

ETXEKO LANGILEAK **insumisas**

#1

ABENDUA
DICIEMBRE
2023

Trabajadoras de hogar.
SOS Racismo Gipuzkoa

I Asamblea de Trabajadoras
de Hogar Migrantes

El derecho a la prestación
de desempleo

Redes internacionales
de asociaciones
y sindicatos de
trabajadoras de hogar



- 2 Editorial. Insumisas** | Revista que nace para reflejar la realidad de quienes trabajan en este sector. Porque su insumisión es la que viene logrando avances muy importantes en los últimos tiempos. Y porque sólo su insumisión, su rechazo a que se les nieguen derechos básicos, es lo que garantiza que sean respetadas en su condición de mujeres y trabajadoras.
- 3 Trabajadoras de hogar. SOS Racismo Gipuzkoa** | Entrevista a Marling Castillo y Tatiana Bellorín para dar cuenta del trabajo que desarrollan desde el Grupo de Trabajadoras de Hogar que impulsa SOS Racismo.
- 5 I Asamblea de Trabajadoras de Hogar Migrantes** | Celebrada en Errenteria, supuso la puesta de largo del trabajo que se viene haciendo desde SOS racismo Gipuzkoa en este sector. La numerosa participación en la misma reflejó el progresivo empoderamiento de unas mujeres que tienen que lidiar con unas dificultades enormes por su característica de mujer y migrante y de unas condiciones laborales discriminatorias.
- 7 Todavía no se ha conseguido el desempleo en la práctica** | Isabel Otxoa analiza las insuficiencias de la regulación del derecho a la prestación de desempleo para las trabajadoras de hogar y cuidados y llama a reivindicar su mejora por vías políticas y la presión al SEPE solicitando la prestación.
- 8 Asesoría laboral** | Desglose de la actividad de la asesoría laboral. Número y perfil de usuarias atendidas. Características y resultado de las demandas planteadas. Reflexiones y propuestas. Modificaciones en el Régimen Especial de Trabajo de Hogar Familiar.
- 12 Redes internacionales de asociaciones y sindicatos de trabajadoras de hogar** | Un breve repaso a la actividad del grupo de trabajadoras de hogar de SOS Racismo en el ámbito de creación de redes, tanto nacionales como internacionales.
- 14 Mujeres refugiadas en Costa Rica** | La visita a Euskadi de Cenderos, organización que trabaja con personas que buscan protección internacional en Costa Rica, en una visita de hermanamiento con el grupo de trabajadoras de Hogar de SOS Racismo, relata el trabajo que realiza y los mecanismos que ponen en práctica para proteger a las y los solicitantes de protección internacional.
- 16 La asistencia domiciliaria en Austria** | Acercar la realidad de nuestro sector en otros países, será una de las pautas de Insumisas, de cara a darle más utilidad a nuestras relaciones internacionales. Hoy lo hacemos mostrando la situación en Austria.
- 19 Las trabajadoras de hogar deben ser parte activa en el diseño de una política de cuidados** | Las trabajadoras de hogar, y muy especialmente las mujeres migrantes extracomunitarias, que sostienen el sistema de cuidados a base de sacrificio y sin ningún reconocimiento ni social ni institucional, se han ganado el derecho de ser tenidas en cuenta. De no ser así, así, se corre el riesgo de dejarlas atrás una vez más..

#1

ETXEKO LANGILEAK
insumisas

Equipo de redacción: Marling Castillo, Tatiana Bellorin, Oneyda Sáez, Jone Urionaguena, Gerardo Carrere, Peio M. Aierbe
www.sosracismogipuzkoa.org

Tfno asesoría laboral: 65 874 975 615

Dirección de contacto: Magdalena k. 27, Errenteria 20100

Diseño y montaje: Síseve diseño gráfico & web

insumisas

~
 “Criada”, “neskame”, “sirvienta”,
 “chica para todo”...
 cuántas maneras de nombrar y, todas,
 lejos de reflejar con dignidad una
 tarea laboral.

~



8 marzo. Oficina SOS Racismo Errenteria

Y esos nombres, reflejaban (¿reflejan, todavía hoy?) un menosprecio a quienes la realizan. Es una vieja tradición de cuando sólo las clases más pudientes, los ricos, se lo podían permitir. Y no era solamente una cuestión de denominación. Reflejaba condiciones laborales que, en ocasiones, llegaban a situaciones de auténtica esclavitud.

Pero la lucha de las clases trabajadoras reivindicando sus derechos también llegó al sector del trabajo de hogar, protagonizado en su inmensa mayoría por mujeres. Ha sido, y está siendo, una lucha en condiciones difíciles. Fueron excluidas del grueso de mejoras laborales conseguidas para el resto de sectores. No contaron con un apoyo sindical presente en el ámbito industrial, funcionarial, agrícola y de servicios. Fueron, una vez más, las olvidadas.

Por si fuera poco, hoy en día, gran parte las de mujeres que trabajan en este sector, son inmigrantes. En muchos casos, en situación irregular. Todo ello propicio para situaciones de abuso por esa triple condición de trabajadora, mujer y migrante.

Y no hablamos ya de los ricos como patrones. Hoy son muchas las personas de clase media que acceden a este servicio, al contar con un elevado número de mujeres que se han incorporado al ámbito laboral. ¿Significa esto que, al ser en muchos casos mujeres trabajadoras las que contratan el servicio, se respetan los derechos de las trabajadoras de hogar? Lamentablemente, en esta cuestión, hay mucha tela que cortar.

Insumisas, la revista que tienes en tus manos, nace para reflejar la realidad de quienes trabajan en este sector. Porque su insumisión es la que viene logrando avances muy importantes en los últimos tiempos. Y porque sólo su insumisión, su rechazo a que se les nieguen derechos básicos, es lo que garantiza que sean respetadas en su condición de mujeres y trabajadoras.

TRABAJADORAS DE HOGAR. SOS RACISMO GIPUZKOA

Oneyda Sáenz

~

Entrevistamos a Marling Castillo y Tatiana Bellorín para dar cuenta del trabajo que desarrollan desde el **Grupo de Trabajadoras de Hogar** que impulsa SOS Racismo

~

Oneyda Sáenz. ¿Cuál es vuestra función es el colectivo?

Marling Castillo Calderón. En mi caso, provengo de Nicaragua y trabajo como técnica de asesoría de trabajadoras de hogar en la oficina de SOS Racismo Errenteria. Llevo 20 años residiendo entre Francia y España, tiempo en el que he ejercido en los diferentes sectores de los cuidados entre trabajo de hogar, asistencia a domicilio y residencias. Pese a que en Nicaragua ejercía de docente universitaria, llegué a Francia por un intercambio cultural como profesora de español. A partir de ese momento, el sector de cuidados ha sido mi única opción.

Tatiana Bellorín. Yo también provengo de Nicaragua. Asesorero a trabajadoras de hogar en SOS Racismo Errenteria de cara a que ejerzan sus derechos laborales. Tengo una vasta experiencia en los cuidados en el régimen de Interna, en domicilios y residencias.

O.S. ¿Podéis describirnos el grupo de Trabajadoras de Hogar de SOS y cómo surge?

M.C. y T.B. La iniciativa de la atención a trabajadoras de hogar nace en SOS Racismo en el año 2014, tras detectar la gran problemática que enfrentaban las mujeres que se acercaban a la oficina de SOS Racismo, en búsqueda de información debido a sus particulares condiciones laborales y su total desconocimiento del régimen de hogar y los derechos laborales.

El grupo de trabajadoras de hogar de SOS Racismo Errenteria aglutina a trabajadoras de Gipuzkoa, quienes se reúnen una vez por semana con el objetivo de compartir ideas y tener un espacio de ocio en sus dos horas libres de sus largas jornadas laborales.

O.S. ¿Cuál es su objetivo?

M.C. y T.B. El objetivo de la atención a las trabajadoras es informar acerca de los derechos, pero, sobre todo, hacer conciencia del trabajo que se realiza, las condiciones en las que se desarrollan y la importancia del autocuidado.

Nuestro objetivo se encamina hacia la visibilización del trabajo de las más de 12.000 mujeres que ejercen trabajos en los cuidados, en su mayoría de origen latinoamericano, mujeres con estudios que son infravaloradas.

En los diferentes proyectos que ha desarrollado la asociación, se ha venido haciendo un trabajo de investigación de la discriminación y el racismo, por lo que se ha apostado por el trabajo que hacen las mujeres migrantes en situación de vulnerabilidad, creando un espacio de atención y asesoramiento jurídico, además de brindar acompañamiento en el proceso de actos de conciliación y gestiones de finiquitos.

O.S. ¿Qué importancia tiene, en vuestra opinión, este trabajo?

M.C. y T.B. La importancia del trabajo de que se desarrolla, con el espacio de la asesoría y el grupo de trabajadoras, es primordial, ya que las mujeres encuentran aquí un respaldo en su desprotección laboral. SOS Racismo visibiliza el trabajo que realizan dichas mujeres, las cuales son atendidas con total empatía, desde la experiencia en el sector, elemento que les da confianza para expresar sus demandas sin temor a la discriminación por estar, o no, en situación de irregularidad.

O.S. ¿Cuáles han sido los logros obtenidos desde el inicio de este Proyecto, hasta ahora?

M.C. Dentro de los logros obtenidos en la atención a trabajadoras, está el haber conseguido ser una organización referente para las trabajadoras de hogar y empleadores que buscan ser asesorados. En el año 2022 atendimos a más de 300 mujeres y logramos 62 resoluciones de demandas y cada vez se suman más. Conseguimos crear redes y tener participación en encuentros a nivel estatal e internacional”.

afirma Castillo. A ello hay que añadir las actividades que se realizaron durante la pandemia, así como la conformación de una caja de resistencia para ayudar a trabajadoras que perdían sus empleos y quedaban en situación de calle.



Imagen superior: Marling Castillo. Imagen inferior: Tatiana Bellorín

Actualmente el grupo de trabajadoras de hogar de SOS Racismo lidera a más 350 mujeres en su grupo solo en Gipuzkoa y se trabaja en aras de consolidarlo, para conformar una asociación de mujeres trabajadoras de hogar, capaces de involucrarse en las acciones de la lucha por conseguir el cumplimiento de las leyes actuales e influir para que la sociedad sea consciente del valor de los cuidados y las condiciones de las cuidadoras sean dignas.

O.S. ¿Cuáles son las problemáticas de las trabajadoras de hogar en España?

T.B. Las principales problemáticas que enfrentan las trabajadoras de hogar en España se relacionan con empleabilidad, alojamiento, empadronamiento, regularización, la formación obligatoria en Araba y Gipuzkoa, y, sobre todo, las condiciones laborales de explotación, en las que pueden llegar a ganar menos del 50% de lo que corresponde. La infravaloración de los cuidados por parte de empleadores, el maltrato, el abuso y la manipulación que las mantiene con miedo a perder sus permisos de trabajo en España.

La ley de extranjería promueve la explotación en el trabajo de hogar. En Gipuzkoa hay un total de 9.149 mujeres afiliadas a la SS, un 25% están en situación irregular sin contratos y no hay un mecanismo que inspeccione la situación laboral y las largas jornadas. Existe una sentencia en la que si la trabajadora renuncia ya sea por explotación, maltrato u otro motivo, se arriesga a perder su permiso de residencia y trabajo, motivo que las obliga a no poder renunciar. Un 64% de mujeres son internas y en su mayoría trabajan más de 60 horas por semana, ya que la ley actual no se hace efectiva y las horas de presencia no se les paga tal como lo estipula la ley vigente.

Hemos detectado casos de mujeres mayores de 65 años que han trabajado durante años y no van a poder cobrar una jubilación digna, porque no les son reconocidos los años trabajados.

O.S. ¿Qué diferencia el trabajo de esta organización a otras? ¿Hay más cosas que se puedan hacer desde este espacio para las trabajadoras de hogar?

M.C. y T.B. Lo que nos diferencia de otras entidades es que ofrecemos un servicio eficaz y tangible, al tiempo que brindamos acompañamiento y seguimiento. Y sí, claro que podríamos llegar a más trabajadoras de hogar si existiera un apoyo institucional, medios económicos para extender la atención a más comarcas de Gipuzkoa y poder brindar atención psicológica, dar solución inmediata a mujeres en situación de calle, crear una bolsa de trabajo para el desempleo y formación.

Se ha puesto en pie este espacio debido a la cantidad de demandas. Ahora bien, tenemos un problema básico de financiación. El servicio de asesoría, como tal, cuenta únicamente con una subvención desde el ayuntamiento de Errenteria. Esto obliga a recurrir a otros proyectos de la organización para sostenerse.

O.S. ¿Quiénes apoyan esta iniciativa?

M.C. y T.B. El apoyo de otros organismos e instituciones es de suma importancia, no solo porque sumarían más fuerza a nuestro trabajo, sino para poder derivar a las mujeres que son atendidas y tienen alguna necesidad en particular y puedan beneficiarse de sus servicios. Actualmente las asociaciones que apoyan nuestra iniciativa son: Asociación de Trabajadoras de Hogar de Bizkaia, Bidezvide, Emakumeen Etxea de Errenteria y Donostia, en donde también se está extendiendo la asesoría que ofrecemos.

I ASAMBLEA DE TRABAJADORAS DE HOGAR MIGRANTES

Tatiana Belorin

~

El pasado 1 de abril, el grupo de trabajadoras de hogar de SOS Racismo organizó la primera Asamblea de trabajadoras de hogar en el municipio de Erreterria.

~

Había expectación por saber cuántas, de las más de 300 trabajadoras con las que se viene trabajando se sentirían interesadas en participar en la asamblea. Nervios, en la preparación. Llegado el día, fueron 63 las que participaron, en su mayoría latinoamericanas, lo que se considera todo un éxito dado que muchas otras no pudieron acudir por sus obligaciones laborales.

Muchas lo consideraron una prolongación natural de la participación que vienen teniendo, tanto cuando cuentan con el servicio de la asesoría laboral, como cuando participan en otras actividades organizadas desde el grupo de trabajo: asistencia a jornadas y conferencias, así como a acciones reivindicativas, participación en los grupos de café semanales, salidas festivas en grupo... Todo ello se reflejó en los momentos previos, según iban llegando: abrazos, besos, preguntas por las familias y por las amigas...

La Asamblea era un paso más en el empoderamiento de un sector que lo tiene francamente complicado. El objetivo de la misma era dar visibilidad, organizar y crear redes y alianzas entre las mismas trabajadoras e intentar crear conciencia entre ellas, sobre la problemática que se vive en el empleo de hogar y las consecuencias que puede llegar a tener en la salud, como sería, el no contar con las herramientas necesarias y no emplear técnicas que ayuden realizar este trabajo.



Asamblea Trabajadoras de Hogar Erreterria 2023



El objetivo de la Asamblea era dar visibilidad, organizar y crear redes y alianzas entre las mismas trabajadoras.



Se abordaron cuatro temáticas: Importancia de estar organizada, Vida Social, Salud y Maltrato Laboral. El desarrollo de la asamblea mostró cómo, cuando se abordan temáticas que les afectan, son trabajadoras capaces de armar discursos potentes.

La importancia de estar organizadas iba de suyo con la participación en la asamblea. Ahí se visibilizó que a estas mujeres se les dificulta el poder organizarse, pertenecer o participar en diferentes actividades y colectivos, por el escaso tiempo libre con el que cuentan. Por ello, se recalcó la necesidad de tomar conciencia sobre la importancia de organizarse y aprovechar ese poco tiempo libre con el que cuentan para que puedan defender y hacer valer sus derechos, que se garantice su protección social, aumentar su visibilidad y reconocimiento, así como acceder a oportunidades de formación, capacitación y denuncias.

Cuando se abordó la cuestión de si una trabajadora de hogar interna puede tener vida social plena y gozar de una buena salud laboral, ahí se vio que se tocaba una fibra muy sensible. Fueron muchas las intervenciones en las que se subrayó que su vida social está limitada por las largas jornadas laborales, la falta de tiempo libre, un descanso adecuado y viviendo en la casa de sus empleadores en condiciones de precariedad, lo que genera un sentimiento de aislamiento que lleva a la trabajadora a desestabilizarse socialmente. A esto se añade el desgaste emocional que trae como consecuencia estrés, depresión y ansiedad.

En las intervenciones también se visibilizaba que esta realidad no es igual para todas. Algunas pueden tener más oportunidades para socializar. Esto depende de los acuerdos que se hayan tenido en cuenta a la hora de formalizar un contrato de trabajo, donde se estipula una jornada laboral que permita que la trabajadora tenga más tiempo libre y por lo tanto tenga la oportunidad de participar en actividades sociales fuera del trabajo. Sin embargo, en muchos casos, la vida social limitada de las trabajadoras de hogar internas, es una realidad que debe abordarse.

El cuarto tema, el del maltrato laboral, puso de manifiesto que es una preocupación real y grave que afecta a muchas trabajadoras. Este tipo de maltrato puede manifestarse de diversas formas e incluir abusos físicos, verbales, psicológicos y económicos, sin olvidar la discriminación que se da en muchos de los hogares, así como el acoso que viven muchas trabajadoras por la falta de privacidad que carecen en sus puestos de trabajo.

Se puso de manifiesto que es necesario escuchar de primera mano y tomar en cuenta las demandas de las mujeres que hoy día sostienen el sistema de cuidados, bajo un paraguas llamado Empleo de Hogar. Para abordar este problema, es esencial y relevante que se promueva ante la sociedad en general una mayor conciencia, se valore y se reconozca el trabajo de las empleadas de hogar, respetando sus derechos laborales, y que las instituciones competentes establezcan mecanismos efectivos de control, denuncias y sanciones ante el maltrato para que se garantice un ambiente laboral seguro con condiciones dignas.

También hubo espacio para abordar la cuestión del euskera. De la utilidad e importancia a darle teniendo en cuenta de muchas de las personas a las que cuidan son euskaldunes.

El cierre de la Asamblea dejó un buen sabor de boca y la muestra de un creciente empoderamiento en un sector que tiene por delante muchos derechos que conseguir.

TODAVÍA NO SE HA CONSEGUIDO EL DESEMPLEO EN LA PRÁCTICA

Isabel Otxoa



El derecho a la prestación de desempleo para las trabajadoras de hogar y cuidados (THyC) lo consiguió una gallega que, puesta de acuerdo con su empleadora, luchó en los tribunales hasta conseguir que una sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 24 de febrero de 2022 declarase discriminatoria la exclusión del sector. Es importante destacar esto, porque señala el valor de las resistencias individuales y amplía la mirada sobre posibles campos de lucha.

La reforma de 6 de septiembre de 2022 reconoció por fin el derecho a la prestación de desempleo para las THyC, cuando al Gobierno no le quedaba otro remedio. Pero la sometió a las normas ordinarias, es decir, a la exigencia de una cotización previa de 360 días para poder cobrar. Se cotiza para desempleo desde octubre de 2022, así que la prestación se podría pedir desde octubre de 2023. Antes de esa fecha, cumpliendo ciertas condiciones podría recibirse el llamado subsidio de desempleo, muy inferior en cuantía.

A todas luces, esto no es acabar con la discriminación, sino perpetuarla. Sólo a partir de octubre de 2023, quienes tengan 12 meses cotizados cobrarán el paro, serán 120 días (4 meses). Cualquier otra persona cobraría según el tiempo trabajado en los últimos seis años, y podría llegar a recibir 720 días (24 meses) de prestación.

Esto no es ni con mucho lo peor. Ninguna persona que se haya dedicado al empleo de hogar podrá cobrar el subsidio de mayores de 52 años, que dura hasta la edad de jubilación y además es un tiempo que se considera como cotizado. La razón es que para el subsidio se exigen 15 años de cotización, al menos 6 de ellos también para el desempleo. En un

trabajo duro como es el de cuidado, sobre todo en las actuales condiciones pésimas de salud laboral, poder cobrar el paro sería un respiro.

Las trabajadoras no lo están teniendo fácil para reclamar sus prestaciones. Las que se han presentado en el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) no han conseguido que se recoja su solicitud, porque se les manda de vuelta diciendo que no tienen derecho. Punto. La política del Ministerio de Trabajo está siendo esta: no deniego lo que no me han pedido.

A otras, les han echado atrás con excusas burocráticas. Me voy a detener en una importante: que les falta un certificado de los empleadores, que estos deberían enviar por vía electrónica. Pero es que el envío sólo se puede hacer contratando una gestoría, no hay manera de conseguir hacer el trámite siendo un particular. Además, el SEPE se niega a ayudar a los empleadores que piden apoyo para realizar la gestión.

Hay que recordar que la movilidad es enorme y que, sobre todo en el trabajo de cuidados, el contrato termina de un día para otro. A día de hoy las trabajadoras que quedan en paro siguen necesitando rápidamente otro empleo, obligadas a admitir condiciones ilegales de jornada y salario bajo presión por la falta de ingresos.

El camino que proponemos es doble. Por una parte, reivindicar por vías políticas el desempleo desde ahora y en las mismas condiciones que el resto de gente trabajadora, sin tener que pagar las consecuencias de la discriminación del pasado. No más aplausos y fotos triunfales cuando la realidad es otra.

Por otra parte, el presionar al SEPE solicitando la prestación. Pronto subiremos a la página web www.ath-ele.com las indicaciones para hacerlo, lo que hay que tener en cuenta, la manera más cómoda de presentar la solicitud... No hay ningún motivo para resignarse y ponerles fácil el continuar con la discriminación. Por otra parte, el objetivo de conseguir la prestación de desempleo desde ahora y en las mismas condiciones que el resto, podría unir puntualmente a un movimiento por los derechos de las THyC que está enormemente fragmentado.

ASESORÍA LABORAL

Gerardo Carrere

La Oficina de Atención Laboral de SOS Racismo Gipuzkoa lleva funcionando desde el año 2016 y se creó con el objetivo de dar una atención específica en el terreno sociolaboral a las trabajadoras de hogar dado que un número muy importante de las mismas, sobre todo las que trabajan en régimen interno, son mujeres de origen migrante.

En este periodo de tiempo la demanda ha ido creciendo hasta convertirse en una de las principales actividades de SOS Racismo en Oarsoaldea y en un referente para las trabajadoras de hogar.

En 2022 aumentó considerablemente tanto el número de citas como el de usuarias atendidas. En el primer caso el aumento respecto a 2021 ha sido del 29,32% y en el segundo del 80,70%. Sin embargo, el número de demandas se ha mantenido prácticamente igual. La razón de ello es que las trabajadoras se acercan cada vez más solicitando información sobre sus derechos y para saber si las condiciones en las que trabajan se ajustan a la legalidad.

Figura 1. Variación en la utilización del servicio de asesoría laboral entre 2020 y 2022

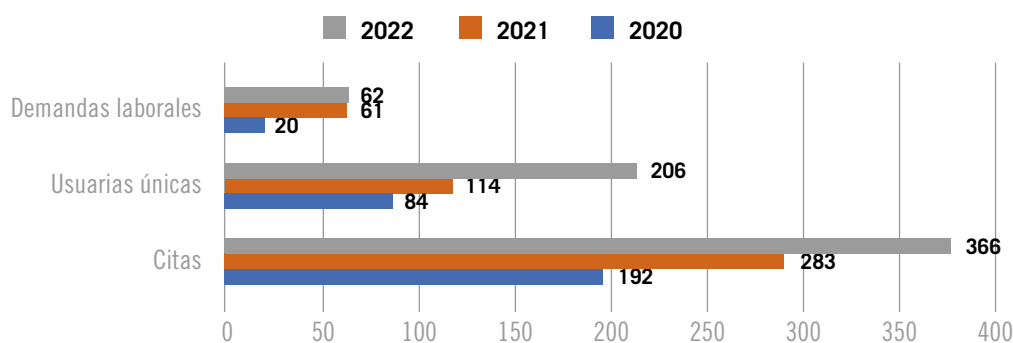
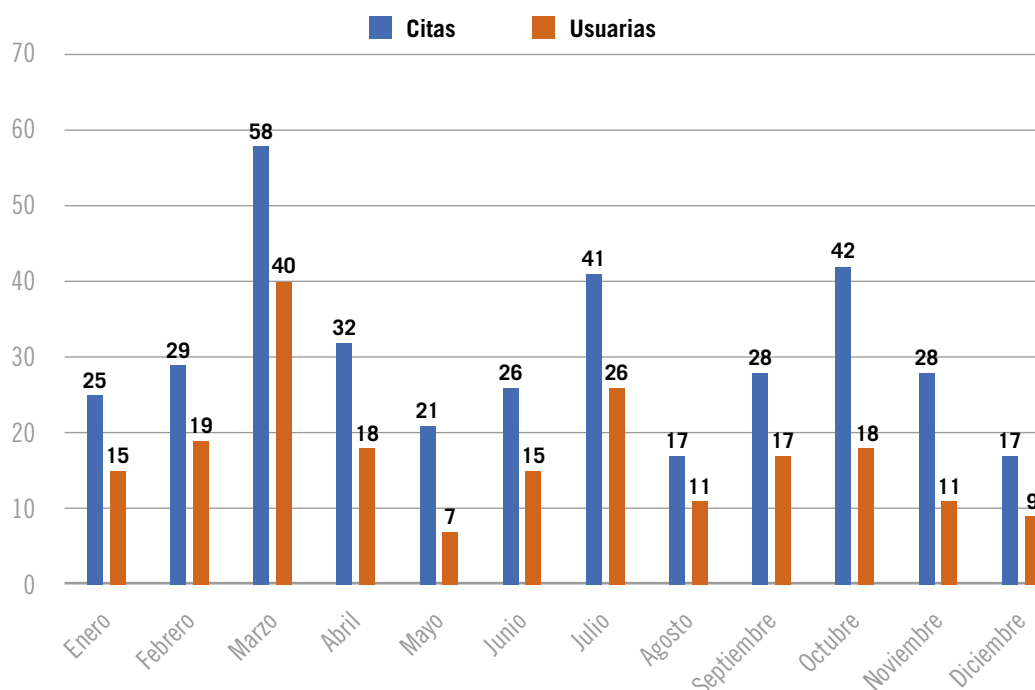


Figura 2. Evolución mensual de citas y usuarias en 2022



Como es habitual la mayor conflictividad se da entre las trabajadoras internas, casi dos tercios de las atendidas. En cuanto a su situación administrativa el 59% se encontraban en situación regular de las cuales un 26% ya tenían doble nacionalidad.

Figura 3. Tipo de contrato

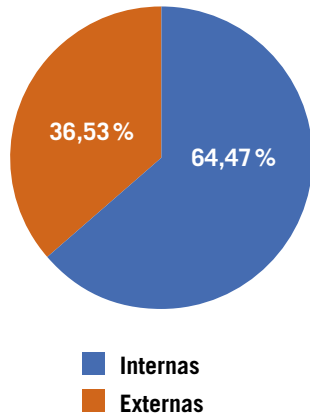
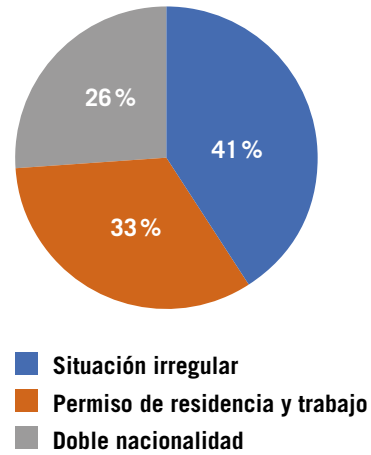


Figura 4. Situación administrativa

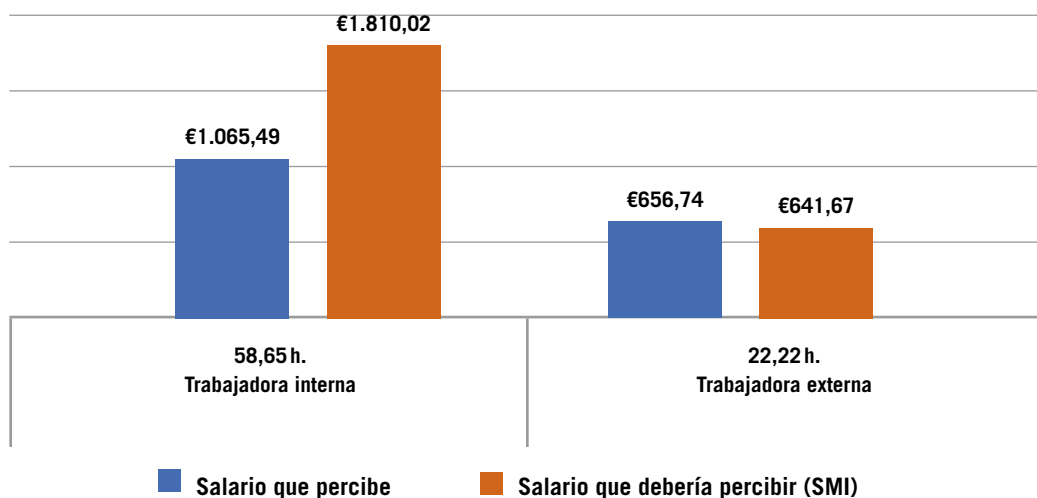


Condiciones laborales de las trabajadoras

En 2022 las trabajadoras internas que pasaron por nuestra oficina trabajaban una media de 58,65 h. semanales con seis noches de pernocta a cambio de un salario bruto mensual medio de 1.065,49 € con las pagas prorrateadas.

Es decir, un 40,79% menos de lo estipulado por el SMI. En cambio, entre las que trabajaban en régimen externo su salario medio estaba un ligero 2,34% por encima del SMI. Las trabajadoras internas en situación irregular son las que en peores condiciones trabajan, cobran salarios más bajos y con frecuencia se les niega el disfrute de las vacaciones o de los festivos con el argumento de que “como no tienen papeles no tienen derecho a ello”.

Figura 5. Medidas de jornadas y salarios correspondientes



Características y resultado de las demandas presentadas

En este gráfico podemos ver el contenido de las demandas que se han presentado en 2022. En la mayor parte de ellas (72,58%) se reclaman deudas salariales ya que, como hemos visto en el gráfico anterior, lo habitual es que se cobre muy por debajo de lo estipulado. Le siguen las indemnizaciones por despido improcedente y la solicitud de reconocimiento de la relación laboral en los casos en los que la trabajadora está o ha estado contratada en situación irregular.

Figura 6. Contenido de las demandas

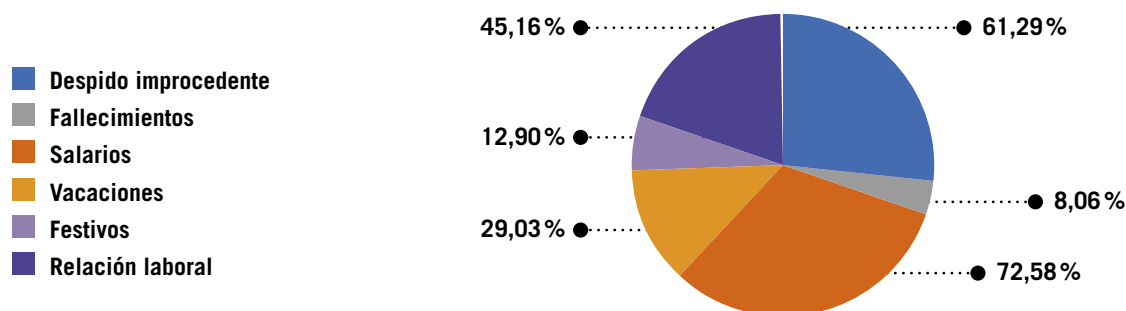
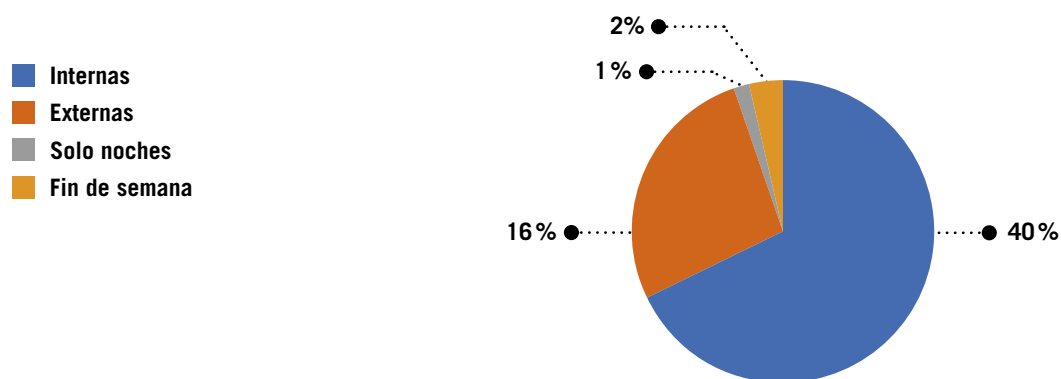


Figura 7. Tipo de contrato en las demandas presentadas



Algunas reflexiones y propuestas

- El gran tema pendiente en el trabajo de hogar es el del control efectivo por parte de las instituciones competentes de las condiciones laborales en los hogares. Tal y como venimos demandando, si las leyes vigentes hasta la reciente reforma no se cumplían, las nuevas tampoco se cumplirán si no se fiscaliza su aplicación.
- La discriminación y el maltrato que sufren con frecuencia las trabajadoras requiere de recursos y medidas específicas que, hasta el momento, no se han puesto en marcha.
- Además de las autoridades laborales, las instituciones que definen y gestionan las políticas de cuidados, incluyendo las ayudas a la dependencia, no pueden mirar a otro lado pensando que la situación laboral de las trabajadoras de hogar no les compete. En nuestro país la viabilidad del sistema de cuidados está sostenida en gran parte en base a la explotación de muchas de las trabajadoras de hogar.
- Las trabajadoras de hogar no disponen de recursos para defender sus derechos. La precariedad, el aislamiento de los hogares y, en el caso de las trabajadoras inmigrantes, la Ley de Extranjería, dificultan en extremo su propia organización.

- Es necesario que la administración fiscalice de manera efectiva la actividad de las empresas de contratación e intermediación que realizan su actividad en el Servicio de Hogar Familiar. Muchas de ellas siguen facilitando la contratación de trabajadoras en condiciones irregulares e informando de forma incorrecta a las familias que utilizan sus servicios.
- La cuestión de las jubilaciones de las trabajadoras de hogar es algo que debe ponerse sobre la mesa de forma urgente. No podemos permitir que, tras haberlas explotado, muchas de ellas estén abocadas a la precariedad cuando ya no puedan trabajar.
- El trabajo de sensibilización con las familias empleadoras es fundamental para la mejora de las condiciones laborales en el sector.

Modificaciones en el Régimen Especial de Trabajo de Hogar Familiar

El año 2022 se recordará porque, tras años de lucha y una sentencia del Tribunal Europeo de Justicia que calificaba la legislación española sobre Trabajo de Hogar como discriminatoria, el gobierno aprobó el “Real Decreto -ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar”. En el mismo hay varios avances importantes:

- Se reconoce del derecho al desempleo.
- Se suprime el despido por “desistimiento”, es decir, sin que la parte empleadora tuviera que dar razones para ello. Además, se amplía la indemnización por despido improcedente de 20 días de salario por año trabajado a 33 días.
- Se deroga el art. 3.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) que excluía de su ámbito de aplicación al trabajo de hogar. La nueva ley, junto con el importante aumento del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en los últimos años (de 9.907,80€ anuales en 2017 a 14.000€ en 2022), ha supuesto una mejora importante en el marco regulador del trabajo de hogar. Pero sigue habiendo cuestiones que, inexplicablemente, siguen sin abordarse.

- La ley de extranjería favorece la explotación laboral. Una persona extranjera que se haya regularizado con un contrato de trabajo determinado no puede renunciar voluntariamente a él en los primeros años de su regularización so pena de arriesgarse a que la Delegación de Extranjería le retire el permiso de residencia. Incluso aunque tenga una oferta de empleo en mejores condiciones económicas.
- La pernocta sigue siendo, en el caso de las trabajadoras internas, un servicio que se contrata, pero no se paga porque, aunque figura en el contrato, para la legislación laboral es como si en el trabajo de hogar no existiera. Esta laguna legal impide que podamos reclamarla en nuestras demandas y deja a las trabajadoras en la más absoluta indefensión. Sabemos que hay un debate abierto sobre la conveniencia o no de impedir el trabajo interno, pero, mientras esto se resuelve, no se puede cerrar los ojos ante esta realidad. Para nosotras está claro: hora trabajada, hora pagada.

- En relación al cobro del desempleo, no se reconocen los años cotizados con anterioridad a su aprobación algo que está generando frustración en muchas trabajadoras que esperaban poder cobrarlo de forma inmediata.
- Es muy habitual también que los empleadores no declaren todas las horas trabajadas para ahorrarse una parte de las cuotas de cotización a la Seguridad Social, lo que impedirá que muchas trabajadoras perciban un desempleo o una pensión plenas.
- Al contrario que en la mayoría de los puestos de trabajo, no se obliga a los empleadores a llevar un registro de firmas de entrada y salida de manera que se pueda comprobar la jornada laboral real de las trabajadoras.
- Se contempla un despido por causas objetivas con una indemnización de 12 días de salario por año trabajado cuando en el Estatuto de los Trabajadores este mismo caso se indemniza con 20 días.
- La protección efectiva de la salud laboral de las trabajadoras de hogar, a pesar de la derogación del art. 34 de la LPRL, está pendiente de aprobación de un reglamento para su aplicación del que no hay noticias.

Visto lo anterior, como resumen podríamos decir que se está avanzando, pero de forma lenta y costosa y siempre varios pasos por detrás del resto de los trabajadores y trabajadoras, siendo la equiparación de derechos un tema pendiente.

REDES INTERNACIONALES DE ASOCIACIONES Y SINDICATOS DE TRABAJADORAS DE HOGAR

Marling Castillo

~

Somos un mar de fueguitos
El mundo es un montón de gente, un mar de fueguitos.
Cada persona brilla con luz propia entre todas las demás.

~

Eduardo Galeano

Ávidas lectoras de Eduardo Galeano, somos conscientes de que nuestro fueguito es uno más de un mar de fueguitos. Queremos aportar nuestra luz propia y, al mismo tiempo, iluminarnos con la luz de otros fueguitos.

Es por ello que hace tiempo miramos con interés lo que otras muchas activistas vienen haciendo ya, en Euskalherria, en el estado español y más allá, a lo largo del ancho mundo. Tenemos mucho que aprender.

Nuestra red con organizaciones internacionales, da inicios a mediados del año 2021, cuando se pone en contacto con nosotras la consultora de la OIT, María Bastidas Aliaga, en calidad de investigadora de la Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar (FITH), y nos invita a participar en la investigación titulada: *Mapeo cuantitativo de las organizaciones de trabajadoras del Hogar y de cuidados en la Unión Europea*, que tiene como objetivo conocer los problemas, las luchas y éxitos de las trabajadoras de hogar, así como los desafíos a abordar en este ámbito.

En octubre de ese mismo año, nos invitan a participar en el Congreso Nacional de organizaciones de Trabajadoras de Hogar en España, celebrado en Sevilla, con asistencia de más de 30 organizaciones. Cada organización damos a conocer desde nuestra propia experiencia las dificultades, necesidades y debilidades que viven en sus puestos de trabajo las trabajadoras de hogar, principalmente las mujeres de origen extranjero. En este encuentro se discuten las demandas que muchas organizaciones pedimos para la mejora laboral del sector y desde FITH se comprometen en presentarlas ante el ministerio del trabajo español.

Es a partir de nuestra participación en este congreso, que creamos redes tanto a nivel nacional como internacional, estando presente la secretaria de FITH -Elizabeth Tang y Grace Papa, secretaria política del Sector Doméstico en EFFAT (European Federation of Food, Agriculture and Tourism trade unions), siendo esta última una organización de sindicatos a nivel europeo, teniendo como miembros sindicales a organizaciones de trabajadoras de hogar en Bélgica, Reino Unido, Países Bajos, Italia, Dinamarca y Suecia.

Establecemos contacto con UPACP- Argentina (Unión del Personal Auxiliar de Casas Particulares), creando lazos de colaboración con ellas, a través de Juana del Carmen Britez, secretaria de Organización y Actas de UPACP, entre otras organizaciones de América y Europa. A nivel nacional creamos contacto con Trabajadoras de Hogar de Zaragoza, Mujeres entre tierras de Barcelona, Sindicato CCOO-Valencia (Comisiones Obreras), UGT-Madrid, entre otras...

~

La creación de redes y la aportación a las mismas
ha de ser una potente herramienta de conocimiento mutuo y de reforzar
y dar más eco a las reivindicaciones unitarias del sector.

~

La Federación Internacional de Trabajadoras de Hogar (FITH), tiene 81 organizaciones afiliadas en 63 países, que representan a más de 590.000 trabajadoras del hogar. En su mayoría son organizaciones del continente americano, África y Asia Pacífico, en menor medida, pero con representación en algunos países en Europa. En mayo de 2022, nos invitan a la entrega del informe de la investigación realizada en Italia, España, Suecia y Dinamarca, celebrado en Bruselas. De España estuvimos presentes 4 organizaciones (Mujeres entre tierras, Trabajadoras de Hogar de Zaragoza, Sedoac-Madrid y nosotras, Trabajadoras de Hogar de SOS Racismo Gipuzkoa).

EFFAT tiene una red y experiencia a nivel sindical y ocupa una posición privilegiada como miembro de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), principal organización que representa a las trabajadoras a nivel europeo, y es a través del trabajo con la CES, que EFFAT tiene acceso a una amplia red de sindicatos de toda Europa, lo que favorece y permite una coordinación eficaz e intercambio de información con iniciativas conjuntas relacionadas con las condiciones laborales de los trabajadores.

Tanto FITH como EFFAT, se comprometen a llevar a cabo iniciativas de mejoras en el sector del trabajo de hogar y cuidados tanto en España como ante el Parlamento Europeo. En España, por ejemplo, se ha empezado con la campaña para exigir al gobierno español la ratificación e implementación del Convenio 189 (C-189), logrando su aprobación y a la espera de su implementación.

La creación de redes y la aportación a las mismas, cada cual dentro de nuestras posibilidades, ha de ser una potente herramienta, tanto de conocimiento mutuo, como de reforzar y dar más eco a las reivindicaciones unitarias del sector. Todo ello, siempre útil, pero más en el panorama estatal actual, caracterizado por un gran fragmentación.



Encuentro en Bruselas

MUJERES REFUGIADAS EN COSTA RICA

Oneyda Sáenz

Cenderos “Centro de Derechos Sociales” es una Organización que trabaja con personas que buscan protección internacional en Costa Rica con sede en Upala, municipio en la frontera norte con Nicaragua. Desde 2018 y debido a la insurrección popular en Nicaragua ha aumentado el número de personas asiladas provenientes de Nicaragua, así como de otros países con problemas políticos como Colombia y Venezuela.

La directora ejecutiva de Cenderos, Marisol Amador, en una visita de hermanamiento con el grupo de trabajadoras de Hogar de SOS Racismo, nos relató el trabajo que realiza y los mecanismos que ponen en práctica para proteger a las y los solicitantes de protección internacional.

Upala es el paso fronterizo por donde entra la migración irregular desde Nicaragua. Tras la crisis de 2018, Cenderos, junto con otras organizaciones y el mismo gobierno, se preparó para brindar ayuda humanitaria para las más de 200 personas que entraban a diario con diferentes necesidades. Llegaban desde lejos solo con lo puesto, hambrientas, lógicamente necesitaban un lugar donde descansar por lo que las comunidades de acogida habilitaron centros comunales para albergar a mujeres, niños y familias mientras realizan sus trámites migratorios.

La preocupación de Cenderos radicaba en ayudar a las familias después de recibir lo necesario a su llegada. Necesitaban orientación en un país y una cultura desconocida, sobre todo los más vulnerables. Se abrió una casa de acogida de larga estancia para priorizar a mujeres con niños, perseguidas políticas o víctimas del maltrato que huyen de sus agresores.



Encuentro en Basoa con Cenderos en el marco de Bidegurutzean

~

La situación psicológica de las mujeres refugiadas es crítica ya que han sido arrancadas de sus países, obligadas abandonar sus vidas, huir de sus hogares abandonando todo y vienen muy afectadas.

~

El reto de la organización con el trabajo de sensibilización y concienciación de la sociedad costarricense, tras la importante llegada de personas refugiadas, ha sido arduo pero fructífero. La comunidad se volcó en las donaciones y en lo que llaman comunidades inclusivas, que consisten en alojar y brindar ayuda. Así mismo ha creado un método efectivo mediante promotoras en las comunidades, las cuales son las mismas mujeres que han pasado de recibir ayuda de Cenderos, ya sea por ser víctima de violencia o mujeres que tienen empatía y se han comprometido con el servicio de ayuda a otras mujeres. Han formado una red de promotoras para la sensibilización cuyo trabajo es reportar la entrada por la frontera, de familias o grupos de personas, a las organizaciones y así poder brindarles acogida a su entrada al país.

La casa para las refugiadas está habilitada para ofrecer atención psicosocial. Pueden comer, dormir y recibir kits de higiene personal, la estancia se puede prolongar hasta dos meses, tiempo en el que la mujer pueda estar preparada, desarrollar una vida digna y regularizar su situación. Además, son puestas en contacto con otras instituciones donde también les brindan asesoramiento, les ponen al tanto de sus derechos y muestran cómo escolarizar a sus hijos y a partir de sus capacidades puedan poner en práctica una iniciativa económica para sobrevivir u obtener un empleo en regla. De cara a ello tienen acceso a una ayuda para las herramientas de su iniciativa, por ejemplo, si la mujer puede cocinar se le proporciona lo necesario para que pueda vender lo que prepare.

“La situación psicológica de las mujeres refugiadas es crítica ya que han sido arrancadas de sus países, obligadas abandonar sus vidas, huir de sus hogares abandonando todo y vienen muy afectadas. Hay que ayudarlas a enfrentar sus duelos. Hoy en día médicos y profesionales están trabajando en el cuidado de personas mayores, o en algún almacén, después de haber tenido una vida exitosa profesionalmente”, afirma Marisol.

El trabajo en red con otras organizaciones permite capacitarlas con cursos que les ayude a integrarse laboralmente por lo que el compromiso de dichas organizaciones con la protección de las mujeres asiladas cubre casi todas las necesidades y las encamina a integrarse en una nueva cultura, incluso les ofrecen ayuda económica para pagar el alquiler.

El trabajo que hacen las organizaciones puede ser, en ocasiones, peligrosa, pero la comunidad les protege, la policía también en el caso que sea un agresor que busca a una de las mujeres protegidas.

“Lo importante es que las mujeres tienen redes de apoyo al llegar, las empoderamos en los espacios de escucha, reciben talleres, terapias grupales, tienen psicólogas, eso les ayuda a superar ese momento de cambio; es importante el acompañamiento en la obtención de información para su caso migratorio y las asesoras hacen su trabajo y velan por el cumplimiento de los derechos de las mujeres.”

Todas estas acciones de Cenderos, son posibles gracias a la colaboración de ACNUR, Pan para el mundo Y Oxfam Intermón quienes hacen un trabajo esencial para la integración de la mujer migrante.

Actualmente hay un movimiento que está apelando a la Corte Suprema por un cambio que realizó el gobierno en marzo de este año, en los requisitos de la solicitud de asilo. Antes de 2023, con tres meses de estancia en el país, tenían derecho a un permiso para trabajar y ahora les están pidiendo un seguro y un contrato de trabajo previo a la solicitud, requisito que es muy complicado porque muchas personas no tienen opciones y las obligan hacer trabajos a escondidas por miedo a ser detenidas.

LA ASISTENCIA DOMICILIARIA EN AUSTRIA

Simona Durisova, Asociación IG24

Configuración

Casi 59.000 cuidadores¹, en su mayoría mujeres, rotan regularmente dentro del espacio transnacional de cuidados para brindar atención las 24 horas del día a las personas mayores en sus propios hogares. Los dos países emisores más importantes son Rumania y Eslovaquia. Otros países de Europa central y oriental, como Hungría, Croacia y Bulgaria, desempeñan un papel menor. Dependiendo de la distancia entre su hogar y los hogares en los que trabajan, los cuidadores pasan de dos a cuatro semanas en Austria antes de regresar a casa por el mismo período.

Para poder prestar cuidados internos, los cuidadores deben registrarse en el “comercio irrestricto de cuidados personales”. Como trabajadores autónomos, están ampliamente protegidos, aunque no completamente, por el seguro social y disfrutan de los mismos derechos que cualquier otro trabajador autónomo en Austria. La Ley de Cuidados también permite a los cuidadores trabajar como empleados. En tal caso, quien recibe los cuidados es el empleador y tiene que pagar todos los gastos salariales. Sin embargo, la mayoría de las personas que reciben cuidados no pueden permitirse contratar cuidadores y, por lo tanto, el trabajo por cuenta propia está muy extendido. En lugar de organizar la atención domiciliar por parte del Estado austríaco, se ha creado un enorme mercado de atención privada. Para encontrar nuevos clientes, la mayoría de los cuidadores colaboran con agencias de colocación y están sujetos a sus condiciones. Prácticamente, como autónomos, pueden realizar el cuidado interno sin el apoyo de las agencias de colocación, pero para ello se requieren ciertas habilidades lingüísticas y conocimientos del marco legal. De hecho, sólo un pequeño porcentaje de los cuidadores puede trabajar de forma independiente.



Simona Durisova. Fotografía: LippZahnschirm.

1. Wirtschaftskammer Österreich (Cámara de Comercio de Austria) (febrero de 2023): Personenberatung und Personenbetreuung: Branchendaten, S. 11.

~

En lugar de organizar la atención domiciliaria por parte del Estado austríaco, se ha creado un enorme mercado de atención privada. Para encontrar nuevos clientes, la mayoría de los cuidadores colaboran con agencias de colocación y están sujetos a sus condiciones.

~

Como trabajadores autónomos, los cuidadores son oficialmente miembros de la Cámara de Comercio de Austria y pagan una cuota de afiliación una vez al año. Junto con las agencias de colocación, están representados en el marco de un único grupo de especialistas creado para la atención domiciliaria en Austria.

La ocupación “cuidador personal” no requiere cualificación². Además de las tareas domésticas, los cuidadores también realizan tareas de enfermería y médicas sencillas. Los cuidadores sin estar cualificados a menudo se ven obligados a cuidar de clientes gravemente enfermos. Sin embargo, son plenamente responsables de la salud de sus clientes y se enfrentan a sanciones si ponen en riesgo su salud.

El falso autónomo

Los cuidadores llevan a cabo el cuidado interno bajo la autoridad y subordinación de sus clientes y agencias de colocación. Dado que los cuidadores viven junto con sus clientes en el mismo hogar (el acuerdo de residencia) y prestan sus servicios de guardia, están fijos en un lugar de trabajo y en las necesidades de sus clientes y no pueden gestionar de forma independiente su trabajo y tiempo libre y también el flujo de trabajo. Además, los cuidadores sólo pueden cuidar de un solo cliente porque tienen que estar disponibles las 24 horas para él en el hogar. Se trata de una zona gris que contradice la idea de independencia personal de un trabajador autónomo.

El falso trabajo por cuenta propia también se debe al comportamiento de las agencias de colocación con respecto a los cuidadores. Más de 900 agencias³ registradas en Austria contratan y distribuyen a cuidadores en hogares privados. Las agencias actúan como “empleadores”, se encargan de la organización de todo el marco de atención residencial: emparejamiento, contratación, transporte, gestión de conflictos. Las agencias negocian por adelantado el salario de los cuidadores con los beneficiarios del cuidado, respectivamente, el salario ya es objeto de su publicidad. Para mantener una buena posición dentro de la competencia en el mercado de cuidados, las agencias mantienen los salarios de los cuidadores en un nivel muy bajo. En Austria esto se conoce comúnmente como “dumping salarial”. En muchos casos, los cuidadores rumanos ganan menos que los cuidadores eslovacos.

2. Sólo si los beneficiarios de los cuidados solicitan el subsidio federal para cuidados internos, que actualmente asciende a 550 euros al mes, los cuidadores personales están obligados a cumplir ciertos (bajos) estándares de formación (200 horas de conocimientos teóricos y seis meses de experiencia práctica).

3. Wirtschaftskammer Österreich (Cámara de Comercio de Austria) (febrero de 2023): Personenberatung und Personenbetreuung: Branchendaten, S. 11.

Además de eso, en muchos casos las agencias de colocación utilizan otras prácticas comerciales poco éticas y de explotación. Casi todas las agencias tienen sus propias empresas de transporte y obligan a los cuidadores a utilizar sus servicios de taxi exclusivamente para aumentar sus beneficios. Éste es un presupuesto para la realización de una cooperación. Sin embargo, muchos cuidadores tienen miedo de viajar a Austria a través de agencias debido a los conductores exhaustos que conducen más de 14 horas con pocos descansos. En 2017 se produjo un grave accidente automovilístico en Eslovaquia y ningún pasajero (un conductor y siete cuidadoras) sobrevivió.

En cuanto a la contratación, los cuidadores suelen lidiar con contratos opresivos que contienen cláusulas de no competencia, obligaciones de secreto y sanciones diversas. Muchas agencias de colocación exigen a los cuidadores un mandato para la recogida y administración de su licencia comercial. Se encargan de cobrar los pagos y salarios de los clientes y, después de retener las deducciones y tarifas, los transfieren a los cuidadores. Por ejemplo, las agencias no pagan las cargas de la seguridad social y, en consecuencia, los cuidadores están endeudados. O cancelan el registro de su licencia comercial y los cuidadores no pueden utilizar su seguro médico.

Consecuencias del falso trabajo por cuenta propia

Exclusión social y ausencia de protección laboral.

Como cuidadores autónomos, sólo están parcialmente integrados en el sistema social austriaco. Están asegurados por seguros de salud, accidentes y pensiones. Los derechos básicos de los trabajadores, como las negociaciones salariales colectivas, la licencia médica, las vacaciones pagadas o la ayuda por desempleo, no se aplican. No se garantiza la regulación del derecho laboral que considere el tiempo de trabajo regulado y la protección contra el estrés físico y psicológico. Esto es muy problemático porque los cuidadores hacen frente a un trabajo muy agotador y están disponibles las 24 horas del día, los 24 días de la semana.

La sindicalización y la representación institucional no están salvaguardadas eficazmente. Dado que los intereses de los cuidadores y las agencias de colocación están representados por el mismo grupo de expertos en la Cámara de Comercio de Austria, todo el sector se enfrenta a un grave conflicto de intereses. Además, es bien sabido que los funcionarios que trabajan en el grupo de expertos dirigen su propia agencia de colocación o simplemente trabajan como intermediarios. Sin embargo, los cuidadores y las agencias de colocación, formalmente socios iguales, tienen intereses diferentes e identifican problemas diferentes. Los responsables del grupo de expertos elogian el actual modelo de trabajo por cuenta propia porque salvaguardar el empleo de los cuidadores por parte del Estado significaría la pérdida de su base económica y probablemente llevaría a su desaparición.

Conclusión

Por lo tanto, la legalización no supuso una diferencia esencial en las condiciones laborales precarias de los cuidadores, a pesar de que obtuvieron ciertos derechos sociales a través de su integración al sistema de seguridad social. El cuidado interno de inmigrantes se percibe como una solución asequible para llenar los vacíos dentro de la atención profesional y, al mismo tiempo, defender el ideal de cuidado familiar. Aunque los cuidadores realizan un trabajo esencial, no hay voluntad política para eliminar el falso trabajo por cuenta propia y establecer un empleo estándar para ellos.

LAS TRABAJADORAS DE HOGAR DEBEN SER PARTE ACTIVA EN EL DISEÑO DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE CUIDADOS

Gerardo Carrere

De un tiempo a esta parte, tanto en la agenda política como en la esfera pública en general, se ha colado el debate sobre la importancia social de los cuidados, así como de las políticas públicas que deben implementarse al respecto. Mientras los proyectos promovidos por las instituciones van tomando forma, una parte muy importante de las necesidades de las personas que demandan servicios de cuidados sigue cubriéndose desde el ámbito privado mediante la contratación directa de mujeres, muchas de ellas de origen extracomunitario, como trabajadoras de hogar.

Para hacernos idea de la importancia de esta actividad pondremos el ejemplo de Gipuzkoa. Según datos de afiliación al Régimen Especial de Trabajo de Hogar, a enero de 2023, para un territorio con una población de 719.875 habitantes, había un total de 9.566 personas trabajadoras de hogar en su inmensa mayoría mujeres, de las cuales 4.051 eran de origen extranjero. Si a esta cifra le sumamos, siendo conservadoras, un 25% que no tienen contrato (muchas de ellas mujeres extranjeras en situación irregular) la cantidad asciende hasta las 11.958 trabajadoras. El resultado es que, en Gipuzkoa, hay de media 1 trabajadora de hogar por cada 61 habitantes y en comarcas como la de Donostialdea, el promedio se sitúa en 1 por cada 54. En palabras de la diputada foral de Políticas Sociales Maite Peña “La opción de contratar a una tercera persona está en auge. Gipuzkoa es líder en la profesionalización de la asistencia” (Noticias de Gipuzkoa 23/02/23).

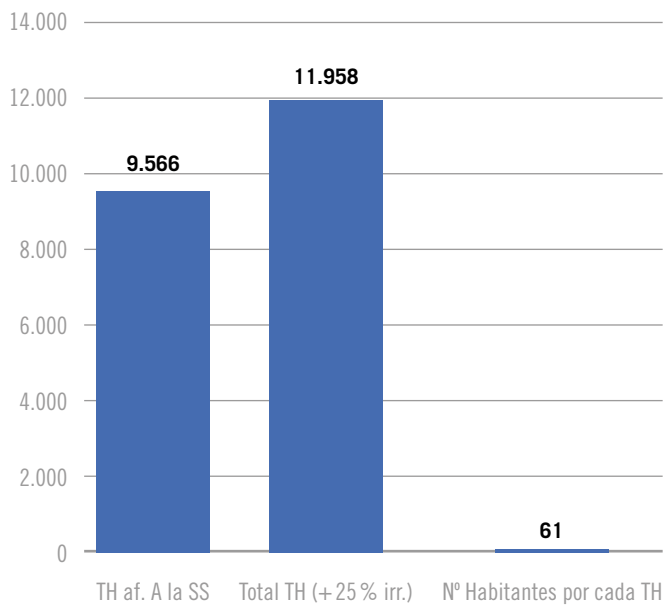
El colectivo de personas cuidadoras no es homogéneo y comprende a las trabajadoras de ayuda a domicilio asalariadas de instituciones o empresas privadas, a las que trabajan en residencias, a las cuidadoras no profesionales que pertenecen al entorno familiar o a las trabajadoras de hogar. Cada ámbito tiene condiciones específicas, pero, todas ellas, conforman el pilar fundamental de un sistema de cuidados que satisface las necesidades de miles de personas y que debe ser escuchado y tenido en cuenta en esa transición hacia un nuevo modelo que, supuestamente, será mucho mejor para todos.

Pero ¿qué papel van a tener estas personas, sin las que simplemente la sociedad no podría funcionar y gracias a las cuales las instituciones se ahorran un montón de dinero, en el diseño de las futuras políticas públicas de cuidados? ¿No habría también, antes de nada, que atender sus necesidades actuales? ¿No tendrían que estar también “en el centro” ahora y en los proyectos a futuro? Lo primero que tendríamos que decir es que el punto de partida no es bueno. La planificación es importante y necesaria, pero tan urgente como eso es poner orden en el sector de los cuidados hoy y ahora.

Las instituciones tienen perfecto conocimiento de la situación de explotación grave a la que están sometidas muchas cuidadoras en los hogares y hacen poco o nada para evitarlo. ¿Cómo si no puede interpretarse, por ejemplo, que muchas familias soliciten ayudas para la contratación de una única trabajadora interna (con pernocta) para atender a una persona gran dependiente (grado tres) que necesita atención las 24h y se presente un contrato con una jornada laboral de 40h con el salario mínimo? No hay que ser muy listo para pensar que esa trabajadora muy probablemente está metiendo muchas horas que no se le están pagando por un trabajo especialmente penoso. Pero tanto las instituciones como la sociedad (la clase media asalariada que contrata sus servicios, es decir, nosotros o nuestros vecinos o amigos) miran para otro lado.

En Gipuzkoa, según datos de la Diputación Foral de febrero de este año, había 5.954 personas que recibían la Prestación Económica de Asistencia Personal (PEAP) con un máximo que no llega a los 900€ mensuales para los casos más graves. No son pocas. ¿Diputación Foral no debería fiscalizar también las condiciones en las que realizan su trabajo las personas cuidadoras, que se pagan, en parte, con dinero público? Y no solo porque es de justicia sino, también, porque una trabajadora que no descansa, que no duerme, que es explotada, no puede realizar su labor en condiciones lo que conlleva al fracaso del mismo sistema de atención. Hay pues tareas urgentes que abordar y que no pueden esperar.

Figura 1. Datos totales de Gipuzkoa.



Dicho lo anterior, miremos al futuro. Según los datos disponibles, la población que necesite ser cuidada va a aumentar considerablemente en los próximos 10 años en Gipuzkoa, pasando de unas 20.000 personas dependientes en la actualidad a unas 26.000, es decir, el 3,61% de la población del territorio. Para dar respuesta a esta realidad se reconoce que es necesario no solo generar recursos sino elaborar un nuevo modelo de cuidados. La idea central es que, junto con un nuevo modelo de residencias, las personas dependientes sigan siendo atendidas en su domicilio el mayor tiempo posible. Es el caso de los programas “ETXEAN ONDO” (en casa bien) del Gobierno Vasco o ETXEAN BIZI (vivir en casa) de la Diputación Foral de Gipuzkoa.

En su enunciado estas propuestas no suenan mal. Se apuesta por desarrollar un modelo de “atención integral” en el domicilio que sea capaz de “incorporar y coordinar” los distintos papeles que cumplen los agentes implicados en esta atención: familias, servicios sociales en general y SAD en particular, atención primaria y especializada de salud, sector de empleo de hogar y cuidados, asistentes personales, voluntariado, comercios y servicios de proximidad e iniciativas de participación comunitaria. Es decir, dar forma a un “ecosistema de cuidados” que implique a todo el entorno de la persona cuidada. Pero ¿qué mecanismos de participación se han habilitado para escuchar y recoger las propuestas de las partes implicadas de cara a incorporarlas en el diseño de estas políticas? Desde luego, en lo que se refiere al sector del trabajo de hogar brillan por su ausencia.

Para ser honestas hay que reconocer que no es fácil. Las particularidades del ámbito del trabajo de hogar en cuanto a su atomización, la falta de organizaciones representativas, el desconocimiento de las mismas trabajadoras de sus derechos, etc., dificultan esa participación. Pero son las instituciones quienes deben poner los medios para solventar estos obstáculos porque, en buena medida, son resultado de la dejadez y el olvido al que ellas mismas han sometido a las trabajadoras del sector. Las trabajadoras de hogar, y muy especialmente las mujeres migrantes extracomunitarias, que sostienen el sistema de cuidados a base de sacrificio y sin ningún reconocimiento ni social ni institucional, se han ganado el derecho de ser tenidas en cuenta. De no ser así, así, se corre el riesgo de dejarlas atrás una vez más.

Un futuro modelo de cuidados que merezca tal nombre, debe contar con las trabajadoras que actualmente existen con unas condiciones laborales justas y el reconocimiento social que se merecen. Para ello deben implementarse medidas específicas como, por ejemplo, el reconocimiento su experiencia laboral que les dé prioridad a la hora de optar a los empleos que generen estos planes, especialmente los públicos. Debe apostarse de forma clara por su formación y reconocer la que muchas de ellas ya tienen. Los planes de formación deben ser suficientes para que alcancen a todo el colectivo, públicos, gratuitos y de calidad, aportando los medios necesarios para ello. Se deben implementar medidas concretas para que la parte empleadora pueda facilitar a las trabajadoras el tiempo necesario para su formación. La administración debe impulsar la organización y el asociacionismo de las trabajadoras de hogar para que puedan ser interlocutoras y parte activa en el diseño de los cambios que se están promoviendo. Para ello es imprescindible que tengan acceso a la información sobre sus derechos y puedan ejercerlos. Y las instituciones deben velar porque así sea.

La sociedad está en deuda con el colectivo de personas cuidadoras y, muy especialmente, con las que realizan su trabajo en condiciones más precarias y de auténtica explotación: las trabajadoras de hogar inmigrantes. Y cualquier política pública que se quiera implementar debe ponerlas a ellas en el centro junto con las personas cuidadas. A día de hoy esto sigue estando pendiente y no parece que a las instituciones públicas les preocupe demasiado.

#1
ABENDUA
DICIEMBRE
2023

ETXEKO LANGILEAK
insumisas

