

EMPLEADAS DE HOGAR en 10 PINCELADAS

1.- Su trabajo no está considerado por la sociedad, como cualquier otro trabajo. De hecho cuando se piensa en trabajo, en políticas de empleo, en precariedad, en estadísticas..., nunca nos acordamos de las empleadas de hogar. Creemos que en este “olvido” tiene bastante que ver el hecho de que, si el trabajo doméstico cuando es realizado por las Amas de casa, no tiene una consideración social, difícilmente pasará a ser reconocido socialmente cuando lo realizan otras personas a cambio de dinero.

2.- Las empleadas de hogar en femenino. Más de 90% son mujeres.

3.- Las empleadas de hogar en emigrante. Según la EPA del Primer trimestre de 2005, más de 52% de las empleadas de hogar son inmigrantes, principalmente sudamericanas. El 59% de la inmigración sudamericana de ese año eran mujeres. No se entiende este porcentaje de no mediar la importante demanda de mano de obra en este sector.

4.- Sector precarizado por excelencia. Sector con un altísimo porcentaje en la economía sumergida. Además, el de mayor porcentaje de trabajo a tiempo parcial. En muchos casos sin contrato (la ley no lo exige), sin tareas concretas a realizar, sin horario escrito.

5.- La ley las discrimina. No se rigen por la legislación laboral común, sino por un régimen especial que implica menos derechos. Por ejemplo, para que el empleador/a tenga la obligación de cotizar a la seguridad social, tiene que haber un contrato por más de 80 horas al mes. Si el tiempo del contrato es menor y aunque la empleada trabaje otras horas en otros domicilios, será la trabajadora la que tiene que cotizar la totalidad de la cuota, incluida la cuota empresarial. No cotizan en el régimen general de la seguridad social, sino en uno especial, sin derecho a paro, ni a baja por accidente o enfermedad laboral. Cobran baja a partir del día 29, etc. En resumen hasta la ley las discrimina.

6.- Cada vez son más. Según algunos datos, desde 1998 a 2005, el porcentaje de la población que trabaja como empleadas de hogar ha subido un 7%. Hay que tener en cuenta que los datos son muy poco fiables porque una parte importante del sector está trabajando en la economía sumergida.

7.- La conciliación de la vida familiar y laboral: un problema no resuelto. La necesidad de recurrir a una empleada de hogar, sobretodo como cuidadora de niños, ancianas o personas dependientes en general, viene dada en muchos casos porque existe un problema colectivo no resuelto, el referente a la conciliación de la vida familiar y laboral. *(Una pregunta que también tenemos que hacernos es la del porqué cuando se habla de este problema, se piensa siempre en mujer).* Conciliación que, no lo olvidemos, también será necesaria respetar para la empleada de hogar.

8.- Para ayudar a resolver el problema de la conciliación de la vida laboral y familiar, será necesario mejorar en tres aspectos:

- Los varones tendrán que incrementar notablemente su participación en las tareas de la casa. Se ha mejorado en la atención a niños, pero los datos hablan de que esta mejora es muy limitada en la atención a ancianas y ancianos. Queda mucho hasta llegar a una participación y a un reparto de responsabilidades paritario.
- Los empresarios deberán adoptar medidas que faciliten la compaginación de la vida familiar y laboral. Flexibilizar horarios, facilitar salidas, ..
- La Administración, además de adoptar medidas para facilitar la conciliación laboral y familiar de su personal, tiene que incrementar su oferta de servicios públicos: Guarderías de 0 a 3 años, Ludotecas en época vacacional y en horario laboral, Atención a domicilio, Apartamentos tutelados, Geriátricos....

9.- Pero a pesar de todo, seguirán existiendo miles y miles de trabajadoras empleadas de hogar que se merecerán trabajar en unas condiciones dignas.

10.- Hay que modificar la ley. Será necesario modificar el Estatuto de los trabajadores, para que considere este sector como otro cualquiera, es decir sujeto a la legislación laboral común. Deberán cotizar al Régimen General de la Seguridad Social y obtener por lo tanto, las mismas prestaciones que el resto de los trabajadores.

Para conseguir que los y las contratantes formalicen contratos de trabajo y coticen a la Seguridad Social, se debería estudiar la posibilidad de establecer bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social y Ayudas a personas y/o familias que precisen contratar ayuda para la atención de personas dependientes. Todo ello en función del nivel de renta.