

La informalidad desde una triple dimensión de género: *part-time*, servicios domésticos y ¿prostitución?

María Angustias Benito Benítez
Universidad de Cádiz

➤ La Comisión Europea define al trabajo no declarado como “cualquier actividad retribuida que sea legal en cuanto a su naturaleza pero que no sea declarada a las autoridades públicas, teniendo en cuenta las diferencias en el sistema regulador de los Estados miembros”⁽¹⁾.

El Parlamento Europeo ha respaldado la puesta en marcha de una “plataforma europea” para impulsar la lucha contra el empleo no declarado⁽²⁾. Según cifras de Eurofound, el tamaño de la economía sumergida ronda el 18% del PIB de la UE, con una incidencia del 19% en España. La mayor incidencia se da en el sector de la construcción, pero también en los servicios domésticos, la seguridad privada, la limpieza industrial, la agricultura y la hostelería.

➤ La OCDE utiliza una definición similar: trabajo “que a pesar de no ser ilegal en sí, no ha sido declarado ante una o más autoridades administrativas”⁽³⁾.

➤ LA OIT parte de un concepto más amplio conocido como la economía informal, definido como “toda actividad económica realizada por el trabajador y una unidad económica que -por la ley o en la práctica- no está cubierto, o está insuficientemente cubierto por un arreglo formal”⁽⁴⁾; “mediante la transición a la economía formal, los Miembros deberían extender progresivamente la cobertura del seguro social a las personas ocupadas en la economía informal y, de ser necesario, adaptar los procedimientos administrativos, las prestaciones y las cotizaciones, teniendo en cuenta su capacidad contributiva”; incidiéndose en la adopción de mecanismos apropiados que permitan asegurar el cumplimiento de la legislación nacional⁽⁵⁾.

Es necesario distinguir el trabajo no declarado de la economía sumergida, en la medida en que ésta “incluye tanto actividades legales no declaradas a las Autoridades, como actividades ilegales. Una distinción relevante tanto a efectos metodológicos -por sus implicaciones en las estimaciones del trabajo no declarado- como de intervención”⁽⁶⁾.

EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

FUNCIONALIDAD DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL MARCADA POR LA UNIÓN EUROPEA

Creación de empleo y adaptación de los recursos humanos (incremento de la competitividad empresarial).



Se subraya las consecuencias que derivan de su utilización como instrumento conciliatorio, tratándose de un factor que contribuye a acentuar la brecha de género de las pensiones.

En España se introduce una flexibilidad extrema en la gestión del tiempo de trabajo en la que prevalece los intereses empresariales sobre las garantías del trabajador⁽⁷⁾ entre las más relevantes, las horas complementarias (pactadas y voluntarias).

CAUTELAS ADOPTADAS

➤ La obligación de registro como principal instrumento coercitivo en la evitación del fraude que pretende ocultar trabajos a tiempo completo: la jornada se debe registrar día a día, entregando copia al trabajador del resumen de todas las horas realizadas en cada mes. Las horas complementarias voluntarias son de aceptación voluntaria (“la negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable”); y, solo caben en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con jornada de trabajo no inferior a 10 horas semanales en cómputo anual: se tratan de “cautelos de derecho imperativo necesario, es decir, no disponibles *in pejus* en contra del trabajador”⁽⁸⁾.

➤ Equiparación de los tipos cotizatorios por desempleo de los contratos a tiempo parcial con los de los contratos de trabajo a tiempo completo.

ASPECTOS QUE CONTRIBUYEN A LA INFORMALIDAD

➤ Panorama laboral de elevada precariedad que acentúa la desigualdad entre las partes.

➤ Insuficiente poder de negociación de los trabajadores, acentuado por la debilidad en la formulación de la promoción de la movilidad voluntaria: el deber de informar de posibles vacantes no se configura como un derecho o derecho preferente (“formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial”); posibilidad de rechazar la solicitud por el interés del empresario, si bien debemos rechazar conductas arbitrarias (“las solicitudes a que se refiere el párrafo anterior deberán ser tomadas en consideración, en la medida de lo posible, por el empresario”).

➤ La funcionalidad equilibradora a la que debe dirigirse la Seguridad Social del trabajo a tiempo parcial se quiebra por la subsistencia de elementos cuestionables tras la reforma abordada a causa de la consideración de la precedente regulación como discriminatoria por razón de sexo. Entre otros aspectos: la formulación del mecanismo de integración de lagunas, o la cuantía del subsidio asistencial por desempleo. El Consejo Europeo, valorando la repercusión que genera el *part time*, señala que “las mujeres pueden encontrarse en desventaja si las contribuciones relacionadas con el empleo son el principal elemento de determinación de los derechos de pensión, en particular si están ausentes las medidas paliativas”⁽⁹⁾.

FEMINIZACIÓN

➤ “En 2015 el 26,2% de las mujeres trabaja a tiempo parcial frente al 23,2% en 2005, y frente a tan sólo el 8,4% entre los hombres”⁽¹⁰⁾.
➤ Aumento del acceso de hombres a las jornadas parciales.

¿El *part time* como elemento estructural del mercado de trabajo?

FORMAS PARCIALES DE IRREGULARIDAD

➤ Posible sustitución del empleo a tiempo completo por trabajo a tiempo⁽¹¹⁾.
➤ Aumento en la declaración de jornadas de trabajo inferiores a las reales.
➤ Se intensifica las campañas de la ITSS contra el fraude en el contrato a tiempo parcial

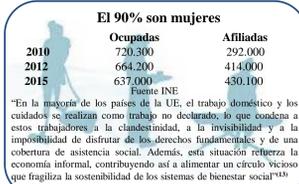
INVOLUNTARIEDAD

➤ “El 61,8% de las mujeres que trabajan a tiempo parcial en España lo hacen involuntariamente, frente a tan sólo el 26,3% en la UE”⁽¹²⁾.
➤ “En los países donde el tiempo parcial está más extendido el grado de involuntariedad es más bajo”.

EL SERVICIO AL HOGAR FAMILIAR

Los servicios domésticos contratados directamente por el titular del hogar familiar disponen de una regulación específica en cuanto a las condiciones laborales como en materia de protección social.

Generadora de tratamientos discriminatorios, la reforma del 2011, tuvo el ambicioso objetivo de equiparar todos aquellos aspectos que resultaban cuestionables.



Doble proyección de la dimensión de género: protagonismo indiscutible de mujeres como prestadoras de los servicios y, como demandantes de los mismos.

El éxito de la reforma dependía del compromiso público hacia esta actividad, dada la modalidad de empleador (familias), la funcionalidad de los servicios, y la situación jurídica previa: el coste de un avance de tal envergadura no podía recaer plenamente en las familias.

Necesaria actuación desde una vertiente FORMAL y SUSTANCIAL, para lograr dignificar esta actividad y hacer emerger este trabajo de la informalidad.

Reforma en materia laboral (I)

➤ Relación laboral cuyo carácter especial se justifica en el entorno en el que se prestan los servicios, el hogar familiar: su protección constitucional obstaculiza el ejercicio de inspecciones.

➤ La inexistencia de negociación colectiva ha impedido el desarrollo de aquellas materias de difícil abordaje por el legislador y que facilitan y valorizan la actividad desempeñada

➤ El RD 1620/2011, de 14 de noviembre introdujo un mayor equilibrio entre las partes que se traducen en mayores cargas para el empleador:

➤ Forma del contrato: Se elimina la absoluta libertad precedente.

➤ Salario: limitación de las prestaciones en especial al 30%, garantizando el importe del SMI en metálico.

➤ Extinción: el desistimiento como principal señal de identidad de la relación especial, por el cual se permite el despido *ad nutum*. Se incorpora cautelas: comunicación por escrito; preaviso; indemnización establecida por debajo del despido improcedente, que origina que, ante un supuesto que no resulte totalmente irrefutable, el empleador opte por el desistimiento. La importancia del desistimiento, su justificación y configuración, se considera como el principal escollo (aunque no justificable) hacia el reconocimiento de la protección por desempleo.

Reforma en materia laboral (II)

➤ En 2013 se matiza que “no serán de aplicación las obligaciones de registro de la jornada establecidas en el artículo 12.5.h) del Estatuto de los Trabajadores”, legitimando la ocultación del trabajo realizado.

EXPERIENCIA COMPARADA

- En otros países de nuestro entorno existen experiencias en la negociación de Convenios Colectivos que han permitido la profesionalización del sector e incluso la cobertura ante las carencias detectadas: por ejemplo, el Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Colf E Badanti, 8 maggio 2013, (válido hasta el 31 diciembre del 2020).

- Se ha introducido mecanismos que facilitan la gestión de las trabajadoras con apoyo público: por ejemplo, el CESU de Francia, o el sistema del “*buini lavoro*” en Italia que ponen en práctica el sistema “*vouchers*”.

Reforma en Seguridad Social (I)

➤ Integración en el RGSS, a través de la creación de un Sistema Especial (artículos 250 y 251 LGSS).

➤ Las obligaciones de afiliación, alta y cotización recaen sobre el empleador; equiparación (de manera transitoria) a las bases de cotización y tipos aplicables genéricos: elevación de los costes sociales y de las cargas de gestión.

➤ Equiparación de la acción protectora. Principal crítica: no reconocimiento de la protección por desempleo.

➤ Apoyo institucional insuficiente: beneficios cotizatorios en la contratación de empleadas de hogar consistentes en una reducción del 20% sobre la aportación empresarial por contingencias comunes, ampliables hasta llegar al 45% para familias numerosas (si bien, no se trata de una “ampliación”, dado que este beneficio existía con anterioridad a la reforma del 2011).

Resultados positivos de afiliación, aunque no en recaudación. Las cargas administrativas justificaron la introducción de cambios.

Reforma en Seguridad Social (II)

➤ Posibilidad de que “cuando así lo acuerden con sus empleadores”, la empleada lleve a cabo la afiliación, altas, bajas y variaciones de datos, así como, la cotización, aun cuando el empleador esta obligado a entregar la cuota que le corresponde.

➤ Un «dejá vu» cuestionable, especialmente por la imposibilidad de acceder a los beneficios de cotización reconocidos.

LA PROSTITUCIÓN

La prostitución tiene un fuerte componente diferencial de género. Los demandantes son mayoritariamente varones, un total de 99,7 % (Informe de la Ponencia sobre prostitución en España (154/9), aprobado en sesión de 13 de marzo de 2007). Dificultad en la cuantificación: “los clubes de alterne, con más del 74% de las inspecciones, son los lugares con mayor número de personas en situación de riesgo detectadas”, Balance del Ministerio del Interior, 2015, “de prevención y lucha contra la trata de seres humanos en España y avance del Informe 2015 sobre los delitos de odio”.

El Parlamento Europeo ha enfatizado el modelo nórdico, impulsando su adopción por los restantes Estados miembros.

El modelo nórdico se basa en la consideración de que la persona que compra servicios sexuales -generalmente el hombre-, es quien comete un delito y no la mujer que se prostituye: “la percepción de la prostitución como un «trabajo» contribuye a que las mujeres se mantengan en dicha actividad. Considerar la prostitución como una violación de los derechos humanos de las mujeres contribuye a evitar que las mujeres caigan en la prostitución”⁽¹⁴⁾.

En España se mantiene una situación de alegalidad (vacío legal): imposibilidad de un válido contrato de trabajo ante la inexistencia de un objeto y una causa que puedan ser considerados lícitos?.

¿DE LA ALEGALIDAD A LA INFORMALIDAD?

Existe un resquecio hacia el reconocimiento del carácter laboral a través de la admisión de la figura del «alterne» -“hipocresía del legislador”-.

Argumentos (entre las resoluciones más recientes, la SJS núm. 10 de Barcelona de 18 de febrero de 2015):

➤ Libertad de elección de vida como manifestación del derecho a la dignidad y el honor: “el consentimiento de la persona que ejerce la prostitución juega un papel decisivo en cuanto garantía de su libertad sexual, resultando únicamente irrelevante el prestado por una persona que se halle mantenida en el ejercicio de la prostitución mediante el empleo de violencia, intimidación, engaño o como víctima del abuso de superioridad o de su situación de necesidad o vulnerabilidad. O cuando se aprecia delito de “*explotación laboral*” por concurrir condiciones abusivas de trabajo”.

➤ Perspectiva de género: “la actual situación de “alegalidad” y el no reconocimiento del carácter laboral de la relación no hace más que agravar enormemente la incuestionable lesión de la dignidad, la libertad y la igualdad que comporta toda relación de prostitución por cuenta ajena, para la inmensa mayoría de las mujeres que la ejercen”.

Concluye: inexistencia de obstáculo legal o de constitucionalidad para el reconocimiento de la naturaleza laboral, aún desde la obligada perspectiva de género.

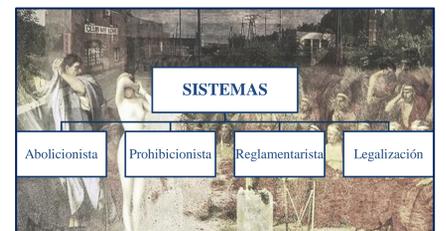
La dotación de naturaleza laboral ha llevado a la defensa de la formulación de la relación jurídica como:

Relación Laboral de carácter Especial

Trabajadoras Autónomas

➤ La correcta aplicación de la dimensión de género, como guía inspiradora en la construcción del mismo, conlleva la defensa de que la prostitución es incompatible con la igualdad entre hombres y mujeres.

➤ Rechazo del modelo legalista: la prostitución como manifestación de la VIOLENCIA DE GÉNERO: la mujer prostituida se considera como una víctima de la violencia de género y no como una delincente.



CONCLUSIONES

EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

- Necesaria introducción de un mayor equilibrio entre las partes contratantes.
- Superación de los elementos cuestionables existentes en materia de protección social.
- Acentuar la incidencia de la actuación inspectora.

EL SERVICIO AL HOGAR FAMILIAR

- Inmediata ratificación del Convenio núm. 189 de la OIT, 2011.
- Promover la negociación colectiva.
- Desarrollo de la contratación por empresas de servicios.
- La fijación de normas mínimas desde el ámbito comunitario.

LA PROSTITUCIÓN

- Funcionalidad del Derecho del Trabajo como instrumento para evitar la explotación sexual.
- Necesaria dotación pública para impulsar el abandono de la prostitución de aquellas mujeres que desean hacerlo.

BIBLIOGRAFÍA

- (1).- Comisión Europea, “Intensificar la lucha contra el trabajo no declarado”, (7).- RD-L 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.
- (2).- Decisión de 9 de marzo de 2016, relativa a la creación de una Plataforma europea para reforzar la cooperación en materia de lucha contra el trabajo no declarado.
- (3) y (4).- OIT, “La inspección del trabajo en Europa: trabajo no declarado, migración y tráfico de trabajadores”, Documento de Trabajo núm. 7, 2010.
- (5).- Recomendación de la OIT sobre la transición de la economía informal a la economía formal, núm. 104, de 12 de junio de 2015.
- (6) y (11).- Rocha Sánchez, F., “El mercado de Trabajo en España en 2014: una recuperación insuficiente y precaria”, Fundación 1º de mayo, núm. 116, 2015.
- (14).- Informe del Parlamento Europeo, sobre explotación sexual y prostitución y su impacto en la igualdad de género, (2013/2103(INI)), de febrero de 2014.
- (8).- Louscada Arocha, J.F. y Núñez-Cortés Contreras, P., El contrato de trabajo a tiempo parcial: nuevas reglas para viejos problemas, Tecnos, 2016, p. 97.
- (9).- Consejo Europeo, “Igualdad de oportunidades de ingresos para los hombres y las mujeres: reducir la brecha de género de las pensiones”, Bruselas, 19 de junio de 2015).
- (10) y (12).- Ministerio de Empleo y Seguridad Social, La situación de las mujeres en el mercado de trabajo, 2015.
- (13).- Informe del Parlamento Europeo, sobre las trabajadoras domésticas y las cuidadoras en la UE, (2015/2094(INI)), 5.4.2016/2016.