

# Los trabajadores domésticos en Suiza protegidos por el primer contrato de trabajo sectorial del país

Vania Alleva y Mauro Moretto

En Suiza, al igual que en otros países, el Estado ha venido retirando medidas de política social en los últimos años. Esta situación está provocando una disminución de la disponibilidad de servicios sociales y, en consecuencia, un aumento de la demanda de servicios domésticos. Nadie sabe exactamente cuántos empleados asalariados trabajan actualmente en los hogares suizos (puesto que muchos no están declarados), pero las estadísticas apuntan a un número en constante aumento. A finales de 2007, el sindicato Unia, basándose en varios estudios<sup>1</sup>, calculó que el número total de empleos a tiempo completo en el sector era de alrededor de 125.000 (aproximadamente el 4 por ciento del total de la fuerza de trabajo). Más del 90 por ciento los ocupan mujeres. Además, muchos empleados domésticos son migrantes, y a menudo no tienen permiso de residencia en el país. Proceden de muchos países distintos, donde en muchos casos obtuvieron calificaciones académicas y tenían otras ocupaciones. También cabe señalar que, de un tiempo a esta parte, ha ido en aumento el número de mujeres de Estados miembros de la Unión Europea que trabaja en hogares suizos.

## *Combatir los salarios bajos y las condiciones de trabajo deficientes*

A pesar de los riesgos legales y otros incentivos para permanecer en la sombra, cada vez más trabajadores domésticos que trabajan en hogares privados están contactando con Unia. Denuncian condiciones de trabajo lamentables: salarios extremadamente bajos, deducciones cuantiosas por comida y alojamiento, falta de cobertura de seguridad social o pensiones, cargas de trabajo diarias excesivas, deducciones del salario si enferman o si el empleador se ausenta, así como vacaciones y horas extraordinarias no remuneradas. Así pues, no es de extrañar que todos los estudios disponibles destaquen este sector como uno de los que registran mayor proporción de relaciones de trabajo precarias y trabajadores pobres.

Ya hace más de diez años que Unia, junto con otros sindicatos de la Unión Sindical Suiza (USS), ha estado luchando contra el grave problema social de

los trabajadores pobres y por un aumento sustancial de los salarios en los sectores con remuneraciones bajas. A principios del siglo XXI, gracias a estos esfuerzos se lograron algunos éxitos importantes en sectores como la hostelería y las ventas al por menor. No obstante, como Suiza sigue sin tener un salario mínimo general, esta lucha se ha topado con algunas limitaciones, en particular allí donde no hay interlocutor negociador organizado del lado de los empleadores con quien alcanzar un acuerdo relativo a los salarios mínimos obligatorios. En lo que respecta a los trabajadores domésticos, a finales de 2007, Unia y la USS instaron al Gobierno suizo a valerse de los recursos legales disponibles surgidos como parte de las medidas que permiten la libre circulación de personas entre Suiza y la Unión Europea y decretar, para esta categoría de trabajadores, el primer «contrato normal de trabajo» de la historia helvética (Normalarbeitsvertrag o NAV) con salarios y condiciones de trabajo mínimos obligatorios. Un NAC no es un convenio colectivo, más bien es un salario mínimo legal por sector sin disposiciones acordadas a nivel colectivo.

Al mismo tiempo, Unia señaló a la atención las muy precarias condiciones de trabajo que sufrían los empleados domésticos. El Gobierno suizo acabó por atender las preocupaciones del sindicato y pidió a un grupo de expertos que definiese los parámetros de un NAV para fijar los salarios mínimos obligatorios. Entre los integrantes del grupo se encontraban representantes de las autoridades cantonales y nacionales, de organizaciones de empleadores y de organizaciones de sectores relacionados (limpieza y hostelería), así como los autores del presente artículo, que representaban a los sindicatos. El grupo de expertos finalizó su labor a mediados de 2009, con una propuesta de NAV que recogía múltiples elementos y requisitos. El documento se centraba prioritariamente en el establecimiento de salarios mínimos que reflejasen la variedad de tareas que incluye el trabajo doméstico en hogares privados, así como la considerable actividad física que conlleva. Concretamente, el grupo de expertos definió tres categorías salariales basadas en la experiencia y en la formación de la persona que ocupase el puesto: 1) empleados sin formación; 2) empleados con experiencia, y 3) empleados con formación profesional o experiencia larga. Para la seguridad y protección de los empleados domésticos es decisivo tener presentes otros elementos que van más allá de los requisitos legales. Entre los mismos se encuentran la organización de las horas de trabajo (incluidas las horas extraordinarias), las vacaciones y las licencias, así como la continuidad de los pagos salariales en caso de enfermedad. Aunque los representantes de Unia presionaron para que estos elementos se incluyesen en la propuesta de NAV, no fue así, por un lado, porque ya los abarcaba el NAV cantonal en vigor y, por otro, porque la legislación en que se basaban los NAV nacionales no los preveía.

### *Un primer paso en la dirección correcta*

Tanto desde el punto de vista político como administrativo, el proyecto de NAV ha tenido que vencer ciertas resistencias y salvar muchos obstáculos. Han tenido que aceptarse algunos recortes, en especial a los niveles salariales mínimos establecidos, para que el Gobierno central decretase el primer NAV para empleados domésticos con salarios mínimos obligatorios y fuerza de ley en octubre de 2010. Hasta la fecha, se trata del único NAV de alcance nacional, por lo que su significación va más allá del sector para el que se adoptó.

***Se trata del único NAV de alcance nacional, por lo que su significación va más allá del sector para el que se adoptó***

El NAV entró en vigor el 1 de enero de 2011, y constituye un paso importante en la dirección correcta. Los salarios mínimos obligatorios son:

- 18,20 francos suizos por hora para trabajadores sin formación;
- 20 suizos por hora para trabajadores sin formación con cuatro años de experiencia profesional o para trabajadores con dos años de formación;
- 22 francos suizos por hora para trabajadores con tres años de formación.

Son sumas inferiores a las propuestas por el grupo de expertos, pero no dejan de suponer una mejora significativa respecto de la situación actual y lanzan una señal a los trabajadores domésticos empleados en Suiza. El salario mínimo para empleados domésticos sin formación corresponde a aproximadamente el 55 por ciento del salario bruto medio. El mandato encomendado al grupo de expertos especificaba que la serie de salarios mínimos fijados para los empleados domésticos no podía, bajo ninguna circunstancia, exceder los salarios mínimos negociados por los interlocutores sociales para los sectores relacionados de la limpieza y la hostelería. No obstante, al precisar la multitud de tareas distintas que realizan los trabajadores domésticos que, por ejemplo, a menudo ayudan a cuidar de los niños y de las personas mayores, los expertos pudieron justificar la exoneración parcial de dicho requisito. Para que estos salarios mínimos sean aplicables, un empleado doméstico debe trabajar como mínimo una media de cinco horas por semana para el mismo empleador. La razón principal de que sea así es que los trabajadores que trabajan por horas para varios hogares ganan considerablemente más (como regla, 25 francos suizos o más), y raramente se ven afectados por el *dumping* social,

De cara a la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de junio de 2011, la delegación suiza se encontrará en buena posición para presionar con el propósito de que se adopte un nuevo convenio que consagre unas condiciones de trabajo justas para todos los trabajadores domésticos del mundo.

### *Aplicación, una ardua tarea*

Y ahora viene la parte difícil: la aplicación. El cantón de Ginebra tiene su propio NAV para trabajadores domésticos desde el 1 de julio de 2004, precursor del NAV nacional. Hasta la fecha, las experiencias han sido muy positivas. Hay que reconocer que es difícil controlar si un NAV se está aplicando correctamente, puesto que a menudo se desconoce en qué hogares trabajan los empleados domésticos. Pero se ha corrido la voz entre estos trabajadores de que el NAV les confiere ciertos derechos, y cuando se plantea la necesidad acuden a los tribunales del trabajo para invocarlos. El caso más destacado que ha ganado Unia Ginebra garantizó el pago de 70.000 francos suizos en concepto de atrasos a un matrimonio, en el que ambos cónyuges trabajaban como empleados domésticos. El NAV brinda protección y ofrece a

**El NAV ofrece a los empleados la posibilidad de defender sus derechos eficazmente**

los empleados la posibilidad de defender sus derechos más efectivamente. También sirve para que los empleadores estén mejor informados de sus deberes. La experiencia en Ginebra demuestra que a los empleadores no les interesa acabar en los tribunales y que, a menudo, en caso de conflicto, pagan el salario mínimo sin más dilación.

El control de la aplicación del NAV corresponde, ante todo, a las comisiones tripartitas de los cantones. Gracias a los índices salariales mínimos obligatorios que establece el NAV, estas comisiones cuentan con el instrumento que necesitan para garantizar y fortalecer, como mínimo, una protección efectiva contra el *dumping* salarial. No obstante, la comprobación de la aplicación del NAV se ve muy obstaculizada debido a la naturaleza opaca y fragmentada de este segmento del mercado de trabajo. Para que se aplique el nuevo NAV, los órganos de control tripartitos necesitarán otros apoyos como, por ejemplo, campañas informativas amplias dirigidas tanto a empleadores como a trabajadores.

Una cuestión que queda por abordar es la del estatus de residencia de los empleados domésticos de países no pertenecientes a la Unión Europea. Aunque está claro que el grado de explotación no depende únicamente de si el empleado está en situación regular o no, sigue siendo de vital importancia cumplir el requisito de regularizar a los migrantes no documentados. Sólo a través de la seguridad jurídica podrán alcanzarse mejoras permanentes en las condiciones de vida y de trabajo de estos empleados y sus familias. Más allá de la regularización, es absolutamente decisivo desligar el acceso a los tribunales de la situación de residencia de los migrantes; con ello se avanzará mucho en la reducción de la precariedad en que viven y trabajan estos trabajadores.

### *Información y organización sindical focalizada*

Unia y otras organizaciones comprometidas en este campo se enfrentan a otros desafíos. Como a los empleados domésticos no se les puede informar y no pueden organizarse en sus lugares de trabajo, es preciso buscar lugares alternativos donde puedan hacerlo. Para ello, es esencial estrechar la colaboración entre los sindicatos, las asociaciones de migrantes con una elevada representación de mujeres y las organizaciones que trabajan en el ámbito de los migrantes. A este respecto, Unia en particular puede aprovechar sus largos años de cooperación con las muchas asociaciones a través de las cuales los migrantes mantienen vínculos con sus países de origen. La experiencia del sindicato como mediador intercultural debe adaptarse a la situación de los trabajadores domésticos. Deben desplegarse esfuerzos para contratar y formar a personas y representantes que conozcan las circunstancias de vida y de trabajo específicas de los empleados domésticos y hablen su idioma. También son necesarias alianzas sociales y políticas para contrarrestar el alcance limitado de la auto-organización. Para ello es necesario organizar reuniones informativas específicas, cursos de idiomas o cursos de integración que promuevan la autonomía, los intercambios de experiencias y los procesos colectivos.

### Nota

<sup>1</sup> Cabe destacar el de V. Alleva y P-A. Niklaus (2004): *Leben und Arbeiten im Schatten. Studie der Anlaufstelle für Sans-Papiers und GBI* (Basilea, ECOPLAN).

*Vania Alleva es miembro del comité ejecutivo y dirigente del sector de los servicios de Unia, el sindicato interprofesional suizo.*

*Mauro Moretto es miembro de la dirección de la sección del sector de los servicios de Unia.*