

Extraído de Viento Sur

<https://vientosur.info/spip.php?article14662>

Trabajadoras del hogar

8 de marzo, derechos de las mujeres y trabajadoras de hogar

- solo en la web -

Fecha de publicación en línea: Lunes 11 de marzo de 2019

Descripción:

Reconocer igualdad de derechos laborales y de seguridad social a las trabajadoras del hogar no es posible sin transformar el sistema actual de atención a las personas en situación de dependencia, ese es el problema.

Licencia de Creative Commons BY - NC- ND Viento Sur



Acaba de pasar el 8 de marzo, y diríase que (casi todo) el mundo es feminista. En televisión escuché que la celebración mundial del día 8 tiene su origen en una decisión de Naciones Unidas en el año 1975. Hay otro dato sobre el origen: en 1910, la 2ª Internacional de Mujeres Socialistas, a impulso de Clara Zetkin y Rosa Luxemburgo decidió instaurar en el mes de marzo el Día Internacional de la Mujer Trabajadora. Las feministas de izquierda siempre tuvimos ese punto de partida para el 8M, y después de largos debates políticos le cambiamos el nombre. Quitamos lo de trabajadora (porque el feminismo es mucho más que la lucha por los derechos de las asalariadas y porque habíamos cambiado el significado de la palabra trabajo) y le pusimos un plural al mujer (mujeres, porque la mujer es un ente que solo existe para el patriarcado).

La víspera del día 8 se publicó en el BOE una norma que sin duda perseguía mostrar el compromiso del PSOE con la igualdad. Es el Real Decreto-ley 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, con un preámbulo en pro de la igualdad de oportunidades laborales entre mujeres y hombres y una defensa de lo inaplazable de la norma. Y de nuevo, en un texto legal que habla de cuidados, embarazo, lactancia, igualdad salarial, prohibición de la discriminación directa e indirecta..., no hay ni una sola medida dirigida a resolver las discriminaciones que acompañan el desempeño del empleo de hogar.

El RDL 6/2019 ha modificado algunas normas para impedir a los Tribunales continuar aplicando una jurisprudencia por la que se estaba colando la discriminación oculta. Ejemplo claro es la reforma de las consecuencias de la extinción del contrato de la trabajadora embarazada en periodo prueba: hasta ahora, podía hacerse sin necesidad de justificar la decisión, como en el caso de cualquier persona que está a prueba. En adelante, el cese será nulo y por tanto no tendrá efectos, salvo que la empresa justifique las razones concretas que lo han motivado. Quienes han redactado el Real Decreto saben hilar fino, así que no hay duda sobre lo que ha ocurrido con la omisión de medidas para las trabajadoras de hogar; las políticas de igualdad no les alcanzan, porque aplicárselas supondría desmontar el andamiaje de un sistema de cuidados basado en su falta de derechos. Aquí no hay ni despiste ni olvido.

Se acaba de repetir lo que ocurrió en la Ley Orgánica de Igualdad de 2007, que también ignoró la situación laboral específica del empleo de hogar. Cambió las normas que regulaban el trabajo del funcionariado en general, del personal no funcionario de la sanidad pública, el trabajo de juezas y magistradas, de las integrantes de las fuerzas armadas, de todos los cuerpos de policía, y realizó muchos cambios en el Estatuto de los Trabajadores, reforzando la protección de todas frente al despido por embarazo y los demás derechos asociados al cuidado, pero no tocó ni una letra del Decreto 1424/1985, norma entonces vigente en el empleo de hogar. La consecuencia fue que durante los años posteriores, a falta de una regulación específica, los tribunales se dedicaron a debatir -con diferentes conclusiones- cuál era el significado del silencio sobre el despido por razón de sexo en las normas de hogar y si había que aplicarles o no lo que dice en ese punto el Estatuto de los Trabajadores.

Pues bien, si la Ley de Igualdad de 2007 no se ocupó de este asunto, tampoco lo hizo el RD 1620/2011, que derogó en Decreto de 1985 y contiene la regulación actual del empleo de hogar. ¿Despiste, olvido? Por supuesto que no, el problema se había planteado una y otra vez ante los tribunales.

Durante todos estos años, las trabajadoras han estado aún más indefensas cuando para despedirles se ha utilizado una figura de cese que no existe en el Estatuto de las Trabajadoras: el desistimiento. Es algo que también se aplica al personal de alta dirección de las empresas, que permite prescindir de alguien sin necesidad de explicaciones y con el pago de una indemnización. En los dos casos, se justifica por la necesaria relación de confianza que debe mantenerse entre las partes. Sobran comentarios sobre la diferencia de indemnizaciones de unas y otros, e incluso sobre la protección de Seguridad Social en un caso así: ellos sí tienen prestación de desempleo.

En la actualidad, la trabajadora de hogar embarazada, o que acaba de ser madre, es fácil que pierda su empleo, lo

que puede darse de dos maneras. La primera, con un despido a la brava que, aunque sea declarado nulo siguiendo al Estatuto de los Trabajadores, como en hogar no existe la obligación de readmitir le supondrá verse en la calle sin prestación de desempleo y con una indemnización que será de 20 o de 33 días por año, y con o sin cobro de salarios de tramitación. Todo dependerá de la posición del Tribunal sobre ambas cuestiones, dado que en un sector compuesto en su casi totalidad por mujeres, el RD 1620/2011 no se pronuncia sobre la consecuencia legal de los despidos discriminatorios por razón de sexo.

La segunda posibilidad es que se le aplique el libre desistimiento, quedando en la calle con una indemnización de 7 o 12 días por año, dependiendo de su antigüedad. Y como tampoco el RD 1620/2011 dice nada sobre las consecuencias del libre desistimiento durante el embarazo o a la vuelta del permiso maternal, la trabajadora tendrá que cruzar los dedos para que su asunto "caiga" en un juzgado que interprete que ante el silencio del RD 1620/2011 deben aplicársele los criterios del Estatuto de los Trabajadores. Pero no tendrá ninguna seguridad de que le vayan a dar la razón, es todo un asunto de interpretación legal, y además la visita a asesorías y juzgados no es lo normal; en un mercado laboral arrasado por la precariedad, la gente no tiene capacidad individual de hacer cumplir las normas laborales, y menos aún cuando no son claras y explícitas.

El cese de la trabajadora de hogar embarazada traerá consigo su baja en la Seguridad Social, lo que supondrá un impedimento insalvable para cobrar en su momento la baja por maternidad. No tan insalvable si cuenta con la colaboración de alguien que le ayude a hacer malabares para engañar al sistema y conseguir una nueva situación de alta en la Seguridad Social con falsas readmisiones, falsas bajas de enfermedad... Todo esto lo conocía quien redactó la Ley Orgánica de Igualdad de 2007, y también quien hizo el Real Decreto Ley 6/2019 de medidas de Igualdad.

El maltrato alcanza al gobierno de Urkullu (Comunidad Autónoma Vasca), que niega a las trabajadoras de hogar las prestaciones económicas a que tienen derecho el resto de sectores durante las excedencias y reducciones de jornada para cuidado. Así como suena. ¿Despiste, olvido? No, es una exclusión explícita en la norma que regula las ayudas a la conciliación. Cuando el 11 de mayo de 2017 se planteó una moción en el Parlamento de Gasteiz intentado terminar con la exclusión, la alianza PSOE, PNV y PP consiguió demorar la respuesta dejándola pendiente de "estudio sobre su viabilidad" estudio que por lo que se ve continúa a fecha de hoy. A cambio, resolvieron exigir al Gobierno de Madrid la ratificación del Convenio 189 de la OIT, sobre trabajo decente en el empleo de hogar.

Las trabajadoras de hogar son el segundo recurso de atención a las personas en situación de dependencia, sólo por detrás de las personas de la familia y por delante a muchísima distancia de los servicios públicos o concertados. Recurren al empleo de hogar personas de capacidad económica alta, media y relativamente baja. Reconocer al sector igualdad de derechos laborales y de seguridad social no es posible sin transformar el sistema actual de atención a las personas en situación de dependencia, ese es el problema.

11/03/2019

Isabel Otxoa. Profesora de Derecho del Trabajo en la Universidad del País Vasco /Euskal Herriko Unibertsitatea