

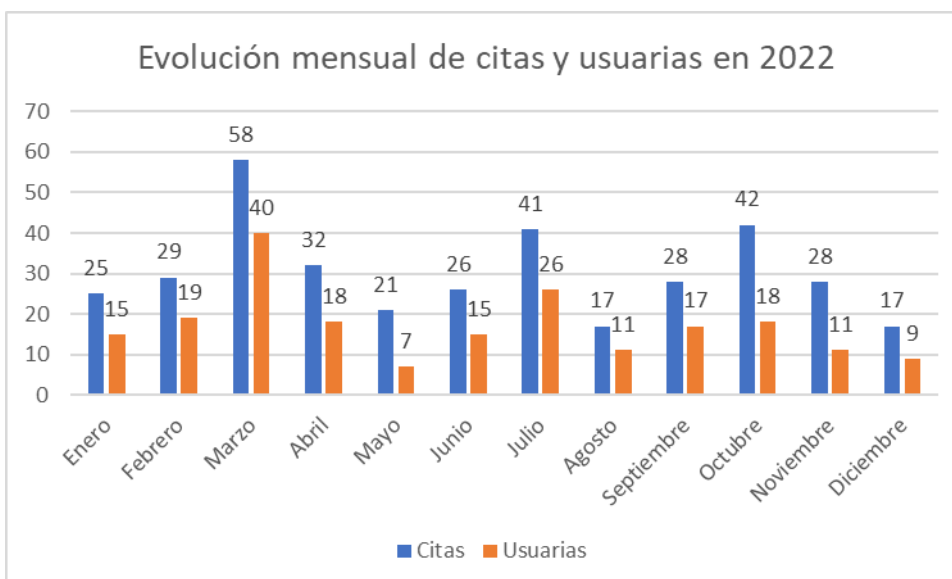
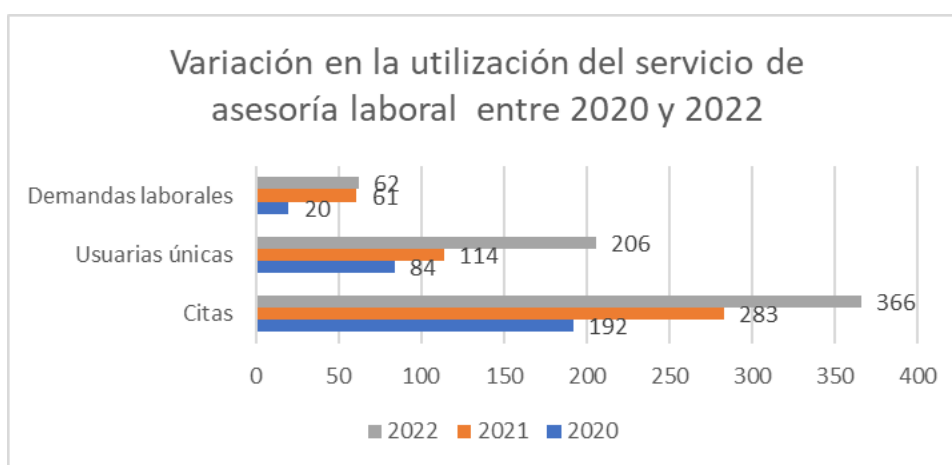
**2022. urtean etxeko langileei arreta emateko
bulegoaren jarduera
Gipuzkoako SOS Arrazakeria**

**Actividad en el año 2022 de la oficina de atención laboral a trabajadoras
de hogar**

SOS Racismo Gipuzkoa

Gipuzkoako SOS Arrazakeriaren Lan Arretarako Bulegoa 2016. urtetik ari da lanean. Zerbitzua sortu zen etxeko langileei gizarte eta lan-arloan arreta espezifiko emateko, emakume horietako asko, batez ere barne-erregimenean lan egiten dutenak, jatorri migratzaileko emakumeak baitira.

Denbora-tarte horretan eskaria handituz joan da, eta SOS Arrazakeriak Oarsoaldean duen jarduera nagusietako bat da egun; halaber, etxeko langile migratzaileentzat erreferente bat bihurtu da .

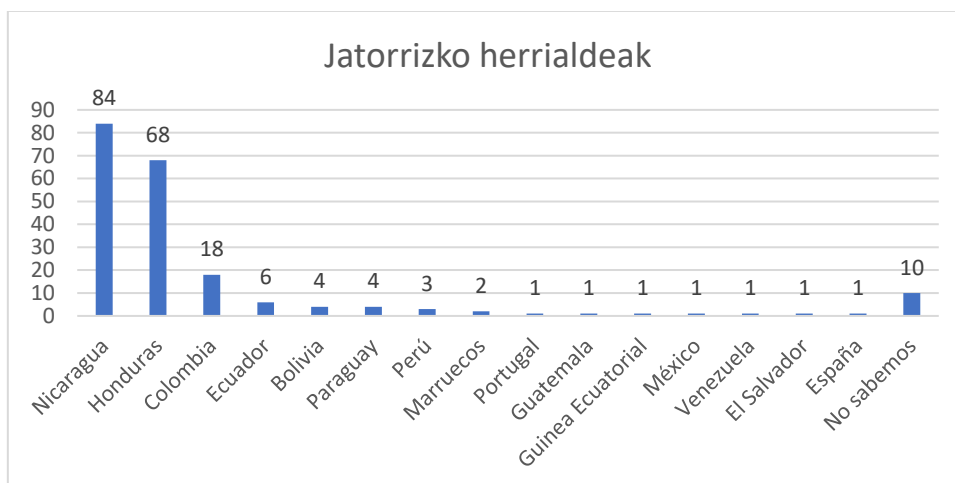


2023. urtean nabarmen igo da bai hitzorduen kopurua, bai artatutako erabiltzaileena. Lehenengo kasuan, 2021arekiko igoera % 29,32koa izan da, eta bigarreanean, % 80,70ekoa.

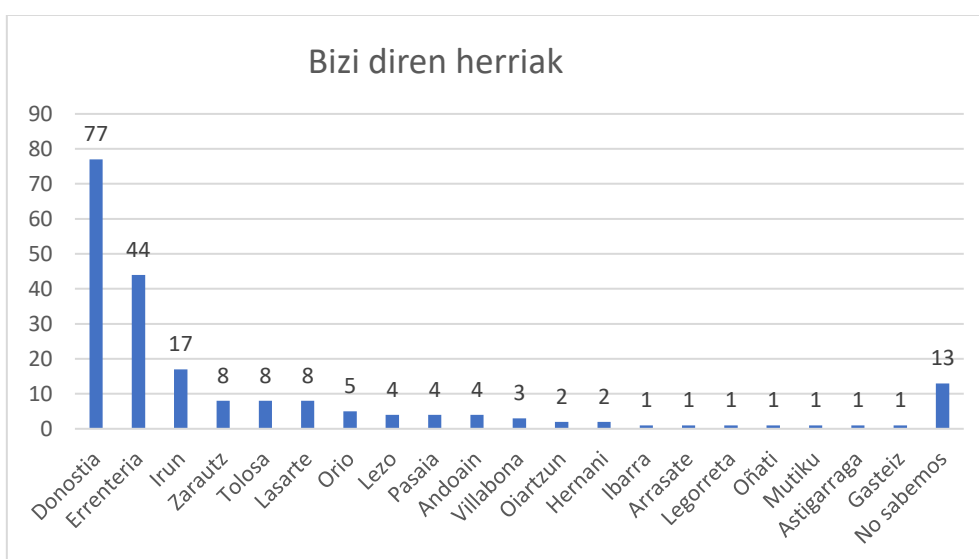
Kopuru absolutuetan, 2021ean 114 langile atenditu genituen, eta 2022an 206; aurrez-aurreko hitzorduak 283 eta 366 izan ziren, hurrenez hurren. Hala ere, demanden kopurua ia berdin mantendu da (61 izan ziren 2022an eta 62 2023an). Horren arrazoia da langileak gero eta gehiago hurbiltzen direla beren eskubideei buruzko informazioa eskatzera eta jakiteko lanean dituzten baldintzak legearekin bat ote datozen.

Artatutako langileen profila

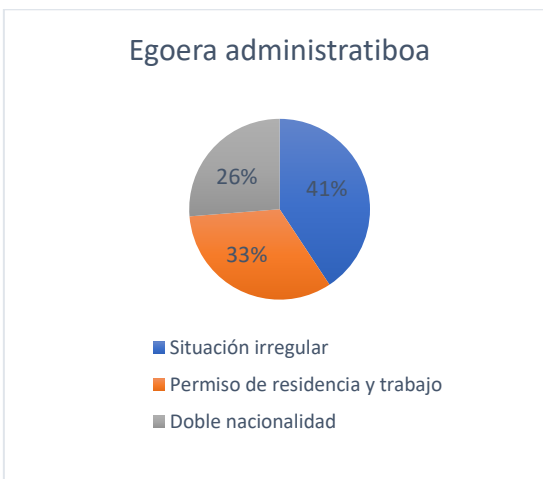
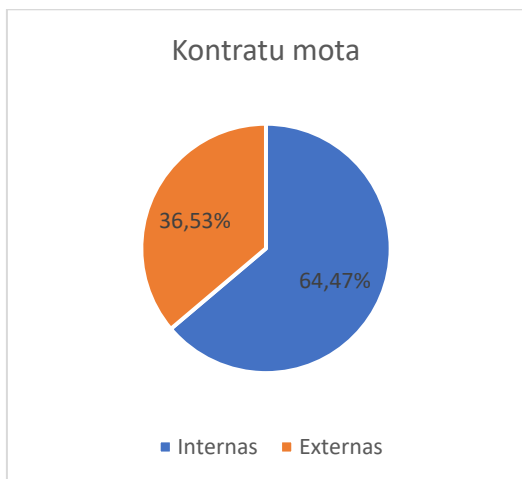
Latinoamerikako emakumeak dira nagusi etxeko lanaren sektorean, eta ia guztiak bulegotik pasatu dira. Horien artean, Nikaragutatik eta Hondurastik etorritakoak dira nagusi, eta ondoren kolonbiar jatorrikoak.



Ikus daitekeenez, gure jarduera-eremuak Irun eta Donostialdearen tartea hartzen du batez ere, eta Tolosaraino eta kostaldeko herri batzuetaraino ere luzatzen da.

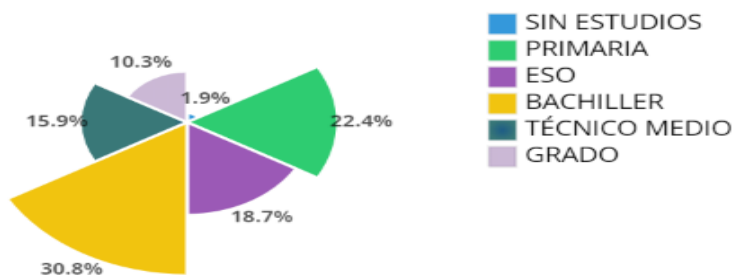


Ohikoa denez, egoera gatazkatsuen barneko emakumezko langileei dagokiena da, artatutakoen ia bi heren. **Administrazio-egoerari dagokionez, % 59 egoera erregularrean zeuden, eta horietatik % 26k nazionalitate bikoitza zuten**



Gure bulegoetatik igaro ziren emakume langileen erdiek baino gehiagok erdi-mailako edo goi-mailako ikasketak dituzte. Ikasketak homologatzeko zailtasunek nabarmen oztopatzen dute enplegu-hobi kualifikatuak lortzeko aukera.

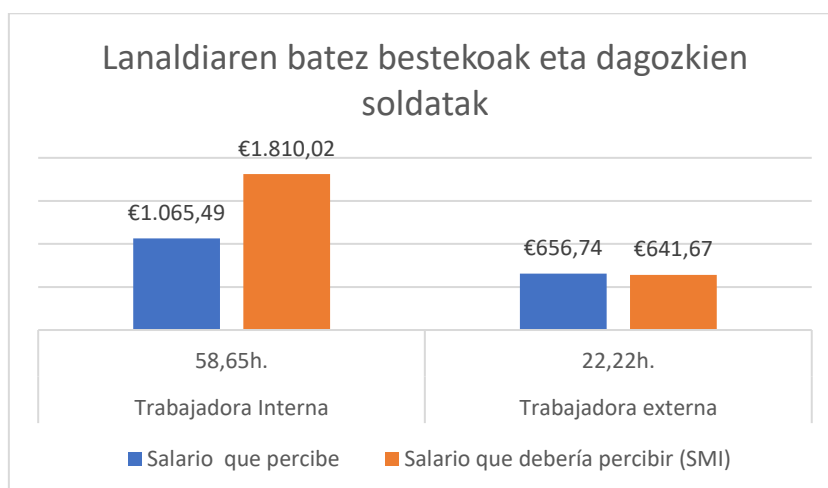
NIVEL ACADÉMICO
TRABAJADORAS DE HOGAR



Langileen lan-baldintzak

2022an, gure bulegotik pasatako barneko langileek batez beste 58,65 ordu lan egiten zuten astean, sei gau barne, hileko 1.065,49 euroko batez besteko soldata gordinaren truke, hainbanatutako pagetan. Alegia, LGSak ezarritakoa baino % 40,79 gutxiago, gaualdien balioa kontuan hartu gabe. Aitzitik, kanpoko erregimenean lan egiten zutenen artean, batez besteko soldata LGSa baino % 2,34 handiagoa zen.

Egoera irregularran dauden barneko langileek dituzte lan baldintza okerrenak, soldata txikiagoak kobratzen dituzte, eta maiz oporrak edo jaiegunak hartzea ukatzen zaie, paperik ez dutenez horretarako eskubiderik ez dutela argudiatuz.

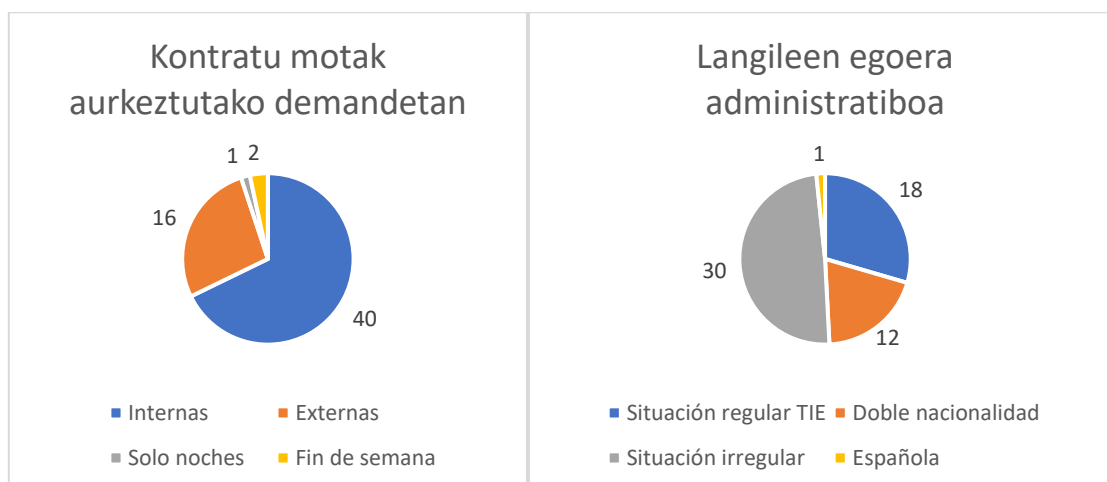


Aurkeztutako demanden ezaugarriak eta emaitzak

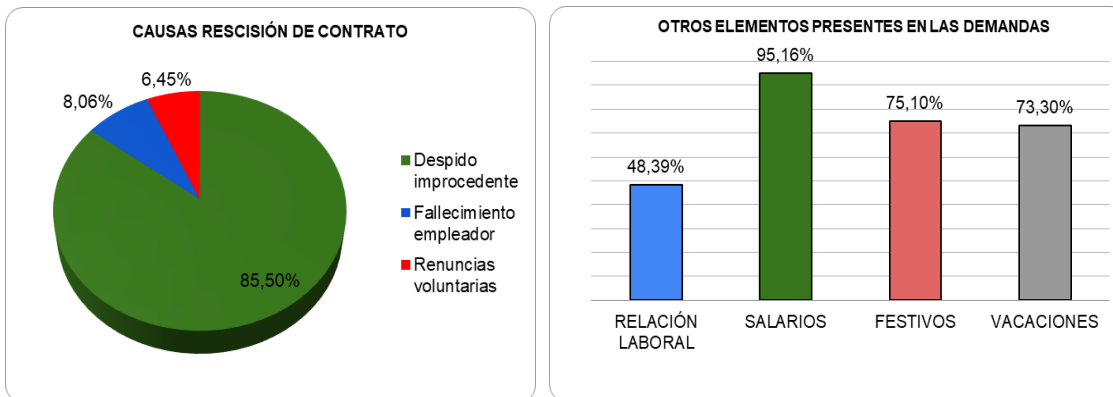
Urtean zehar lan-demanda ugari kudeatu ditugu: 61 izan ziren 2021ean, eta 62 2022an. Horrek esan nahi du, demandak idazteaz eta aurkezteaz gain, haien jarraipena eta enplegatailearekin bitartekaritza lana ere egiten dugula, demanda horiek ebatzi arte.

Lan-aurkia garrantzitsua da emakume langileentzat, haien eskubideak modu praktiko eta eraginkorrean defendatzea baitakar. Horietako askok, batez ere egoera irregularran daudenek, lehen aldiz jakiten dute hori egin dezaketela, eta, kasu askotan, beren erreklamazio ekonomikoen aitortpena lortzen dute, partziala bada ere. Prozesu horretatik igarotzen direnak, emaitza edozein dela ere, beren eskubideez jabetzen diren eta erreklamatzeko gaitasuna duten langile bihurtzen dira.

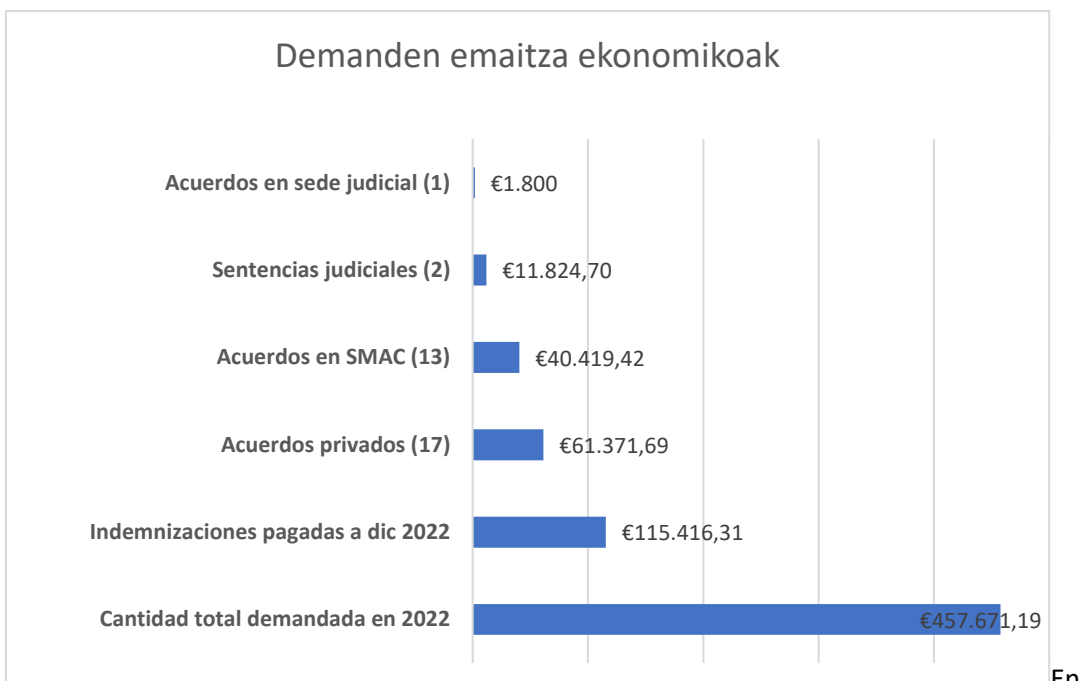
Aurkeztutako demanden kontratu mota eta langileen egoera administratiboa



Aurkeztutako eskarien edukia.



Aurkeztutako eskarien guztizko zenbatekoa 457.671,19 eurokoa da, eta kopuru horren zatirik garrantzitsuena dagokie lan egindako orduengatik jaso ez diren soldatei. Orain arte 33 auzi ebatzi dira, guztira 115.416,31 euro kalte-ordainetan. Egoera irregularrean zeuden bi langileri onartu zitzairen haien enplegatzaileekin zuten lan-harremana, eta ondorioz “Lan Errotzea” formularen bidez egoera erregularizatu ahal izan zuten.



En

Hainbat gogoeta eta proposamen

- Etxeko lanetan, bete gabeko kinka nagusia da eskumena duten erakundeek benetan kontrolatzea etxeetako lan-baldintzak. Aurreko urtean egin genuen bezala, aurten ere errepikatuko dugu: orain berritan erreformaturiko legeak betetzen ez baziren, berriak ere ez dira beteko haien aplikazioa fiskalizatzen ez bada.
- Emakume langileek maiz jasaten dituzten diskriminazioak eta tratu txarrek berariazko baliabideak eta neurriak eskatzen dituzte, eta orain arte ez dira abian jarri.
- Lan-arloko agintariez gain, zaintza-politikak definitzen eta kudeatzen dituzten erakundeek, mendekotasunerako laguntzak barne, ezin dute beste alde batera begiratu, etxeko langileen lan-egoera haien ardura ez balitz bezala. Gure herrialdean, zaintza-sistemaren bideragarritasuna etxeko langile askoren esplotazioan oinarrituta dago, hein handi batean. Politika publikoen diseinu integral batek ezin du errealitate hori alde batera utzi, eta horren arabera jokatu behar du.
- Etxeko langileek ez dute baliabiderik beren eskubideak defendatzeko. Prekaritateak, etxeko langileen isolamenduak eta, langile etorkinen kasuan, Atzerritartasun Legeak zaildu egiten dute haien antolaketa.
- Beharrezkoa da administrazioak modu eraginkorren fiskalizatzea Familiaren Etxeko Zerbitzuan lan egiten duten kontratazio- eta bitartekaritza-enpresen jarduera. Horietako askok langileak baldintza irregularretan kontratatzea errazten jarraitzen dute, eta beren zerbitzuak erabiltzen dituzten familiei informazio okerra ematen diete.
- Etxeko langileen erretiroen gaia premiaz jarri behar da mahai gainean. Ezin dugu onartu, esplotatu ondoren, haietako asko prekaritatera kondenatuta egotea jada lanik egin ezin dutenean.
- Funtsezkoa da familia enplegatzaileekin sentsibilizazio-lana egitea sektoreko lan-baldintzak hobetzeko.

Aldaketak Etxeko Lanaren Araubide Berezian

Gogoan izango dugu 2022. urtea, zeren eta urteetako borrokaren ondoren eta Europako Justizia Auzitegiak Etxeko Lanari buruzko Espainiako legeria diskriminatzailetzat jotzen zuen epai baten ondoren, gobernuak “**16/2022 Errege Dekretua, irailaren 6koa, etxeko langileen lan-baldintzak eta Gizarte Segurantzza hobetzeko dena**” onartu zuen.

. Bertan hainbat aurrerapen garrantzitsu daude:

- Langabezia eskubidea aitortzen da.
- Atzera egiteagatiko kaleratzea ezabatu da, alegia enplegatzaileak arrazoirik eman gabe egin zezakeen kaleratzea. Gainera, bidegabeko kaleratzeagatiko kalte-ordaina lan egindako urte bakoitzeko 20 eguneko soldatatik 33 egunera zabalitzen da.

- Indargabetu egiten da Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legearen (LPRL) 3.4 artikulua, zeinak bere aplikazio-eremutik kanpo uzten baitzuen etxeko lana.

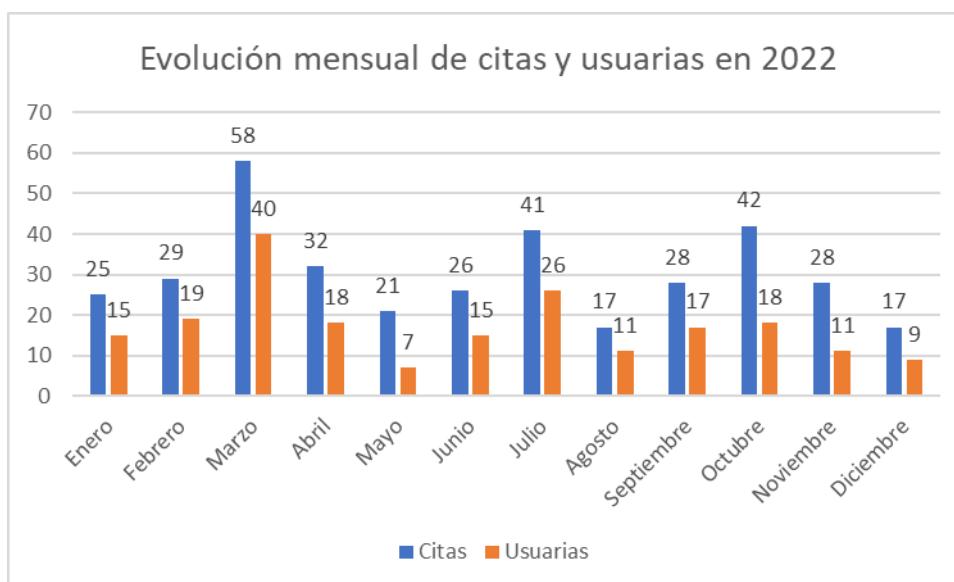
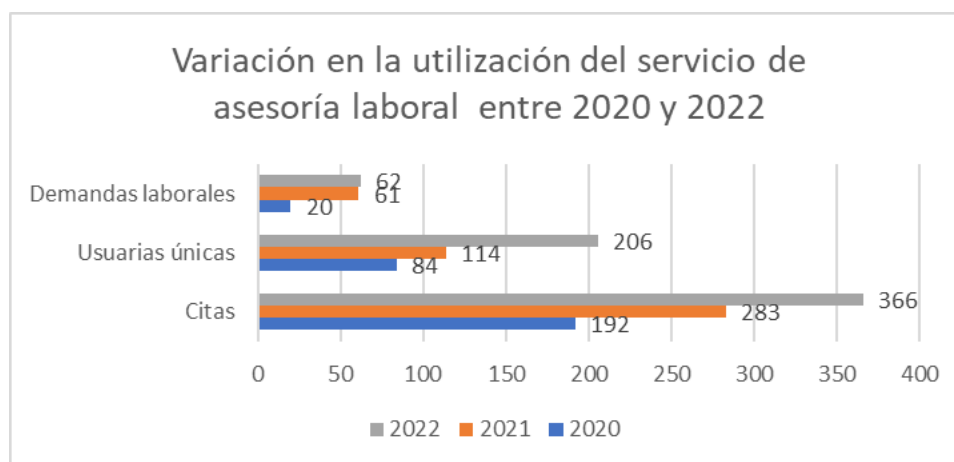
Lege berriak, Lanbide arteko Gutxieneko Soldatak (LGS) azken urteetan izan duen igoera handiarekin batera (2017an 9.907,80 €-tik 2022an 14.000 €-ra), hobekuntza handia ekarri du etxeko lanaren esparru arautzailean. Baina, oraindik ere, ulertzina da hainbat gai landu gabe egotea.

- Atzerritarrei buruzko legeak lan-esplotazioa errazten du. Lan-kontratu jakin batekin erregularizatu den atzerritar batek ezin dio bere borondatez uko egin erregularizazioaren lehen urteetan, baldin eta Atzerritartasun Ordezkaritzak egoitzabaimena kentzera arriskatzen bada. Baita baldintza ekonomiko hobeetako lan-eskaintza izan arren ere.
- Gualdia. Barneko langileen kasuan, kontratatzen den zerbitzu bat izaten jarraitzen du, baina ez da ordaintzen, lan-legeriarentzat etxeko lanetan ez balego bezala delako. Espainian ez dago hura aplikatzeko gau ordutegirik, nekagarritasunaren arabera nola ordaindu behar den edo ostatu-baldintzak zein izan behar diren zehazten duen arau-esparrurik. Lege-hutsune horrek eragotzi egiten du gure demandetan erreklamazioa, eta erabateko defentsa-gabezia uzten ditu langileak. Badakigu barne-lana eragozteko komeni den ala ez eztabaida irekia dagoela, baina, hori konpontzen den bitartean, ezin dira begiak itxi errealitate horren aurrean. Guretzat argi dago: lan egindako ordua, ordaindu beharreko ordua.
- Langabezia kobratzeari dagokionez, ez dira zenbatzen legea onartu aurretik kotizatutako urteak, eta horrek frustrazioa sortzen du langile askorengan, berehala kobratu ahal izatea espero baitzuten.
- Oso ohikoa da, halaber, enplegatzaileek ez deklaratzeko lan egindako ordu guztiak, Gizarte Segurantzako kotizazio-kuoten zati bat aurrezteko, eta horrek eragotzi egingo du langile askok langabezia edo pentsio osoa jasotzea.
- Lanpostu gehienetan ez bezala, enplegatzaileak ez daude behartuta sarrera- eta irteerainaduren erregistro bat eramatera, langileen benetako lanaldia egiaztatuz ahal izateko.
- Arrazoi objektiboengatik kaleratzea aurreikusten da, lan egindako urte bakoitzeko 12 eguneko soldatiko kalte-ordainarekin; ordea, Langileen Estatutuan kasu horri 20 eguneko kalte-ordaina ematen zaio.
- Etxeko langileen laneko osasuna modu eraginkorrean babesteko erregelamendu baten zain gaude, eta ez dago haren berri, nahiz eta Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legearen 34. artikulua indargabetu egin den.

Ikusiak ikusi, ondoriozta genezake aurrera egiten ari garela, astiroegi eta zailtasunez, beti ere gainontzeko langileengandik hainbat urrats atzerago, eskubideen parekatzea izanik konpondu gabeko auzia .

La Oficina de Atención Laboral de SOS Racismo Gipuzkoa lleva funcionando desde el año 2016 y se creó con el objetivo de dar una atención específica en el terreno sociolaboral a las trabajadoras de hogar dado que un número muy importante de las mismas, sobre todo las que trabajan en régimen interno, son mujeres de origen migrante.

En este periodo de tiempo la demanda ha ido creciendo hasta convertirse en una de las principales actividades de SOS Racismo en Oarsoaldea y en un referente para las trabajadoras de hogar.

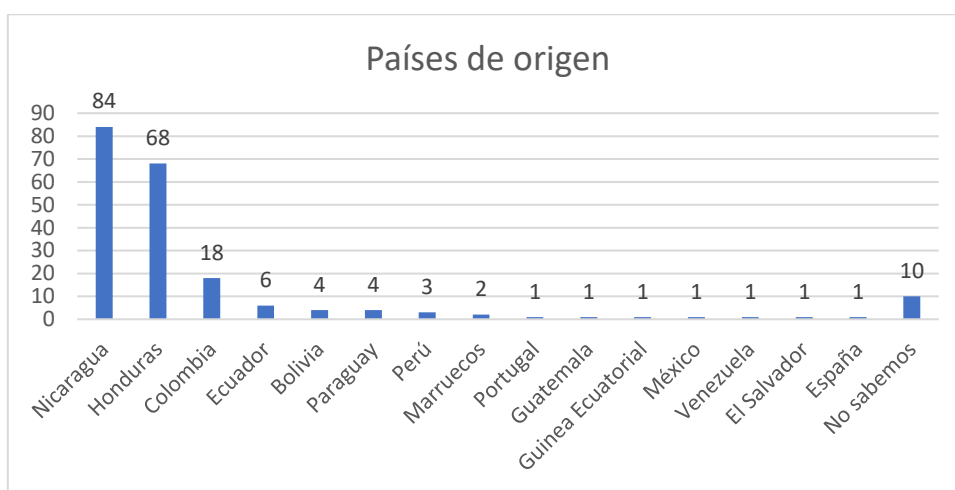


En 2023 ha aumentado considerablemente tanto el número de citas como el de usuarias atendidas. En el primer caso el aumento respecto a 2021 ha sido del 29,32% y en el segundo del 80,70%. En cifras absolutas si en 2021 acudieron 114 trabajadoras únicas, en 2022 fueron 206,

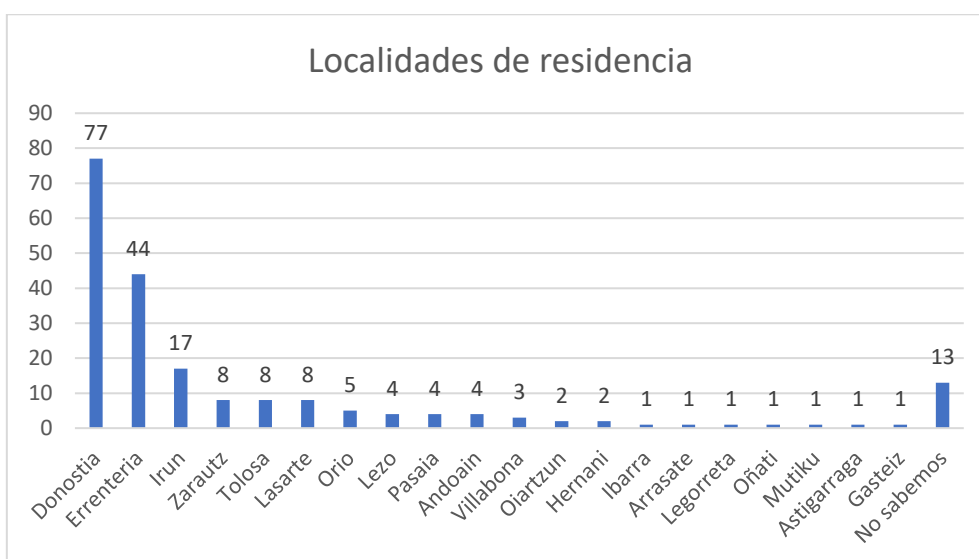
siendo 283 y 366 respectivamente el número de citas presenciales. Sin embargo, el número de demandas se ha mantenido prácticamente igual (61 en 2022 y 62 en 2023), la razón de ello es que las trabajadoras se acercan cada vez más solicitando información sobre sus derechos y para saber si las condiciones en las que trabajan se ajustan a la legalidad.

Perfil de las trabajadoras atendidas

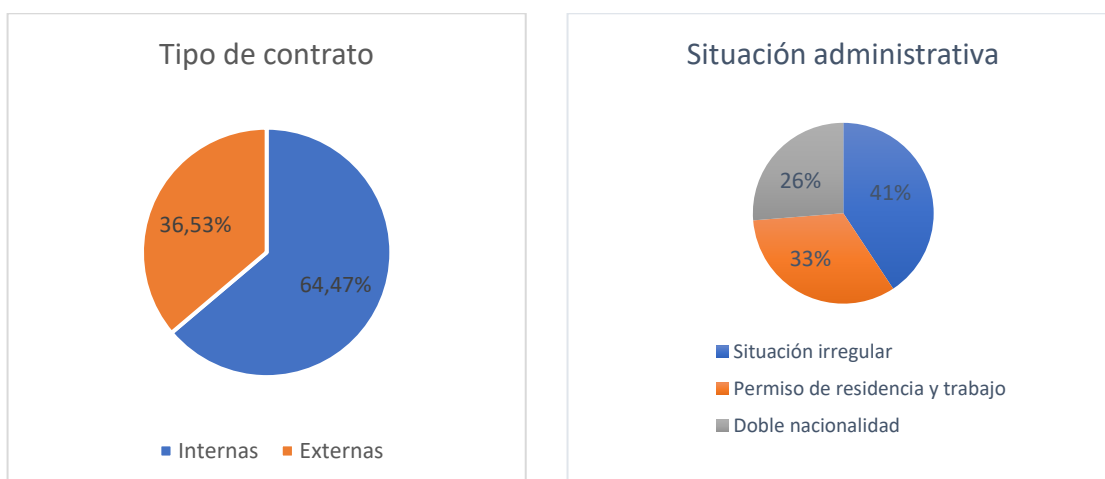
Las mujeres latinoamericanas son muy mayoritarias en el sector del trabajo de hogar siendo prácticamente la totalidad de las que han pasado por la oficina. Entre ellas destacan las provenientes de Nicaragua y Honduras seguidas por las de origen colombiano.



Como se puede comprobar, nuestro ámbito de actuación abarca sobre todo la zona entre Irún y Donostialdea prolongándose hasta Tolosa y algunos pueblos de la costa.

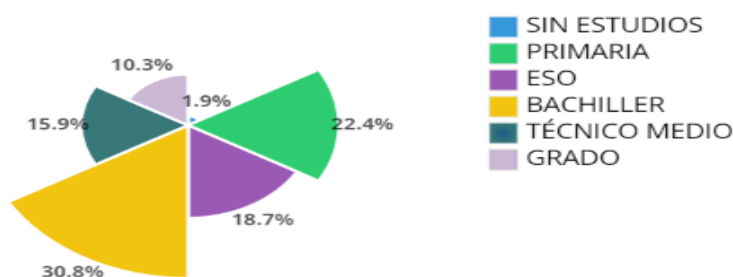


Como es habitual la mayor conflictividad se da entre las trabajadoras internas, casi dos tercios de las atendidas. En cuanto a su situación administrativa el 59% se encontraban en situación regular de las cuales un 26% ya tenían doble nacionalidad.



Más la mitad de las trabajadoras que pasaron por nuestras oficinas tienen estudios medios o superiores. Las dificultades para la homologación de sus estudios lastran de forma importante la posibilidad de acceder a nichos de empleo cualificados.

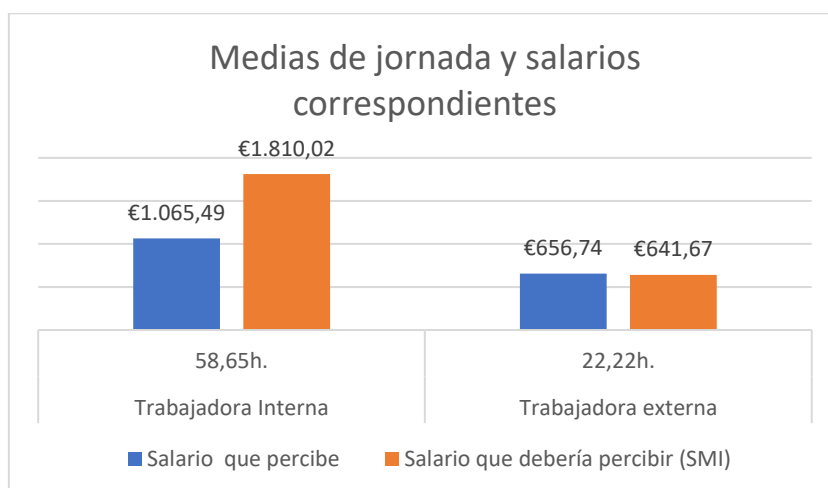
NIVEL ACADÉMICO
TRABAJADORAS DE HOGAR



Condiciones laborales de las trabajadoras

En 2022 las trabajadoras internas que pasaron por nuestra oficina, trabajaban una media de 58,65h. semanales con seis noches de pernocta a cambio de un salario bruto mensual medio de 1.065,49€ con las pagas prorrateadas. Es decir, un 40,79% menos de lo estipulado por el SMI, esto sin contar el valor de las pernoctas. En cambio, entre las que trabajaban en régimen externo su salario medio estaba un ligero 2,34% por encima del SMI.

Las trabajadoras internas en situación irregular son las que en peores condiciones trabajan, cobran salarios más bajos y con frecuencia se les niega el disfrute de las vacaciones o de los festivos con el argumento de que “como no tienen papeles no tienen derecho a ello”.

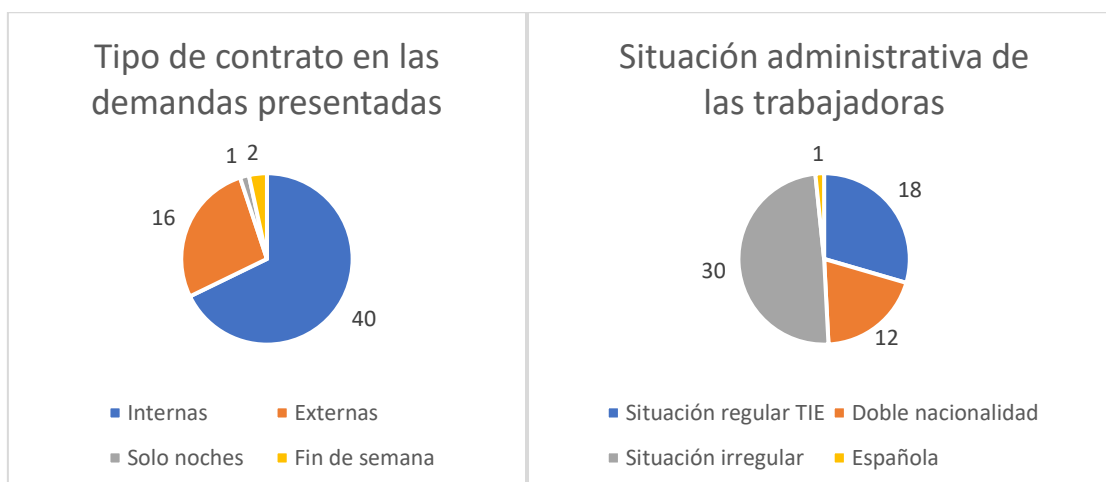


Características y resultado de las demandas presentadas

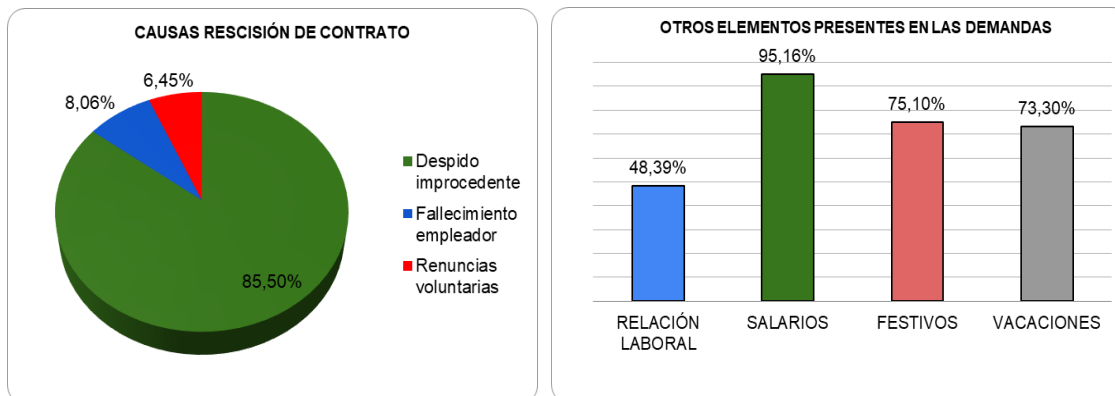
A lo largo del año gestionamos un número importante de demandas laborales, 61 en 2021 y 62 en 2022. Eso supone no solo asumir la redacción y presentación de las demandas, sino su seguimiento e intermediación con la parte empleadora hasta la resolución de las mismas.

La litigación laboral es importante para las trabajadoras ya que supone ejercer de forma práctica y efectiva la defensa de sus derechos. Muchas de ellas, sobre todo las que se encuentran en situación irregular, descubren por primera vez que pueden hacerlo y que, en no pocos casos, logran el reconocimiento, aunque sea parcial, de sus reclamaciones económicas. Quienes pasan por este proceso, independientemente de su resultado, se convierten en trabajadoras conscientes de sus derechos y con la capacidad de reclamarlos.

Tipo de contrato de las demandas presentadas y situación administrativa de las trabajadoras.



Contenido de las demandas presentadas.



El montante total de las demandas presentadas asciende a 457.671,19€, la parte más importante de esta cantidad corresponde a salarios no percibidos por horas trabajadas. Hasta el momento se han resuelto 33 litigios con un total de 115.416,31€ en indemnizaciones. Dos trabajadoras en situación irregular vieron reconocida la relación laboral con sus empleadores y, por lo tanto, pudieron regularizarse mediante la fórmula de “Arraigo Laboral”.



Algunas reflexiones y propuestas.

- El gran tema pendiente en el trabajo de hogar es el del control efectivo por parte de las instituciones competentes de las condiciones laborales en los hogares. Tal y como hacíamos el pasado año éste lo volvemos a repetir: Si las leyes vigentes hasta la reciente reforma no se cumplían las nuevas tampoco se cumplirán si no se fiscaliza su aplicación.
- La discriminación y el maltrato que sufren con frecuencia las trabajadoras requiere de recursos y medidas específicas que, hasta el momento, no se han puesto en marcha.
- Además de las autoridades laborales, las instituciones que definen y gestionan las políticas de cuidados, incluyendo las ayudas a la dependencia, no pueden mirar a otro lado pensando que la situación laboral de las trabajadoras de hogar no les compete. En nuestro país la viabilidad del sistema de cuidados está sostenida en gran parte en base a la explotación de muchas de las trabajadoras de hogar.
- Las trabajadoras de hogar no disponen de recursos para defender sus derechos. La precariedad, el aislamiento de los hogares y, en el caso de las trabajadoras inmigrantes, la Ley de Extranjería, dificultan en extremo su propia organización.
- Es necesario que la administración fiscalice de manera efectiva la actividad de las empresas de contratación e intermediación que realizan su actividad en el Servicio de Hogar Familiar. Muchas de ellas siguen facilitando la contratación de trabajadoras en condiciones irregulares e informando de forma incorrecta a las familias que utilizan sus servicios.
- La cuestión de las jubilaciones de las trabajadoras de hogar es algo que debe ponerse sobre la mesa de forma urgente. No podemos permitir que, tras haberlas explotado, muchas de ellas estén abocadas a la precariedad cuando ya no puedan trabajar.
- El trabajo de sensibilización con las familias empleadoras es fundamental para la mejora de las condiciones laborales en el sector.

Modificaciones en el Régimen Especial de Trabajo de Hogar Familiar

El año 2022 se recordará porque, tras años de lucha y una sentencia del Tribunal Europeo de Justicia que calificaba la legislación española sobre Trabajo de Hogar como discriminatoria, el gobierno aprobó el “Real Decreto -ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar”. En el mismo hay varios avances importantes:

- Se reconoce del derecho al desempleo.

- Se suprime el despido por “desistimiento”, es decir, sin que la parte empleadora tuviera que dar razones para ello. Además, se amplía la indemnización por despido improcedente de 20 días de salario por año trabajado a 33 días.
- Se deroga el art. 3.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) que excluía de su ámbito de aplicación al trabajo de hogar.

La nueva ley, junto con el importante aumento que ha sufrido en Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en los últimos años (de 9.907,80€ anuales en 2017 a 14.000€ en 2022), ha supuesto una mejora importante en el marco regulador del trabajo de hogar. Pero sigue habiendo cuestiones que, inexplicablemente, siguen sin abordarse.

- La ley de extranjería favorece la explotación laboral. Una persona extranjera que se haya regularizado con un contrato de trabajo determinado no puede renunciar voluntariamente a él en los primeros años de su regularización so pena de arriesgarse a que la Delegación de Extranjería le retire el permiso de residencia. Incluso aunque tenga una oferta de empleo en mejores condiciones económicas.
- La pernocta sigue siendo, en el caso de las trabajadoras internas, un servicio que se contrata, pero no se paga porque, aunque figura en el contrato, para la legislación laboral es como si en el trabajo de hogar no existiera. Esta laguna legal impide que podamos reclamarla en nuestras demandas y deja a las trabajadoras en la más absoluta indefensión. Sabemos que hay un debate abierto sobre la conveniencia o no de impedir el trabajo interno, pero, mientras esto se resuelve, no se puede cerrar los ojos ante esta realidad. Para nosotras está claro: hora trabajada, hora pagada.
- En relación al cobro del desempleo, no se reconocen los años cotizados con anterioridad a su aprobación algo que está generando frustración en muchas trabajadoras que esperaban poder cobrarlo de forma inmediata.
- Es muy habitual también que los empleadores no declaren todas las horas trabajadas para ahorrarse una parte de las cuotas de cotización a la Seguridad Social lo que impedirá que muchas trabajadoras perciban un desempleo o una pensión plenas.
- Al contrario que en la mayoría de los puestos de trabajo, no se obliga a los empleadores a llevar un registro de firmas de entrada y salida de manera que se pueda comprobar la jornada laboral real de las trabajadoras.
- Se contempla un despido por causas objetivas con una indemnización de 12 días de salario por año trabajado cuando en el Estatuto de los Trabajadores este mismo caso se indemniza con 20 días.
- La protección efectiva de la salud laboral de las trabajadoras de hogar, a pesar de la derogación del art. 34 de la LPRL, está pendiente de aprobación de un reglamento para su aplicación del que no hay noticias.

Visto lo anterior, como resumen podríamos decir que se está avanzando, pero de forma lenta y costosa y siempre varios pasos por detrás del resto de los trabajadores y trabajadoras siendo la equiparación de derechos un tema pendiente.
