

Empleo doméstico. Una ley anacrónica

Pía Outeiriño



La relación laboral del trabajo en el hogar se recoge legalmente en el Real Decreto 1424/1985 y al sector se le denomina como "Empleadas de Hogar". El tratamiento legal (utilizando el género femenino) es reflejo de una situación real: la práctica totalidad de personas empleadas en este sector son mujeres.

Las tareas domésticas han sido realizadas a lo largo de la historia por mujeres, sin que todo este trabajo se valorase nunca como parte fundamental de las economías de los estados. La incorporación de la mujer al mundo laboral no hizo más que convertir estas tareas en trabajo complementario de aquellas que quisieron emplearse fuera del hogar, disminuyendo aún más el valor social del trabajo doméstico. Prueba de ello es que, cuando preguntamos a nuestro alumnado por el trabajo que realizan sus madres, escucharemos varias veces aquello de "no hace nada, es ama de casa". Y de los que tienen madres empleadas, ninguno nos dirá sin inducción, que su madre, además, realiza trabajos en el hogar. Esta escasa valoración social ha sido trasladada a la relación laboral y es una de las causas de los bajos sueldos que se perciben en el sector.

El tipo de prestación laboral de este colectivo es objeto de regulación separada ("Régimen Especial de las Empleadas de Hogar"). Esto se justifica debido a la especificidad del propio trabajo y a que el marco físico de la realización del trabajo se da en el ámbito privado de los domicilios particulares. Lo que imposibilita, a priori, una posible inspección laboral. Esta circunstancia se da, a pesar de que la Recomendación Sexta del llamado Pacto de Toledo, propugna claramente el establecimiento de dos únicos regímenes de seguridad social; uno para el empleo en régimen de dependencia y otro para las personas que realizan actividades por cuenta propia.

La dificultad de reglamentación no debe ser excusa para abordar una urgente mo-



Cuando preguntamos a nuestro alumnado por el trabajo que realizan sus madres, escucharemos varias veces aquello de "no hace nada, es ama de casa".

dificación de la actual legislación. Ésta da lugar a numerosas discriminaciones anacrónicas en este sector, respecto al resto de los trabajadores y trabajadoras. Así, por ejemplo, no se justifica el tratamiento diferente que reciben las empleadas de hogar, en cuanto a las pagas extras, que en su caso, es la mitad del sueldo. Otro agravio es el reconocimiento expreso de la innecesariedad de formalizar el contrato por escrito, o de visarlo en la Oficina de Empleo; por más que la normativa básica reconozca el derecho de cualquiera de las partes a impulsar la formalización por escrito del contrato de trabajo. Además, sólo existe obligatoriedad del pago de las cuotas de la S.S. por parte del empleador o empleadora, cuando se sobrepasan las 20 horas de trabajo. En caso contrario, debe hacerlo la empleada. Otras peculiaridades son: la posibilidad de considerar como deducibles del importe del salario, los gastos de manutención y alojamiento, hasta un máximo del 45% en el caso de las empleadas "internas"; la negación del derecho al cobro por desempleo; la imposibilidad de cobrar la prestación por baja laboral hasta el día vigésimo noveno; y que la indemnización por despido improcedente es de 20 días por año trabajado, hasta un máximo de doce meses (menos de la mitad que con un contrato indefinido).

Dentro de la legislación se recoge, además, la variedad y polivalencia de las tareas que realizar: "Cualquiera de las modalidades de las tareas domésticas, así como la dirección y el cuidado del hogar en su conjunto, el cuidado o la atención de los miembros de la familia, así como trabajos de jardinería, conducción de vehículos y otros análogos" (Art.1.4). Excesivas demandas para escasas contraprestaciones salariales y de protección social.

Todas estas discriminaciones legales y la escasa consideración social hacia este tipo de trabajo, no hacen sino favorecer una enorme bolsa de empleo sumergido, porque en muchos casos se procede a la reducción del salario para el pago de la cuotas de la Seguridad Social.

Estamos seguras de que esta discri-

minación laboral se debe a que es un sector feminizado y, como consecuencia de esto, claramente empobrecido. Sabemos de la necesidad de que surjan muchísimas más asociaciones en este sector, pero sabemos también que no se puede dejar sólo al género femenino la curación de esta discriminación. El trabajo en el hogar cumple una clara función social y de consolidación de la unidad familiar, que los poderes públicos no deben ignorar.

Es inaplazable el cambio de legislación para la inclusión de las empleadas en el Régimen General de la S.S., así como para modificar la discriminación legal expuesta anteriormente.

Son necesarias campañas de sensibilización social para la dignificación de la profesión y para el reparto efectivo de las tareas del hogar, entre todos los miembros de la unidad familiar. Faltan programas de formación y profesionalización del sector. Creemos necesaria la progresiva reducción del número de trabajadoras en régimen interno hasta su total desaparición. Se hace conveniente aplicar bonificaciones –legalmente establecidas– en el pago de cuotas de la Seguridad Social, para los empleadores y empleadoras que no puedan satisfacer las cantidades legales correspondientes. Por último, entendemos que las desgravaciones fiscales, siempre en función de la renta, podrían favorecer la legalización de muchas trabajadoras en situación de subempleo. ☹



Fragmento del cuadro titulado El baño, cuyo autor es Leopoldo García Ramón (1876-1958)

La “**Plataforma pola dignificación do emprego doméstico**” lleva dos años trabajando en Galicia, recogiendo firmas y promoviendo el debate con diferentes asociaciones. Logra que el 25 de Noviembre de 2003 se apruebe un proposición no de ley (consensuada entre todos los partidos con representación parlamentaria). En ella se insta a la Xunta a: reclamar al Gobierno español que se incluya a las empleadas de hogar en el Régimen General de la S.S.; estudiar un sistema de bonificaciones para las personas empleadoras en el sistema de cuotas de la S.S. de sus empleadas; programar cursos de mejora profesional de este sector; realizar campañas de publicidad institucional para lograr el cumplimiento de condiciones laborales y salariales dignas; programar una línea de ayudas para subvencionar a familias que necesiten el trabajo de una persona para la atención de minusválidos, ancianos, o niños sin escolarizar.