**El servicio del hogar familiar – reto para el movimiento sindical del siglo XXI?**

Virginia Quimey Pflücke.

**El trabajo doméstico y las CC.OO.**

La historia de la organización del trabajo doméstico dentro y fuera del sindicato es una historia conocida por pocos, o mejor dicho por pocas, ya que las pocas personas que la conocen son en su mayoría mujeres – como lo son también las trabajadoras de este sector, así como las empleadoras y las políticas. Es una historia que en muchos aspectos se parece a la historia de otros sectores laborales de trabajadores marginalizados, con momentos bellos y momentos tristes. En otros aspectos es una historia que se parece en realidad a la historia de la mujer que trabaja en su propia casa, comprometida con la mayor parte de la reproducción social de toda la sociedad pero sin gozar del 'privilegio' de que su actividad sea reconocida como trabajo.

Hoy en día, en tiempos de políticas de austeridad, su historia nos puede enseñar muchas cosas, como por ejemplo, el escepticismo hacia el progreso histórico cuasi-automático, la desconfianza en una alianza de clases, pero también la certeza de que siempre habrá quienes se organicen, se opongan, se unan y se solidaricen. En este artículo trataré de reconstruir la organización del trabajo remunerado en el hogar privado en España desde los años ‘80, con un enfoque especial en los retos para un futuro sindicalista incluyente.

**El servicio doméstico – un trabajo antiguo.**

El trabajo doméstico es probablemente uno de los empleos más antiguos de la humanidad, por lo cual no podré cubrir su historia desde el comienzo. Y como en este sindicato se ha trabajado mucho sobre el rol de la mujer durante el Franquismo y existe además una fuerte tradición de organización de mujeres feministas, no diré más de lo necesario sobre la historia del trabajo en el hogar y su carácter femenino. La mujer en España siempre ha trabajado, sea de manera remunerada o no remunerada, sea con o sin contrato, de manera formal o informal. La imagen de la familia tradicional (con el rol de la mujer ama de casa y madre católica y del hombre campesino u obrero) y la represión a la clase trabajadora y a su organización en la dictadura hicieron difícil la posibilidad de que se reconociera en la figura de la joven del interior que migraba a la ciudad para vivir y trabajar en el hogar de una familia de clase media o alta, lo que en realidad era: una trabajadora en relaciones laborales cuasi feudales. El sueldo consistía, por lo general, en expensas y hospedaje en caso de empleo “sin retiro” o interno, y de un salario que cubriría los gastos para alimento y además los gastos de transporte.

En ese entonces, las parroquias a menudo funcionaban como bolsas de trabajo, asegurando la buena conducta y el carácter dócil de la posible empleada, quien por lo general tendría entre 14 y 18 años al comenzar su vida profesional.[[1]](#footnote-2) Para muchas jóvenes, este era el único modo aceptable de mudarse a la ciudad y obtener un sueldo propio. A la vez, la necesidad de muchas familias empobrecidas de sustentarse de cualquier manera les imponía esta salida, obteniendo un ingreso adicional o por lo menos, asegurándose de que había una boca menos que alimentar. Esta historia – una historia de muchas familias españolas incluso muy avanzado el siglo XX- tiene entonces por lo menos dos facetas: como en los años del Franquismo el servicio doméstico era una de las pocas profesiones accesibles a las mujeres,[[2]](#footnote-3) el potencial de emancipación de las jóvenes campesinas – o por lo menos la esperanza relacionada a ésta – es un aspecto subestimado. Pero por otro lado persistía la realidad de estas familias de origen, marcadas por fuertes privaciones y que, en su gran mayoría, no dejaban de existir en la vida de la empleada del hogar una vez instalada ésta en la ciudad. En este doble rol hallamos el problema que estructura toda esta labor: la relación de género y la relación laboral.

**¿Relación laboral especial?**

¿Cuáles eran y son, entonces, los rasgos que tanto complican la inclusión de la relación laboral de este empleo a la regulación general? Por un lado, la relación es especial, ya que por lo común, un empleador en otros ámbitos tiene varias/os empleadas/os – mientras que en el denominado servicio doméstico es, por lo común, al revés: una empleada, si no es interna, puede llegar a trabajar en tres, seis, ocho, doce hogares. Es por esto que la integración al seguro social se complica, teniendo un solo aporte de parte de la empleada, y potencialmente tres, ocho o doce aportes de las empleadoras. Además, siendo el lugar de trabajo el domicilio particular, éste se encuentra especialmente protegido por ley: la Inspección de Trabajo y la Seguridad Social (ITSS) no lo pueden violar, ni la empleada puede permanecer en éste sin que lo requiera la empleadora. Este amparo legal dificulta gravemente el control del cumplimiento de la protección laboral, tanto en cuestiones de salud, los horarios máximos de trabajo, el trabajo de menores, los períodos de descanso y el trato decente (incluso del difícil tema del acoso sexual en el lugar de trabajo).

Por otro lado, imposibilita también la equiparación con los otros trabajadores en la protección contra despidos. Esta última se elude al mantener en la contratación el llamado 'derecho al desistimiento': “Además de las causas generales, como particularidad de esta relación laboral, el contrato puede extinguirse por desistimiento del empleador, que consiste en la voluntad del empleador de dar por terminado el contrato sin alegar causas adicionales”.[[3]](#footnote-4) Sin querer suprimir la protección especial que se concede a la vida privada y al domicilio, es necesario reconocer que esta protección es en parte el origen de los problemas que surgen al intentar normalizar el trabajo laboral en casas particulares.[[4]](#footnote-5)

**Organización y regulación en la transición**

Después de la muerte de Franco, la parte del movimiento feminista (desde siempre fragmentado y versátil) dispuesta a integrarse al sindicato y tratar de cambiar las estructuras desde adentro, se centró en las leyes franquistas con su proteccionismo proveniente de la imagen católica de la familia y del fascismo.[[5]](#footnote-6) En esta época de reorganización, las mujeres se organizaban como feministas, pero también como sindicalistas, reuniéndose y escribiéndose con otros movimientos en Alemania, Italia, Francia y Portugal, para discutir preguntas de cómo luchar por la mujer trabajadora y por normativas no-discriminatorias.[[6]](#footnote-7) Al mismo tiempo, organizaban manifestaciones y mítines, demandando la inclusión total de la trabajadora doméstica a la “Ley de Estatuto de los Trabajadores".

[AQUI IMAGEN 1]

Ya en el año 1977, por ejemplo, un equipo de especialistas de CCOO lanzó un “Estudio para la integración en el régimen general de la seguridad social del actual régimen especial de los empleados de hogar mediante la equiparación progresiva de la acción protectora y el establecimiento de un nuevo modelo de financiación”.[[7]](#footnote-8) Este estudio no solo critica las normas vigentes (especialmente el decreto 2.346/1.969), sino que pone de manifiesto la capacidad creativa y crítica de lxs autores, quienes proponen varios pasos hasta llegar a la inclusión en el Régimen General en el año 1982.

De todas maneras, desde los años ’80 hasta el día de hoy, no se ha conseguido la regularización del trabajo doméstico como trabajo “normal” – o sea la inclusión del trabajo en hogares privados familiares en el régimen general, en particular en lo que se refiere a la seguridad social. El Real Decreto de 1985 (RD 1424/1985) por el cual muchas empleadas se habían comprometido en una lucha dificultosa, y que fue negociado por parte de los principales sindicatos y aprobado por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social bajo el mandato de Joaquín Almunia Amann, cimentó la exclusión de esta relación laboral del régimen general.

**La regulación después de 2011**

Con la nueva regulación de 2011 – el Real Decreto 1620/2011 – la situación para la mayoría de las empleadas sigue siendo muy problemática, ya que en los puntos principales – la inviolabilidad del domicilio por la inspección laboral y la extinción del contrato por el modo del desistimiento – no se ha llegado a un nuevo acuerdo. Por esta razón el sector sigue siendo “incontrolable”.[[8]](#footnote-9) Estos problemas de carácter legal se suman a los problemas que tiene la ITSS en tiempos de austeridad.[[9]](#footnote-10)

Sin embargo, la inclusión en la seguridad social mejoró durante el año 2012, demostrando que la nueva ley 27/2011 y el RD 1620/1620, aprobada en los últimos meses de gobierno del PSOE, tenía en cuenta las dificultades que causa la integración de las trabajadoras del hogar. Durante el único año de vigencia, esta ley cumplió con una demanda importante de UGT y CCOO que “todos los empleadores, con independencia de que la jornada de trabajo sea a tiempo completo o por horas y de que se tenga uno o varios empleadores, quedarán incluidos en el registro de empresarios de la Seguridad Social. Se cotizará desde la primera hora de trabajo, al margen de cuántas horas se trabaje al mes y para cuántos empleadores”.[[10]](#footnote-11) De este modo, la cantidad de trabajadoras inscritas había aumentado un 28,3%, llegando a alcanzar a 378.427 de un total de 640.000 empleadas estimadas, según la Encuesta de Población Activa, o sea alcanzaba al 59% del trabajo declarado en este sector.[[11]](#footnote-12)

Podemos evaluar la nueva regulación entonces como bastante ambigua, y bastante problemática en su resultado: por un lado supera en varias cuestiones el decreto antiguo,[[12]](#footnote-13) pero en su implementación evade nuevamente los problemas más agudos de las trabajadoras, por los mencionados vacíos legales que dejan la falta efectiva de inspección y el desistimiento.

**Los retos para el futuro del trabajo doméstico**

“Yo soy abolicionista”, me contestó el asesor del Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas (SUTD) en Uruguay, primer país en regularizar la situación laboral de este sector en el año 2006 y primer país que ratificó el convenio 189 de la OIT sobre “Trabajo Decente”.[[13]](#footnote-14) Él llega a la conclusión de que este sector no podrá salir de su pasado feudal si no se acaba con el trabajo “sin retiro” de empleada “interna”. Esta relación laboral no permite, según la experiencia de muchas trabajadoras, ni descanso real ni – en general - una vida privada verdadera. Por ejemplo, ¿qué hacer con una empleada embarazada?. ¿Desistimiento del contrato, para poder emplear a otra persona, ya que muchas veces su trabajo es clave para el funcionamiento de la familia empleadora (el cuidado de ancianos, de niños, o el mantenimiento de un hogar, etc)?. Pero entonces, cómo respetar los derechos de la trabajadora?.

Para el SUTD y su asesor en Montevideo, esta problemática lleva a un doble rol con el que debe cumplir su organización: a) representar a las trabajadoras domésticas que desde el año 2006 están incluidas en las leyes laboral generales, y que ahora están discutiendo mejoras en la cuarta ronda de negociación colectiva con el Ministerio de Trabajo y con la Liga de Amas de Casa y Usuarios del Uruguay, la organización empresarial y b) no estar dispuestas/os a aceptar la situación laboral tal como es, aunque esto signifique que el sector a la larga se reduzca.[[14]](#footnote-15)

Para la otra parte de las trabajadoras domésticas, las empleadas “con retiro”, o sea sin habitación en el hogar en el que trabajan, la situación puede ser menos feudal y más liberal en el sentido de la nueva flexibilización laboral. Pero esto no significa que las condiciones de trabajo estén bien regularizadas sino todo lo contrario. Siendo éste un sector con muchas trabajadoras inmigrantes (en su gran mayoría de Latinoamérica, pero también de Filipinas, de los países maghrebíes y del Este de la Unión Europea), la Ley de Extranjería afecta gravemente la realidad en este empleo. Esta ley favorece la economía sumergida, aprovechando la necesidad de muchas mujeres de trabajar sin contrato. El servicio del hogar sobresale como el sector con más empleo sumergido: entre el 28% (Eurobarómetro, 2007) y el 40% (OIT 2012) en España. De las trabajadoras, el 53,3% no son españolas (37,1% vienen de países latinoamericanos).

**¿Nuevo movimiento obrero y feminismo de clase?**

Dentro del sindicalismo español, en el caso de las trabajadoras del hogar, existe un pasado rico en organización de base, el cual deberíamos tomar como ejemplo, teniendo en cuenta los cambios que hubo en los últimos 40 años. Es importante que busquemos el diálogo con las organizaciones migrantes como Territorio Doméstico, SeDoAc (Sector Doméstico Activo) o la Red de Mujeres de Latinoamerica y el Caribe, aún si esto implica reunirse los domingos o de noche – durante las horas de descanso de las empleadas en este sector. Tal como lo describen autoras críticas como Amaia Pérez Orozco o Premilla Nadasen, estas organizaciones desmontan la imagen del declive del movimiento obrero.[[15]](#footnote-16)

Por otro lado, sería contraproducente si algunos posicionamientos sindicales llegaran a aumentar la presión.[[16]](#footnote-17) Como les falta una organización empresarial para las negociaciones colectivas, algunos sectores piden que las trabajadoras se sumen a agencias de limpieza, aunque esto signifique una disminución de sus ingresos del 20 o 30% - una merma que no solo no quieren, sino que no pueden permitirse las compañeras.

Habrá que considerar además que, si bien casi el 95% de las empleadas en este sector son mujeres y este tema está por lo tanto fuertemente ligado a la división sexual de trabajo, también muchas de sus empleadoras son mujeres – empleadas en otro sector, con mejor representación gremial. Este hecho produce la situación paradójica que un/a funcionario/a que participó de las negociaciones tripartas que llevaron al RD 1620/2011 describió así: “En un momento de las negociaciones me di cuenta de que todos los funcionarios presentes, sea del sindicato o del PSOE, eran en realidad empleadores de trabajadoras domésticas.”

En esta situación, el reto más importante para el futuro es profundizar el diálogo con las mismas trabajadoras y partir de sus propias necesidades. En este sentido, también necesitamos cuestionar la base de las políticas de género como se están realizando en la Unión Europea. Cuando la política de igualdad y de oportunidades es definida en gran parte, incluso por mucha gente de la izquierda progresista, como igualdad entre mujeres y hombres y como la oportunidad de ciertas mujeres de acceder a puestos de alto rango, entonces, según me lo comentó una funcionaria del sindicato, “parece que les cuesta asumir que en el caso de las trabajadoras del hogar unas mujeres están siendo explotadas por otras. O sea, sí es una cuestión de género, pero ellas no se sienten implicadas”. En definitiva tendríamos que llegar a una lucha de género más sintética, que generara sus demandas desde la perspectiva de la mujer trabajadora.

Tendremos que aceptar la nueva realidad del mercado laboral: en economías post-industriales, feminizadas y globales, se hace necesario buscar nuevas maneras de reglamentación, armando alianzas con las organizaciones hermanas del Sur, aprendiendo quizás de ellas, y también volviendo a las bases, a las iniciativas existentes en los barrios, para incluir a las interlocutoras sociales a la hora de negociar.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Hasta el día de hoy, organizaciones como Cáritas muchas veces cumplen con el doble rol de funcionamiento como agencia de colocación y centro de información para trabajadores y empleadores en situaciones sensibles, donde una de las partes prefiere no involucrar – obviamente por razones muy diversas - al sindicato o a la seguridad social en esta relación laboral (véase por ejemplo la organización ZAINTZA, “un proyecto de Cáritas Tabira en colaboración con el Ayuntamiento de Durango que pretende dar atención a personas trabajadoras y empleadoras en el sector del servicio doméstico”). Online: <http://www.servicio-domestico.org/?ServicioDomestico=Busco-Trabajo-Donde-Acudir>, 06.01.2016. [↑](#footnote-ref-2)
2. Espuny Tomás, María Jesús, Guillermo García González y Margarita Bonet Esteva (eds., 2014): Relaciones laborales y empleados del hogar. Reflexiones jurídicas. Madrid: Dykinson. [↑](#footnote-ref-3)
3. Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Servicio del Hogar Familiar, Extinción del Contrato, Ver: <http://www.empleo.gob.es/es/portada/serviciohogar/preguntas-frecuentes/extincion-contrato> . Esta ‘especialidad’ lleva a una situación donde la empleada, más allá de no tener seguridad laboral, no tiene protección laboral real alguna: En el caso de un despido que por lo común no sería justificado, siguiendo al Real Decreto 1620/2011, este no será negociable, conduciendo a una jurisdicción de “in dubio contra reo”. [↑](#footnote-ref-4)
4. De manera similar la legislación de nuestras sociedades democráticas complica la jurisdicción en casos de violación de derechos básicos de manera sistemática cuando tienen que ver con la privacidad, o sea cuando están fuertemente marcados por las relaciones de género (ver, por ejemplo, Ana Sánchez Urrutia y Nuria Pumar Beltrán (eds.): Análisis feminista del derecho. Teorías, igualdad, interculturalidad y violencia de género. Edicions Universitat Barcelona, 2013; Showstack Sassoon (ed.), Las mujeres y el Estado: Vindicación Feminista. Madrid, 1996). [↑](#footnote-ref-5)
5. Sobre la historia del feminismo español durante y después del Franquismo, véase por ejemplo: Escario, Pilar, Alberdi, Inés y Ana Inés López-Accotto (1996): Lo personal es político. El movimiento feminista en la transición. [Madrid]. Ministerio de Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer (Estudios, Vol. 45); Moraga García, Maria Angeles (2008): Notas sobre la situación jurídica de la mujer en el franquismo. In: Feminismo/s: revista del Centro de Estudios sobre la Mujer de la Universidad de Alicante, No. 12, pp. 229–252; Muñoz Ruiz, Maria del Carmen: Las revistas para mujeres durante el franquismo: Difusión de modelos de comportamiento femenino. En: Gloria Nielfa Cristóbal (ed.): Mujeres y hombres en la España franquista: sociedad, economía, política, cultura, Madrid: Editorial Complutense; Segura, Antoni; Mayayo, Andreu y Teresa Abelló (2012): La dictadura franquista. La institucionalització d'un règim. Barcelona. Universitat de Barcelona. [↑](#footnote-ref-6)
6. Ver por ejemplo: Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO (05/1978 - 09/1997): Ponencias y comunicaciones de la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO. Archivo de la Fundación 1° de Mayo de las Comisiones Obreras, 003-002. [↑](#footnote-ref-7)
7. Ver: Confederación Sindical de CCOO. Secretaría de la Mujer (1978): Confederación Sindical de Comisiones Obreras - Union Sindical de Madrid-Región - Sindicato de Actividades Diversas, Archivo de la Fundación 1° de Mayo de las Comisiones Obreras, 037-001. [↑](#footnote-ref-8)
8. Ver por ejemplo la iniciativa “EMPLEADA, ni sirvienta, ni criada”, 19/04/2012. Online: <http://reformaempleodomestico.blogspot.de/2012/04/el-sector-del-empleo-domestico-sera.html> [↑](#footnote-ref-9)
9. Problemas que resultan de una baja dotación destinada a la inspección de trabajo, que por lo tanto no puede cumplir con todos sus deberes. [↑](#footnote-ref-10)
10. CC.OO Castilla y León 21/06/2011: CCOO y UGT anuncian un principio de acuerdo para integrar por fin el Régimen del Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social. Ver: <http://www.castillayleon.ccoo.es/webcastillayleon/menu.do?Informacion:Noticias:205478> [↑](#footnote-ref-11)
11. Ver: Manuel Velázquez Fernández y Pablo Páramo Montero (Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, ITSS): Las estrategias de la inspección de trabajo en España. [↑](#footnote-ref-12)
12. Por ejemplo, el salario mínimo interprofesional es establecido por primera vez en este decreto, y todo tipo de remuneración “en especie” no puede substituir este salario en moneda; reglamento que es superior al convenio 189 de la OIT. [↑](#footnote-ref-13)
13. Entrevista conducida por la autora el día 4 de diciembre del 2015 en la sede de la CGT, Montevideo. [↑](#footnote-ref-14)
14. Aunque esto suene banal a primera vista, si uno/a compara esta observación con el trabajo tradicional de representación sindical en otros sectores, como por ejemplo la minería, la abolición del sector al que uno/a representa parece algo muy improbable.

    Igualmente, hay que mencionar que en tiempos de crisis, para muchas mujeres es preferible vender su mano de obra por hospedaje y comida – quiere decir aceptar una relación laboral cuasi-feudal – a vivir en la calle: más del 80% de personas sin hogar son hombres (Instituto Nacional de Estadística, 2012); esta situación se debe a la diferencia de lo que significa una vida en la calle para una mujer (Ver, por ejemplo, el trabajo de la Organización Arrels Fundació en Barcelona. Ver: <http://www.arrelsfundacio.org/es/vivir-en-la-calle-cuando-eres-mujer> . [↑](#footnote-ref-15)
15. Nadasen, Premilla (2015): Household Workers Unite. The untold story of African American Women who built a Movement, Boston: Beacon Press; Pérez Orozco, Amaia (2014): Subversión feminista de la economía. Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida, Madrid: Traficantes de Sueños (Mapas, Vol. 40). [↑](#footnote-ref-16)
16. Con esta crítica no quiero ocultar el gran esfuerzo de muchos/as funcionarios/as quienes han puesto mucho esfuerzo y trabajado mucho sobre los problemas de las mujeres inmigrantes, demostrando un alto nivel de sensibilidad para la situación de doble discriminación en la cual se encuentran. [↑](#footnote-ref-17)