

Isabel Otxoa

El Convenio 189 de la OIT cumple 10 años

El 16 de junio de 2011 se aprobó el Convenio 189 de la OIT sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos. No sé hasta dónde ha tenido efectos positivos en cada país que lo ha ratificado. El informe de 2009 preparatorio de los trabajos para la aprobación del Convenio mostraba grandes diferencias, que tenían que ver con la situación concreta del sector en cada país, pero también con el marco general de las relaciones laborales: desde Francia, con convenio colectivo desde 1999 y prestaciones sociales equiparables a las del resto de sectores, hasta lugares (demasiados como para señalar solo a uno) donde el despido o el cese voluntario en el empleo por parte de las trabajadoras de hogar migradas era causa de su deportación inmediata o donde agencias de colocación legales e ilegales mantenían a las trabajadoras en condiciones propias del trabajo forzoso para el pago de sus deudas de viaje.

En aquella fecha, en el Estado español la norma de Seguridad Social (SS) del empleo de hogar era de 1969 y la relación laboral se regulaba por un Decreto de 1985. Ambas normas fueron derogadas en el transcurso de seis meses. En el campo de la SS, los cambios se hicieron con la Ley 27/2011 de 1 de agosto, que integró —parcialmente— el empleo de hogar en el Régimen General de la SS. En lo laboral, con el Real Decreto 1620/2011, de 17 de noviembre, que mejoraba bastante la regulación anterior.

De tal manera que este año el décimo aniversario es triple. El Convenio 189 **no está ratificado por España**, pero creo que dio sus frutos con su sola aprobación por la OIT.

El Convenio 189 de 2011 encuentra un Gobierno del PSOE en las últimas. La norma de 1985 se había dictado durante el mandato de Felipe González y supuso un salto: el reconocimiento de que el empleo de hogar era una relación laboral, a la que se le dieron unos estándares muy inferiores a los del Estatuto de los Trabajadores de entonces. No aplicación del salario mínimo general, tiempo de presencia no pagado que unido a las 8 horas teóricas de trabajo podía suponer 16 horas diarias a disposición de la parte empleadora, despido libre indemnizado a 7 días por año mientras el resto recibía 45 días por año, posibilidad de pagar en especie un 45% del salario, entre otras desigualdades. Había una que expresaba bien el régimen de servidumbre que la norma laboral mantenía: el empleador establecía libremente el horario de trabajo. Para el resto, conocer el calendario laboral anual era un derecho aceptado.

Una semana escasa antes de perder el gobierno, el PSOE aprueba el RD

1620/2011, dejando en herencia al PP una norma que gobiernos socialistas no habían sido capaces de establecer en sus 21 años de mandato. Entre otras mejoras, insuficientes, pero mejoras, el salario mínimo pasaba a ser el general, las horas de presencia pasaban de 48 a 20 a la semana y debían abonarse, el desistimiento pasa de 7 a 12 días y la posibilidad de pago en especie se rebaja del 45% al 30% del salario, respetando la cuantía del salario mínimo en metálico.

Último minuto

La integración parcial del empleo de hogar en el Régimen general se hizo también en el último minuto: no estaba en los planes iniciales y ahí están las actas del congreso de los diputados para comprobarlo. La Ley 27/2011, de 11 de noviembre, muy conocida por los cambios que realizó en la regulación de la pensión de jubilación, llevaba discutiéndose muchos meses, había sido objeto de un pacto sindical en febrero, pasó un informe del Consejo Económico y Social en marzo, el Gobierno la presentó al Congreso en abril... y ni rastro de la integración. El 17 de junio, esto es, el día siguiente a aprobarse el C189 en la OIT, el PSOE presenta una enmienda a su propio proyecto, para que se procediese la revisión de la situación del régimen especial de hogar a efectos de su integración en el general. Sin contenido, sin plazo, sin compromiso.

Por fin, tras un acuerdo sindical de 27 de junio, la integración parcial en el Régimen General se aprobó sin ningún debate. En palabras de otro, “la Disposición cae cual meteorito en la misma mañana del mismo día en el que la Comisión parlamentaria aprueba la entera Ley 27/2011”. Esta reforma daba largas a cuestiones cruciales, como la cotización por salarios reales y la cobertura de vacíos de cotización en el cálculo de las pensiones; las medidas se diferían hasta enero de 2019, el PP las atrasó hasta enero de 2024 con la enmienda 6777 a los Presupuestos del Estado de 2018, y el último pacto PSOE-Podemos deja su implantación para enero de 2023.

No se comprometió el reconocimiento de la prestación de desempleo. El 31 de diciembre de 2012 terminó en plazo que el RD 1620/2011 daba para que una comisión nombrada por el Ministerio de Trabajo, evaluase la posibilidad de aplicarla para el sector, y el 31 de diciembre de 2013 terminaba el plazo para que el Gobierno adoptase una decisión al respecto.

El C189 tiene unos contenidos que ya están garantizados por la legislación española actual, salvo en dos capítulos: equiparación de derechos de Seguridad Social y establecimiento de medidas de seguridad y salud laborales. Pero no son directamente aplicables, sino que quedan pendientes de aplicación progresiva, en consulta con las organizaciones sindicales y

patronales. O sea, a la luz de la experiencia, humo.

Los convenios de la OIT salen del consenso de todas las partes; en el debate del C189, la necesidad de controlar los abusos de las agencias de colocación estuvo muy presente en las intervenciones de la parte trabajadora. La representación de la parte empleadora de la Unión Europea, que entonces ejercía España, se opuso a que entre las medidas de control de las agencias de colocación se incluyese “la divulgación pública de toda infracción pasada” (punto 788 de las actas provisionales de 2010, núm. 12); texto que luego la Comisión de la OIT rebajó en el proyecto a “la divulgación sobre toda infracción pasada que sea pertinente” (ILC.100/IV/1, de 2010) y que terminó desapareciendo del C189. Conocemos agencias con sede local que una y otra vez estafan a trabajadoras que no tienen manera de saber en manos de quién se están poniendo; traslademos el problema a la colocación transnacional de personas aisladas de su medio social, que era donde situaban el problema las organizaciones de trabajadoras.

Las leyes laborales aplicables no son el origen principal de las malas condiciones en las que se desempeña el trabajo de hogar y cuidados. Las leyes tendrían que mejorar, pero a la vista del incumplimiento generalizado de las que ya existen, hay un terreno de lucha por su efectividad.

El incumplimiento de las formalidades y garantías en la contratación, la falta de control, la dejación voluntaria de sus obligaciones por parte de la Inspección de Trabajo, la Tesorería de la Seguridad Social, las instituciones responsables de la salud laboral... hacen que lo que en otros sectores no podría pasar, aquí suceda. Las estadísticas anuales de la **ATH-ELE**, contrastando la legislación vigente con la realidad, plantean que el problema es otro.

El cumplimiento de las normas ya existentes dejaría desarbolado el sistema actual de cuidados, tanto el que se hace en régimen interno como el externo. Esto, en primerísimo lugar. Y el forzar el cumplimiento de las condiciones legales que ya existen tendría, como respuesta, el malestar de una clase a la que no se quiere poner enfrente, no al menos por ese motivo. Me parece que también es eso.

Un tercio de las trabajadoras que cuidan en Bizkaia en régimen interno no tienen papeles. Después de años en la misma casa, irán a la Oficina de Extranjería para regularizar su situación con una oferta de contrato, en el que todo será falso: duración de un año cuando ya son fijas, jornada de 40 horas cuando trabajan muchas más, incluso a veces el salario, inferior al real, para poder cotizar menos. La Ley de Extranjería se aplica selectivamente a gente trabajando sin papeles en un sistema ilegal y con un peaje conocido: tres años

de presión para aguantar en un empleo en el que acabar consiguiendo la famosa oferta de trabajo.

El trabajo interno está deliberadamente desregulado en el RD 1620/2011, no hay claridad en lo que es jornada y lo que no, y hay jueces diciendo que personas que conviven solas con gente con Alzheimer trabajan no más de 40 horas, y que el resto es simple estancia en el propio domicilio, que coincide con el centro de trabajo. Casualidad. La ley vigente dice que la trabajadora debe recibir por escrito la duración y distribución de los tiempos de presencia pactados (art. 5.4.b) y dice también que fuera del tiempo de presencia tiene libertad para salir del domicilio (art. 9.b). Pura ley no aplicada. Las reclamaciones de trabajadoras que se animen a seguir un procedimiento judicial tendrán que esperar años para ser atendidas, por lo que acabarán pactando a la baja forzadas por la necesidad. La ley es igual para todas las personas, la correlación de fuerzas no lo es. Y así todo; es una situación que tiene como salida la reorganización social de los cuidados, pero esto sería otro tema.

Con respecto a la Seguridad Social, el ratificar el C189 no supondría la equiparación en los derechos de Seguridad Social para ninguna fecha precisa (art. 14.2 del Convenio). El derecho al desempleo y al cálculo de las pensiones realizando la cobertura de los vacíos de cotización (como el resto de personas trabajadoras), tienen arreglo con una reforma legal que se puede hacer ya.

Pensiones

Este año 2021, muchas que ahora quisieran jubilarse empezaron a trabajar cuando lo del alta en la Seguridad Social de hogar era una quimera. Es posible que ahora tengan algunos años cotizados, porque los tiempos y las leyes han cambiado, pero no habrán acumulado lo suficiente. Algunas no tendrán pensión, y habrá quienes habiendo aportado todo lo que permitía el régimen especial en cada momento durante 40 y más años, tendrán pensiones muy cerca de la mínima.

Durante los últimos nueve años, exactamente desde 2012, la administración de la Seguridad Social no estaba controlando los salarios que se le declaraban, que son la base sobre la que luego se pagarán las prestaciones. Era un abandono de sus obligaciones legales respecto a la protección de los intereses de las trabajadoras, y cuando lo denunciábamos en 2019 y no tomaron medidas, pasó a ser prevaricación (existe cuando una autoridad no toma medidas para que la ley se cumpla, a sabiendas). La insistencia, la denuncia pública, nuevamente la insistencia... consiguieron resultados.

Afinar los objetivos y acertar en los métodos de lucha significa no gastar la

pólvora en salvas; no hay que atribuir al C189 poderes que no tiene. Haciendo balance de las instituciones y fechas en las que se ha exigido la ratificación del C189 al gobierno de Madrid, que quizá no sea exhaustiva, aparecen pronunciamientos unánimes de los parlamentos de Castilla y León 2016, Cataluña 2016, Navarra 2016, País Valenciano 2016, Cantabria 2018, Galicia 2019, Baleares 2020, que, a la vista está, recogen todo el arco político. Mención especial haré al Parlamento Vasco, con el PNV y PSE sacando la bandera del C189 en dos ocasiones en las que se negaron a apoyar a las trabajadoras ante injusticias flagrantes, con medidas que estaban en su mano. Un pronunciamiento fue en mayo de 2017, mientras rechazaban una moción para terminar con la exclusión de las trabajadoras de hogar de las ayudas a la conciliación del Gobierno Vasco. El otro, fue en noviembre de 2019, mientras rechazaban instar a los responsables de Madrid a que regularizasen las cotizaciones de las trabajadoras inferiores al salario mínimo.

El C189 es fruto de un gran esfuerzo de sindicatos y organizaciones de trabajadoras de hogar en todo el mundo. Su aprobación sirvió en su día para avanzar en derechos en el Estado español y su defensa me parece una deuda con todo el movimiento mundial por el reconocimiento de que el empleo de hogar es un verdadero trabajo.

[Fuente: **El salto**]

23/6/2021