

EL EMPLEO DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR EN NAVARRA

**Propuestas para el avance en la equiparación
de derechos**



Pamplona, 26 de marzo de 2018

Gabinete técnico. UGT de Navarra

Se elabora este informe **con motivo de la celebración del Día de las Trabajadoras del Hogar, que tiene lugar el próximo 30 de marzo.**

La regulación del trabajo doméstico, producto del Dialogo Social, tanto en materia laboral como de Seguridad Social, que entró en vigor en el año 2012, constituyó un importante avance en el reconocimiento de derechos para quienes desempeñan su trabajo en un hogar, pero es preciso seguir mejorando la regulación.

La UGT realiza un trabajo constante de denuncia contra la precariedad y la economía sumergida, a través de la sensibilización y la información de derechos y deberes tanto a trabajadoras del sector como a los empleadores/as.

La UGT va a seguir luchando contra las situaciones vulnerables que existen en el Servicio de Empleadas de Hogar. La informalidad, con falta de altas en Seguridad Social o infracotizaciones, los abusos que suponen la realización de jornadas interminables y el incumplimiento de las condiciones de trabajo reguladas o pactadas y de las obligaciones de una retribución justa, constituyen los objetivos prioritarios de la acción sindical en ámbito.

No obstante, hay que ser conscientes de que se trata de un sector afectado por la invisibilidad de los lugares de trabajo y la falta de evidencia de abusos dentro de los hogares, y que es muy difícil eliminar las situaciones irregulares si no existen inspecciones de trabajo en los domicilios de los empleadores.

El informe que se desarrolla a continuación se ha estructurado en ocho apartados. Los seis primeros definen el empleo de las trabajadoras en los hogares, el séptimo describe las características principales del empleo doméstico y el último articula las propuestas de la UGT para avanzar en la equiparación de derechos.

INDICE

- 1. El Sistema Especial de Empleadas de Hogar crece un 90% desde 2008.**
- 2. De sector refugio durante la crisis a la consolidación de la afiliación tras el inicio de la recuperación económica.**
- 3. Un sector de mujeres.**
- 4. Las trabajadoras inmigrantes han estado siempre sobrerrepresentadas en el trabajo.**
- 5. La afiliación extranjera de la Unión Europea gana peso en el régimen de empleadas de Hogar.**
- 6. Se consolida la presencia mujeres de nacionalidad española.**
- 7. Las Cuidadoras a domicilio.**
- 8. Principales elementos que definen el trabajo de las Empleadas de Hogar y propuestas para el avance en la equiparación de derechos.**

1. El Sistema Especial de Empleadas de Hogar crece un 90% desde 2008

El Sistema Especial de Empleadas de Hogar ha crecido más de un 90% en estos nueve años, aumentando de **3.987 personas afiliadas en 2008 a 7.590 en 2017**, lo que supone un crecimiento de un **90,35%**, mientras que la cifra total de afiliados a la Seguridad Social en Navarra es todavía inferior en **9.358 personas ocupadas a la registrada en 2008**.

El mayor incremento de afiliación en el Sistema Especial de Empleadas de Hogar se produce en el proceso de regularización de 2012, consolidándose desde entonces por encima de 7.500 afiliaciones, un número que ha permanecido estable.

Evolución de la afiliación total Navarra y Régimen Especial E. Hogar						
Navarra	Total afiliaciones a la SS Navarra.			Afiliaciones Régimen Especial E. Hogar.		
Año	Total SS	Variación 2008-2017		Total S.E.E.Hogar	Variación 2008-2017	
2008	283.695		-9.358	3.987		3.602
2009	267.889	-15.806		4.465	477	
2010	265.757	-17.938		4.709	722	
2011	261.012	-22.683		4.731	744	
2012	251.256	-32.439		7.560	3.573	
2013	246.725	-36.970		7.509	3.522	
2014	251.849	-31.846		7.683	3.696	
2015	259.536	-24.159		7.802	3.815	
2016	265.439	-18.256		7.747	3.759	
2017	274.337	-9.358	7.590	3.602		

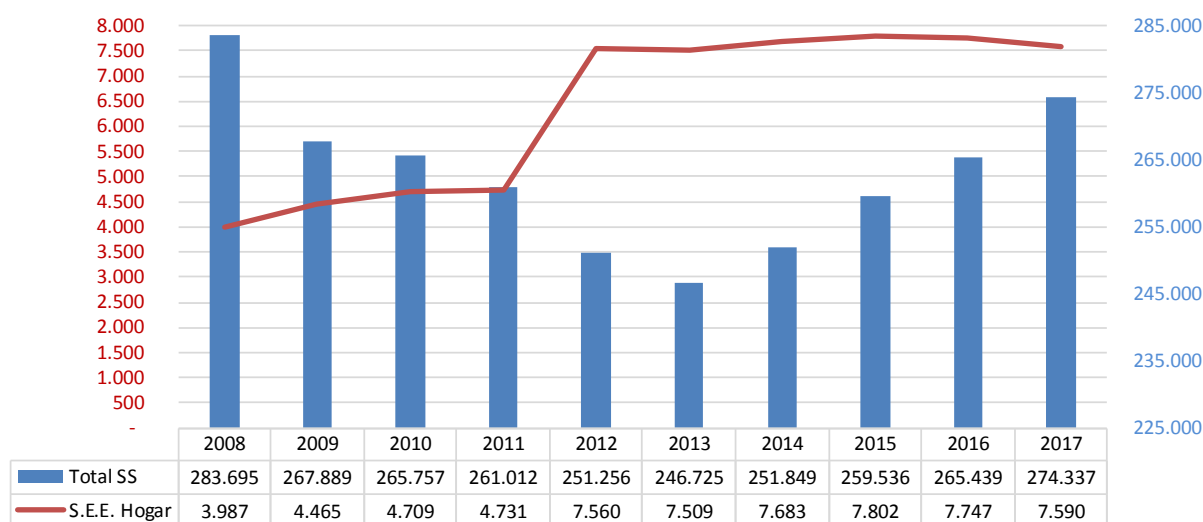
Fuente MEYSS Medias Anuales de cada Año

Unidad: miles de personas

2. De sector refugio durante la crisis a la consolidación de la afiliación tras el inicio de la recuperación económica.

El sector se convirtió refugio ante la falta de oportunidades de empleo en el resto de sectores durante los años centrales de la crisis. A partir del año 2012, el empleo en el Hogar se consolida en número de afiliaciones y no ha sufrido variaciones en los últimos seis años. La media de afiliaciones de 2017 en el régimen especial de Empleadas de Hogar se sitúa en 7.590, prácticamente la misma que en 2012, que registró 7.560 (30 menos), aunque es cierto que pierde peso porcentual respecto al total de afiliaciones ante la recuperación del resto de regímenes.

Evolución de las afiliaciones 2008-2017



Fuente MEYSS. Medias Anuales de cada año.

Unidad: miles de personas

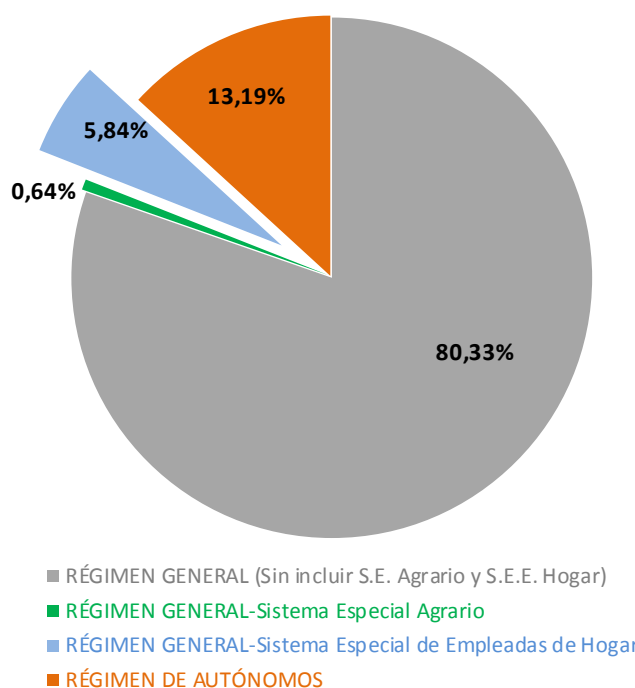
Las personas que están afiliadas al Sistema Especial de Empleadas de Hogar **representan en Navarra el 2,77% del total de la población afiliadas en 2017. Por tanto, el peso relativo de este sector ha aumentado desde 2008 en 1,36 puntos** y se mantiene respecto a 2012 (-0,24%), cuando suponía el 3,01%.

Navarra ocupa la sexta posición entre las Comunidades Autónomas con más peso porcentual del empleo en el hogar del conjunto del Estado. A la cabeza se encuentran Ceuta y Melilla, con valores por encima del 5%, y a continuación la Comunidad de Madrid con un 3,57%, País Vasco con un 3,15% y Galicia y Navarra con el 2,77%.

3. Un sector de mujeres.

Las 7.321 mujeres afiliadas al Sistema Especial de Empleadas de Hogar representan el 5,84% de la media total de las mujeres afiliadas en 2017 (125.434) y suponen el 96,42% de todo el empleo del Sistema de Empleadas de Hogar, en el que únicamente hay afiliados 268 hombres.

% Afiliación de Mujeres por Régimenes 2017



Fuente MEYSS Medias Anuales de cada Año
Unidad: miles de personas

Personas Afiliadas 2017 por regímenes y género. Medias Mensuales.	Hombres		Mujeres		Totales
	Miles	%	Miles	%	
RÉGIMEN GENERAL (Sin incluir S.E.Agrario y S.E.E.Hogar)	113.664	53,01%	100.763	46,99%	214.428
RÉGIMEN GENERAL-Sistema Especial Agrario	4.129	83,75%	801	16,25%	4.931
RÉGIMEN GENERAL-Sistema Especial de Empleadas de Hogar	268	3,54%	7.321	96,46%	7.590
RÉGIMEN DE AUTÓNOMOS	30.841	65,08%	16.548	34,92%	47.389

Fuente MEYSS Medias Anuales de cada Año
Unidad: miles de personas

4. Las trabajadoras inmigrantes han estado siempre sobrerrepresentadas en el trabajo doméstico.

En 2017, el empleo extranjero representa el 8,62% del total de personas afiliadas a la Seguridad Social en Navarra, pero **en el Sistema Especial de Empleadas de Hogar, la afiliación extranjera cuadriplica esa cifra con un 34,80% (2.641 de 7.590 personas).**

En 2017, las 2.641 mujeres extranjeras afiliadas a este Sistema Especial de Empleadas de Hogar suponen:

- ⊙ El 0,96% del total de las personas afiliadas de Navarra
- ⊙ El 11,17% del total de la afiliación extranjera
- ⊙ **El 34,80% sobre el total del Sistema Especial de Empleadas de Hogar que, aunque lejos de los valores por encima del 50% de los primeros años de la crisis, siguen teniendo un peso muy destacado.**

Representación de las Mujeres extranjeras del R.E.E. Hogar sobre el resto de regímenes.

Navarra	Mujeres Extranjeras afiliadas al Régimen Especial de E. Hogar	Afiliación todos los regímenes Españoles y Extranjeros		Total afiliación extranjera		Total afiliación Sistema Especial E. Hogar	
		número	%	número	%	Total	Total
2008	2.308	283.695	0,81%	27.919	8,27%	3.987	57,88%
2009	2.586	267.889	0,97%	26.562	9,73%	4.465	57,91%
2010	2.774	265.757	1,04%	26.043	10,65%	4.709	58,90%
2011	2.769	261.012	1,06%	24.459	11,32%	4.731	58,53%
2012	3.839	251.256	1,53%	23.195	16,55%	7.560	50,79%
2013	3.277	246.725	1,33%	19.755	16,59%	7.509	43,64%
2014	3.084	251.849	1,22%	19.759	15,61%	7.683	40,15%
2015	3.008	259.536	1,16%	21.019	14,31%	7.802	38,55%
2016	2.704	265.439	1,02%	21.375	12,65%	7.747	34,90%
2017	2.641	274.337	0,96%	23.649	11,17%	7.590	34,80%

Fuente MEYSS Medias Anuales de cada Año

Unidades. Miles y porcentaje

5. La afiliación extranjera de la Unión Europea gana peso en el régimen de empleadas de Hogar.

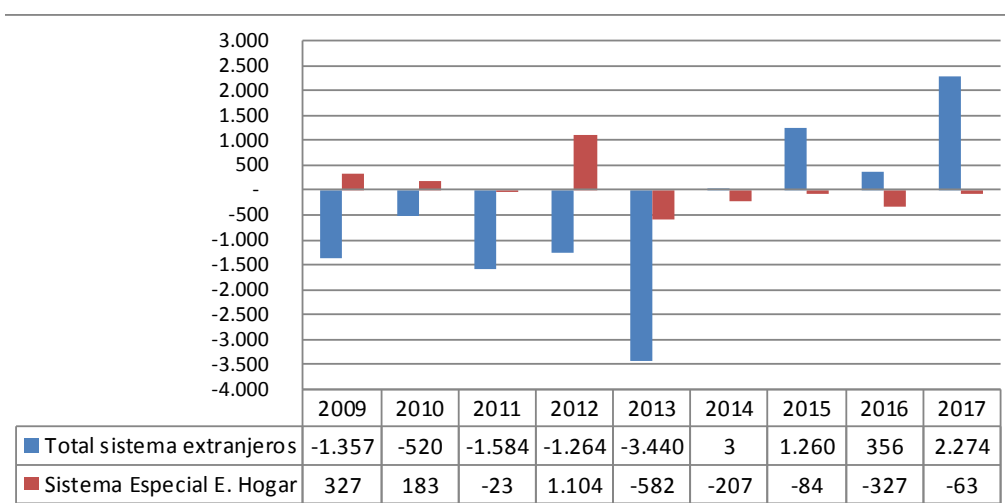
Desde 2012, la afiliación extranjera en el régimen especial de empleo de hogar pierde un 31% de su afiliación, 1.263 afiliaciones, de las que 1.198 corresponden a mujeres. Por el contrario, en el total del sistema, la afiliación extranjera se recupera en un 2%, con 454 personas afiliadas más, pasando de 23.195 a 23.649 afiliados, siendo especialmente importante el avance producido en 2017, a pesar de estar todavía muy lejos de los valores registrados antes de la crisis.

Afiliaciones medias en alta laboral por regímenes y género						
Navarra	Total Sistema Extranjeros			Sistema Especial E. Hogar Extranjeros		
Año	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
2008	16.981	10.938	27.919	130	2.308	2.438
2009	16.002	10.560	26.562	179	2.586	2.765
2010	15.549	10.494	26.043	174	2.774	2.948
2011	14.373	10.087	24.459	155	2.769	2.925
2012	12.674	10.521	23.195	190	3.839	4.029
2013	10.761	8.995	19.755	170	3.277	3.447
2014	11.008	8.751	19.759	156	3.084	3.240
2015	11.964	9.055	21.019	149	3.008	3.157
2016	12.427	8.949	21.375	125	2.704	2.829
2017	14.028	9.621	23.649	125	2.641	2.766

Fuente MEYSS Medias Anuales de cada Año

Unidad: miles de personas

Variaciones número de afiliados extranjeros según régimen



Fuente MEYSS Medias Anuales de cada Año

Unidad: miles de personas

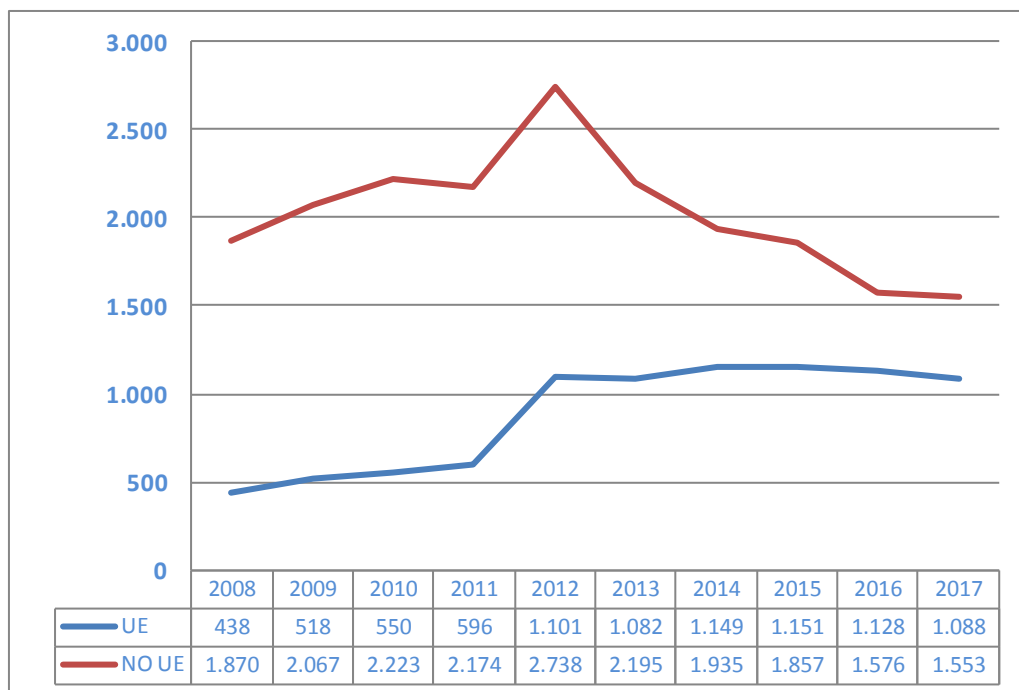
Es importante matizar que **el aumento de la afiliación en el total del sistema de extranjeros se produce de manera mucho más importante y estable entre los hombres**, que tienen un saldo positivo en 1.354 desde 2012, mientras que las mujeres extranjeras pierden 900 afiliaciones. Por tanto, las mujeres extranjeras que han salido del régimen de empleo del hogar tienen dificultades para incorporarse al empleo de otros regímenes.

En la composición de la afiliación en el Sistema Especial de Empleo del hogar, se observan dos movimientos importantes:

- ⊙ El primero de ellos relacionado con la **pérdida de peso del porcentaje extranjero en el empleo del hogar**. 2012 es el año con más personas afiliadas extranjeras, con 3.839 afiliaciones medias, pero **pierde un 31% hasta 2017**, pasando de 4.029 a 2.799 personas afiliadas.
- ⊙ También se observa una **variación importante en la procedencia de la afiliación extranjera** en el Sistema Especial de Empleadas de Hogar. Las personas extranjeras de procedencia **de países no pertenecientes a la UE siguen siendo mayoritarias en 2017, pero se consolida la caída de representación de 22 puntos**.

En el año 2008, la procedencia de la afiliación era en más de un 80% de países que no están en la UE, mientras que en 2016 representa el 59%, manteniéndose estable respecto al año anterior.

Evolución de los afiliados extranjeros por procedencia



Fuente MEYSS Medias Anuales de cada Año

Mujeres Extranjeras afiliadas al Sistema Especial E. Hogar por procedencia				
2008	UE	438	19%	
	NO UE	1.870	81%	
2009	UE	518	20%	
	NO UE	2.067	80%	-1,1%
2010	UE	550	20%	
	NO UE	2.223	80%	0,2%
2011	UE	596	22%	
	NO UE	2.174	78%	-1,7%
2012	UE	1.101	29%	
	NO UE	2.738	71%	-7,2%
2013	UE	1.082	33%	
	NO UE	2.195	67%	-4,3%
2014	UE	1.149	37%	
	NO UE	1.935	63%	-4,2%
2015	UE	1.151	38%	
	NO UE	1.857	62%	-1,0%
2016	UE	1.128	42%	
	NO UE	1.576	58%	-3,5%
2017	UE	1.088	41%	
	NO UE	1.553	59%	0,5%
				-22,2%

Fuente MEYSS Medias Anuales de cada Año
Unidad: miles de personas

6. Se consolida la presencia mujeres de nacionalidad española.

Si la afiliación se mantiene estable en el empleo del Hogar y la afiliación extranjera disminuye es porque se **está produciendo una sustitución paulatina por personas de nacionalidad española en las altas en la Seguridad Social.**

Es de especial interés subrayar la diferencia entre los datos de 2008 y 2014 y constatar, con la disminución del porcentaje que supone la afiliación extranjera, que el trabajo doméstico se ha convertido como consecuencia de la crisis en un sector refugio, aunque con cifras muy diferentes, para mujeres de nacionalidad española.

La entrada en vigor en enero de 2012 de la nueva regulación del trabajo doméstico marcó una variación en la nacionalidad de las mujeres afiliadas al nuevo Sistema Especial. Así, desde el 1 de enero de 2012 se registran 2.903 mujeres españolas afiliadas más, mientras que las mujeres extranjeras pierden en el mismo periodo 128 afiliaciones hasta quedar en cifras similares a 2011, año previo a la regularización.

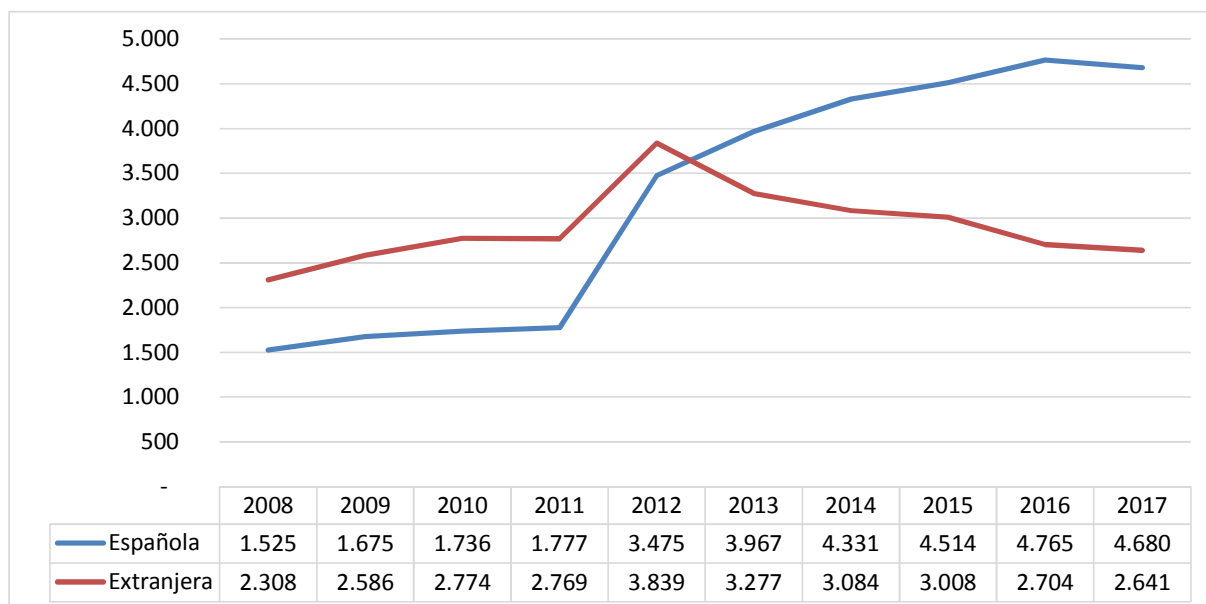
Se consolida de esta forma la presencia de la población española en este sector.

Evolucion de la afiliación de mujeres extranjeras y españolas en el Sistema Especial de E. Hogar.

Año	Mujeres Españolas		Mujeres Extranjeras		Total
	número afiliaciones	%	número afiliaciones	%	
2008	1.525	40%	2.308	60%	3.833
2009	1.675	39%	2.586	61%	4.260
2010	1.736	38%	2.774	62%	4.509
2011	1.777	39%	2.769	61%	4.546
2012	3.475	48%	3.839	52%	7.315
2013	3.967	55%	3.277	45%	7.244
2014	4.331	58%	3.084	42%	7.415
2015	4.514	60%	3.008	40%	7.522
2016	4.765	64%	2.704	36%	7.469
2017	4.680	64%	2.641	36%	7.321

Fuente MEYSS Medias Anuales de cada Año

Unidades. Miles y porcentaje



7. Las Cuidadoras a domicilio bajo el régimen Especial de las Empleadas de Hogar.

De la información suministrada por las usuarias del Servicio de consultas y asesoría de UGT, **observamos una evolución del servicio prestado en el hogar hacia tareas de cuidados y vigilancia de la familia, especialmente la atención a las personas mayores dependientes en los últimos momentos de su vida**

La contratación de cuidadoras a domicilio, cuya tarea es cuidar por las noches o velar a personas que requieren cuidados paliativos, **requiere conocimientos y destrezas profesionales y especializadas no contempladas en el Real Decreto 1620/2011, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.**

Tampoco la Ley 39/2006 de Promoción y Autonomía de las Personas en Situación de Dependencia contempla la figura de cuidadoras a domicilio y aunque incluye la posibilidad de remunerar a cuidadores no profesionales, contratados mediante el subsidio para cuidados en el entorno familiar, ésta debe realizarse a través de un familiar.

Las necesidades de las familias se centran mayoritariamente en los cuidados de personas y, cada vez más, se recurre a las trabajadoras domésticas para que cuiden profesionalmente de sus familiares ancianos, a las que en la mayoría de los casos se remunera con la prestación de ayuda para los cuidados familiares.

Además de la dificultad y el encaje informal de la figura de la cuidadora a domicilio, tanto en el Real Decreto 1620/2011 por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar como en la Ley 39/2006 de Promoción y Autonomía de las Personas en Situación de Dependencia, **debemos tener en cuenta varias circunstancias:**

- ⊙ La consolidación de la mujer en la vida laboral activa, que es la que tradicionalmente se ha encargado de las labores de cuidado en el domicilio y no remuneradas, está generando la necesidad de servicios profesionales de atención a la dependencia cada vez más importantes y necesarios si se quiere compatibilizar la vida laboral y la familiar.

El año 2017, Navarra cierra con una media anual de **143.555 mujeres activas. Y en los últimos 10 años, casi 15.000 mujeres se han incorporado a la vida activa laboral.**

- ⊙ Un 20% de la población en Navarra tiene más de 65 años. Este envejecimiento poblacional tiene repercusiones laborales, ya que aumenta la población inactiva con mayores necesidades socio-sanitarias que generan demandas de cuidados especializados.

Navarra termina 2017 con más de 48.000 personas mayores de 55 años, trabajadores y trabajadoras que alcanzarán la jubilación en el próximo lustro y que en los siguientes necesitarán cuidados.

- ⊙ La reformas llevada a cabo por el decreto de 2012 sobre los **cuidadores profesionales**, que eliminó su financiación estatal y les obligó a asumir las cuotas de la Seguridad Social, llevaron a la desaparición de este empleo en casi un 90%: **de los 1.328 cuidadores dados de alta en el sistema con los que finalizó 2011, únicamente quedan 147 en 2017.**
- ⊙ Por otra parte, **los recortes en los presupuestos públicos** en el periodo de crisis, la ralentización en el desarrollo de todos los servicios de la Ley en el sector de dependencia y la apuesta del Gobierno de Navarra por el **sistema de ayudas económicas y no por la atención residencial en instituciones formales para el cuidado de mayores en las situaciones más graves**, hacen que prácticamente la **única opción de apoyo a las familias sea recurrir al empleo del hogar.**

Las políticas públicas del Gobierno de Navarra pueden contribuir a la creación de un número importante de empleos decentes en el sector de los cuidados y atención a la dependencia. Para ello es necesario:

- ⊙ Un compromiso firme para hacer aflorar la ocupación irregular del Servicio de Empleo en el Hogar.
- ⊙ Lograr el reconocimiento oficial de los y las cuidadoras informales, mediante el **implemento de medidas que homologuen su formación y experiencia.**
- ⊙ **Desarrollar plenamente los servicios de la Ley** de Promoción y Autonomía de las Personas en Situación de Dependencia más severa, **de tal manera que el empleo en el hogar se convierta en empleo profesional en el sector Servicios, en instituciones formales con aplicación de la legislación laboral para trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena.**

8. Principales Elementos que definen el trabajo de las Empleadas de Hogar y propuestas para el avance en la equiparación de derechos.

El sector al que pertenecen las trabajadoras y los trabajadores del hogar o servicio doméstico es un sector que abarca una gran variedad de trabajos para el hogar familiar, pudiendo revestir cualquiera de las modalidades de las tareas domésticas, así como la dirección o cuidado del hogar en su conjunto o de alguna de sus partes, el cuidado o atención de los miembros de la familia o de las personas que forman parte del ámbito doméstico o familiar, y otros trabajos que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas, tales como guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos.

Ofrecen su trabajo a través de una diversidad de acuerdos. Pueden trabajar para un **empleador único o en varios domicilios** diferentes, y pueden prestar sus servicios de manera **informal o en la economía formal**. Pueden **vivir en el domicilio donde trabajan o trasladarse diariamente** de su casa al domicilio. Son numerosas las trabajadoras que tienen una relación de parentesco con sus empleadores y no están consideradas como empleadas.

Ratificación del convenio 186 de la OIT

La Unión General de Trabajadores sigue reivindicando la ratificación por parte de España del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo, **que sienta los principios básicos y las normas laborales mínimas para los trabajadores domésticos, a la vez que reconoce su naturaleza específica, y reclamar las actuaciones necesarias para que la equiparación progresiva de derechos de estas trabajadoras y trabajadores sea una realidad.**

Informalidad.

El Real Decreto 1620/2011 determina la **obligatoriedad de todos los empleadores de dar de alta a las personas contratadas en el Sistema Especial de Empleados en el Hogar**. A pesar del incremento de cotizantes, es un sector en el que existen trabajadoras invisibles, no declaradas, sin afiliación a la Seguridad Social.

El 1 de enero de 2012 se integró a estas trabajadoras en el Régimen General de la Seguridad Social, con unas bases de cotización con arreglo a una escala compuesta de 15 tramos en función de la

retribución que perciban y que, en la práctica, supone que quien menos cobra en cada tramo cotiza igual que el que más cobra.

En lugar de ampliar esta escala a más tramos, para evitar este efecto y lograr una cotización más justa, ha sucedido todo lo contrario. Desde 2013, se ha reducido a 8 tramos. Hasta el año 2017 y 2018, las retribuciones mensuales y las bases de cotización de la escala se han actualizado en idéntica proporción al incremento del Salario Mínimo Interprofesional. A partir del año 2019, las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales se determinarán conforme a las normas generales del Régimen General, sin que la cotización pueda ser inferior a la base mínima que se establezca legalmente.

Aún en el caso de relaciones de trabajo con alta en Seguridad Social, puede ocurrir que se **cotice por un trabajo a tiempo parcial, cuando en realidad se presta servicio en los hogares a tiempo completo.**

El trabajo no declarado priva a las trabajadoras de protección, es una amenaza para la Seguridad Social y fomenta la injusticia distributiva, puesto que algunos trabajadores y trabajadoras y sus empleadores cotizan a la Seguridad Social y pagan impuestos, mientras que otros reciben gratuitamente los servicios financiados con estos impuestos y recaudaciones que otros pagan y ellos no.

En cuanto a la formalización del acuerdo, únicamente obliga a realizarlos por escrito en el caso de duración superior a 4 semanas, debiendo recibir información sobre los elementos esenciales del contrato.

Constituye, por tanto, un **sector donde todavía hay mucha economía sumergida, en el que muchas personas trabajan sin contrato, sin nómina, sin cotización a la Seguridad Social, pero en el que, sin embargo, se producen pocas reclamaciones judiciales, bien porque desconocen sus derechos o porque carecen de recursos para reclamar.**

A falta de datos de Navarra, acudimos a los nacionales. La EPA del cuarto trimestre de 2017 refleja que 641.700 personas afirmaban estar ocupadas en actividades de los hogares pero la media de altas del mes de diciembre de 2017 de la Seguridad Social fue de 420.188,67. Sin que los datos sean completamente comparables, reflejan que **1 de 3 tres empleadas del hogar no está dada de alta.**

La UGT solicita **buscar vías de actuación de la Inspección de Trabajo** para llevar a cabo actuaciones específicas para detectar y corregir situaciones irregulares en el empleo de los hogares y especialmente medidas de protección para las trabajadoras inmigrantes del hogar.

Déficit en la acción protectora de la Seguridad Social. Ausencia de prestación por desempleo

Estos trabajadores y trabajadoras están protegidos en aspectos como las incapacidades temporales derivadas tanto de accidente laboral como de enfermedad común o accidente no laboral.

El subsidio por incapacidad temporal, en el caso de enfermedad común o accidente no laboral, se abona a partir del noveno día de la baja, dejando a cargo del empleador el abono de la prestación desde el día cuarto al octavo, y en el caso de incapacidad derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el subsidio será el 75% de la base reguladora y se cobrará desde el día siguiente al de la baja.

Sin embargo, las trabajadoras del hogar no tienen reconocido el derecho a generar y percibir prestación por desempleo si cesan en la actividad.

La UGT reclama la inclusión de las trabajadoras del hogar en el sistema de protección ante la pérdida de empleo, estableciendo el **derecho a percibir las prestaciones económicas de desempleo.**

Posibilidad de desistimiento del empleador o empleadora.

La legislación reconoce **el derecho del empresario a finalizar el servicio contratado con la empleada de Hogar de forma unilateral, sin más requisito que un preaviso de 7 días** de antelación, que aumenta a 20 en el caso de que la relación sea superior a un año. Esta circunstancia genera una gran inestabilidad y falta de seguridad, ya que pueden ser sustituidas en cualquier momento.

A partir de enero de 2012 y simultáneamente, el empleador debe poner a disposición de la trabajadora una **indemnización, en cuantía equivalente a doce días naturales por año de servicio**, con el límite de seis mensualidades. Respecto a la indemnización, es de 12 días por año trabajado, el mismo tratamiento que la legislación laboral aplica a la finalización de los contratos temporales.

La UGT reclama la **eliminación de la facultad del desistimiento por parte del empleador** como forma de extinción del contrato.

Déficit de seguridad y salud en el trabajo.

La exposición a riesgos profesionales es un aspecto preocupante común a todas las categorías de trabajadores domésticos. Los hogares representan con frecuencia una serie de **riesgos laborales que no se tienen en cuenta, sobre todo porque tanto el empleador como la empleada los desconocen**. Realizan todo tipo de actividades en los hogares: limpian suelos, escaleras, techos, y friegan cocinas, baños, patios y garajes, con el riesgo de caer desde una altura o resbalarse.

La UGT pide **Incluir esta actividad en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales** y promover la elaboración de planes de prevención específicos en función de las tareas.

Retribuciones mínimas.

En el caso de las retribuciones, la ley solamente regula que no pueden cobrar menos del Salario Mínimo Interprofesional en cómputo anual por jornada completa y con dos pagas extraordinarias. El Consejo de Ministros de 29 de Diciembre de 2017 fijó el Salario Mínimo Interprofesional de 2018. Por tanto, una persona que trabaje una jornada de 40 horas semanales cobrará este año 735,90€ al mes en 14 pagas. En el caso de las trabajadoras por horas, perciben una retribución global por las horas efectivamente trabajadas, que incluye la totalidad de los conceptos retributivos (salario por el tiempo trabajado, más las partes proporcionales del descanso semanal, vacaciones y pagas extraordinarias) fijada en 5,76 euros/hora. El salario en especie, manutención o alojamiento puede llegar hasta el 30% de las percepciones salariales.

Si lo comparamos el salario medio de las mujeres en el sector servicios aportado por la encuesta de estructura salarial de 2015 (última conocida que segrega el dato por sexo), que asciende a 19.928,32 euros, con el Salario Mínimo Interprofesional fijado para ese mismo año en 9.080,40 euros, la diferencia asciende a 10.847,92 euros. Por tanto, **una trabajadora del régimen especial de empleada de hogar a tiempo completo percibe un 54.43% menos que la media de las trabajadoras del sector servicios en Navarra.**

El empleo en el hogar cumple con las condiciones de ensanchamiento de las diferencias salariales tanto de sector y ocupación, ya que se encuentra entre las más elementales del sector servicios, como de menor cualificación y mayor edad. **Con referencia en la misma encuesta del año 2015, una trabajadora del hogar a tiempo completo ingresa un 63,48% menos que la media del resto de trabajadores y trabajadoras de Navarra.**

La UGT pertenece a la Red de Bolsas, junto a otras nueve entidades, en la cada año se establecen unas condiciones orientativas y un baremo de salarios para evitar abusos. Se trata de **buscar un marco consensuado para que el respeto de tales condiciones no sólo las apliquen los empleadores que tienen buena fe o que disponen de más recursos económicos, sino que lleguen a ser de obligado cumplimiento.**

Jornadas interminables.

El Real Decreto 1620/2011, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, establece la jornada máxima semanal de 40 horas, el descanso mínimo entre jornadas de trabajo, el tiempo para comidas como no computable como trabajo para las internas, el descanso semanal consecutivo a la semana, las fiestas y permisos previstos definidos en el Estatuto de los Trabajadores y el período de vacaciones anuales.

Deja al pacto entre las partes muchas materias de difícil negociación por parte de las empleadas, ante el desconocimiento de las mismas y la necesidad de trabajar: las prestaciones salariales en especie, la duración y distribución de los tiempos de presencia pactados, así como el sistema de retribución o compensación de los mismos, y el régimen de pernoctas de al empleada de hogar en el domicilio familiar, en su caso. Estas circunstancias, unidas al requisito de trabajar horas extras que no van acompañadas de una compensación superior a la hora ordinaria, y la disponibilidad que muchas veces lleva al incumplimiento en los periodos de descanso, hacen que **la jornada laboral de las trabajadoras del hogar sea de las más largas e impredecibles. En la teoría, en el disfrute de los festivos y los permisos retribuidos se igualan al resto de trabajadores, pero todavía queda mucho para que se equiparen en el resto de derechos.**

Según datos de un estudio específico para las Empleadas de Hogar realizado por de UGT a nivel estatal el año pasado, el 9,3% de las personas ocupadas en el trabajo doméstico no sabe cuántas horas trabaja a la semana.

En comparación con los datos de jornada media pactada en los convenios colectivos registrados en Navarra, que es de 1.710,51 horas, con datos del diciembre de 2017, se produce una diferencia de más de 100 horas respecto a la referencia anual de 1.826 horas anuales que suponen las 40 horas de trabajo semanal.

La UGT propone articular una **campaña de sensibilización integral interinstitucional** entre Agencias de empleo del Servicio Navarro de Empleo y la Dirección Provincial del Instituto de la Seguridad Social, que difunda los derechos y las responsabilidades de los trabajadores y de los empleadores.

Falta de profesionalización y ausencia de categorías profesionales.

La UGT ha venido reclamando cada año al Gobierno de Navarra que pusiera en marcha las actuaciones necesarias encaminadas a la obtención de las certificaciones profesionales en el sector mediante convocatorias acreditación de la experiencia y formación no formal.

Acreditar las competencias es un proceso de evaluación a través del cual las empleadas de hogar pueden ver reconocidas de manera oficial las competencias profesionales que han adquirido por experiencia y práctica durante su vida laboral.

Mediante la acreditación se consiguen varios efectos:

- Se profesionaliza la ocupación.
- Mejora la empleabilidad y la cualificación de las personas.
- Se obtiene una acreditación con validez nacional.
- Contribuye a combatir el trabajo no declarado, ya que la participación en el proceso está vinculada a la formalidad de un contrato de trabajo y la situación de alta en Seguridad Social en el Régimen Especial de Empleadas de Hogar.
- Contribuye a aflorar la economía sumergida.

En este sentido, **la UGT celebra la iniciativa del Departamento de Educación y el Servicio Navarro de Empleo de promover en 2018 una convocatoria específica para que las Empleadas de Hogar, mediante la acreditación de su experiencia laboral y formación no formal, puedan obtener el CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD DE EMPLEO DOMÉSTICO**

Además, **la UGT adquiere el compromiso con el Gobierno de diseñar una campaña específica y participar activamente en la divulgación e información de la convocatoria de acreditación**, respecto a los requisitos de participación y forma de justificar dichos requisitos, con la finalidad de que las Empleadas del Hogar puedan optar a acreditar sus competencias.

Respecto a los trabajos de atención a mayores en el domicilio, estos se llevan a cabo tanto de día y noche o únicamente de noche, con cuidados y acompañamiento a los ancianos y personas muy enfermas en sus últimos momentos de vida.

En el caso de que esta actividad de cuidado de mayores se desarrolle como Empleada de Hogar en régimen de interna o externa, recogidos en el Real Decreto 1620/2011 por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, hay que tener en cuenta que éste **no contempla ninguna profesionalización para desempeñar los cuidados personales y no establece ninguna categoría o grupo profesional que marque un salario acorde a los niveles de especialización que requiere esta ocupación y que se ajuste a la intensidad de los niveles de dependencia de las personas a las que se atiende, cuando, obviamente, no es lo mismo cuidar a una persona dependiente que a otra persona autónoma y con buen estado de salud.**

La UGT solicita al Gobierno de Navarra la promoción y apertura, desde la Dirección de Servicio de Desarrollo de Competencias Profesionales del Servicio Navarro de Empleo, en colaboración con la Servicio de Formación Profesional de la Dirección General de Educación, de las **actuaciones necesarias de formación y acreditación para la obtención de los certificados de profesionalidad en relación a las cualificaciones profesionales de Atención Sociosanitaria a personas dependientes en el Domicilio y en Instituciones Sociales, programadas para que el colectivo de empleadas de hogar pueda asistir.**

Incremento de trabajadoras internas.

Los hogares reclaman necesidades de asistencia continuada de una cuidadora, sobre todo, en aquellos casos en los que la persona que necesita estos cuidados vive sola o alejada de sus familiares directos. La empleada de hogar interna es la única que asegura estas 24 horas de cuidados.

Las Internas son las que sufren las mayores dificultades laborales:

- **La dureza del trabajo, el aislamiento del domicilio y la falta de descanso entre jornada y jornada que, según el Estatuto de los Trabajadores, debe ser de 12 horas, algo imposible en el caso de cuidado a personas mayores que exigen esta atención continua, que obliga a realizar incluso vigilancia en las horas de descanso nocturno.**
- **Las vacaciones y días libres son impuestos por el empleador o empleadora, ya que no existe negociación alguna.**
- **Los bajos salarios y los descuentos de hasta el 30% por pernocta y manutención que establece la normativa, cuando éstas son condiciones inherentes a este servicio.**

Por otra parte, hemos detectado que es en la **modalidad de interna** donde se **emplea principalmente a mujeres inmigrantes, ya que es en donde no se encuentra mano de obra española.**

El desconocimiento y la falta de información sobre las condiciones reguladas en el Sistema Especial de Empleadas de Hogar, así como la necesidad de encontrar un trabajo en cuanto llegan al país, obliga a las trabajadoras de origen extranjero a aceptar los empleos disponibles, en condiciones abusivas. Por ello, es imprescindible que desde los **Servicios públicos de migraciones, trabajo y empleo se articule una red de puntos de información y asesoramiento** sobre la legislación, con campañas de medidas de fomento del cumplimiento de los requisitos legales.