

**Valoración que la Asociación de Trabajadoras de Hogar de Bizkaia hace sobre la reforma del régimen laboral del empleo doméstico, mediante el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, publicado en el BOE del día 17.**

El Decreto aprobado no supone la aplicación del Estatuto de los Trabajadores a las trabajadoras de hogar. Las condiciones siguen siendo inferiores pero son un importante paso hacia delante en el reconocimiento de derechos al trabajo doméstico asalariado. Obligaciones nuevas como la exigencia de poner por escrito las condiciones del contrato, el derecho al salario mínimo interprofesional anual, el descanso semanal ininterrumpido, la retribución de todas las horas a disposición del empleador... son un avance respecto a lo que había hasta ahora, y un paso hacia la equiparación de derechos con el resto de trabajadoras y trabajadores.

El empleo doméstico que conocemos hoy día, con jornadas de 14 y 16 horas diarias para las internas, ausencia de descanso, salarios por debajo del mínimo, trabajadoras sin papeles... provee de servicios a bajo costo a una sociedad organizada de espaldas a las necesidades de cuidado, en especial de las personas que no se valen por si mismas.

El cuidado tiene que resolverse de otra manera. El reparto de todas las responsabilidades entre quienes conviven, una organización de los tiempos que tenga en cuenta el trabajo retribuido y el no retribuido, aumento de la cantidad y calidad de los servicios, un urbanismo cuya escala promueva la autonomía de las personas, tendrían como consecuencia que el empleo doméstico fuese una realidad distinta. Menos horas, mejor pagadas, empleo con todos los derechos.

Mientras tanto, nuestra lucha va a seguir en dos direcciones. Por una parte, divulgar los mínimos que de ahora en adelante deben respetarse, y exigir al Ministerio de Trabajo y a la Inspección que cumplan su papel. Por otra parte, seguir trabajando por ampliar los derechos laborales de las trabajadoras hasta que se consiga la total equiparación con el resto de los sectores.

Son mejoras respecto a lo que existía:

1. Obligación del empleador de dar por escrito las condiciones de trabajo, que deben incluir en detalle el salario, jornada y horario, prestaciones en especie, horas de presencia y su distribución, así como su retribución.
2. Derecho a recibir el salario mínimo anual por las 40 horas.
3. Derecho a incremento anual del salario mínimo, y si no hay acuerdo, el porcentaje a aplicar será el del incremento salarial medio de los convenios colectivos en el mes en que se completen los doce de servicios.
4. Todas las horas de presencia se tienen que retribuir como mínimo como horas ordinarias.
5. El descanso semanal de 36 horas será ininterrumpido.
6. El descanso entre jornadas será de 12 horas. Las trabajadoras internas podrán tenerlo de 10 horas, pero habrá que compensarles el resto hasta 12 horas en periodos de hasta cuatro semanas.
7. Las trabajadoras tendrán derecho al permiso de lactancia y también a la reducción de jornada de trabajo para atender a sus criaturas menores de 8 años y parientes mayores que necesiten atención.
8. 15 días de los 30 de vacaciones se disfrutarán en la fecha que decida la trabajadora.

9. La trabajadora podrá rescindir su contrato de trabajo en el supuesto de traslado de localidad del domicilio en el que prestaba servicios, con una indemnización de 12 días por año, con el límite de seis mensualidades.
10. El desistimiento tendrá que comunicarse siempre por escrito, y pagar simultáneamente una indemnización de 12 días por año, con el límite de seis mensualidades. En el desistimiento habrá que seguir preavisando, como antes, con 20 días si la antigüedad es superior al año o con 7 días en caso contrario.  
Si no se comunica el desistimiento por escrito o no se ha ofrecido simultáneamente la indemnización, el cese pasa a ser un despido improcedente, que se indemniza con 20 días por año, con el límite de 12 mensualidades.
11. El despido será siempre improcedente cuando no se comuniquen por escrito la falta que da lugar al cese. El despido improcedente se indemniza con 20 días por año, con el límite de 12 mensualidades.
12. El gobierno proporcionará a los empleadores modelos de contrato de trabajo y nómina, para que puedan cumplir sus obligaciones.

Junto a las mejoras, se mantienen aspectos que criticamos:

1. La casi totalidad de las trabajadoras internas y un porcentaje alto de las externas extranjeras no tiene papeles debido a una Ley de Extranjería que lo impide.
2. La desaparición de la trabajadora discontinua responsable de su alta en la Seguridad Social, que era una vía de regularización de las trabajadoras inmigrantes, tiene que compensarse con un cambio en la Ley de extranjería que impida que las trabajadoras se vean condenadas a permanecer en la economía sumergida.
3. Seguirá permitiéndose que comunidades religiosas contraten empleo doméstico en lugar de contratar trabajadoras de régimen ordinario.
4. Sigue sin definirse claramente el trabajo au pair y su diferencia con el doméstico.
5. No se define cuándo una prestación de servicios ajenos a lo doméstico debe convertir la relación laboral doméstica en ordinaria.
6. Las trabajadoras no tendrán la cobertura del Fondo de Garantía Salarial ante la insolvencia de sus empleadores.
7. No se establece que las agencias privadas de colocación (autorizadas) serán sancionadas si intermedian en ofertas con condiciones por debajo de las legales.
8. El tiempo de presencia se mantiene, aunque ahora tendrá un límite de 20 horas semanales.
9. No se da ningún valor concreto a la obligación de pernocta, con lo que –como hasta ahora- queda sin definir si debe retribuirse y de qué manera.
10. Las prestaciones en especie seguirán siendo un porcentaje del salario, contra lo que dispone el Convenio 189 de la OIT sobre trabajo decente para las trabajadoras domésticas/os.
11. En las vacaciones sólo habrá derecho a 15 días seguidos, los restantes quince podrán fraccionarse de la manera que decida la parte empleadora.
12. Las indemnizaciones por desistimiento y despido, de 12 y 20 días, son inferiores a las del ET.

13. No se distinguen categorías profesionales y por tanto se pagan lo mismo todas las tareas, por distintas y penosas que puedan ser.

El Real Decreto tiene efectos desde el 1/1/2012. Los empleadores que tengan personas contratadas a 18/11/2011, tienen un año para hacer el contrato escrito o comunicar por escrito las condiciones del contrato de trabajo. Las personas que contraten a partir del día 18/11/2011, tendrán que hacer el contrato escrito o la comunicación escrita de las condiciones una vez que el Ministerio de Trabajo haya puesto los impresos a disposición de los empleadores.

Las trabajadoras contratadas antes del 18/11/2011 seguirán percibiendo la indemnización por desistimiento en cuantía de 7 días por año.

**Asociación de Trabajadoras de Hogar de Bizkaia  
Bizkaiko Etxe Langileen Elkartea**

**18 de noviembre de 2011**