% de las externas alcanza el salario mínimo en función de su jornada. En las externas, las que no alcanzan el s.m.i. son precisamente las que tienen jornadas largas porque están cuidando.

Según el estudio "Los cuidados informales en la CAE, las necesidades de las personas cuidadoras" (Departamento de Vivienda y Asuntos Sociales, 2006), la familia es mayoritariamente quien cuida, y en segundo término son las empleadas de hogar quienes atienden a las personas en situación de dependencia, es decir, cuando el cuidado se externaliza, está en manos de una trabajadora de hogar. Según el estudio, de las personas que necesitaban cuidado, el 3,1% era atendido por una trabajadora doméstica autóctona y el 2,3% por una trabajadora inmigrante, situación que cambia si el cuidado se realiza en régimen interno, en la atención a personas de edad muy avanzada. En ese caso "la ayuda proporcionada por las empleadas de hogar contratadas tiene una presencia muy significativa en el colectivo de personas mayores de 90 años. Destacan en especial las empleadas de hogar inmigrantes respecto a las no inmigrantes (4% frente a 1,6%)" (pag. 106)

**Estos datos tienen que ser puestos en relación con las políticas autonómicas de servicios sociales y de atención a las situaciones de dependencia.**

Interrelación Ley Dependencia

## El empleo doméstico y la Ley de Dependencia

Como se sabe, la Ley de Dependencia prevé tres prestaciones económicas: la de cuidados en el entorno familiar, la vinculada al servicio y la de asistencia personal. Además, dos servicios para personas que permanecen en su domicilio: el Servicio de Asistencia Domiciliaria (SAD) y los centros de día.

La tramitación de las prestaciones de la Ley se dilata en el tiempo; de los datos que tenemos, referidos a Bizkaia, desde la fecha en que se solicita la valoración hasta la

fecha en que se hace efectiva la prestación, sobre todo si no es económica, se tarda un año y más. Quien tiene recursos económicos para ello contrata una trabajadora doméstica en el tiempo de espera, con independencia de la prestación a la que más adelante vaya a acogerse.

Respecto a la cobertura de atención del SAD: no es uniforme, pero se mueve en los límites de la Ley de Dependencia, que son entre 70 y 90 para la gran dependencia y 30 y 40 para la severa de grado mínimo. La dependencia moderada se atiende ya, aunque no es todavía un imperativo de la Ley de Dependencia.

Las horas de asistencia domiciliaria son insuficientes para atender personas con una dependencia importante, a lo que hay que añadir que, según los Reglamentos de asistencia domiciliaria promovidos por Eudel, la asistencia en la gran dependencia de grado máximo no llega a las 90 horas que la ley prevé.

Va desde 77 horas mensuales para la gran dependencia en grado máximo hasta las 22 horas mensuales para la dependencia moderada en grado mínimo, de lunes a viernes (Reglamentos de Bizkaia); o 15 horas semanales como máximo ò 18 o 21 en algunos casos de gran dependencia (Reglamentos de Gipuzkoa). En el caso de la gran dependencia, las horas pueden distribuirse entre todos los días de la semana. Los horarios señalados no cubren la necesidad de atención de las personas en situación de dependencia severa y moderada; las trabajadoras domésticas completan los servicios del SAD.

Con respecto a la prestación de cuidados en el entorno familiar, debería tener carácter excepcional frente al recurso a los servicios de la Ley (art. 18), pero se ha convertido en la prestación mayoritaria, muy por delante de todas las demás también en la CAV. La reciben en octubre 14.404 personas (38,85% de las prestaciones concedidas), y de ellas, tienen convenio especial 6.240 personas (43%). El motivo de no tener convenio especial puede ser el ser la persona cuidadora pensionista, pero también el que se esté de alta en la SS por un empleo.

No tenemos noticia de que se esté limitando su concesión en ningún grado de dependencia, con lo que tampoco se está cumpliendo con la condición de idoneidad de

la prestación. La cuantía mensual este año es de 519,13 y otras 160,13 de costo del convenio especial con la Seguridad Social, un total de 679,26 €.

En Araba se prevé el pago a personas no familiares y/o no convivientes (art. 7 Decreto Foral 70/2007). La prestación económica para cuidado familiar se está utilizando como ayuda económica para contratar empleo doméstico, no sólo en Alava sino en el resto de territorios. Sin ningún control sobre las condiciones de trabajo.

Desde diferentes instancias de la gestión del PIA (Plan Individual de Atención) de la Ley de Dependencia, en ocasiones se aconseja a la gente que, en lugar de solicitar la prestación del SAD, se pida la prestación económica para cuidados en el entorno familiar y, con la ayuda económica que ella supone, se contrate una trabajadora doméstica. Es un consejo que tiene perfecta lógica: en un cierto nivel de ingresos, el copago del SAD no compensa, cuando se puede contratar un servicio de 24 horas a un costo mensual promedio de 845 € mensuales (internas, Informe ATH 2009).

En Bizkaia, algunos ayuntamientos hacen compatible la ayuda del SAD con la prestación económica para cuidados familiares, reduciendo en este caso a una hora diaria la atención.

Con respecto a la prestación económica de asistencia personal, no contamos con elementos para opinar sobre su funcionamiento, salvo en una cuestión: la Diputación de Bizkaia (hasta donde tenemos información) está pidiendo a quien le otorga esta prestación, que la persona que le va a atender esté dada de alta en el Régimen de Autónomos, que es un Régimen de Seguridad Social con peores prestaciones que el General, sin que haya ninguna norma que haga obligatorio exigir tal encuadramiento. Por tanto, al ser Autónomas, las cuidadoras se ven obligadas a abonar a su costa la cuota entera de Seguridad Social.

Con respecto a la prestación vinculada al servicio, en la CAV supone un 2,04 de las prestaciones concedidas a Octubre de 2009. Asciende a 831,47 € mensuales. En Araba y Gipuzkoa, se exige que sea una ayuda para contribuir al pago de atención en centro de atención diurna o en centro residencial permanente. En Bizkaia no se ha regulado. La prestación económica vinculada al servicio es de cuantía superior a la de cuidados en el entorno familiar, pero al estar regulada como ayuda al pago de centro de día o

residencia, se impide que sea una ayuda para contratar el servicio que es en realidad el más se contrata: el empleo doméstico.

Si la persona contratada es trabajadora inmigrante en situación irregular, el sistema de atención a las situaciones de dependencia ahorra por partida doble: en las condiciones de trabajo y en el costo de SS, imposible de abonar por la parte empleadora aunque quiera hacerlo.

**Compromisos pendientes de cumplir por el Gobierno Vasco**

La proposición no de ley aprobada el 15/3/07, instaba al Gobierno Vasco a que llevase una campaña de información de derechos y sensibilización ciudadana y a que pusiese en marcha una estrategia para la formación y capacitación de las empleadas de hogar para la atención a personas dependientes. Tal campaña de derechos y sensibilización a día de hoy no se ha realizado, y con fecha 24 de enero de 2008 el Consejero de Trabajo Joseba Azkarraga justificaba en escrito dirigido al Parlamento su inacción por el hecho de estar prevista una reforma del Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, que regula la relación laboral especial, y que no ha tenido ningún cambio. Desconocemos cuáles han sido los pasos para dar formación a las trabajadoras domésticas cuidadoras a nivel de la CAV: en Bizkaia existe un programa Zainduz, que tiene como destinatarias a las personas cuidadoras familiares.

La formación para atender a personas en situación de dependencia es urgentísima: no sólo como derecho de las trabajadoras, sino como un derecho de las personas atendidas. Se confía el cuidado a trabajadoras domésticas sin ningún requerimiento de formación, cuya aptitud se supone por el hecho de ser mujeres. Esta naturalización del cuidado va en el sentido contrario del objetivo de las políticas de igualdad.

Por su parte, el objetivo E2.3 del Plan de Igualdad vigente en la CAV, aprobado en septiembre del 2006 es "Impulsar la equiparación de las condiciones de trabajo y de la cobertura social de los colectivos de trabajadoras que se encuentran excluidos de las condiciones de trabajo del resto de trabajadores y trabajadoras", objetivo que se refiere a las mujeres trabajando en el Régimen Agrario y el del Servicio del Hogar Familiar. Para ello, y en lo que respecta a las trabajadoras domésticas, las acciones que el Plan

prevé son: analizar su situación y necesidades en el Régimen especial de Seguridad Social; analizar la aplicación de medidas que permitan aflorar parte de la economía sumergida en el sector; difundir sus derechos laborales; difundir entre las personas empleadoras sus obligaciones como parte contratante, poner en marcha programas piloto para incentivar y apoyar técnicamente entidades de prestación de servicios al Hogar familiar…

Los organismos implicados eran: Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social; Emakunde, Diputaciones Forales y Ayuntamientos.

Sobre la actividad del Gobierno en esta área, es posible que desconozcamos algo que se ha hecho y no es público. Pero, que sepamos, el último estudio específico sobre la situación de las trabajadoras domésticas es del año 2005, encargado por Emakunde, y es anterior al Plan de igualdad.

Tampoco ha habido ninguna campaña para informar a la parte empleadora sobre sus obligaciones; ni medidas para aflorar la economía sumergida.

La ayuda económica para el pago de la Seguridad Social es una manera de favorecer que aflore el sector. El vigente Plan de Ayuda a las Familias, sólo garantiza una ayuda económica equivalente al 50% o 100% de la cuota patronal de la Seguridad Social a quienes contratan empleo doméstico para el cuidado de sus hijos e hijas hasta los 3 años: no se exige que se acrediten las condiciones laborales de la persona empleada, no hay control de que la contratación subvencionada cumpla la legalidad.

No hay ninguna ayuda económica para pagar la Seguridad Social de trabajadoras-es contratadas para cuidar personas mayores en situación de dependencia o criaturas mayores de 3 años.

**En resumen, lo que pedimos es:**

1) Agencias de intermediación en el empleo doméstico: Control y cierre, por su ilegalidad.

2) Que se tomen las medidas precisas para que los servicios de empleo de la CAV intermedien en el empleo doméstico de manera eficaz

3) Estudio de la creación de una agencia pública de empleo doméstico, para intermediar y auxiliar a los particulares en el cumplimiento de sus obligaciones contractuales

4) Visibilización de la ocupación en las estadísticas generales, con desagregación por sexo, y realización de estudios específicos

5) Sujeción de las actuales ayudas al pago de la Seguridad Social, o cualquier otra ayuda económica del Gobierno en relación con el empleo doméstico, al control de las condiciones laborales de la contratación concreta que se está subvencionando.

6) Bonificación de las cuotas de SS también en la contratación de personas para atención a las situaciones de dependencia.

7) Aplicación de la Ley de Dependencia:

   a) Exigencia urgente a quien es competente, de regularización de las trabajadoras domésticas inmigrantes que están cuidando. El 78% de quienes no están de alta en la SS, no pueden estarlo por falta de *"papeles"*.

   b) Control del uso de la ayuda económica para el cuidado en el entorno familiar en los supuestos en que se utiliza para contratar empleo doméstico. Garantía de impunidad para los contratos a las trabajadoras que están cuidando "sin papeles".

   c) Formación a las trabajadoras que cuidan.

   d) Mayor inversión para servicios de cuidado externos al cuidado domiciliario.

   e) Intensificar los servicios para atender a las personas en su domicilio, que permitan prescindir de la fórmula de la contratación directa de empleo doméstico por parte de los beneficiarios de las prestaciones de la Ley de Dependencia.

Veure informe complet al web

5

# "Valoración de la Carga Física en las Empleadas de Hogar de Bizkaia"

**SALUD LABORAL.**
Según un estudio realizado sobre el trabajo de las empleadas de hogar de Bizkaia, es una actividad profesional que oscila entre **PENOSA y DURA,** comportando además su ejecución un **alto riesgo de molestias y lesiones a medio y largo plazo**, además de un alto costo energético subjetivo.

Realización:
SMA, Management, S.L.

**INDICE**

**1. INTRODUCCIÓN.**

1.1.- Antecedentes.. ..... 3

1.2.- La mujer, empleada de hogar. ..... 4

1.3.- Derechos de las trabajadoras y Asociacionismo. .....4-5

1.4.- Nuestra investigación..... 5-6

**2. MATERIAL Y MÉTODOS.**

2.1.- Selección de la Muestra .....7-8

2.2.- Diseño Experimental ..... 8

2.3.- Examen de Salud previo .....9

2.4.- Tareas Estandarizadas ..... 9

2.5.- Laboratorio de Pruebas . ..... 12

2.6.- Domicilio..... 16

2.7.- Instrumentos de valoración ..... 16

2.7.1. – Valoración de la carga física..... 17

2.7.2.- Descripción del Método Frimat ..... 17

2.7.3.- Cuestionario Borg ..... 21

2.7.4.- Método Ergo-IBV ..... 21

**3. RESULTADOS.**

3.1. Descriptivos..... 23

3.2.- Examen salud ..... 23

3.3.- Prueba esfuerzo ..... 23

3.4.- Laboratorio ..... 24

3.5.- Domicilio ..... 24

3.6. Datos globales Frimat ..... 24

3.7.- Cuestionario Borg ..... 24

3.8.- Método Ergo-IBV..... 25

**4. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN** ..... 26-27

**5. CONCLUSIONES** ..... 29

**6. BIBLIOGRAFÍA** .....30

Anexo I.- Informe Jurídico.

Anexo II.- Protocolos Compromiso.

Anexo III.- Protocolos Experimentales.

Anexo IV.- Resultados.

Comunicado 28 abril 2014. Día Mundial de la Salud Laboral

6

En el **Día Mundial de la Salud Laboral**, la Asociación de Trabajadoras de Hogar de Bizkaia quiere señalar la situación que viven las trabajadoras de hogar respecto al derecho a unas condiciones saludables de trabajo:

- Están excluidas de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales vigente, que expresamente dispone que no se aplica al servicio doméstico.
- Actualmente no hay ninguna norma que obligue a la parte empleadora a proporcionar unas condiciones concretas de habitación en el trabajo interno: comodidad y privacidad no están garantizadas. Hay gente que duerme todos los días en la habitación de quien cuida, sin una cama en condiciones, sin espacio propio de ninguna clase, ...
- Las jornadas prolongadas y la falta de descanso diario y nocturno al cuidado de personas en situación de dependencia tienen como consecuencia en muchos casos el síndrome de "burnout", trauma síquico que - si la paciente es empleada de hogar- en las consultas médicas no se califica como accidente laboral sino enfermedad común.
- De la misma manera, debido a las condiciones inadecuadas en las que se está cuidando a personas enfermas a las que hay que movilizar, se producen con frecuencia lumbalgias de esfuerzo que tampoco se califican como accidente de trabajo.
- No son infrecuentes las caídas de alturas debido a la utilización de elementos inseguros y las intoxicaciones por mezcla inadecuada de sustancias de limpieza, sucesos que se podrían evitar si el peligro se tuviese en cuenta.
- OSALAN no considera el trabajo doméstico asalariado como un área en la que debe intervenir. La parte empleadora no tiene ningún criterio sobre las medidas que debe tomar para asegurar la salud laboral de quien trabaja en su casa. La trabajadora tampoco recibe indicaciones sobre cómo proteger su integridad.
- La Inspección de Trabajo no controla las condiciones de trabajo en las viviendas privadas, con la excusa de la inviolabilidad del domicilio no pone ningún medio para que condiciones de habitación, jornada y descansos sean adecuadas. Sin embargo sí puede controlar las condiciones laborales en el teletrabajo (el trabajo que se hace desde casa), así que el motivo por el que no controla las condiciones del empleo doméstico es porque no se le reconocen TODOS los derechos del resto de los empleos.

Por lo tanto reclamamos:

- LA INCLUSIÓN DEL EMPLEO DE HOGAR EN LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.
- EL ESTABLECIMIENTO DE LAS NORMAS QUE DEBEN GARANTIZAR EN EL TRABAJO DE HOGAR LA SEGURIDAD Y SALUD LABORALES.
- INFORMACIÓN Y FORMACIÓN A LAS DOS PARTES POR PARTE DE OSALAN Y DEPARTAMENTO DE TRABAJO.
- INVESTIGACIÓN Y RECONOCIMIENTO DE LOS ACCIDENTES LABORALES QUE SUCEDEN EN EL HOGAR.

ATH-ELE

28 abril 2014

ESTADÍSTICAS 2016

7

**especialmente vergonzoso que el sistema de seguridad social de las trabajadoras de hogar no tenga la prestación de desempleo.**

**En el trabajo externo**

- La jornada a tiempo parcial es la más habitual en el trabajo externo, solo un 27,69% trabaja 40 o más horas semanales (**en 2011 eran el 50%**). Las trabajadoras autóctonas son las que más frecuentemente están a tiempo parcial (88,71%) y las que menos lo están son las extranjeras no comunitarias (54,4%).

- El 74,88% de las trabajadoras externas está de alta en la SS (**en 2011 eran el 52%**). El 8,46% de las externas no tiene papeles (**en 2011 eran el 32%**) y por tanto no podría estar de alta. Otro 16,66 no está de alta, aun siendo obligatoria (el porcentaje es el doble que en el trabajo interno).

- Solamente el 36,69% recibe el salario de manera documentada, normalmente por transferencia bancaria.

- Las externas realizan en su mayoría trabajo de cuidado. Para el 45,85% es la actividad principal; otro 11,55%, lo realiza en combinación con otras tareas.

- El 27,20% cuida criaturas; el resto, personas en situación de dependencia por edad, enfermedad o diversidad funcional. Al menos en un tercio de los casos, la persona atendida vivía sola y con más frecuencia era mujer.

**Cuestiones comunes en el trabajo interno y externo**

**Accidentes de trabajo**

- Las jornadas sin descansos, la soledad en la que se trabaja, el mal trato proveniente de la persona atendida o su familia, traen a veces como consecuencia daños síquicos, que no se reconocen como derivados del trabajo.

- La atención a personas a las que hace falta mover, trasladar y asear por una sola persona, sin medios materiales ni un entorno físico adecuado a la tarea, sin formación sobre cómo evitar sobrecargas… tiene como resultado accidentes de trabajo, que en los servicios médicos de Osakidetza suelen tratarse como enfermedades comunes cuando la afectada es una trabajadora de hogar.

- El Gobierno vasco ignora el derecho a la salud laboral de las trabajadoras de hogar: más de una vez hemos pedido a Osalan que garantice a las dos partes, empleadora y trabajadora, información sobre las medidas que deberían tomarse para que la prevención de riesgos laborales en el empleo doméstico no siga en la prehistoria.

**Actividad de las agencias**

Las agencias que intermedian en la colocación de trabajadoras de hogar atienden telefónicamente encargos de empleadores que quieren contratar en condiciones

ATH-ELE

Valoración de ATHELE sobre el Convenio 189

8

# LOS CAMBIOS QUE EXIGE EL CONVENIO 189 OIT EN LA LEGISLACIÓN ESPAÑOLA SOBRE EL TRABAJO DOMÉSTICO

El Convenio 189 está acompañado de la Recomendación 201, que desarrolla algunos aspectos del Convenio, es más concreta y llega más lejos en el reconocimiento de algunos derechos. Pero si España ratifica el Convenio, solo le obliga éste y no la Recomendación, que no es objeto de ratificación.

En la fecha de aprobación del Convenio 189, el día 16 de junio de 2011, la legislación española estaba bastante por debajo del Convenio. Pero con la aprobación a los pocos meses del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, que regula hoy día la relación de empleo doméstico, se reformaron muchos aspectos de la legislación anterior que chocaban con el Convenio.

La legislación española sobre trabajo de hogar está por debajo de los derechos que el Estatuto de los Trabajadores reconoce al resto de los sectores.

Respecto a los derechos que reconoce el C 189, muchos están ya incorporados desde hace años en la legislación española sobre trabajo de hogar.

El problema es que esos derechos, reconocidos en el RD 1620/2011, no se pueden ejercer por muchos motivos: falta de control de los contratos, falta de medidas para que se cumplan las obligaciones de los empleadores... Esto nos parece muy importante tenerlo en cuenta, porque el C 189 dice cosas que ya se reconocen en teoría en la legislación española aplicable y porque la experiencia del RD 1620/2011 muestra que cambios sobre el papel pueden no tener ninguna incidencia real.

A continuación señalamos los aspectos en los que la ratificación del Convenio 189 obligaría a mejorar la legislación española (distinguiendo Convenio y Recomendación):

a) En el **salario en especie**, se deberá fijar su valor pecuniario atendiendo a criterios objetivos. Se garantizará que las prestaciones en especie se realicen de acuerdo con la trabajadora, y no se considerará salario en especie el alojamiento en los supuestos en que es exigido por el empleador. (Art. 12.2.Convenio y Apdo. 14 Recomendación). ***Ahora, se puede pagar en especie el 30% del salario, sin mayor justificación de verdaderos consumos.***

b) **Protección de los créditos salariales** no cobrados por insolvencia del empleador en las mismas condiciones que el resto de los sectores (Apdo. 16 Recomendación), ***Ahora, las trabajadoras de hogar están excluidas de los beneficios del Fondo de Garantía Salarial.***

c) Garantía de condiciones de **seguridad y salud en el trabajo**, incluyendo respeto a la privacidad de quienes pernoctan en el domicilio (Art. 6 Convenio), determinar y prevenir los riesgos profesionales en el trabajo doméstico, dar formación y difundir directrices de salud laboral y elaborar y difundir estadísticas sobre el tema (Apdo. 19 Recomendación).
***Ahora, no hay ninguna garantía de privacidad, no se da formación ni se dan directrices de salud laboral.***

d) **Información a los empleadores de sus obligaciones y de las sanciones** en caso de infracción (Apdo. 21.1.d) Recomendación); medidas adicionales de protección para las trabajadoras migrantes (Apdo. 21. 1).
***Ahora no hay información sobre obligaciones y sanciones. Tampoco ninguna medida adicional para trabajadoras inmigrantes.***

e) Recopilación eficaz y exhaustiva de los **datos** sobre los y las trabajadoras de hogar, para facilitar la formulación de políticas en materia de empleo doméstico (Apdo. 25.2) Recomendación).
***Ahora, los estudios que existen sobre la situación no son de la Administración Pública y las estadísticas públicas son inexactas e incompletas en relación con el sector.***

f) Garantía de condiciones no menos favorables que las del resto de trabajadores/as en la **protección de la Seguridad Social** (art. 14 Convenio).
***Ahora hay varias discriminaciones:***

- ***La cotización está topada (este año son 802,55 €), por lo que quienes ganan más de esa cifra, con la prorrata de pagas incluida, están cotizando por debajo de su salario real, y la consecuencia es que sus prestaciones de SS también serán bajas.***
- ***No hay prestación de desempleo***
- ***La existencia de periodos sin cotizar se castiga especialmente en el cálculo de las pensiones, al no aplicarse los beneficios que en esa situación tienen el resto de trabajadoras/es.***
- ***Por debajo de las 60 horas mensuales, la parte empleadora puede desentenderse del alta y cotización a la SS, pasando la obligación a la trabajadora.***

g) Entre otras medidas, idear medios de pago simplificado para facilitar el abono de las cotizaciones, incluso en el caso de trabajadoras-es que prestan servicios a múltiples empleadores (Apdo. 20.1) Recomendación).
***Ahora no hay ningún medio simplificado que facilite el pago de las cotizaciones, lo que tiene especiales consecuencias en las prestaciones de servicios de pocas horas, o por periodos breves de tiempo.***

h) Protección eficaz respecto a los **abusos de las agencias de colocación**, estableciendo las responsabilidades jurídicas respectivas del hogar y la agencia; inspecciones periódicas de las agencias y severidad de las sanciones en caso de infracción, incluso la prohibición de quienes incurran en abusos; garantía de que los honorarios de la agencia no se deduzcan de la de los y las trabajadoras domésticas (Art. 15 Convenio).
***Ahora las agencias no están controladas, y si hay alguna inspección, es rutinaria y nunca encuentran nada.***

***Pero este apartado sería un buen ejemplo de lo que comentábamos al principio: en teoría hay normas legales ya aprobadas que teóricamente prohíben los abusos de las agencias y encomiendan a la Inspección de trabajo sancionarlas... todo papel mojado.***

14 de junio de 2016

Asociación de Trabajadoras de Hogar de Bizkaia, ATH-ELE