

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema «La profesionalización del trabajo doméstico» (Dictamen adicional)

(2011/C 21/07)

Ponente: **Béatrice OUIIN**

El 16 de febrero de 2010, el Comité Económico y Social Europeo, de conformidad con el artículo 29 A de las Normas de Desarrollo de su Reglamento Interno, decidió elaborar un dictamen adicional sobre el tema

«La profesionalización del trabajo doméstico».

La Sección Especializada de Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía, encargada de preparar los trabajos en este asunto, aprobó su dictamen el 5 de mayo de 2010.

En su 463^o Pleno de los días 26 y 27 de mayo de 2010 (sesión del 26 de mayo de 2010), el Comité Económico y Social Europeo ha aprobado por 133 votos a favor, 7 en contra y 11 abstenciones el presente Dictamen.

1. Recomendaciones

En su 301^a sesión celebrada en marzo de 2008, el Consejo de Administración de la OIT decidió incluir el «trabajo decente para los trabajadores domésticos» en el orden del día de la 99^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (prevista para el mes de junio de 2010), al objeto de celebrar un doble debate sobre este tema. Se trata de determinar la mejor manera de garantizar los derechos y unas condiciones de trabajo adaptadas para esta categoría de trabajadores. La OIT ya ha iniciado un debate con los países y los interlocutores sociales sobre el instrumento más apropiado. El CESE desea asimismo que se apruebe un instrumento eficaz adaptado a las características específicas de este trabajo. Además, pide a los agentes europeos, a los Estados miembros y a los interlocutores sociales que se haga cuanto sigue:

1.1 Llevar a cabo más investigaciones para obtener datos sobre reglamentaciones, condiciones de trabajo y de empleo y protección social de los trabajadores domésticos y su aplicación en los Estados miembros. Los estudios que existen son parciales y no permiten realizar comparaciones a escala europea, cuando las situaciones son muy diversas.

1.2 Introducir en los Estados miembros soluciones jurídicas, incluidas disposiciones fiscales, disposiciones en materia de seguridad social y disposiciones en materia de derecho laboral y civil, con miras a aumentar la motivación de los hogares para emplear a trabajadores domésticos declarados y la de los trabajadores domésticos potenciales a aceptar trabajo apoyándose en un contrato legal.

1.3 Establecer y difundir ampliamente consejos y recomendaciones para los particulares que contratan al trabajador y para éste. Divulgar la información y la formación sobre los deberes y derechos de los empleadores y de los empleados, en particular cuando existan sistemas de primas o deducciones fiscales para los empleadores.

1.4 Completar los instrumentos de referencia en que se describen las tareas, responsabilidades, aptitudes y competencias necesarias para realizar un trabajo doméstico y familiar de calidad y comparar las distintas situaciones nacionales. Fomentar el diálogo sectorial europeo sobre estas actividades.

1.5 Comparar los distintos tipos de organizaciones (servicios públicos, empresas, asociaciones, cooperativas, empleo directo) desde el punto de vista de los derechos de los trabajadores y la calidad del servicio prestado.

1.6 Avanzar hacia una organización del trabajo que permita las sustituciones en el domicilio de los empleadores o clientes (pues de lo contrario el derecho a vacaciones y formación y la baja por enfermedad o maternidad seguirán siendo ficticios) y que incluya el pago del tiempo de desplazamiento entre ambos domicilios. También es necesario que los empleados y las empleadas puedan organizarse para defender sus derechos, salir de su aislamiento y negociar con sus empleadores derechos equivalentes a los que disfrutaban los trabajadores de las empresas y las administraciones.

1.7 Prever una certificación de la experiencia y la formación permanente como reconocimiento del valor de este trabajo y para que los empleadores o clientes tengan garantías de la capacidad profesional de los empleados y las empleadas.

1.8 Facilitar la innovación en la organización de este sector apoyando la experimentación de ideas innovadoras y el desarrollo de nuevas formas de organización y asociación para lograr unos resultados más eficaces y validados.

1.9 Determinar, reducir y prevenir los riesgos profesionales del trabajo doméstico y garantizar unas condiciones similares a las de otros trabajadores en cuanto a seguridad y salud en el trabajo y seguridad social, incluidas la maternidad y la jubilación.

1.10 Luchar contra el trabajo ilegal, abundante en este sector, y proteger a las trabajadoras migrantes en situación irregular y víctimas de abusos: suprimir el doble castigo que sufren estas mujeres cuando acuden a la policía para denunciar violencia, incluso abusos sexuales, o a un empleador que no les ha pagado y son devueltas a su país de origen. Es preciso aplicar los convenios internacionales para protegerlas ⁽¹⁾.

2. Observaciones generales

2.1 Contexto

2.1.1 Empleadas del hogar, niñeras, trabajadoras familiares, asistentes a domicilio, etc.: son empleos exclusivamente para mujeres; ni siquiera son oficios verdaderos, porque las mujeres también hacen este trabajo gratuitamente en el hogar. Ahora que la Organización Internacional del Trabajo se ocupa de lograr «un trabajo decente para los trabajadores domésticos», el Comité Económico y Social Europeo desea profundizar en las líneas presentadas en el dictamen aprobado en octubre de 2009 sobre las relaciones entre la igualdad entre los sexos, el crecimiento económico y la tasa de empleo ⁽²⁾. En ese dictamen se señalaba la importancia de la profesionalización de los empleos de servicio a las personas, tanto para la igualdad entre mujeres y hombres como para el crecimiento económico.

2.1.2 Los países europeos consideran los servicios a las personas una reserva de trabajos que no es posible deslocalizar. Muchos han establecido exenciones fiscales o primas con las que blanquear el trabajo en negro y animar a la creación de nuevos empleos ayudando a los beneficiarios a compaginar mejor la vida familiar y la vida profesional.

2.1.3 Según el informe de la OIT redactado con vistas a la conferencia de junio de 2010 ⁽³⁾, en los países industrializados el trabajo doméstico representa entre el 5 % y el 9 % del empleo total. En la introducción de este informe puede leerse que «el trabajo doméstico remunerado sigue siendo una forma de empleo prácticamente invisible en numerosos países, al no realizarse en fábricas ni en oficinas, sino en hogares. Los trabajadores no son hombres que ganan el sustento de su familia, sino, en su inmensa mayoría, mujeres que no trabajan con colegas, sino de manera aislada, detrás de puertas cerradas. Su labor no tiene por objeto producir “valor añadido”, sino prestar cuidados a millones de hogares particulares. El trabajo doméstico suele consistir en realidad en faenas no remuneradas que las mujeres realizan tradicionalmente en el hogar. Ello explica por qué el trabajo doméstico se subestima en términos pecuniarios, suele pertenecer al sector informal y ser un trabajo indocumentado. No se suele percibir como un empleo regular, al no ajustarse al marco general de la legislación laboral vigente, pese a remontarse sus orígenes a la época en que la relación “amo sirviente” era una práctica corriente. En consecuencia, muchas leyes vigentes no contemplan con carácter específico la

relación que caracteriza el trabajo doméstico, lo cual expone a los trabajadores que lo realizan a un trato desigual, injusto y a menudo abusivo» ⁽⁴⁾.

2.1.4 Y añade que a menudo se denuncian en los medios de comunicación casos de malos tratos y abusos, así como de violencia sexual y de esclavitud, especialmente contra trabajadoras domésticas migrantes alojadas en el domicilio del empleador. Aunque el número de personas empleadas en este sector aumenta constantemente, el trabajo doméstico sigue siendo una de las formas de empleo más precarias, peor pagadas, menos protegidas y más arriesgadas. Y porque se trata de una forma de empleo especial, no cubierta por las regulaciones internacionales, desde 1948 la OIT viene ocupándose de elaborar una reglamentación adaptada.

2.1.5 El presente dictamen se refiere al trabajo doméstico remunerado que se realiza en un hogar particular y que incluye las labores del hogar, el cuidado de niños y otros servicios a la persona. No se ocupa de los servicios sociales ni de las empresas privadas, sino de la situación laboral de los trabajadores domésticos empleados por particulares. Puesto que este trabajo afecta a un número cada vez mayor de personas —que lo realizan o que lo reciben— y puesto que posee un carácter específico, es preciso enmarcarlo en una legislación adaptada a estas especificidades.

2.1.6 En Europa, la mayor parte de los trabajadores domésticos tienen varios empleadores. Sólo una pequeña parte de las mujeres, a menudo migrantes, viven en casa de su empleador. Con gran frecuencia se trata de trabajo informal. Las trabajadoras domésticas suelen ser personas vulnerables, que no conocen bien sus derechos, proceden del campo, están poco cualificadas, son emigrantes o hablan mal el idioma del país de acogida.

2.1.7 Sea cual sea la situación legislativa, el derecho laboral se dirige a las empresas y en la práctica lo más frecuente es que no se aplique al trabajo realizado en un domicilio, donde el control es difícil o incluso inexistente. Por otra parte, tampoco se aplican las reglas que rigen las actividades lucrativas, que generan un beneficio. Así, Adam Smith ⁽⁵⁾ considera que se trata de servicios «no productivos». No se les reconoce un valor, pero son indispensables para el funcionamiento de la sociedad.

2.1.8 «Como hoy día a los trabajadores domésticos no se les suele reconocer una condición jurídica clara en la legislación del trabajo, se tiende a excluirlos *de facto* de las normativas oficiales y de su cumplimiento» ⁽⁶⁾. Aunque en los Estados miembros de la Unión Europea, las disposiciones no excluyen a los trabajadores domésticos de la aplicación de las normas generales del derecho laboral, en la práctica se les aplican muy raramente. Los particulares que los emplean están mal informados de sus deberes y responsabilidades. Las trabajadoras domésticas se encuentran aisladas, por lo cual les cuesta organizarse.

⁽¹⁾ Véanse el Convenio Europeo sobre el Estatuto del Trabajador Inmigrante y el Convenio del Consejo Europeo sobre la lucha contra la trata de seres humanos.

⁽²⁾ DO C 318 de 23 de diciembre de 2009, p. 15.

⁽³⁾ Véase OIT: «Trabajo decente para los trabajadores domésticos», Informe IV para la Conferencia Internacional del Trabajo, 99ª reunión, 2010. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_104703.pdf.

⁽⁴⁾ Ídem, p. 1.

⁽⁵⁾ Ídem, p. 12.

⁽⁶⁾ Íbidem.

2.2 Definición de la profesionalización

2.2.1 Las tareas a las que alude el término trabajo doméstico y familiar se aprenden de modo informal en el seno de la familia, con diferencias entre las generaciones. En Europa, el hilado de la lana y el cuidado de las aves de corral se han sustituido por los programas de la lavadora y la elección de alimentos no caducados en la sección de productos frescos del supermercado. Es preciso reconocer este aprendizaje informal y definir el contenido de los conocimientos y de las competencias necesarias. También hay que incluir el aprendizaje permanente. La innovación tecnológica debe llegar a este sector igual que a los demás y debe incorporar los nuevos conocimientos en nutrición o las nuevas exigencias en materia de conservación del medio ambiente.

2.2.2 Conseguir mejores condiciones para estos empleos exige describir de forma precisa las tareas que deben efectuarse, las responsabilidades que se asumen y las competencias necesarias, además del aprendizaje formal de los conocimientos necesarios para realizarlas correctamente al servicio de cualquier cliente, o una validación de la experiencia adquirida. Tanto el aprendizaje como la experiencia adquirida deben verse sancionados mediante un certificado de aptitud. A los empleadores o clientes les beneficia poder recurrir a personas con competencias certificadas.

2.2.3 Profesionalizar significa que el trabajador tenga unos derechos y una protección equivalentes a los de quienes trabajan en una oficina o un taller: un salario decente que incluya el tiempo de transporte entre los dos domicilios, fijar el tiempo de trabajo semanal, la posibilidad de disfrutar de vacaciones pagadas, respetar las normas de higiene y seguridad, una jubilación decente, la protección de la maternidad⁽⁷⁾, bajas por enfermedad pagadas, indemnización en caso de invalidez, normas sobre el despido o el incumplimiento del contrato de trabajo, vías de recurso en caso de abusos, acceso real a la formación profesional y al desarrollo de la carrera, como en todas las demás profesiones. La generalización de un contrato permitiría proteger a los trabajadores y a los empleadores.

2.2.4 Profesionalizar significa convertir esta actividad en un oficio y luchar contra los estereotipos que asignan estas tareas a las mujeres. Los avances de la profesionalización podrían asimilarse a los avances de la igualdad entre los sexos.

2.3 Definición de trabajo doméstico

2.3.1 La característica principal del trabajo doméstico es su invisibilidad. Muy rara vez se especifican y enumeran las tareas – y sobre todo las responsabilidades – de los trabajadores domésticos. Los empleadores confían su hogar y sus hijos a per-

sonas cuyas competencias no pueden verificar⁽⁸⁾. Los estudios⁽⁹⁾ sobre el valor del trabajo realizado en los hogares para garantizar la vida cotidiana de las familias (gestión del tiempo) subrayan que la sociedad no puede funcionar sin ese trabajo. Es preciso reconocer este valor.

2.3.2 El trabajo doméstico y familiar se refiere a actividades realizadas por personas empleadas por los servicios sociales públicos, asociaciones apoyadas por las autoridades públicas, empresas privadas y trabajadores domésticos a través de la contratación directa, declarada o no, por empleadores particulares. Aunque el trabajo doméstico lo realizan mujeres casi exclusivamente, las condiciones de trabajo y empleo son en general más favorables en los servicios sociales públicos y en las empresas, donde los trabajadores pueden organizarse, los interlocutores sociales negocian convenios colectivos y son posibles los controles de la administración.

2.3.3 Según el informe de la OIT⁽¹⁰⁾, «En la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO) se reconoce el trabajo doméstico, que a su vez se subdivide en dos grandes grupos (5 y 9), para los cuales se identifican las tareas afines y los niveles de competencias correspondientes. [...] En el grupo 5 se hace referencia a los establecimientos comerciales, las instituciones y los hogares privados. Se abarcan dos categorías esenciales: el personal de intendencia (subgrupo 512), que incluye ecónomos y afines, y cocineros; los trabajadores de los cuidados personales y afines, que incluyen cuidadores de niños y personas que prestan servicios personales a domicilio (subgrupo 513). Los ecónomos, mayordomos y afines contemplados en el grupo primario 5121 se encargan principalmente de la labor de supervisión de los ecónomos. El grupo 5131 define a las niñeras y celadoras infantiles como las personas encargadas de “cuidar a los niños de sus empleadores y vigilarlos durante sus actividades cotidianas” y considera que entre sus tareas figuran las siguientes:

- a. ayudar a los niños a bañarse, vestirse y comer;
- b. conducir a los niños hasta y desde la escuela o llevarlos a pasear o recrearse;
- c. jugar con los niños o entretenerlos contándoles o leyéndoles cuentos;
- d. mantener en orden sus dormitorios y lugares de juego;
- e. cuidar o vigilar a los escolares durante los recreos, el almuerzo y otras pausas;
- f. acompañar y ayudar a los niños durante paseos, excursiones, visitas a museos y actividades similares;
- g. desempeñar tareas afines;
- h. supervisar a otros trabajadores.

Del mismo modo, los ayudantes de enfermería a domicilio en el grupo 5133 “se ocupan de diversas necesidades y del cuidado individual de personas que requieren tal ayuda en sus propios hogares a causa de trastornos físicos, orgánicos o nerviosos, de invalidez o de su avanzada edad”. Las tareas de esta categoría como “los ayudantes de enfermería a domicilio” incluyen:

⁽⁸⁾ DO C 277 de 17 de noviembre de 2009, p. 102.

⁽⁹⁾ *Housework: priceless or valueless?*, Marianne A. Ferber y Bonnie G. Birnbaum (1977) <http://www.roiwi.org/1980/387.pdf>.
Time Use in Child Care and Housework and the Total Cost of Children, Björn Gustafsson y Urban Kjulin, © 1994 Springer <http://www.jstor.org/pss/20007438>.

⁽¹⁰⁾ Véase nota a pie de página nº 3, pp. 33 y 34.

⁽⁷⁾ La revisión de la Directiva sobre el permiso de maternidad (Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992) introduce el derecho de las trabajadoras domésticas a disfrutar de este permiso.

- a. *ayudar a que las personas se acuesten o se levanten de la cama y se vistan como convenga;*
- b. *cambiar la ropa de cama y ayudar a las personas a bañarse o asearse;*
- c. *servir comidas de preparación propia o ajena y ayudar a comer a las personas que necesiten tal ayuda;*
- d. *administrar los medicamentos recetados o velar por que sean tomados o aplicados oportunamente;*
- e. *vigilar toda señal o indicio de deterioración de la salud del paciente e informar al médico o al servicio social pertinente;*
- f. *desempeñar tareas afines;*
- g. *supervisar a otros trabajadores.*

El subgrupo 913 se refiere con carácter específico al “personal doméstico y afines, limpiadores, lavaderos y planchadores”. Abarca los hogares, hoteles, hospitales y otros establecimientos, así como diversos vehículos para mantener limpias las instalaciones. La clasificación comprende el personal doméstico y los limpiadores, así como los lavaderos y planchadores. En el grupo primario 9131, el personal doméstico y los limpiadores se encargan de “barrer o limpiar con máquina aspiradora; limpiar o lavar y encerar suelos, puertas, ventanas, muebles y diversos objetos; lavar, planchar y remendar ropa de cama, de mesa y otra ropa del ajuar de las casas o de uso personal; preparar, cocinar y servir comidas y bebidas; comprar alimentos y diversos artículos de uso doméstico, y desempeñar tareas afines”.

2.3.4 Aunque la atención médica no forma parte del trabajo doméstico, una trabajadora familiar o una cuidadora infantil debe ser capaz de hacer que las personas de las que se encarga se tomen sus medicinas, y de reaccionar en caso de incidente súbito que ponga en peligro la vida de la persona a la que cuida. Debe tener formación para ello.

2.3.5 En caso de ausencia del empleador, o cuando este se encuentra en situación de dependencia, las personas que asumen dichas tareas deben ser autónomas y capaces de organizarse, deben inspirar confianza (puesto que se les confían las llaves del domicilio, los bebés, los padres ancianos; en resumen, lo más valioso), tener sentido de la responsabilidad, tener iniciativa, ser discretas y, cuando asumen la responsabilidad total de niños o de personas dependientes, poder hacer varias cosas a la vez, ser vigilantes, atentas, persuasivas, pacientes, de humor constante, ser capaces de concentrarse y escuchar, tener autoridad, saber qué hacer en caso de accidente, etc. Deben tener empatía y poseer conocimientos de psicología, dietética e higiene.

2.4 Características del trabajo doméstico

2.4.1 El trabajo doméstico es precario y está mal pagado porque no se le reconoce su valor debido a que las mujeres lo hacen gratuitamente en casa, a que los empleadores son particulares que no pueden o no quieren pagar más, a que lo hacen mujeres que trabajan solas, a menudo en varias casas, no pueden organizarse colectivamente, hacer huelga, detener la producción para apoyar sus reivindicaciones (como los trabajadores de las empresas), a que los estereotipos que pesan sobre estos oficios y sobre la imagen de la mujer y de la madre

ocultan la realidad de las cualificaciones, a que el lugar de trabajo es un domicilio privado imposible de controlar y a que con frecuencia es trabajo de inmigrantes irregulares, sin derechos.

2.4.2 La precariedad es inherente a estas actividades, que dependen de las necesidades de los hogares: cuando los niños crecen y se independizan, cuando los mayores dependientes mueren o cuando los ingresos del hogar disminuyen –por ejemplo por el desempleo–, se prescinde del trabajo de una persona a domicilio.

3. Observaciones particulares

3.1 Objetivos de la profesionalización

3.1.1 Una mejor conciliación entre vida familiar y vida profesional

3.1.1.1 El trabajo asalariado de las mujeres, condición para la igualdad entre ambos sexos, ha hecho necesaria la creación de servicios para reemplazar el trabajo que realizaban en sus hogares las amas de casa. También ha dado a las parejas más medios económicos, por lo que algunas pueden recurrir a estos servicios, y así se crean empleos.

3.1.1.2 Estos servicios se han desarrollado porque resultan indispensables para conseguir el equilibrio entre vida familiar y profesional. Los hombres y las mujeres deben poder comprometerse con su vida profesional sin que ello sea en detrimento de su vida familiar y personal. En caso contrario, necesitarán confiar parte de las tareas domésticas y familiares a terceros.

3.1.1.3 Para equilibrar la participación de hombres y mujeres en el mercado laboral y responder a las nuevas necesidades surgidas del envejecimiento de la población, en el futuro estos servicios deberán desarrollarse más y, por tanto, tendrán más trabajadores.

3.1.2 Empleos y servicios de calidad

3.1.2.1 Para desarrollar estos servicios será preciso garantizar su calidad, generalizar la formación que ya existe, incorporar la formación permanente para integrar los avances y ampliar las posibilidades de controlar las competencias. Profesionalizar estos empleos es mejorar su calidad, tanto para los clientes y los beneficiarios como para los asalariados. Es la forma más segura de encontrar mañana candidatos que deseen realizar estos trabajos.

3.1.3 Luchar contra la pobreza

3.1.3.1 Es sabido que en Europa la pobreza afecta más a las mujeres que a los hombres. Los bajos salarios, la precariedad y el trabajo no declarado, característicos del trabajo doméstico, constituyen factores de exclusión social. En Europa, el trabajo no declarado es más frecuente en el sector doméstico: se sitúa por delante de la construcción y la hostelería ⁽¹⁾.

⁽¹⁾ Véase «El trabajo no declarado en la Unión Europea», Eurobarómetro especial n° 284/67, 3 de octubre de 2007, p. 21.

3.1.4 Luchar contra el trabajo informal y la inmigración clandestina

3.1.4.1 Los casos de esclavitud denunciados en Europa afectan a trabajadoras del hogar en situación irregular, a quienes sus empleadores no pagan porque les prometen papeles a cambio. Estas trabajadoras son las más vulnerables: no se atreven a quejarse de los malos tratos, violencias ni abusos sexuales por miedo a ser expulsadas. El trabajo doméstico debería cubrirse con la inmigración seleccionada, que en estos momentos se centra en personas altamente cualificadas. La situación demográfica de Europa hace preciso recurrir a la inmigración para cubrir, especialmente, las necesidades de las personas de edad dependientes.

3.1.4.2 El trabajo informal priva al trabajador de su protección social y a la comunidad de los impuestos y cotizaciones sociales. Afecta a la imagen y la percepción del trabajo doméstico, convirtiéndolo en un subempleo, lo que alimenta los estereotipos y desprestigia a la profesión en general. Además, aumenta el riesgo de pobreza.

3.1.4.3 La reducción del fenómeno del trabajo no declarado en los hogares exige la introducción de numerosas medidas en los sistemas jurídicos de los distintos Estados miembros, incluidas en particular disposiciones fiscales, en el ámbito de la seguridad social, del derecho laboral y civil. La tendencia a ofrecer y aceptar trabajo no declarado obedece sobre todo a causas económicas, ya que para ambas partes dicho trabajo resulta más ventajoso que el trabajo declarado. La actuación de los Estados miembros debería dirigirse a reducir las diferencias que generan estas ventajas y, además, debería apoyarse en iniciativas adaptadas a las condiciones sociales y culturales locales (campañas en los medios de comunicación, ejemplo dado por las personalidades públicas, información sobre los riesgos que entraña el trabajo no declarado).

3.2 Condiciones de empleo

3.2.1 Empleadores organizados y asalariados sindicados han negociado convenios colectivos. Conviene basarse en estos progresos para mejorar la suerte de los trabajadores domésticos. Es preciso llevar a cabo estudios sobre los convenios colectivos que rigen actualmente el trabajo doméstico en Europa e inspirarse en las mejores prácticas para generalizarlos. También es necesario comparar los distintos tipos de organizaciones (empresas, asociaciones, cooperativas, empleo directo) desde el punto de

vista de los derechos de los trabajadores y la calidad del servicio prestado.

3.2.2 En muchos países europeos, ni el empleador particular ni la trabajadora doméstica conocen bien sus derechos y deberes. El empleador no considera a la asistente del hogar o a la niñera como empleada con derechos; a causa de los estereotipos, ve en ella una ayuda, alguien a quien hace un favor ofreciéndole unas pocas horas de trabajo. Muchas veces las dos partes no firman ningún contrato de trabajo, de forma que no están claramente estipuladas las condiciones de trabajo, el salario, las vacaciones, el horario, la descripción de las tareas, el incumplimiento del contrato ni la indemnización por despido. Hay que aclarar cuáles son los derechos y deberes de cada parte: también supone una protección para el empleador, que ha de ser más consciente de los riesgos que corre al contratar a una persona para que trabaje en su casa (robos, accidentes) y de sus responsabilidades.

3.2.3 Higiene y seguridad: erróneamente se piensa que el trabajo doméstico no supone ningún riesgo. Quemaduras, cortes, intoxicación con productos de limpieza, caídas, electrocución con los electrodomésticos, etc., son accidentes frecuentes, sobre todo si el empleador no es consciente de que debe respetar las normas de seguridad y si la empleada no ha sido advertida de los peligros ni preparada para evitarlos.

3.2.4 Salud, protección de la maternidad, jubilación: la baja por maternidad conduce a menudo al despido, porque, como el empleador necesita que alguien realice el trabajo doméstico, buscará otra empleada y no se sentirá obligado hacia la primera. La inexistencia de una organización que permita la sustitución temporal impide la aplicación de los derechos, que resultan meramente teóricos. Los sistemas de seguridad social y de jubilación muchas veces no están adaptados a quienes trabajan unas cuantas horas para varios empleadores.

3.2.5 Cualificación, formación: durante mucho tiempo las competencias necesarias se han adquirido en el aprendizaje informal. Desde hace unos años se observa que la transmisión familiar está reduciéndose. Las madres jóvenes se encuentran desamparadas cuando nace su primer hijo; los progenitores jóvenes no saben preparar platos equilibrados y optan por la comida preparada, una de las causas de la obesidad infantil. Designar las tareas y las competencias y enseñarlas permitiría también que se conocieran mejor y abrierlas a personas de ambos sexos.

Bruselas, 26 de mayo de 2010.

El Presidente
del Comité Económico y Social Europeo
Mario SEPI