**Taller pràctic sobre els drets laboral de les treballadores de la llar i les cures**

El 9 d'abril va tenir lloc un taller pràctic sobre els drets de les treballadores de la llar en la seu de l'Associació Espanyola per a les Nacions Unides. Va comptar amb el suport del Departament d'Igualtat i Feminisme de la Generalitat de Catalunya i la col·laboració de les associacions Salut i Família i Drets de les Dones: Font de Vida. El taller va ser impartit pels ponents Carlos de Pablo Torrecilla, advocat i sindicalista, i Concha Par López-Pinto, advocada experta en migració i estrangeria.

En la primera part del taller, Carlos de Pablo Torrecilla va parlar sobre la situació que pateixen les treballadores de la llar a Espanya. Malgrat ser ratificat l'any 2011, el conveni no va entrar en vigor a Espanya fins al passat 29 de febrer, més d'una dècada després. La tardana entrada en vigor d'aquest conveni ha condicionat la situació en la qual es troben les treballadores de la llar al país, sent un sector mancat de regulació, amb unes condicions laborals molt precàries i falta de protecció per part de les administracions públiques.

Pràcticament la totalitat de persones que treballen en el sector de la llar i les cures són dones (un 96% del total), i la majoria són migrants, sent aquest el primer punt a tractar sota el seu punt de vista. Regularitzar la seva situació, impartir processos formatius curts i raonables o concedir certificats laborals són algunes accions que podrien dur-se a terme des dels poders polítics, que considera mancats de compromís a l'hora d'assumir que aquest col·lectiu és el primer al qual cal ajudar a causa de la seva situació. Es tracta d'un sector molt regit per la desigualtat i on impera l'economia submergida, ja que molts dels contractants són particulars que no poden permetre's pagar molt i dones que, a causa de la seva precària situació, es veuen obligades a acceptar una remuneració pel seu treball que en la majoria de vegades és escassa.

Al llarg de la seva intervenció, Carlos de Pablo Torrecilla va constatar la importància de l'acció sindical —malgrat la dificultat d'identificar la patronal en aquest sector— de cara a regular la situació de les dones migrants i garantir els seus drets i llibertats. Així mateix, va destacar que el compromís de les administracions públiques és de vital importància de cara a regular i fer més just aquest sector. Són moltes les dones que estan treballant en condicions injustes, i la falta de protecció administrativa fa que en moltes ocasions no puguin denunciar la situació en la qual es troben. Així doncs, s'antulla necessària una doble intervenció de les administracions: en primer lloc per a vetllar pel respecte a les condicions laborals de les dones d'aquest sector a través d'inspeccions de treball o suport a l'acció sindical; i en segon lloc de cara a proporcionar procediments i mecanismes de cobertura perquè puguin exercir els seus drets plenament i dotar-les de seguretat per a denunciar, en cas de ser necessari, algunes situacions que puguin vulnerar-los.

Per part seva, l'advocada Concha Par, especialista en dret migratori i estrangeria, es va centrar més en el contingut jurídic del Conveni OIT 189.

La OIT està formada per governs, ocupadors i treballadors i s'encarrega de formular i elaborar programes per promoure el treball decent de dones i homes. El seu objectiu és fomentar les oportunitats de treball decent millorant la protecció social.

El Conveni, malgrat ser del 2011, no va ser ratificat per Espanya fins al 29 de febrer de 2024. Ratificar és l'acte internacional mitjançant el qual un Estat indica el seu consentiment a obligar-se adaptant la legislació interna per a garantir mesures de protecció del col·lectiu.

L'entrada en vigor implica un avanç en la millora de la protecció i l'efectivitat dels drets d'aquestes treballadores, apostant per aquests treballs que solen estar infravalorats i invisibilitzats. A més, suposa una regularització de l'economia submergida. El Conveni es centra en l'empar davant la desocupació, l'eliminació de la discriminació i la millora de les condicions de la Seguretat Social i de cotització d'aquestes treballadores.

Entre altres coses el Conveni reconeix uns principis generals com el dret a sindicar-se, formar part a la negociació col·lectiva, la prohibició al treball forçós o infantil, la discriminació per motius de gènere i origen, l'obtenció de condicions d'ocupació equitatives i justes, l'accés a la informació completa i detallada i fins i tot la creació d'un portal de queixes i suggeriments.

L'exposició de motius del Conveni és d'especial importància perquè indica les raons per les quals s'ha creat. En l'exposició s'estableixen els principis i drets fonamentals, reconeix la contribució significativa de les treballadores domèstiques a l'economia mundial, considera escasses les oportunitats d'ocupació formal i més consideracions.

El Conveni és superior jeràrquicament a l'Estatut dels Treballadors, que és la llei fonamental o llei de mínims. De manera inferior jeràrquicament a l'Estatut trobem els Reals Decret que s'han regulat en aquesta matèria. És d'especial importància el Reial decret llei 16/2022, que introdueix els canvis necessaris per a equiparar els drets laborals d'aquest col·lectiu al de la resta dels treballadors assalariats. Entre les novetats que aquest Reial decret llei estableix, destaquem l'obligatorietat de donar d'alta en la Seguretat Social a l'empleada de la llar, independentment de les hores de treball efectiu que l'empleada realitzi.

Pel fet d’ estar integrades en el Règim de la Seguretat Social, aquestes tindran dret a les prestacions que aquesta ofereix —sempre en els termes i condicions establertes—, com les prestacions per invalidesa, jubilació, viduïtat, orfandat i desocupació.

El Conveni ofereix una conciliació de la vida familiar i laboral podent adaptar horaris, reduint la jornada per lactància o guarda legal, sol·licitant una excedència amb reserva del lloc de treball, permís de paternitat, etc.

Es preferiran els contractes escrits —obligatoris a partir de les 4 setmanes de treball— als de paraula i els contractes indefinits en la modalitat fixa discontínua.

El sou de les empleades de la llar per a 2024, queda en 15.876 € bruts a l'any garantint almenys el pagament en metàl·lic del Salari Mínim interprofessional, podent-se pagar un 30% del salari en espècie.

L'edat laboral a Espanya pot començar entre els 16 i 18 anys. Sempre que siguin menors de 18 anys hauran de garantir-se diversos aspectes com que no prestin els seus serveis durant la nit, tenir el temps suficient per a realitzar els seus estudis, etc.

Sempre que la jornada laboral no sigui de 40 hores setmanals la jornada laboral serà partida. S'hauran de respectar els descansos setmanals de 2 dies i el període de vacances de 30 dies naturals.

L'extinció del contracte pot ser per decisió del treballador o de l'ocupador. L'acomiadament si no compleix amb els requisits pot considerar-se improcedent i fins i tot nul.

Si s'han cotitzat els anys suficients i es reuneixen les condicions d'edat, podrà procedir-se a la jubilació, sempre tenint les mateixes condicions que les de qualsevol altre treballador per compte d'altri.

Per a poder treballar a Espanya ha d'haver-hi regularitat administrativa, ja que s'haurà d'estar en possessió d'una autorització (permís de treball i residència NIE) per a treballar segons estableix la Llei d'estrangeria.

Al taller van assistir tant estudiants com treballadores de la llar i va ser una experiència interessant i positiva per al públic.