

## EL SERVICIO DOMÉSTICO Y EL SINDICATO (1978-1986)

*En la sección Documentos del presente número de Historia, Trabajo y Sociedad hemos reunido una serie de materiales referidos al trabajo sindical en el ámbito del servicio doméstico. Proceden de la Sección de Fondo de la Secretaria de la Mujer del Fondo Documental de la Confederación Sindical de CCOO. Dicho Fondo Documental forma parte del Archivo de Historia del Trabajo (AHT) de la Fundación 1º de Mayo.*

*Como se verá, los documentos fueron generados en su día por la Secretaría Confederada de la Mujer del sindicato, además de por la Federación Estatal de Actividades Diversas de CCOO, que era la estructura en la que se organizaba a la afiliación en este sector, hasta la fusión e integración en la nueva Federación de Construcción y Servicios de CCOO, creada en 2014.*

*Desde la regulación del trabajo en el siglo XIX el servicio doméstico quedó fuera de la misma. El legislador argumentó que al realizarse dentro de un domicilio privado era una suerte de no-trabajo. Ya en el siglo pasado, en la democracia postfranquista, el trabajo doméstico quedó excluido del Estatuto de los Trabajadores de 1980. De este modo, el sector ha venido gozando de escasa o nula protección. Además, elude la acción de la Inspección de Trabajo y hace muy difícil cualquier tipo de denuncia. Sucede asimismo que la inmensa mayoría del servicio doméstico está desempeñado por mujeres que se hallan muy atomizadas en los hogares, que constituyen sus centros de trabajo. Así las cosas, el servicio doméstico equivale históricamente a discriminación laboral femenina.*

*Por otro lado, la dispersión, la ausencia de la autoridad laboral y las dificultades para denunciar, han hecho siempre enormemente difícil organizarse sindicalmente en el sector. Y cuando se ha logrado esa organización ha sido, por lo general, una experiencia de difícil continuidad temporal.*

*De todos modos, las organizaciones sindicales y en este caso CCOO, más allá de los esfuerzos para organizar a las trabajadoras del servicio doméstico, han presentado a lo largo del tiempo una serie de alternativas. Estas alternativas estaban destinadas a lograr una mayor protección laboral desde el punto de vista normativo. En*

## DOCUMENTOS

*este contexto, la documentación aquí reunida ofrece un doble interés. Por un lado, nos informa de la situación concreta de las mujeres que trabajan en el servicio doméstico durante un periodo de tiempo determinado. Por otro, da cuenta del tipo de iniciativas sindicales acometidas para lograr una mejora de las condiciones laborales de las mujeres empleadas en el sector.*

## [EL MINISTERIO DE TRABAJO NO CONTESTA]

*El hijo del Sr. Caprile puso en libertad a los perros, aunque la familia sabía que aún faltaba Montserrat por llegar a casa. Montserrat, aunque había tenido el domingo libre, esa noche debía pernoctar en el chalé del Presidente del Consejo de Administración de Femsa. Acudió la policía y gente de un kilómetro alrededor, pero los Caprile no salieron del chalé hasta las nueve de la mañana siguiente, a pesar de los gritos, los ladridos, los disparos y de las llamadas reiteradas a las puertas y ventanas. Después de que la policía mató a los perros, las personas que estábamos allí tratábamos de tranquilizarla, pero la chica, sangrante y completamente desnuda repetía una y otra vez que en el chalé estaba toda la familia.*

Parecerían frases de una novela de Dickens, un relato negro de la vida del proletariado del siglo XIX. Y son la redacción de un suceso en Madrid, a domingo 5 de Marzo de 1978, para más inri en vísperas del Día de la Mujer Trabajadora.

Los sindicatos de clase llevamos varios meses de *conversaciones*, que no negociaciones, con el Ministerio de Trabajo para que se cumpla lo establecido en la Ley de Relaciones Laborales de Abril de 1976, en el sentido de que en Marzo de 1978, o sea en este mes, se promulgaría una regulación laboral para el Servicio Doméstico. Paradójicamente la democracia, en vez de acelerar el cumplimiento de este compromiso, lo elude una y otra vez.

Se calcula en un millón el número de trabajadores del Servicio Doméstico en nuestro país, sin ninguna regulación laboral: ni contrato de trabajo, ni salario mínimo, ni jornada máxima, ni Seguridad Social Obligatoria, ni vacaciones, ni pagas, ni derecho a recurrir a la Magistratura de trabajo, ni ninguno de los derechos mínimos de los trabajadores en general. Ante el despido, la trabajadora o el trabajador del Servicio Doméstico solo puede recurrir a un Tribunal Civil, quien le aplicará el Artículo 1584 del Código Civil, que dice: *Si el amo despide al criado sin justa causa debe indemnizarle pagándole el salario devengado y el de 15 días mas. El amo será creído, salvo prueba en contrario...*

¿Hasta cuándo la Ley para este sector consistirá en “creer, salvo prueba en contrario” a amos que son capaces de ver matar a su criada por sus propios perros sin siquiera

## DOCUMENTOS

asomarse a la ventana? ¿Hasta cuándo los trabajadores del Servicio Doméstico podrán vivir legalmente como el subproletariado del Siglo XIX?

¿Hasta cuándo nos darán el paternalismo hipócrita a cambio de una Ley que equipare a estos trabajadores con los demás?

El Ministerio de Trabajo no contesta.

Madrid, 10 de Marzo de 1978

Begoña San José. Responsable de la Mujer del Secretariado de la CS de CCOO

María Cancho. Secretaria de CCOO del Servicio Doméstico

Carmen Arjona. Responsable de Organización CCOO L'Horta. Valencia

Concha Sánchez Morcillo. Responsable CCOO Servicio Doméstico. Vallecas.

CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS  
UNIÓN SINDICAL DE MADRID-REGIÓN  
SINDICATO DE ACTIVIDADES DIVERSAS

**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**

Equipo integrado por:

- José Ignacio de la Barriague, abogado.
- Alfredo Boronat, seguridad social.
- Eduardo López, economista.
- María Cancho, coordinación.

Atocha. 6o. Teléfono 227 29 39 (e. 35)  
Madrid, noviembre de 1978.

## Presentación

*Finalidad.* El presente estudio responde a la necesidad de integración que siente el colectivo de trabajadores activos y pensionistas del sector de servicios domésticos, dejando responsable y gradualmente un Régimen Especial discriminatorio para equipararse a la acción protectora del Régimen General.

*Oportunidad.* Existen actualmente dos normas fundamentales que deben renovarse por imperativo de las propias regulaciones vigentes:

- O.M. de 11 de agosto de 1970, sobre constitución, régimen orgánico y funcionamiento de la Mutualidad. El artículo 14, epígrafe 3, señala un periodo de mandato de los vocales electivos, representativos de los empleadores y de los trabajadores, que ya está vencido.

- Decreto 825/1976, de 22 de abril, por el que se regula la cotización. El artículo 1, epígrafe 3 señala el porcentaje o tipo aplicable sobre la base del salario mínimo, que ha de revisarse por imposición del artículo 2º del mismo Decreto, ya que termina el próximo 31 de diciembre.

*Contenido.* El texto comprende:

- Propuestas de modificación del Decreto 2.346/1.969, de 25 de septiembre, regulador del Régimen Especial. Incluye directrices para la renovación de los Órganos de Gobierno de la Mutualidad establecidos en la OM de 1970, arriba citada y señala los aspectos a modificar de la Resolución emanada de la Vicesecretaría General del Movimiento, que dictó normas de aplicación de aquella, en 1971. Concluye con la presentación de los programas anuales para el desarrollo del plan, y resume el alcance de las propuestas.

- Complementa el estudio precedente dos documentos técnico-doctrinales de gran importancia: el análisis efectuado en 1972 por la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense, y las referencias contenidas en el “Libro Blanco de la Seguridad Social” publicado en 1977 por el Ministerio competente.

Apoyan las propuestas, finalmente, dos documentos económico-estadísticos en los que se recoge la evolución y situación actual del Régimen, obtenidos de fuentes de máxima solvencia.

El dossier se termina con el Folleto 1.339 del INP, que inserta las normas legales vigentes y la Resolución de 1971, arriba citada.

Madrid, noviembre de 1978.

**Propuestas de modificación del decreto 2.346/1969, de 25 de setiembre, por el que se regula el régimen especial de la s. social del servicio doméstico,**

*Capítulo cuarto. Cotización y recaudación.*

Artículo 16. *Sujetos obligados al pago de cuotas.* Sustituir la redacción del apartado b) por la que se propone:

ACTUAL b): Los propios empleados de hogar y a su exclusivo cargo, cuando presten sus servicios con carácter parcial o discontinuo a uno o más cabezas de familia.

FUTURO b): Los cabezas de familia que empleen servidores en su hogar con carácter parcial o discontinuo abonarán a estos, directamente, con destino al pago de las cuotas de Seguridad Social, una cantidad a convenir que no podrá ser inferior al siete y medio por ciento de las retribuciones. El empleado de hogar será el sujeto responsable del ingreso de la totalidad de la cuota, compuesta por la aportación propia y la obtenida de los cabezas de familia que lo empleen.

*Capítulo quinto. Acción protectora  
Sección primera. Normas generales.*

Artículo 22. *Contingencias protegidas y prestaciones.* Una vez sea reconocida legalmente la naturaleza laboral del contrato de trabajo entre los cabezas de familia y empleados de hogar, procederá suprimir el apartado que dice:

ACTUAL 3): Las prestaciones que este Régimen concede en caso de accidente serán las mismas que otorgue el Régimen General por accidente no laboral.

Artículo 23. *Condiciones para causar derecho a las prestaciones y efectos de las cuotas.* La grave discriminación que se hace en contra de los empleados de hogar que prestan sus servicios con carácter parcial o discontinuo debe suprimirse, para que exista la equitativa igualdad de trato con respecto a los que laboran con carácter fijo y a los trabajadores encuadrados en el Régimen General. Se pide la supresión del texto:

ACTUAL 3): De los ingresos realizados fuera de plazo por los empleados de hogar a que se refiere el párrafo b) del número 1 del artículo 6, correspondientes a periodos en los que el empleado de hogar haya figurado en alta en este Régimen Especial, sólo se computarán, a efectos de completar los periodos de cotización para aquellas prestaciones que los tengan establecidos y a los de determinar el porcentaje de la Pensión de Vejez en función de los años de cotización, las cuotas que correspondan al periodo inmediatamente anterior a la fecha de pago y hasta un máximo de seis mensualidades.

Artículo 26. *Cómputo de periodos de cotización a distintos regímenes de la seguridad social.* Ha quedado desfasada la regulación del epígrafe 1, pues solamente se refiere al cómputo con los Regímenes establecidos en la fecha en que se promulgó el Decreto que tratamos de actualizar. Se pide la sustitución necesaria de texto, para normalizar el tema.

ACTUAL 1): Régimen General de la Seguridad Social o en los Regímenes Especiales Agrario o de trabajadores ferroviarios.

FUTURO 1): Régimen General o de los Regímenes Especiales del Sistema de la Seguridad Social.

### *Capítulo quinto.*

#### *Sección segunda. Prestaciones en particular.*

Artículo 28. *Alcance de la acción protectora.* Hay que distinguir dos momentos: el anterior y el posterior al del reconocimiento legal de la naturaleza laboral del contrato de trabajo. Para el momento actual, o anterior, se propone:

ACTUAL 1, f): Prestaciones económicas de protección a la familia y de profesión religiosa.

FUTURO 1, f): Prestaciones económicas de protección a la familia.

FUTURO 1, i): Desempleo total. Para el momento posterior se deberá asimilar la cobertura de los accidentes de trabajo a la que rija en aquel instante para el Régimen General, es decir, pensiones, subsidios y las indemnizaciones calculadas sobre el *salario real* en vez del *salario mínimo*; baremo de indemnización de lesiones, mutilaciones y deformidades no invalidantes; recargo por falta de medidas de seguridad, etc. etc.

Artículo 30. *Incapacidad laboral transitoria*. Sustituir el segundo párrafo por el texto que se propone.

ACTUAL 2º: No obstante, en los casos de enfermedad y accidente esta prestación económica se comenzará a percibir desde el vigésimo noveno día, contado a partir de la fecha en que se inició la enfermedad o se produjo el accidente.

FUTURO 2º: La fecha de comienzo de devengo de la prestación será, en todo caso, la misma que rija en el Régimen General.

Artículo 31. *Invalidez*. Añadir un nuevo párrafo, que diga:

FUTURO 2º): El periodo mínimo de cotización computable señalado en el párrafo anterior se reducirá, a partir de 1º de enero de 1979, a cuatro años durante los últimos ocho años; a partir de lo de enero de 1980, a tres años durante los últimos seis años y a partir de 1º de enero de 1981 a 500 días durante los últimos cinco años del periodo que entonces rija en el Régimen General.

Artículo 32. *Vejez*. Modificar el epígrafe 2 en la forma expuesta en la página siguiente. Añadir un nuevo párrafo, para asumir las mismas normas que rigen el Régimen General y algunos Regímenes Especiales, que diga:

FUTURO 3º): Todos los trabajadores que hubieran tenido la condición de mutualistas al crearse este Régimen Especial o en cualquier fecha anterior, podrán jubilarse a partir de los 60 años. El porcentaje de pensión, de acuerdo con los años de cotización, experimentará la reducción resultante de aplicarle la siguiente escala de coeficientes: A los 60 años, 0'60. A los 61 años, 0'68. A los 62 años, 0'76. A los 63 años, 0'84. A los 64 años, 0'92.

Artículo 33. *Muerte y supervivencia*. Añadir un nuevo párrafo que diga lo mismo que hemos propuesto como

FUTURO 2º) del artículo 31. *Invalidez*, y que figurará como *futuro 3º*) del presente.

*Propuesta de modificación del artículo 32, del Decreto 2.346/1969, de 25 de septiembre, por el que se regula el R.E. de la S.S. del servicio doméstico.*

2. El porcentaje aplicable para el cálculo de la pensión de jubilación será el que corresponda de acuerdo con los años de cotización y conforme a las escalas siguientes:

Años cotizados	Cuantía de los porcentajes por cada año				
	1978	1979	1980	1981	1982
10	25	30	36	43	50
11	26	31	37	44	52
12	27	32	38	45	54
13	28	33	39	46	56
14	29	34	40	47	58
15	30	35	41	48	60
16	31	36	42	49	62
17	32	37	43	50	64
18	33	38	44	51	66
19	34	39	45	52	68
20	40	45	51	58	70
21	42	47	53	60	72
22	44	49	55	62	74
23	46	51	57	64	76
24	48	53	59	66	78
25	50	55	61	68	80
26	52	57	63	70	82
27	54	59	65	72	84
28	56	61	67	74	86
29	58	63	69	76	88
30	60	65	71	78	90
31	62	67	73	80	92
32	64	69	75	82	94
33	66	71	77	84	96
34	68	73	79	86	98
35	70	75	81	88	100

NOTA: La primera columna es la que ha venido rigiendo en este Régimen y la última ha sido la aplicada en el Régimen General. Por lo tanto la propuesta que hacemos se contrae a las tres columnas intermedias, cuyos porcentajes pueden ser los que consignamos u otros.

Artículo 50. Constitución de 6 de diciembre de 1978.

*Los poderes públicos garantizarán, MEDIANTE PENSIONES ADECUADAS Y PERIÓDICAMENTE ACTUALIZADAS, LA SUFICIENCIA ECONÓMICA A LOS CIUDADANOS DURANTE LA TERCER EDAD. Así mismo, y con independencia de las obligaciones familiares, promoverán su bienestar mediante un sistema de servicios sociales que atenderán sus problemas específicos de salud, vivienda, cultura y ocio.*

Artículo 35. *Prestaciones de protección familiar*. Suprimir el actual epígrafe 2, que dice:

ACTUAL 2): Los empleados de hogar a que se refiere el apartado b) del número 1 del artículo 6º perderán el derecho a las asignaciones de pago periódico por esposa e hijos cuando no estén al corriente en el pago de cuotas, con efectos definitivos para las asignaciones correspondientes a las mensualidades en que dejaron de ingresar, dentro de plazo, las cotizaciones procedentes.

Añadir, en su lugar, el siguiente texto:

FUTURO 2): El periodo mínimo de cotización computable dentro de los años anteriores a la fecha del hecho causante se reducirá, a partir de 1º de enero de 1979, a veinte meses dentro de los cincuenta y cuatro meses anteriores; a partir de 1º de enero de 1980, a dieciséis meses dentro de los cuarenta y ocho meses anteriores; a partir de 1º de enero de 1981, a trece meses dentro de los cuarenta y dos meses anteriores y, a partir de 1º de enero de 1982 a trescientos días dentro de los tres años anteriores o del periodo que entonces rija en el Régimen General.

Artículo 36. *Prestación económica por profesión religiosa*. Supresión. No estimamos necesario argumentar.

Artículo 37. *Asistencia social*. Sustituir las tres últimas líneas, que dicen:

ACTUAL: en el Régimen General de la Seguridad Social. Asimismo, con cargo a este Fondo, se podrán conceder asignaciones de pago único por constancia en la prestación de servicios.

Por la siguiente redacción:

FUTURO: en el Régimen General de la Seguridad Social y con los mismos baremos y cuantías que rijan en este. Se trataría con ello de equiparar la protección en estos casos extremos, a la que rige en el Régimen General, pues ahora son.

CONCEPTOS	R. GENERAL	ESTE RÉGIMEN
Gafas		
-Completas (montura y cristales)	1.500	800
-Renovación cristales	1.000	450
Prótesis dental		
-Aparato completo (superior o inferior)	7.000	4.000
-Aparato sencillo “ “	2.200	
-Aparato parcial “ “	1.500	
<i>Aparato de audición o fonación</i>	10.000	4.000

La supresión del pago en concepto de constancia en la prestación de servicios se fundamenta en el carácter de elemento ajeno a la Seguridad Social, que no rige en ninguno de los Regímenes del Sistema y al hecho de que la nueva regulación de la pensión de vejez es mucho más favorable, económicamente, para todos los trabajadores.

Artículo 38. *Servicios sociales*. Suprimir la referencia a la Sección Femenina, por inexistente.

ARTÍCULO NUEVO. *Revalorizaciones*. Las prestaciones económicas de este Régimen, cualquiera que sea su clase, serán revalorizadas en la misma fecha y proporción que se establezca para sus homólogas del Régimen General.

*Desempleo*. No ha existido nunca protección para las consecuencias de esta gravísima realidad social, situación de desamparo; que ha de ser superada por imperativos de estricta justicia social, mediante fórmulas de solidaridad económica aplicadas progresivamente y con toda la prudencia y cautela que exige un sector aquejado de comprobada tendencia al abuso, facilitado por la ausencia de control eficaz.

En el presente momento de crisis económica es absolutamente inaplazable para los trabajadores del sector la implantación de un sistema que, con carácter provisional y por lo tanto sujeto a corrección, facilite alguna cobertura. La moderación de esta demanda queda demostrada en los siguientes términos:

- a) Limitación de las prestaciones al paro total, excluyéndose el parcial.
- b) Identidad de normas con las que rigen en el Régimen Especial de Artistas.
- c) Reforzamiento de control, mediante verificaciones rigurosas mensuales.
- d) Actuación de inspecciones propias de la Entidad Gestora del Régimen.

Las normas que insertamos a continuación, figuran en el Decreto 2.133/1975, de 24 de julio, desarrollado por la Orden de 29 de noviembre de 1975 y se aplican al Régimen Especial de Artistas.

Este texto solamente debería modificarse en dos apartados para adecuarlo a las modalidades peculiares del Régimen Especial del Servicio Doméstico, en la forma que recogerán las propuestas:

Artículo veintiocho. — *Desempleo total*.

Veintiocho uno. El desempleo total es la situación en que se encuentran los trabajadores que, pudiendo y queriendo trabajar, pierden su ocupación en alguna de las actividades enumeradas en el apartado dos uno y no ejerzan ninguna otra comprendida en el mismo o en otro Régimen de la Seguridad Social, sin causa a ellos imputable y con la consiguiente pérdida total de sus rentas de trabajo.

Veintiocho dos. A efectos de este Régimen Especial, la situación de desempleo total no se iniciará hasta que transcurra un período de noventa días naturales a partir del último día a que corresponda la cotización efectuada por el trabajador.

Veintiocho tres. Los trabajadores beneficiarios de la prestación por desempleo total se considerarán en situación asimilada a la de alta y el tiempo de permanencia en dicha situación será computado, excepto para la contingencia de desempleo, como efectivamente cotizado a efectos de cubrir los períodos mínimos de cotización exigidos para tener derecho a las demás prestaciones de este Régimen Especial.

Artículo veintinueve. — *Beneficiarios*.

Veintinueve, uno. Serán beneficiarios de las prestaciones por desempleo total los trabajadores incluidos en el campo de aplicación de este Régimen Especial que reúnan las condiciones siguientes:

Veintinueve, uno, uno. Tener cubierto un período mínimo de cotización de seiscientos días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores a la fecha de cese en el trabajo o, en su caso, del cese en la cotización, que origine la situación legal de desempleo, de los cuales ciento veinte días deben serlo en el año inmediatamente anterior a dicha fecha.

Veintinueve, uno, dos. Haber sido expresamente declarados en situación de desempleo por la Entidad gestora de este Régimen Especial, conforme a los requisitos que se establezcan en las normas de aplicación y desarrollo del presente Decreto.

Veintinueve, dos. Si el empresario no hubiese ingresado las cuotas a que se refiere el apartado veintinueve uno, uno, no se entenderá cumplido el requisito señalado en dicho apartado y los trabajadores incluidos en este Régimen Especial no tendrán derecho a prestaciones por desempleo total con cargo al mismo, sin perjuicio de la consiguiente responsabilidad empresarial.

Artículo treinta. — *Duración de la percepción de la prestación.*

Treinta, uno. La prestación por desempleo total podrá percibirse durante un período de seis meses, prorrogables hasta otros seis meses, previa petición del interesado, si existen, a juicio de la Entidad gestora de este Régimen Especial, circunstancias que aconsejen la prórroga.

Treinta, dos. En todo caso, las prestaciones por desempleo total no podrán percibirse durante más días de los que se hayan cotizado en favor del trabajador durante el año inmediatamente anterior a la fecha de su cese en el trabajo o, en su caso, en la cotización, de ser esta posterior.

Artículo treinta y uno. — *Suspensión, extinción y reanudación del derecho a la prestación.*

Treinta y uno, uno. El derecho al percibo del subsidio por desempleo total quedará en suspenso en los siguientes casos:

Treinta y uno, uno, uno. Mientras el beneficiario se encuentre incorporado a filas para prestar el Servicio Militar.

Treinta y uno, uno, dos. Mientras realice trabajos comprendidos en cualquiera de los Regímenes de la Seguridad Social que no den lugar a la extinción del derecho.

Treinta y uno, dos. El derecho al subsidio por desempleo total se extinguirá por las causas establecidas en el Régimen General, por realizar trabajos comprendidos en este Régimen Especial de más de tres días de duración o a los que correspondan más de seis días de cotización, así como, en todo caso, a partir de la segunda suspensión de la percepción del subsidio, por haber efectuado el beneficiario trabajos comprendidos en el apartado treinta y uno, uno, dos.

Treinta y uno, tres. Una vez extinguido el derecho al subsidio de desempleo, el trabajador podrá comenzar a percibirlo de nuevo cuando hayan transcurrido, al menos, doce meses naturales a partir del siguiente a aquel en el que se hubiera producido la extinción y siempre que reúna las restantes condiciones exigidas para el reconocimiento del derecho.

La aplicación del apartado *Uno* del artículo *Treinta*, relativo a la *Duración de la percepción de la prestación* debería hacerse previa demostración mensual documentada, y comprobada por la Entidad Gestora, de que subsisten las condiciones de paro total que fundamentaron la concesión del subsidio.

En tanto no se consiga el reconocimiento legal de la naturaleza laboral del contrato de trabajo, la actuación inspectora de la Entidad Gestora sería ejercida por el personal que (en número de 92, ampliable de ser necesario) tiene el carácter de colaborador, denominado anteriormente *Visitadores Sociales*. Una vez reconocido el carácter laboral, la competencia inspectora quedaría atribuida la Inspección Técnica de Trabajo, como actualmente la ejerce, a la que podría auxiliar en sus tareas el personal colaborador de la Mutualidad a que hemos aludido.

Digamos, finalmente, que en el caso de que entrase en vigor el Real Decreto-Ley aprobado el pasado día 15 de octubre por el Consejo de Ministros, este tema debería quedar a cargo del Instituto Nacional del Empleo, en la esfera del Ministerio de Trabajo, y que el tratamiento a este colectivo debería ser equiparado al que se diera a los demás trabajadores del país, en caso de paro total, insistimos, por medio de las normas provenientes del antiguo Seguro de Desempleo y las complementarias del tipo de subsidios y ayudas económicas que pudieran establecerse.

*Segunda alternativa:* Consiste en aplicar, de inmediato, las prestaciones de paro, sin tener que esperar que transcurran los 90 días naturales a partir del último día de cotización. En tal caso, la redacción del Artículo 28, 2 diría lo siguiente:

A efectos de este Régimen Especial, la situación de desempleo total se iniciará a partir de la misma fecha posterior al último día de cotización que rija para el Régimen General.

### *Capítulo sexto. Gestión*

Artículo 39. *Gestión*. En el epígrafe 1 sustituir *Trabajo* por *Sanidad y Seguridad Social*. En el epígrafe 2 suprimir *con la colaboración de la Sección Femenina que tendrá a su cargo la orientación social de la misma, prestando a la Mutualidad la ayuda que requiera el mejor desenvolvimiento de sus actividades y cumplimiento de sus fines*.

Artículo 40. *Mutualidad Nacional de la SS. de los Empleados de Hogar*. En el epígrafe 4 sustituir *Trabajo* por *Sanidad y Seguridad Social* y suprimir *previo informe de la Sección Femenina*.

ARTÍCULO 41. *Órganos de Gobierno de la Mutualidad*. Sustituir el epígrafe 2 por el texto que se propone:

ACTUAL 2: De conformidad con lo dispuesto en el artículo 41 de la Ley de Seguridad Social, los órganos de gobierno estarán formados por Vocales electivos, natos, de la Sección Femenina, y de libre designación, conforme a las normas y en la proporción que apruebe el Ministerio de Trabajo, previo informe de la Sección Femenina.

FUTURO 2. De acuerdo con los Pactos de la Moncloa (Programa de Saneamiento y Reforma de la Economía) de 25 de octubre de 1977, los órganos de gobierno, control y vigilancia de la Gestión de esta Mutualidad, desde el nivel local al estatal, se compondrán, por partes iguales, de representantes de los trabajadores, de los empleadores y de la administración Pública.

### *Capítulo séptimo. Régimen económico financiero.*

Artículo 44. *Recursos*. Añadir un nuevo apartado, redactado en los siguientes términos:

FUTURO E: La parte de la aportación del Estado a la Seguridad Social que, con arreglo a conceptos de solidaridad y justicia social, se considere precisa para equilibrar los ingresos del Régimen con el nivel que alcancen sus gastos anuales.

Artículo 45. *Sistema financiero*. Suprimir del epígrafe 1 el párrafo final, que dice “El primer periodo de reparto será de cuatro años”.

Artículo 47. *Gastos de administración*. Sustituir la redacción del artículo por el siguiente texto:

ACTUAL: La cuantía de los gastos de administración de este Régimen Especial estará limitada a un porcentaje máximo de sus ingresos totales, que será aprobado por el Ministerio de Trabajo, a propuesta del INP.

FUTURO: El porcentaje que sobre recursos podrá destinar la Mutualidad para atender a los gastos de administración será el que rija, en cada momento, para las Entidades Gestoras y Servicios Comunes del Sistema. (Está en vigor la OM de 29 de septiembre de 1977, por la que se establece que *no podrá superar el 5 por 100 de los recursos totales obtenidos en el ejercicio económico correspondiente*.)

### *Disposiciones Finales*

Lógicamente procederá sustituir las del Decreto 2.346/1909, de 25 de setiembre por otras de nueva redacción. Proponemos estas:

Primera.- Lo dispuesto en el presente Decreto tendrá vigencia desde el día 1 de enero de 1979, con excepción de lo preceptuado respecto de las prestaciones que tienen señaladas en el articulado fechas posteriores.

Segunda.- El porcentaje aplicable sobre la cuantía que tenga en cada momento el salario mínimo interprofesional se determinará, para establecer las cuotas, considerando el alcance progresivo de la acción protectora. El Ministerio de Sanidad y Seguridad Social, previo informe de la Junta Rectora de la Mutualidad, dispondrá mediante Orden publicada en el *Boletín Oficial del Estado*, el porcentaje aplicable y su periodo de vigencia.

Tercera.- De conformidad con lo establecido en el artículo 4º de la Ley de la Seguridad Social se faculta al Ministerio de Sanidad y Seguridad Social para dictar las disposiciones necesarias para la ejecución y desarrollo del presente Decreto.

## *DISPOSICIONES TRANSITORIAS*

Al igual que hemos propuesto en cuanto a *disposiciones adicionales*, será preciso sustituir las del Decreto citado, teniendo en cuenta las modificaciones introducidas en él por la legislación posterior y por las nuevas normas que proponemos a lo largo del presente estudio. La redacción concreta queda a resultas del texto que, en definitiva, se apruebe por el Ministerio de Sanidad y Seguridad Social y se acuerde en Consejo de Ministros, con rango de Decreto.

### *Disposición Final*

Procederá incluir un texto dedicado a derogar de forma expresa las normas que sean sustituidas, con la finalidad de garantizar la seguridad jurídica.

Artículo 41. Constitución de 6 de diciembre de 1978.

*Los poderes públicos mantendrán UN régimen PÚBLICO de Seguridad Social para TODOS los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de DESEMPLEO. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres.*

*Renovación de los órganos de gobierno de la mutualidad.* Este tema es de fundamental importancia. Del cómo y cuándo se resuelva dependerá en gran medida la consecución de las reivindicaciones de los trabajadores, su forma de aplicación y la futura marcha del Régimen Especial hacia el objetivo de su integración en el Régimen General.

A tal efecto deben tenerse en cuenta los siguientes aspectos:

1. A diferencia del Régimen General y de la mayoría de los Especiales, este Régimen no tenía vocales provenientes del sindicato vertical, por lo que no le ha sido de aplicación su cese, dispuesto en el Decreto 1.637/1977 de 11 de julio.
2. En este Régimen las últimas elecciones se celebraron el año 1972. Se aplicó, de una parte, la Orden del Ministerio de Trabajo de 11 de agosto de 1970 (que se inserta en el folleto 1.339 del INP) y la Resolución de la Vicesecretaría General del Movimiento de 1º de diciembre de 1971 (que se acompaña).
3. No se ha efectuado la renovación prevista en el artículo 14, epígrafe 3, de la O.M. citada y, por lo tanto, ha prescrito legalmente el mandato de todos los miembros electivos.

4. En materia de composición de los Órganos de Gobierno de las Entidades Gestoras parece que ya, por fin, el Poder va a cumplir la obligación que asumió al firmar los Pactos de la Moncloa. Hay que estar a la expectativa, ya que no creemos que el Ministerio acceda a dictar normas renovadoras de ámbito exclusivo para esta Mutualidad, ni con anterioridad a las que adopte para todo el Sistema.

5. Entendemos, no obstante lo dicho en el punto anterior, que puede y debe pedirse ya al Ministerio la promulgación de una Orden y Resolución para proceder de inmediato a la renovación de los mandatos prescritos y que se detentan ilegalmente.

Estas normas deben negociarse con los Sindicatos que tengan implantación en el sector laboral afectado.

6. Tan pronto se tenga la certeza de que van a publicarse las normas citadas en el punto anterior, CCOO deberá adoptar las medidas necesarias para hacer una buena campaña electoral, que permita al sector el éxito mayoritario que ha logrado a nivel nacional, entre las empresas en general,

7. Una vez elegidos vocales los candidatos afiliados a CCOO se procederá a celebrar unas *Jornadas de Estudio*, a fin de impartir los conocimientos necesarios para una eficaz y responsable labor, repartir documentación básica, aclarar las dudas que se planteen y, muy especialmente, coordinar las actuaciones desde el nivel local hasta el estatal.

Artículo 41. Constitución de 6 de diciembre de 1978.

*1. La ley establecerá las FORMAS DE PARTICIPACIÓN DE LOS INTERESADOS EN LA SEGURIDAD SOCIAL y en la actividad de los organismos públicos cuya función afecte directamente a la calidad de la vida o al bienestar general.*

### *Desarrollo del plan*

I. Programa para 1978.

1. Discutir y aprobar, con o sin modificaciones, el estudio anexo.
2. Redactar, para inmediatamente discutir, los aspectos legales y económicos.
3. Instar a la celebración de elecciones para renovar los Órganos de Gobierno.
4. Presentar al Ministerio el estudio-propuesta de reforma del Régimen.

*II. Programa para 1979*

1. Elevación de las cuotas desde el 10 por 100 al [sic] por 100. (D.825/7º, Art.1.3).
2. Iniciación del pago de cuotas por los empleadores de asistentes. (Art. 16 b).
3. Implantación de las prestaciones específicas de accidentes de trabajo. (Si Ley).
4. Supresión de la irretroactividad de cómputo de cuotas atrasadas. (Art.23. 3).
5. Ampliación a todos los Regímenes del cómputo recíproco de periodos. (A. 26. 1).
6. Equiparación del alcance de la acción protectora al R. General. (Art, 28. 1).
7. Iniciación del cobro por I.L.T. al 4º día de la baja, como R. General. (A. 30).
8. Disminución del periodo de cotización para Invalidez de 5-10 a 4-8. (A. 31. 2).
9. Elevación de la escala de porcentajes por Vejez de 25-70 a 30-75. (A. 32. 2).
10. Implantación de la jubilación a los 60 años, con coeficiente reductor. (A. 32.3).
11. Disminución del periodo de cotización para Muerte y Supervivencia. (A. 33.2)
12. Concesión de prestaciones por esposa e hijos, de cuotas atrasadas. (A. 35.2).
13. Disminución del periodo para Nupcialidad-Natalidad de 24-60 a 20-54. (A. 35.2).
14. Supresión de la prestación económica por profesión religiosa. (A. 36).
15. Equiparación del baremo de asistencia social al del R. General. (A. 37).
16. Supresión de la prestación por constancia en los servicios laborales. (A. 37).
17. Eliminación de la referencia a la Sección Femenina. (A. 38).
18. Revalorización de prestaciones idénticas al R. General. (A. nuevo),
19. Desempleo. 1ª alternativa, como el Régimen Especial de Artistas. (A. nuevos).
20. Desempleo. 2ª alternativa, como el Régimen General. (A. nuevos).
21. Gestión. Rectificar “Ministerio” y suprimir “Sección Femenina”. (A. 39.40).
22. Órganos de Gobierno de la Mutualidad, según Pacto de la Moncloa. (A.41.2).
23. Recursos: incorporar a los ingresos la aportación del Estado. (A. 44 E).
24. Sistema financiero: reparto anual en vez de cuatrienal. (A. 45).
25. Gastos de administración no especial para el Régimen, como General. (A. 47).
26. Disposiciones finales, transitorias, vigencia y derogación: adaptarlas.

### *III. PROGRAMA PARA 1980.*

1. Elevación de las cuotas desde el [sic] por 100 al [sic] por 100.
2. Disminución del periodo de cotización para Invalidez de 4-8 a 3-6. (A. 31.2).
3. Elevación de la escala de porcentajes por Vejez de 30-75 a 36-81. (A. 32. 2).
4. Disminución del periodo de cotización para Muerte y Supervivencia. (A. 33.2).
5. Disminución del periodo para Nupcialidad-Natalidad de 20-54 a 16-48. (A. 35.2).

### *IV. PROGRAMA PARA 1981.*

1. Elevación de las cuotas desde el [sic] por 100 al [sic] por 100.
2. Equiparación al R. General del periodo de cotización para Invalidez. (A. 31.2).
3. Elevación de la escala de porcentajes por Vejez de 36-81 a 43-88. (A. 32.2).
4. Equiparación al R. General del periodo para Muerte-Supervivencia. (A. 33.2).
5. Disminución del periodo para Nupcialidad-Natalidad de 16-48 a 13-42. (A. 35).

### *V. PROGRAMA PARA 1982.*

-Se alcanza la *integración en el Régimen General*, mediante:

1. Elevación de las cuotas desde el [sic] por 100 al [sic] por 100.
2. Equiparación de la escala de porcentajes por Vejez. (Art. 32.2).
3. Equiparación del periodo de cotización por Nupcialidad-Natalidad. (Art. 35.2 ).

*Conclusiones*

*Doctrinalmente*

Cumple la tesis de igualdad de trato, sin discriminaciones.

*Políticamente*

Se inscribe en la línea de la nueva Constitución.

*Socialmente*

Atiende las necesidades del colectivo, según sus prioridades.

*Sindicalmente*

Se ajusta al programa aprobado en el I Congreso Confederado.

*Financieramente*

Normaliza el desajuste, instituyendo aportación del Estado.

*Económicamente*

Gradúa el acercamiento de cuotas a los demás sectores.

*Tributariamente*

Incorpora a los empleadores del personal discontinuo.

*Técnicamente*

Facilita soluciones viables y atendibles.

*Democráticamente*

Renueva los cauces y los métodos de participación de todos.

## INFORMACIÓN SOBRE LA REGULACIÓN LABORAL DEL SERVICIO DOMÉSTICO

Los trabajadores y trabajadoras que pertenecen a este sector son alrededor de un millón. Siempre han estado sin regular sus derechos laborales, y cuando se discutió el Estatuto de los Trabajadores, la UCD se negó a que se considerara a este sector con los mismos derechos que el conjunto de trabajadores, y por lo tanto impuso que quedaran excluidos de la reglamentación laboral general.

No obstante se consiguió que se fijara un plazo (15 de Septiembre de 1981) antes del cual el gobierno se comprometía a regular los derechos laborales de estos trabajadores.

Hasta ahora el gobierno no había dicho nada, pero a finales de Julio entregó a CCOO y a UGT un Anteproyecto que pretende regular la relación especial del servicio doméstico. Este anteproyecto está dispuesto a discutirlo con las centrales sindicales, antes de aprobarlo en un Consejo de Ministros.

Nuestra posición en principio, es que valoramos positivamente el hecho de que exista un anteproyecto y que por fin vaya a regularse laboralmente este sector, que ha estado condenado durante mucho tiempo a ser uno de los más desprotegidos y marginados.

No obstante ante el proyecto que presenta el gobierno existen muchos aspectos que nos parecen criticables y algunos especialmente negativos.

Añado una hoja de la Secretaría de la Mujer estatal en donde se exponen los aspectos más negativos con los que no estamos de acuerdo.

En teoría este sector forma parte de la Federación de Actividades Diversas. Por todas es conocida la debilidad de esta Federación. Teniendo en cuenta esto y que además la mayoría de este sector son mujeres, desde la Secretaría de la Mujer estatal y a todos los niveles sería interesante que tomáramos el asunto con fuerza, partiendo de la base real de que será muy difícil llegar a muchas mujeres por la propia disgregación del sector y por su falta de organización.

Barcelona, 4 septiembre 1981

Confederació Sindical de la Comissió Obrera Nacional de Catalunya  
Secretaria de la Mujer

## **ASPECTOS MÁS NEGATIVOS QUE CCOO CRITICAMOS AL PROYECTO DE DECRETO PARA REGULAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL SERVICIO DOMÉSTICO**

En el proyecto se parte de la base de que hay tres tipos de trabajadores de este sector, en función de las formas y modalidades de la prestación del servicio:

*Internos* son los que tienen alojamiento en el hogar familiar donde realizan normalmente las comidas principales.

*Externos a jornada completa* Son aquellos que trabajan al menos 5 días a la semana, y 5 horas diarias, por lo que la jornada semanal es de 25 horas, como mínimo.

*Externos por horas* son los que hacen menos de 5 horas al día y menos de 25 a la semana.

*Art. 7 Sobre los contratos de trabajo.*

*Los contratos de los trabajadores internos y de los externos a jornada completa, son eventuales durante el primer año de trabajo, pasado el cual serán indefinidos.*

*Los contratos de los trabajadores externos por horas serán siempre eventuales, y su contrato comienza y termina cada día de prestación de servicios.*

*Art. 9 Los contratos se estipularán libremente y sin la intervención de las Oficinas de Empleo.*

*Art. 13 El contrato de trabajo por tiempo indefinido, se extinguirá, además de otros motivos por enfermedad o accidente del trabajador cuya duración sea superior a 2 meses.*

*Art.15 Se podrá rescindir el contrato a los trabajadores internos o externos con jornada completa, sin alegar causa justa*

*Art. 18 Jornada laboral.* No se fija explícitamente jornada laboral para los trabajadores en régimen de internos. No obstante se dice que deberá existir un periodo de descanso entre una jornada y otra de 10 horas. También se dice que a lo largo de la jornada el empleado dispondrá de 4 horas de descanso (incluyéndose en este periodo

las horas destinadas a las comidas). Por lo tanto indirectamente sí que se deduce una jornada laboral diaria de 10 horas para los internos.

Art. 22 *Salario*. Se garantiza el Salario Mínimo interprofesional por jornada completa, y la prorrata por la incompleta. Para los internos se descontará de este salario el 10% en concepto de alojamiento y el 20% por cada una de las dos comidas principales.

Art. 28 Seguirá siendo de aplicación el mismo régimen Especial de Seguridad social que hasta ahora tenían, y que es claramente discriminatorio respecto al conjunto de trabajadores.

Art. 29 Para los casos de despido y cualquier reclamación el procedimiento a seguir, deberán someterse a la decisión del *Tribunal de Arbitraje Laboral*. Este tribunal se formará con un Presidente (designado por el IMAC) y por dos vocales uno del sindicato de trabajadores que designe el afectado y otro la organización empresarial. Este tribunal dictará laudo contra el que no cabe recurso alguno.

7 de Septiembre de 1981

Secretaría de la Dona CONC

Nota: A nivel estatal ha habido un acuerdo entre CCOO y UGT para unificar los puntos sobre los que no se está de acuerdo y llevar postura conjunta ante la Administración.

## PROYECTO DE PONENCIA SOBRE LA ORGANIZACIÓN DE LAS TRABAJADORAS DEL SERVICIO DOMÉSTICO EN CCOO

Resulta obvio que el servicio doméstico constituye un sector con enormes dificultades en lo que al desarrolla de la acción reivindicativa y la organización sindical se refiere. Contribuyen a ello, en primer lugar, las propias características de esta rama: la inexistencia de una regulación laboral que posibilite un marco de relaciones de trabajo; la forma en que se realiza esta actividad (en núcleos aislados, con una relación totalmente diferente empresario-trabajador predominando, en este caso, el proteccionismo y las *relaciones de confianza*, con una relativa -prácticamente total si se es internaconvivencia cotidiana entre contratante y contratado); la dispersión y desconexión de unas trabajadoras con otras...

Por otra parte, no es casualidad que se trate de un sector que se nutre, en su inmensa mayoría, de fuerza de trabajo femenina: el trabajo de empleada de hogar es el reflejo extremo de la situación de discriminación laboral y de doble opresión de la que son objeto las mujeres. Se trata, por tanto, de una mano de obra flexible poco cualificada, con actitudes diferentes que el hombre frente al trabajo y, desde luego, con menor capacidad reivindicativa y organizativa. El análisis de las causas que han motivado una situación tal de explotación laboral, de desconexión sindical así como la consideración social de este tipo de tareas (a nadie escapa el contenido peyorativo de un término como *chacha*, no equiparable a los utilizados para describir ninguna profesión masculina), no puede situarse al margen del hecho de la condición de mujeres de quienes protagonizan este trabajo. Y ello no puede acotarse a una interpretación estrictamente económica; pesan también factores ideológicos y sociales que deben tener su cumplido reflejo en los contenidos y en las formas de nuestra acción sindical.

Pero las dificultades de integración en el sindicato no obedecen tan solo a las propias características del sector. Cada día son más numerosos los colectivos laborales que, como el servicio doméstico, no responden al prototipo de afiliado a los sindicatos: los jóvenes que buscan su primer empleo, los subempleados, los parados, eventuales y trabajadores a tiempo parcial, los integrados en *relaciones informales de trabajo*, etc., empiezan a conformar un ejército de trabajadores con situaciones y expectativas heterogéneas, con un grado de conciencia reivindicativa diferente y en condiciones de clara segmentación y debilidad respecto al resto. Todo ello en medio de una situación caracterizada por una ya larga crisis económica.

Entramos aquí, pues, en la segunda de las causas que dificultan la acción y organización sindical en este sector, situación que consideramos común a la de los otros grupos que conforman Diversas. Porque frente a esta realidad, someramente descrita, los problemas de la estructura sindical –concebida para articular en torno a sí las reivindicaciones de los trabajadores con situaciones más homogéneas (fundamentalmente los ligados a la gran industria)- son enormes.

De un lado, porque la mayor parte de la actividad sindical tiene una creciente tendencia a la centralización, girando fundamentalmente en torno a aquellas parcelas ligadas al diseño del contrato de trabajo (salario y jornada, sobre todo). Y en sectores en los cuales no hay -ni es previsible que haya en un futuro próximo- negociación colectiva, en los cuales el elemento común es la diversidad y en los que pesan muchísimo factores extralaborales (circunstancias familiares, discriminaciones más amplias, etc.) el tipo de acción sindical que se realiza actualmente resulta bastante lejano a sus problemas y expectativas.

De otro lado, la organización sindical se encuentra, lógicamente, aparejada a este modelo y, básicamente, se traduce en la conformación de estructuras adecuadas a los problemas de los trabajadores de grandes empresas, situados en la industria, de sexo masculino y de edades adultas. Esta estructura (delegados, comités, etc.) no puede ser traducida mecánicamente en un colectivo como el de empleadas de hogar. Y hasta el momento, no hemos encontrado formas alternativas de organización que, necesariamente, deberemos buscar. Tendremos que situarnos, por tanto, en una vía que podríamos definir como experimental y en la cual habrá que profundizar ampliamente en el futuro.

### **La regulación laboral del servicio doméstico**

Resulta evidente que la inexistencia hasta el momento de una ley que regule jurídicamente las normas de este colectivo de trabajadores ha agravado las dificultades de afiliación. No hemos podido ofrecer siquiera cobertura jurídica ni asesoría sindical a un sector carente de marco legal. Y conocemos la importancia que tiene este tipo de prestaciones en los vínculos que se establecen entre sindicato/afiliados. Por ello, nuestro primer objetivo debe ser la promulgación de esta regulación laboral. Pero ¿y después?

Tampoco podemos pensar que la existencia de este marco legal va a ser la panacea: no porque haya una regulación va a ser más sencillo integrar a las trabajadoras en el sin-

dicato ni tampoco esta ley va a dar fin a las discriminaciones existentes; por ejemplo, en países como Francia, Portugal, Bélgica, Italia,... donde hace más o menos tiempo hay una ley, existen grandes diferencias entre un trabajador cualificado cualquiera y otro del sector doméstico, tales como indemnizaciones, jornada, tiempo de descanso, condiciones de trabajo, etc. Es, sin embargo, obvio que tras la reglamentación laboral la afiliación ascenderá, aunque no sabemos en qué proporciones. Para que esto no se quede en un mero *boom* afiliativo, tendremos que preparar cuidadosamente nuestras propuestas e iniciar –las propias circunstancias nos obligarán a hacerlo pronto– nuevas vías de organización en este sector concreto.

### **Propuestas organizativas**

Es imposible, de entrada, plantear un modelo acabado acerca de las formas óptimas de organizar las trabajadoras del sector. La experiencia que comenzaremos a partir de ahora nos irá dando ideas y serán las propias afiliadas las que habrán de protagonizar sus modos de integración en el sindicato. Y en ello deberán contar necesariamente sus situaciones objetivas, pero también su percepción subjetiva de los problemas, laborales o extra-laborales, que viven; su realidad como mujeres; su heterogeneidad; la inestabilidad en su permanencia en el sector; su actitud ante el trabajo (cada vez son más los grupos laborales para quienes el trabajo no es un símbolo de estatus ni el centro en su vida sino más bien un instrumento necesario para sobrevivir o poder hacer otras cosas), y un largo etcétera. Todos estos elementos deben tener la plasmación en unas formas de organización mucho más flexibles, de las cuales tan solo pretendemos esbozar algunas sugerencias concretas.

Está claro que aquí carecemos siempre de los principales eslabones de conexión entre el sindicato/trabajadores, tales como delegados o secciones sindicales, pero este vacío hemos de suplirlo con un activo aparato de difusión y propaganda, llegando principalmente a los mayores núcleos de concentración laboral como zonas residenciales, así como lugares de esparcimiento (p.e. discotecas), etc. La elaboración de una revista periódica, en un futuro, que recoja opiniones de las mujeres del sector, que informe sobre cosas concretas que realizan y aquellas que se consiguen, etc., podría constituir un nexo importante de vinculación de las trabajadoras entre sí. Asimismo, el esqueleto de la estructuración organizativa debe tener un carácter fundamentalmente asambleario. Habrán de realizarse, con cierta periodicidad, asambleas abiertas en un principio a todas las trabajadoras, afiliadas o no, y dando participación a todas las personas que deseen colaborar.

Está claro, por otra parte, el peso que el territorio deberá tener en la organización del sector. La dispersión del servicio doméstico, el que la mayoría de sus trabajadoras desarrollen su actividad en varios centros de trabajo, las diferencias existentes entre la situación laboral de una u otras en función de su localización geográfica, etc., hacen que, habitualmente, sea el lugar de residencia y no el de trabajo el medio natural de organización y vinculación. Pensamos, por tanto, que las Uniones deben ser esenciales para conseguir el objetivo propuesto; pero para ello la organización territorial del sindicato tendría que recuperar su carácter sociopolítico, constituirse en la referencia sindical para los nuevos sujetos laborales que no encuentran espacio en el sindicato, y no limitarse a ser una estructura de coordinación de las diferentes ramas a nivel territorial.

Proponemos, pues, que éste sea el criterio que rijan las formas organizativas de las que se dotará el sector, garantizando una doble vinculación con la estructura del sindicato:

- *Horizontal*: a través de su coordinación, en cada zona concreta, con los sindicatos de actividades diversas.

- *Vertical*: agrupando a las trabajadoras por zonas, eligiendo ellas mismas responsables que se encarguen de la propaganda, cobro de cuotas, etc., participando estas últimas de un órgano de coordinación a nivel estatal que, a su vez, debe estar de alguna forma representado en el órgano de dirección de la Federación de Actividades Diversas.

La vinculación, tanto a nivel local como estatal, de este colectivo con las secretarías de la mujer (mediante su participación en las comisiones de la mujer) se hace, asimismo, necesaria.

## **Las trabajadoras extranjeras**

En este caso, proponemos, al menos en un principio, otras formas de organización. Hemos de reconocer, por una parte, el rechazo que sufren estas mujeres las compañeras españolas debido a la fuerte competencia que estas trabajadoras suponen en un mercado tan devaluado como este en lo que a costes salariales se refiere; por otra parte, la importancia numérica de las trabajadoras extranjeras en el sector no nos permite ignorarlas, esto sin contar con la obligación que tenemos como sindicato de clase de la defensa de todos los trabajadores.

De la importancia de este fenómeno (no cuantificado estadísticamente), teñido de todo tipo de coacciones, ilegalidades y cuantos adjetivos quieran añadirse, nos da una idea el hecho de que, solo en Madrid, alrededor de 2.000 dominicanas prestan sus servicios en este sector. Hay que pensar, pues, en la forma de organizarlas específicamente, realizando un trabajo previo de contactar con las asociaciones de extranjeros en España, Embajadas, etc. De tal manera que, además de trabajar en su agrupación sindical, puedan desarrollar otras actividades de iniciativa propia, ligadas a sus particulares problemas como emigrantes.

Esto resulta bastante complejo debido al miedo y el aislamiento de estas mujeres, a su situación de permanente clandestinidad; no obstante hemos tenido algunas experiencias muy positivas en este sentido que nos permiten ser optimistas en cuanto a la posibilidad de acercarnos ellas y fomentar unos mayores lazos de solidaridad del resto con respecto a sus especiales dificultades de integración en el país y en el sindicato.

Por último, hay que señalar que, para el desarrollo de este trabajo, deberemos coordinarnos con los compañeros responsables de la Secretaría de Emigración.

### **La Federación de Actividades Diversas y el Servicio Doméstico**

A través de la Federación se pretende ampliar el ámbito coordinado de lucha, donde las posibilidades de expansión y difusión no se vean particularmente limitadas y donde el servicio doméstico deje de ser el *farolillo rojo* del sindicato. Donde, con el apoyo del resto de los sectores que forman la Federación, potenciemos los medios para acercar la acción sindical a un mayor número de trabajadoras. La solidaridad y el respeto de una cierta autonomía deben presidir, en suma, el papel de la Federación estatal en el sector.

Este seguimiento directo y constante por parte del órgano estatal debe traducirse en su adaptación a la naturaleza y especificidades del sector, contribuyendo a simplificar la organización de tal forma que pueda amoldarse a ella un colectivo con tan poca experiencia sindical. Es importante, asimismo, un reparto coherente de funciones con el fin de no sobrecargar a compañeras de reciente incorporación, lo cual podría traducirse en un abandono prematuro.

Habrà que comprender tambièn que el servicio domèstico es un sector con una enorme movilidad en la medida en que para cualquier persona es el ùltimo recurso de supervivencia y, en el momento en que haya una posibilidad, la tendencia lógica es cambiarse a un empleo mejor. Y aunque resulte paradójico, nuestro papel consiste tanto en dotar de un espacio de lucha y de organizaciòn a estas trabajadoras con el fin de que desarrollen su actividad en mejores condiciones, como en contribuir a su movilidad hacia otros sectores, facilitàndoles el acceso a formaciòn profesional, etc. Porque, en definitiva, es esta la ùltima rama en que una de las reivindicaciones mäs sentidas por sus trabajadoras es la propia desapariciòn como sector.

Conectar con este sentimiento y asumir la inestabilidad de las trabajadoras en la rama, formulando todo esto en tÈrminos sindicales, es una tarea que debe empezar a abanderar la Federaciòn, asumiendo tambièn el continuo reciclaje de cuadros sindicales que nos veremos obligados a realizar, consecuencia de esa propia inestabilidad. Porque cuando tengamos algo consolidado, muchos de los cuadros mäs valiosos se pasaràn a otra rama y vuelta a empezar. La Federaciòn, asumiendo como condiciòn previa esa convicciòn desesperanzadora, va a tener que sostener en cierto modo una estructura frágil para que no se derrumbe, pero a la vez, respetando su fragilidad.

Y, para cerrar el epígrafe, destacar el papel de la Federaciòn en la formaciòn de cuadros sindicales en el sector (aunque, como hemos dicho, esto no revierta en la propia rama). Para ello, el programar cursos de formaciòn en concierto con la secretarìa correspondiente resulta fundamental.

### **Colaboraciòn con otras fuerzas**

La existencia de una coordinadora estatal del servicio domèstico, de orígenes confusos, con una capacidad de convocatoria en algunos casos superior a la de los sindicatos; su profundo conocimiento del sector y el nùmero de trabajadoras que ha llegado a agrupar, nos ha hecho trabajar conjuntamente en muchas ocasiones. El hecho de que esta coordinadora sea independiente y carezca de una estructura sòlida que le permita la supervivencia en el momento en que exista una reglamentaciòn, así como el acercamiento que tenemos con estas trabajadoras por la larga andadura en comùn, nos hace presumir que a la disoluciòn de la coordinadora –tal y como ha ocurrido ya en alguna provincia– siga la afiliaciòn de una parte de sus miembros a CCOO. Por esto es necesario consolidar este acercamiento y entablarlo donde no exista, dando participaciòn a estas compaÑeras y pidiendo su colaboraciòn, aun en los casos en que nosotros llevemos la iniciativa.

### **Afiliación y modificación de las estructuras**

Como ya dijimos anteriormente, con la puesta en marcha de una Ley que regule la relación laboral del S.D. se verá incrementada la afiliación. Pero, paralelamente, la demanda de servicios será mayor. Esto hará que algunos de nuestros departamentos puedan verse desbordados por una mayor afluencia de trabajo; ante esto, sería decisión de los órganos de dirección provinciales la ampliación y modificación de la estructura encargada de este servicio, en función de los medios propios de los que se disponga, si bien cabe la recomendación de que no se haga definitivamente hasta valorar con datos reales y estables las posibilidades.

Hemos acordado la edición masiva de la ley, una vez esta sea promulgada por el Gobierno, unida a nuestros comentarios y sugerencias sobre cómo sacarle el mejor partido. Esto será útil para las trabajadoras pero también podrá facilitar la labor de nuestras asesorías jurídicas. Sería muy importante contactar con estas, a través de las uniones provinciales, para que ajusten sus prestaciones a nuestra demanda.

[198-]

[Federación Estatal de Actividades Diversas de CCOO]

## [CIRCULAR]

En el *BOE* de 13 de agosto ha sido publicado el Real Decreto 1.424/1985 de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar. En él, y como ya preveíamos, se recoge casi al pie de a letra el anteproyecto presentado a los sindicatos y a la patronal, y al que CCOO hicimos numerosas observaciones y propuestas.

El hecho de que se contemple la posibilidad de una eventualidad permanente en el empleo, al determinar que los contratos tendrán una duración máxima de un año, propicia a nuestro entender una inestabilidad no compensable con la baja indemnización de siete días por año trabajado.

Por otra parte, el descuento por salario en especie (alojamiento y manutención) de un 45% no solo es excesivo, sino que sobrepasa en mucho nuestras propuestas (15%) y las del PSOE cuando se encontraba en la oposición.

Con esta propuesta, pese a que se contempla un salario mínimo, puede perjudicarse a una gran parte del sector (internas, externas, con jornada completa, etc.) que se encuentra de hecho con una media salarial superior a la propuesta. Además de regularse las dos pagas extraordinarias de 15 días cada una con las que contará este colectivo.

El que no se garantice que sean las oficinas del INEM quienes se encarguen del control y registro de los contratos, favorece la dispersión y marginalidad de las fórmulas de empleo de este sector. Así como la no obligatoriedad de que el contrato sea por escrito.

No se contemplan, así mismo, medidas para aquellos casos en los que pudiera existir ejecución de sentencia, debido a que estos trabajadores no podrán acogerse a los beneficios del Fondo de Garantía Salarial.

No es admisible la reducción de las indemnizaciones con respecto a los demás trabajadores en el caso de despido improcedente. La cantidad indemnizatoria de 20 días por año no tiene justificación, máxime cuando existe toda clase de facilidades para concertar una duración determinada.

No se favorece tampoco las posibilidades de negociación, asociación, etc., que puedan conseguir la mejora en el futuro de este Real-Decreto.

## DOCUMENTOS

Para terminar, decir que no podemos comprender el porqué de más de 4 meses para la entrada en vigor de este Real-Decreto, cuando para todo tipo de regulación laboral son 20 días después de su publicación en el *BOE*.

Además de ser exagerado, viene en definitiva a no cumplir el plazo de 12 meses fijado por el Gobierno.

14 de agosto de 1985.

Secretaría de la Mujer y Federación de Actividades Diversas  
CS de CCOO

## SERVICIO DOMÉSTICO

### 1. Volumen y estructura

Si existen lagunas importantes en el conocimiento del servicio doméstico en nuestro país, sin duda la más llamativa es la carencia absoluta de datos fiables sobre el número de personas que trabajan en el sector. Hay dos tipos de razones que explican este desconocimiento. En primer lugar, la metodología de las estadísticas disponibles no permite recoger, sino muy imprecisamente, la población ocupada en el servicio doméstico. Así por ejemplo, el Censo de Población de 1981 registra en un mismo grupo el “personal de los servicios de hostelería, domésticos, de protección y seguridad, y similares”. Por su parte, la Encuesta de Población Activa agrega en un solo apartado los “servicios personales y domésticos”. Otras fuentes estadísticas presentan defectos aún más importantes. Pero en segundo lugar, el colectivo de servicio doméstico tiene unas características que hacen difícil medir su volumen. Ser “chacha” es algo tan desprestigiado socialmente que muchas veces se oculta esa identidad laboral. El servicio doméstico es fuertemente estacional, disminuyendo con nitidez en los meses estivales, como muestran los datos de la Encuesta de Presupuestos Familiares 1980-81. Pero además, sobre todo en el caso de las asistentes, se trata de una actividad inestable, temporal y discontinua -típica de la llamada economía sumergida -que se refleja mal en las estadísticas oficiales. Así, por ejemplo, se estima que solo un tercio de las empleadas de hogar están dadas de alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social.

El último Censo de Población en el que se distinguía con precisión el sector de servicio doméstico data de 1950. En él se registró un volumen de más de medio millón de personas, en comparación a las 383.000 del Censo de 1930 y a las 370.000 del de 1940. La Encuesta de Población Activa, con las objeciones antes apuntadas, registra un incremento lento pero sostenido del sector. Los datos de la Seguridad Social apuntan en esta misma dirección. Para el período 1975/82, el número de cotizantes al Régimen Especial de Empleadas de Hogar había aumentado en casi un 30%.

El Informe FOESSA de 1970 consideraba, sin que por otra parte explicara el método de estimación, que en esa fecha había un millón de personas trabajando en el sector. Habida cuenta que un 11% de familias declaraban disponer de servicio doméstico, la cifra no parece aventurada. Desde entonces no existen datos fiables para fechas posteriores.

En resumen, parece razonable suponer que el servicio doméstico, lejos de desaparecer, aumenta lenta pero claramente en nuestro país. En la actualidad parece más que probable que su volumen sea como mínimo de un millón de personas.

Dentro del servicio doméstico es fundamental diferenciar las distintas modalidades que se registran. Estas son esencialmente tres: internas, externas a jornada completa y asistentes por horas. En la actualidad se puede estimar que una neta mayoría del sector está integrado por asistentes por horas que gozan de una muy débil protección social, laboral y asistencial. Ello no quiere decir que el subgrupo de “fijas” o “internas” esté desapareciendo, sino que en términos relativos su importancia parece ser menor.

No se puede olvidar, sin embargo, el fortísimo incremento que se ha registrado en los últimos años de servicio doméstico extranjero (filipinas, portuguesas, dominicanas...) cuyas condiciones laborales, inseguridad jurídica, etc. son netamente más degradadas y que en su totalidad están en un régimen de fijas o internas. Hay que tener en cuenta que su entrada en nuestro país se hace muchas veces bajo condiciones “poco ortodoxas” -por decirlo suavemente- lo que entre otras cosas se traduce en que no aparecen como tales en las estadísticas oficiales.

## 2. Evolución legal

Hasta 1889 a través de los artículos 1.584 y 1.585 del Código Civil -aún en vigor- no existe ninguna otra referencia legal. Aunque nuestro Código no dice qué ha de entenderse por servicio doméstico, la definición que hace de las partes es la de “amo” y “criado” y hace referencia exclusivamente a los supuestos de despidos, diciendo que el trabajador puede despedirse o ser despedido antes de la expiración del contrato. Pero si el amo despide al criado sin justa causa, debe indemnizarle, pagándole el salario devengado y el de quince días más. El amo será creído, salvo prueba en contrario, sobre el salario del sirviente doméstico así como sobre el pago de los salarios devengados.

Posteriormente las leyes laborales no nombran en absoluto al servicio doméstico, o solo lo mencionan para excluirlo, como es el ejemplo de la Ley de Contrato de Trabajo de 1944, que excluye expresamente de su ámbito a los empleados del servicio del hogar familiar. Con esta Ley da comienzo el gran paréntesis silencioso que abarca desde 1944 a 1976, roto tan solo por la creación de los Montepíos y la de su inclusión dentro de un régimen especial de la Seguridad Social.

Ya en 1976, en el intento del Gobierno de actualizar las leyes laborales tras la muerte del General Franco, entra en vigor la Ley de Relaciones Laborales que también excluye de su ámbito de aplicación a este colectivo de trabajadores, pero sin embargo concede al Gobierno, a través de su Disposición Adicional Cuarta, el plazo de 2 años para regular las relaciones laborales de carácter especial que se enumeraban en su artículo 3º, entre las que figuraba el trabajo al servicio del hogar familiar, en sus diversas modalidades.

El plazo terminó sin que esta regulación fuera promulgada.

En la Ley 8/1980 de 10 de Marzo, conocida como Estatuto de los Trabajadores, se excluía de su ámbito a los trabajadores al servicio del hogar familiar y se marcaba un nuevo plazo para la regulación definitiva, que sería de 18 meses a partir de la promulgación de la Ley. Este plazo fue igualmente incumplido.

### **3. Nueva regulación**

Por fin en agosto de 1984 la Ley 32/1984 dispuso un nuevo plazo de doce meses. Y al filo de su terminación, en agosto de este año, el Gobierno publicó la tan esperada ley.

Este decreto era claramente reaccionario y discriminatorio respecto a la legislación laboral general, amén de recoger unos mínimos netamente inferiores en salario y condiciones de trabajo a las medias habituales del sector en esos momentos.

Para empezar, se establece una permanente eventualidad, al fijar la duración máxima del contrato en un año, salvo pacto en contrario. Como no se establece obligatoriedad de la forma escrita en el contrato de trabajo, es previsible que la inmensa mayoría de las contrataciones que se efectúen lo serán por este tiempo.

Al finalizar el año, si el contrato no es renovado, dará lugar a una indemnización de tan solo siete días por año trabajado, que es inferior a cualquiera de las establecidas en la normativa legal vigente.

Si el despido es improcedente y no finalizó el período de vigencia del contrato, la indemnización será de veinte días, inferior a su vez a los cuarenta y cinco días que establece el Estatuto para el resto de los trabajadores.

Además, estos contratos quedan excluidos expresamente del control de las Oficinas de Empleo, lo que supone de hecho consentir todo tipo de abusos e irregularidades, existencia de contrataciones fraudulentas y trabajo clandestino.

En cuanto al salario, si bien se establece el mínimo interprofesional para la jornada de cuarenta horas, la fijación de un descuento por manutención y alojamiento de hasta un 45% supone un abuso, que permitirá, con la ley en la mano, pagar por ocho horas de trabajo un salario de 19.000 pts. Además, la no especificación de qué partes corresponden al alojamiento y a cada una de las comidas principales puede dar lugar a numerosos abusos que, sin embargo, serán perfectamente legales.

Además, todos los cálculos para pagas extraordinarias, indemnizaciones, etc. están referidos exclusivamente al salario en metálico, y no al salario global, así como las pagas son tan solo de quince días, en vez del mes que establece el Estatuto del Trabajador.

Si nos referimos por último a la jornada establecida, esta queda fijada en cuarenta horas semanales de trabajo efectivo. Los tiempos de presencia, a disposición del empleador, podrán acordarse libremente entre las partes, lo que supone la más absoluta indefinición del mismo y anula en la práctica la fijación de la jornada en cuarenta horas.

#### **4. Seguridad Social**

Anteriormente a la aparición de los montepíos, el trabajador del servicio doméstico, en el supuesto de que el dueño de la casa no quisiera hacerse cargo en los casos de enfermedad, accidente, incapacidad, vejez u otros, quedaría a expensas de la Beneficencia pública.

En marzo de 1959 se crea el Montepío Nacional, siendo en abril de ese mismo año cuando son aprobados los Estatutos; la cuota debería ser abonada por el amo de casa y el trabajador en una proporción 3/4 el primero y 1/4 el segundo; las mujeres casadas no podrían afiliarse al mismo, a menos que el esposo trabajara también en el servicio doméstico o se encontrara incapacitado permanentemente para todo tipo de trabajo.

Posteriormente, en el año 1962, por medio de una Orden Ministerial se permite a las asistentes su afiliación al Montepío Nacional; para ello han de acreditar una antigüedad mínima en la prestación de sus servicios como asistentes de al menos 2 años; la totalidad de la cuota debería ser abonada por la trabajadora.

El Régimen Especial de la Seguridad Social para el Servicio Doméstico se crearía en 1969 mediante Decreto 2346/69 de 25 de septiembre. Aunque esto ya suponía una integración dentro de la Seguridad Social, se hizo de una forma diferenciada a la del resto de los trabajadores comprendidos en el Régimen General. Este Régimen Especial incluye a todos los españoles mayores de 14 años, cualesquiera que sean su sexo y estado civil, con los siguientes requisitos:

- a) Que se dediquen en territorio Nacional a servicios exclusivamente domésticos para uno o varios cabezas de familia.
- b) Que estos servicios sean prestados en la casa que habite el cabeza de familia y demás personas que componen el hogar.
- c) Que perciban por este servicio un sueldo o remuneración de cualquier clase que sea.

Para aquellos que realicen trabajos discontinuos al servicio de uno o varios cabezas de familia, tendrán que acreditar un mínimo de 72 horas que han de efectuarse, al menos durante 12 días al mes.

La cuota sería abonada, excepto en los casos de quienes realicen trabajos discontinuos, por el cabeza de familia y el trabajador en una proporción del 75% el primero y el 25% el segundo; cuando el trabajador tuviera el carácter de discontinuo la totalidad de la cuota la abonaría el interesado.

En 1976 se modificó el sistema de cotización sufriendo varias subidas. Sin embargo, la mayor modificación se produjo en enero de 1984, cuando no solo subió el porcentaje a un 16%, es decir, un 4% más que el año anterior, sino que además cambió la base de cotización. Así pues, la cuota pasó de ser 3.859 Pts. en 1983 a 6.326 Pts. en 1984, lo que ha supuesto un incremento de más de un 63%. Esta subida no ha ido acompañada de ninguna otra modificación dentro del texto del Régimen Especial que se diferencia del General entre otras en lo siguiente:

<i>Pensión por Jubilación</i>	<i>Reg. Gral.</i>	<i>Reg. Especial</i>
A los 10 años de cotización	50%	25%
A los 12 “	54%	27%
A los 15 “	60%	30%
A los 25“	80%	50%
A los 30“	90%	60%
A los 35“	100%	70%

(hemos tomado solo algunos años, aunque el porcentaje de subida en uno y otro régimen es uniforme).

Otras diferencias son también la de no percibir gratificaciones extraordinarias cuando ya se está jubilado. No poder anticipar la Jubilación con anterioridad a los 65 años, no percibir prestaciones en caso de incapacidad laboral transitoria hasta transcurridos 28 días desde el de la baja; en el Régimen General comienzan las prestaciones a partir del tercer día de la baja. No tener derecho al desempleo.

## 5. Algunas reflexiones sobre el tema

La exigencia de una regulación laboral del servicio doméstico viene marcada por la necesidad de defender y dignificar un trabajo que existe, pero no agota todos los problemas y contradicciones que su existencia plantea desde el punto de vista feminista.

La contratación de una asistenta suele ser, de hecho, el camino fácil para limitar un poco la doble jornada de la mujer trabajadora o reducir en parte los quehaceres de un ama de casa con varios hijos, cuya familia (particularmente el padre o marido) no asume la necesidad de reparto del trabajo doméstico.

Por esta razón se considera este trabajo básicamente como una ayuda a la mujer a la que *resta* una parte de sus tareas. Creemos que esto explica en gran medida el escaso salario que percibe este colectivo, salario que generalmente viene deducido de los ingresos de la mujer (a la que se considera la verdadera responsable de esta tarea).

Así, la mujer, en muchos casos también asalariada, se convierte en empleadora de otra, olvidando en muchos casos su propia actitud frente al trabajo y actuando como quien ha contratado a una *criada* y no a otra mujer.

Desde el punto de vista de la familia el trabajo de una mujer ha sido sustituido por el de otra. Pero desde el punto de vista de la mujer contratada, ha encontrado unos ingresos por realizar un trabajo socialmente necesario y fuera de su casa, lo que sin duda aumenta su autonomía, aunque sea a costa de su propia *doble jornada*, dándose la contradicción de que una mujer reduce su jornada de trabajo a costa de otra.

La próxima entrada en vigor de la regulación laboral del sector puede ayudar a clarificar esta relación, al situarla más estrictamente dentro del ámbito laboral.

Madrid, 16 de Octubre de 1985  
Secretaría de la Mujer de CCOO

## BREVE INTRODUCCIÓN AL SERVICIO DOMÉSTICO

No se puede hablar de Servicio Doméstico como profesión libre y dotada de cierta remuneración hasta la desaparición de la esclavitud. En España hasta finalizado el periodo feudal era considerado como una profesión innoble y por tanto ejercida por los siervos.

Convertido ya en una profesión libre, gran número de campesinos atraídos por las ciudades y las personas necesitadas se dedicaron a este trabajo. No existían normas legales, el contrato era verbal y la remuneración solía pagarse diariamente, teniendo el criado que cubrirse todas las necesidades, ya que el amo tan sólo prestaba alojamiento.

Hasta 1889, a través de los artículos 1.584 y 1.585 del Código Civil -aún en vigor- no existe ninguna otra referencia legal, siendo la definición de las partes de “amo” y “criado” y haciendo referencia exclusivamente a los supuestos de despido, cabe señalar que en todo este tiempo y hasta que entre en vigor el Decreto el 1 de enero de 1986, no se podía recurrir a través de las Magistraturas de Trabajo, teniendo que hacerse por los juzgados ordinarios, y sólo en caso de despido si se le había dejado a deber algún tipo de haber.

Los trabajadores/as que componen (tradicionalmente) este sector son:

- Procedentes del medio rural
- Bajo nivel cultural
- Poca conciencia de clase
- Colectivo (como trabajadores) débil y disperso
- Trabajo transitorio -intermedio entre aspiraciones de mejoras profesionales o en el caso de las mujeres matrimonio, etc-
- Como consecuencia de su dispersión dificultad en la organización
- Por falta de una regulación sufren una desprotección total.

Por todo lo anteriormente señalado son muy recientes los pequeños intentos de regular la situación laboral de este colectivo. En 1976, entra en vigor la Ley de Relaciones Laborales, marcando un plazo de dos años para la regulación laboral del Servicio Doméstico. 1978, primer anteproyecto de UCD: se entrega a los sindicatos un ante-

proyecto de Real Decreto. Es retirada por el Gobierno y remite dicha regulación al Estatuto de los Trabajadores, cuya elaboración se realiza en esas fechas. En 1979, proposición de Ley del PCE, que es rechazada en la Comisión de Trabajo, pero el Gobierno sigue manteniendo la promesa de que se realizará en el ET. En 1980, el ET marca un plazo de 18 meses para que en ese periodo se regule.

En 1981, el Gobierno (UCD) da a conocer un nuevo anteproyecto, tan negativo y lesivo como los anteriores. Pero ocurre algo surrealista: el Ministerio entrega el texto al Consejo de Estado 3 días fuera de plazo, con lo que se inhiben en el pronunciamiento y nos volvemos a quedar en el punto de partida. Nuevas Proposiciones No de Ley: junio, PSOE; septiembre, PCE.

1982. Nueva proposición del PCE en abril. Victoria del PSOE y promesa de regulación

1984, solicitud de entrevista con el ministro de Trabajo ante el silencio de la Administración. Se realiza esta entrevista y se da la promesa de hacerla en el verano de ese año. En agosto entra en vigor la Ley por la que se modifican varios artículos del ET y se conceden 12 meses de plazo al Gobierno para regular las relaciones laborales de carácter especial, entre las que se encuentra el Servicio Doméstico.

Agosto 1985, se publica en el *BOE* la esperada regulación, sin apenas consultas a los sindicatos (al menos a CCOO) y con fecha de entrada en vigor el 1 de enero de 1986. Esta regulación se limita a las relaciones laborales, sin tocar para nada el Régimen Especial de la Seguridad Social por la que actualmente se rige y que es claramente discriminatorio.

### **Lo más negativo del decreto**

- Eventualidad permanente-contratos de un año con indemnizaciones de 7 días por año.
- Descuento del salario en especie del 45%, sin especificar cuánto por cada cosa.
- Pagas extras de 15 días cada una (2) del salario en metálico
- No obligatoriedad del contrato por escrito y a través del INEM
- Ante un despido improcedente-indemnización de 20 días por año
- Horas de permanencia (horas extras camufladas y gratis)

-Vacaciones sólo se contempla la obligatoriedad de 15 días consecutivos, dejando el resto a acuerdos entre partes.

-Todos los pagos de indemnizaciones, pagas, etc., es del salario en metálico (después de descuentos de manutención).

-No se contempla: Negociación Colectiva. Representación Sindical. Pluses.

### **Variedades dentro del servicio doméstico**

Tres fundamentalmente: Internas, externas a jornada completa y asistentes por horas. En la actualidad hay un aumento de las asistentes por horas en detrimento de las fijas. Siempre que la empleada de hogar trabaje la jornada completa, tanto si es interna como externa, el empleador pagará el 16'5% de la base tarifada (42.300) que supone 6.980 pesetas, y el empleado el 3'5% que son 1.981 pesetas. Cuando el carácter del trabajo es por horas o discontinuo y siempre que se supere el tope de 72 horas, el pago será exclusivo del trabajador/a.

Para finalizar, decir que la valoración global que CCOO hacemos del Decreto es negativa, pero es un hecho que hay una regulación que se pondrá en práctica allí donde sea beneficioso para los empleadores -en las ciudades grandes donde el salario mínimo interprofesional está superado-. E intentarán no aplicarlo en las ciudades pequeñas y pueblos, ya que en ese caso concreto sería perjudicial para el patrón.

CCOO planteamos que al ser un Decreto de mínimos hay que ampliarlo a través de la Negociación Colectiva y de la creación de una Comisión mixta entre trabajadores, empleadores y gobierno que hagan posible la ampliación del mismo y la eliminación de los puntos más regresivos. Asimismo es fundamental la *organización* de los trabajadores/as del sector, sólo así se podrá avanzar.

[1985]

[CS de CCOO]

## EMPLEADAS DE HOGAR UNA REGULACIÓN LABORAL TAN MALA COMO ESPERADA

El pasado 13 de Agosto se publicó oficialmente la esperada y permanentemente aplazada Regulación Laboral del Servicio Doméstico. Muchos años han tenido que esperar el casi millón y medio de trabajadores del sector -en su inmensa mayoría mujeres- para ser considerados trabajadores y ver por consiguiente reguladas sus relaciones laborales. Efectivamente, hasta ahora tan sólo dos artículos del Código Civil Español, que data de 1889, hacían referencia a este colectivo; centrándose en los casos en que se produjera despido, y en unos términos decimonónicos y vejatorios, con frases del estilo *el amo será creído salvo prueba en contrario*.

Hay que esperar a 1976 para que se reconozca el derecho de este sector a una regulación legal y se establezca un plazo de dos años para su elaboración. Pero es sabido que el destino de las promesas suele ser con mucha frecuencia su incumplimiento. Así sucedió con ésta. Nuevamente en 1980 en el Estatuto de los Trabajadores volvió a fijarse otro plazo de dieciocho meses que tuvo igual destino que el anterior. En medio se sucedieron numerosas interpelaciones, ante el Senado y el Congreso, de los diversos grupos parlamentarios que no fueron tenidas en cuenta.

Por fin en agosto de 1984 la Ley 32/1984 dispuso un nuevo plazo de doce meses. Y al filo de su terminación, en agosto de este año, el Gobierno ha publicado la tan esperada ley. El Gobierno habrá respirado tranquilo al poder colocar en su haber el cumplimiento de una de sus promesas electorales; las trabajadoras del sector lo considerarán un pequeño triunfo, y sin embargo, este decreto es claramente reaccionario y discriminatorio respecto a la legislación laboral general, amén de recoger unos mínimos netamente inferiores en salario y condiciones de trabajo a las medias habituales del sector en estos momentos.

Para empezar, se establece una permanente eventualidad, al fijar la duración máxima del contrato en un año, salvo pacto en contrario. Como no se establece obligatoriedad de la forma escrita en el contrato de trabajo, es previsible que la inmensa mayoría de las contrataciones que se efectúen lo sean por este tiempo.

Al finalizar el año, si el contrato no es renovado, dará lugar a una indemnización de tan sólo siete días por año trabajado, que es inferior a cualquiera de las establecidas en la normativa legal vigente. Si el despido es improcedente, y no finalizó el período

de vigencia del contrato, la indemnización será de veinte días, inferior a su vez a los cuarenta y cinco días que establece el Estatuto para el resto de los trabajadores.

Además estos contratos quedan excluidos expresamente del control de las Oficinas de Empleo, lo que supone de hecho consentir todo tipo de abusos e irregularidades, existencia de contrataciones fraudulentas y trabajo clandestino. En cuanto al salario, si bien se establece el mínimo interprofesional para la jornada de cuarenta horas, la fijación de un descuento por manutención y alojamiento de hasta un cuarenta y cinco por ciento supone un abuso, que permitirá, con la ley en la mano, pagar por ocho horas de trabajo un salario de 19.000 pts. Salta a la vista que representa una cifra muy inferior a la que se viene cobrando en la actualidad y que ronda las 25.000/30.000 pts. Además la no especificación de qué partes corresponden al alojamiento y a cada una de las comidas principales puede dar lugar a numerosos abusos que, sin embargo, serán perfectamente legales.

Es inaceptable, además, y no está justificado, que todos los cálculos para pagas extraordinarias, indemnizaciones, etc., estén referidos exclusivamente al salario en metálico, y no al salario global, así como que las pagas sean tan solo de quince días, en vez del mes que establece el Estatuto del Trabajador.

Si nos referimos por último a la jornada establecida ésta queda fijada en cuarenta horas semanales de trabajo efectivo. Los tiempos de presencia, a disposición del empleador, podrán acordarse libremente entre las partes, lo que supone la más absoluta indefinición del mismo y anula en la práctica la fijación de la jornada en cuarenta horas.

Todo lo explicado hasta aquí nos obliga a dar un juicio negativo y a mostrar escaso entusiasmo por una medida legal por la que hemos luchado hace muchos años, pero cuyo resultado no parece ser la seguridad y clarificación de un sector desprotegido, sino más bien la legalización de la inseguridad y abusos actuales.

Por ello, Comisiones Obreras hemos propuesto la creación de comisiones tripartitas a todos los niveles (provincial, autonómico y estatal) para vigilar la aplicación del decreto, subsanar sus enormes deficiencias y establecer mecanismos de mejora, revisión y negociación colectiva que no se contemplan en el mismo.

Merece la pena hacerse una última reflexión. A partir de ahora se abre la posibilidad de acción sindical sobre este amplio colectivo de trabajadoras. La dispersión del sector, las peculiares características tradicionales de este trabajo, la inexistencia de

## DOCUMENTOS

normativa laboral y actividad sindical hasta el momento, lo convierten en un trabajo particularmente difícil. El sindicato debe prestar toda su atención a la organización de este amplio colectivo. Compete en primer lugar a la Federación y sindicatos de Actividades Diversas, pero la dificultad de la misma, así como la debilidad organizativa de esta rama, ha obligado hasta el momento, y va a obligar, en mayor medida, a que presten todo su apoyo las secretarías de la mujer y las Uniones Territoriales.

Estas trabajadoras/es deben encontrar en nuestras sedes la información y defensa jurídica necesarias. Han esperado demasiado tiempo el derecho a ella.

[Madrid, 1985]

Teresa Nevado Bueno  
Secretaria de la Mujer de CCOO

## COMENTARIOS DE COMISIONES OBRERAS A LA REGULACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL DEL SERVICIO DOMÉSTICO

*Contrato de trabajo.* A diferencia del resto de los contratos laborales, no se exige que el contrato de trabajo doméstico esté visado por el INEM. Esto favorece todo tipo de irregularidades.

*Duración del contrato de trabajo.* Al establecer que la duración de este contrato de trabajo es por un año, se crea una situación de eventualidad permanente y de discriminación inadmisibile con respecto al resto de los trabajadores.

*Finalización del contrato.* El periodo de siete días fijado como cuantía de la indemnización, en caso de la extinción de contrato, es inferior a cualquier otro de los recogidos en la normativa legal para el resto de los sectores, lo que sitúa a estos trabajadores en condiciones de inferioridad respecto a todos los demás. El despido por voluntad del empleador debería ser considerado como despido improcedente y su indemnización igualarla a la norma legal. Al no ser así, todos los despidos lo serán por voluntad del empleador, y la indemnización de siete días por año de servicio; hemos de tener en cuenta que en el resto de los sectores son 45 días los abonados por indemnización en caso de despido improcedente. Es de nuevo una discriminación respecto a lo legislado para los demás en el Estatuto de los Trabajadores. En el caso de despido disciplinario improcedente, la indemnización establecida es de 20 días, si aún no había finalizado el período para el que fue contratado. Esta indemnización es igualmente discriminatoria con respecto al resto de los trabajadores, para los que se establecen 45 días, como ya señalábamos en el párrafo anterior.

*Salario.* La fijación de un salario mínimo es en principio correcta, sin embargo, queda desnaturalizada por la fijación de un elevado porcentaje de descuento de prestaciones en especie. Además, no especifica cuál es el referido a cada uno de los distintos conceptos (alojamiento, comida, cena, etc.), lo que puede originar confusiones (descuento del total por solo algún concepto) y abusos por parte del empleador.

*Pagas extraordinarias.* Es inaceptable y no es justificado que todos los cálculos para las cuantías de pagas extraordinarias, indemnizaciones, etc., estén referidos al salario

en metálico exclusivamente, así como que las pagas sean solo de 15 días. Mientras que para el resto de los trabajadores es de un mes cada una.

*Jornada de trabajo.* La exigencia de un tiempo de presencia indefinido, a criterio del empleador, anula en la práctica la utilidad de la fijación de una jornada máxima de 40 horas, convirtiendo en poco probable el cobro de horas extraordinarias. El establecimiento de solo 10 horas de descanso interrumpido para las empleadas que no duermen en el domicilio, o de 8 en el caso de las internas es realmente aberrante y va en contra de toda la normativa laboral general. Pensemos que una interna podría estar obligada a trabajar hasta las 12 de la noche y comenzar de nuevo a las 8 de la mañana, sin que se prevea tiempo alguno para el aseo personal, alimentación, etc.

*Descanso semanal.* Tampoco es admisible el descanso partido de las 36 horas semanales, que preferentemente deberían disfrutarse en domingo y la tarde del sábado o mañana del lunes.

*Vacaciones anuales.* La no especificación de continuidad en el segundo período de vacaciones puede ser gravemente perjudicial para el trabajador.

*Enfermedad (incapacidad laboral transitoria).* En caso de enfermedad, el trabajador interno tendrá derecho a permanecer alojado en el domicilio del empleador durante 30 días, a contar desde el inicio de la baja. Teniendo en cuenta que el trabajador del servicio doméstico cobra la baja por enfermedad a partir del 29 día, es decir, los primeros 28 días no los cobra, es difícilmente comprensible que a partir del día 30 de enfermar, se le pueda retirar el derecho a una habitación, comida, etc.

*Régimen Especial de la Seguridad Social.* Si el Decreto-Ley que regula el servicio doméstico discrimina a los empleados/as de hogar con respecto del resto de colectivos de trabajadores, esta discriminación es aún mayor en el Régimen Especial.

*Afiliación y cuotas.* Aunque tiempo atrás la base de cotización era baja, no sucede así en estos momentos, en que dicha base se sitúa en 46.830 pesetas, cantidad en absoluto despreciable, que lleva incluido el importe total del Salario Mínimo Interprofesional más la prorrata de dos pagas extraordinarias completas, aunque los trabajadores tan solo perciban dos pagas de 15 días. De esta cantidad, el empleado/a, si es interno o externo a jornada completa, debe pagar el 3,5%, lo que supone 1.639 pesetas mensuales. La otra gran irregularidad con que tropezamos es que el trabajador/a con carácter parcial o que lo hace con más de un empleador (asistentas) debe correr íntegramente

con toda la cotización a la Seguridad Social. Es decir, debe pagar el 3,5% que le correspondía a ella más el 16,5% que le corresponde al empleador. Esto supone una cantidad de 9.660 pesetas mensuales.

*Prestaciones.* Las prestaciones en caso de jubilación son inferiores a las del resto de los trabajadores. El máximo que se puede cobrar es el 70% de la base de cotización, mientras que en el Régimen General el máximo es del 100%, percibiéndolo durante 14 mensualidades al año, mientras que en el Régimen Especial se cobrarán 12 mensualidades. El trabajador/a del servicio doméstico no tiene tampoco derecho a jubilación anticipada, a partir de los 60 años, debiendo esperar a cumplir los 65 años para poder jubilarse. En caso de enfermedad, no se empieza a cobrar hasta el día 29 de baja, mientras que en el Régimen General se cobra a partir del tercero; aún es más grave la situación si tenemos en cuenta que a las trabajadoras internas se les retira el derecho a residencia, en la casa donde presta sus servicios, a partir del 30 día de enfermedad. No existe ninguna fórmula para obtener prestaciones por desempleo, al contrario de los afiliados al Régimen General.

Estas, que son las prestaciones más importantes en cualquier régimen de la Seguridad Social, hacen que la situación de los/as empleados/as de hogar sea totalmente injusta y por debajo de los mínimos asistenciales en cualquier país desarrollado.

[Madrid] Enero, 1986

Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO  
Secretaría de la Mujer de la Federación de Actividades Diversas de CCOO