

Empleo doméstico, ¿una demanda aún sin cubrir?

La situación de los servicios domésticos en la Unión Europea

Julio 2018



La expansión de los servicios y del empleo en el sector de los servicios domésticos (PHS) es cada vez más frecuente, pero no se trata de un progreso constante respecto a los servicios en general ni tampoco se demanda de la misma manera en cada país. En casi todo el mundo los cuidados infantiles y los servicios de alimentación son subsectores en los que el crecimiento del empleo es más patente. En muchos países también hay un incremento, inferior pero notorio, en el cuidado de personas mayores y en los servicios domésticos de limpieza.

Los cambios en la prestación de servicios domésticos y de mantenimiento son difíciles de analizar y varían en cada país.

Muchos empleos en el servicio doméstico se siguen desarrollando de forma irregular. La fuerte competitividad de este sector es un obstáculo importante, y las medidas empleadas para remediarlo no han tenido el mismo éxito en unos países que en otros.

A pesar del progreso reciente, todavía hay una demanda considerable de servicios domésticos sin cubrir que seguirá creciendo

La Federación Europea para el Empleo Familiar (EFFE), fundada en 2012, reúne a una comunidad de pensadores, responsables políticos, expertos en el ámbito académico, sociedad civil, instituciones regionales y agentes sociales de la Unión Europea.

Se centra en los servicios domésticos, el empleo familiar y la atención en el hogar. En la encrucijada de las cuestiones económicas y sociales en Europa, este sector económico representa una oportunidad singular de crecimiento y de desarrollo clave en la sociedad europea que queremos, sustentada en un modelo económico y solidario.

*Encuesta promovida por IFFD en 'Servicios domésticos, Empleo familiar y Cuidados' para la Federación Europea para el Empleo Familiar (EFFE) como parte de la contribución a sus propuestas en el contexto europeo y con las aportaciones del informe '¿Quién te atiende en casa? Servicios personales y domésticos en Europa', IZA Instituto de Economía Laboral, documento Núm. 71. **

como consecuencia de las tendencias sociales y demográficas. La expansión de esta demanda a otros subsectores varía en cada país, dependiendo del nivel existente de servicios prestados. No se puede dar por hecho que tales necesidades se cubran con la aparición de nuevos servicios y empleos. Existen obstáculos económicos, socioculturales, normativos y de organización para su desarrollo que hasta ahora sólo se han superado de manera parcial [1]

Ausencia de un concepto claro

La primera conclusión es que los servicios domésticos solo pueden desarrollarse con un concepto bien definido. Lo que define el trabajo, ¿es el lugar donde se desarrolla o el tipo de trabajo realizado?

Existen diversas concepciones en cada país, no solo acerca del tipo de trabajo sino de quiénes lo realizan y para quién.

En Bélgica la definición de PHS (*titre-services*) está vinculada a la introducción de un cupón de servicios domésticos. Está excluido del mismo el cuidado a personas dependientes salvo la asistencia a personas

“Lo que define el trabajo, ¿es el lugar donde se desarrolla o el tipo de trabajo realizado?”

Existen diversos conceptos en cada país, no solo acerca del tipo de trabajo sino de quiénes lo realizan y para quién.”

con movilidad reducida que necesiten medio de transporte. En Francia el alcance de estas actividades, denominadas ‘servicios personales’ (*‘services à la personne’*), ya tiene una definición legal pues la contratación de dichas actividades da lugar a ciertos beneficios, principalmente de carácter fiscal. Estos pueden aplicarse a una lista de actividades muy amplia y heterogénea, y es mayor que en Bélgica al incluir una prestación asistencial. En Dinamarca estas tareas están incluidas en un plan específico (*‘home service scheme’* or *‘Hjemmeserviceordningen’*). Aunque en su origen se encontraba disponible para cualquier hogar, ahora está restringido a personas mayores. En Luxemburgo hay una desgravación fiscal para los hogares que dan empleo a personal interno o contratan servicios externos, reducido a unas pocas actividades.

En Finlandia, el ámbito de los PHS también está vinculado a beneficios fiscales en el empleo doméstico (*‘Kotitalousvähen-nyksen’*). La concesión

de crédito fiscal mediante el pago del coste de los servicios domésticos, cuidados en el hogar, tareas de mantenimiento en la vivienda y servicios IT. En Suecia estos servicios están muy influenciados por el modelo finlandés. RUT significa ‘Rengöring, underhåll och tvätt’ (limpieza, mantenimiento, reparación) e incluye la mayoría de tareas domésticas. ROT, que significa ‘Reparation, Ombyggnad, Tillbyggnad’, es propiamente un conjunto de medidas para renovar y mejorar edificios, en su mayoría residenciales. Los servicios para personas dependientes raramente quedan cubiertos, siendo prestados por las autoridades locales.

En otros países este sector no se incluye en la base de un sistema público que lo desarrolle sino, más bien, a través de una regulación específica del trabajo y del empleo. En Holanda, la regulación más reciente llevada a cabo es la relativa a tareas y servicios domésticos (*‘Regeling dienstverlening aan huis’*).

En Italia existe una regulación similar en relación al trabajo de los empleados domésticos (*‘colf’* que significa ‘collaboratore/trice familiar’). Se ha creado un sistema de cupones con una amplia cobertura. Mientras que, en Francia y Bélgica, con la introducción de cupones, se pretende reforzar la demanda y reducir el trabajo irregular en un sector bien definido, en Italia ese ámbito no está delimitado sectorialmente sino en lo referente a trabajos y actividades puntuales (*‘prestazioni di lavoro occasionale’*). Es el caso de las actividades profesionales de naturaleza accesoria y ocasional que no pueden remitirse a las relaciones laborales comunes. Por consiguiente, los cupones se aplican a un gran grupo de actividades, desde servicios personales hasta actividades agrícolas. Por esta razón no se considera estrictamente una herramienta en el ámbito de los servicios domésticos y personales, que permanece indeterminado.

En Austria, como en Alemania, tampoco existe una definición concreta. Este sector se concibe más bien como una prestación de cuidados. El ‘cheque-servicio’ (*‘Dienstleistungsscheck’*) se utiliza para costear la prestación de servicios domésticos básicos a los particulares, y proporciona un seguro de accidentes al empleado en su primer día de trabajo.

En España no existe todavía una denominación jurídica del sector. Sin embargo, las nociones de ‘servicios de proximidad’, ‘servicios a la persona’ o ‘servicios domésticos’ están utilizándose cada vez más en el debate público, a la vez que la conciliación ha adquirido cada vez más importancia unida a la

mayor participación de la mujer en los últimos años. En Hungría hay una normativa pertinente pero sólo considera trabajo doméstico a aquellas actividades relacionadas con la prestación de la asistencia imprescindible para la vida de las personas físicas y de quienes conviven con ellas. En otros países, como el Reino Unido, se ha prestado relativamente poca atención al sector del servicio y empleo doméstico.

Desde esta comparación de conceptos legales podemos observar que los países europeos mantienen planteamientos muy distintos en la materia. Estas diferencias están relacionadas con los fines de las políticas públicas y sus opciones al abordar determinadas actividades.

Aunque algunos conceptos parezcan muy restringidos y se limiten a las tareas domésticas, otros son más amplios. Por ejemplo, mientras que Francia ha incluido como apoyo clases particulares que incentiven la regularización de un servicio generalmente no declarado, Suecia o Finlandia han incluido la renovación de la vivienda en la lista de servicios domésticos.

Un planteamiento amplio y estratégico

Según Angermann y Eichhorst, deberían definirse los PHS como los “servicios institucionalizados que han sido realizados tradicionalmente de forma privada y extraoficial en los hogares, incluyendo servicios personales en forma de cuidados (como el cuidado de enfermos) por un lado, y en forma de actividades domésticas (limpieza, lavandería, catering, jardinería, etc.) por el otro.”

Por lo tanto, los objetivos estratégicos en relación con los servicios domésticos deberían ser los siguientes:

- Crear empleos de calidad en los servicios domésticos (respecto a medidas de creación de empleo);
- Mejorar las condiciones de trabajo (respecto a medidas que modernicen la protección social);
- Promover en igualdad de oportunidades el acceso a puestos cualificados (respecto a la integración de idénticas oportunidades en todas las demás políticas).

Para alcanzar estos objetivos se deberá adoptar un planteamiento amplio y estratégico centrado en la mejora de los conocimientos y la formación, la sensibilización, el desarrollo de una acreditación y habilitación, el fomento de la innovación, la protección de derechos, el establecimiento de acuerdos de colaboración, y la aseguración de incentivos económicos.

Al mismo tiempo estos elementos pueden tenerse en cuenta en las tres principales metas: empleo, protección social e igualdad de oportunidades. Sin embargo, lo esencial no es tratar sólo la mejora de condiciones laborales sino de disminuir la carga que supone a quienes prestan asistencia informal y al Estado del bienestar. De tal forma que reporte beneficios en la calidad de los cuidados prestados, y les permita además conseguir una autonomía y una vinculación permanente en el mercado laboral, en especial a las mujeres. La asistencia informal de los parientes, incluyendo el propio trabajo doméstico, seguirá teniendo un papel importante, ya que interfieren con el papel que desarrollan las familias y el Estado.

“Sin embargo, lo esencial no es tratar sólo la mejora de condiciones laborales sino de disminuir la carga que supone a quienes prestan asistencia informal y al Estado del bienestar. De tal forma que reporte beneficios en la calidad de los cuidados prestados”

Sin embargo, no se debería sobreestimar el potencial del apoyo familiar atendiendo al modelo demográfico existente. Por lo tanto, un modelo sostenible que desarrolle servicios personales y domésticos ofrece muchas ventajas. Puede reducir, por ejemplo, la carga a quienes prestan asistencia informal (familiares/parientes – distintos del empleo irregular) con la provisión de servicios de apoyo. Además, reduce la carga que le supone al Estado del bienestar con un aumento de la tasa de empleo por ambas partes. En concreto, con empleo a través de proveedores de personal y servicios; y con una mayor ocupación gracias a un aumento de horas de trabajo, el retorno al mercado laboral, y una prolongación de la vida laboral de aquellos que dejan de prestar asistencia informal.

Con una mayor tasa de empleo aumentarán los ingresos fiscales y las contribuciones sociales que retiene para sí el Estado. Esto es especialmente relevante en momentos de disminución del gasto público en materia social. En especial son las mujeres quienes se beneficiarán de diversas formas con la implantación de una estrategia sostenible en estos servicios: podrán regresar a sus puestos de trabajo, aumentar sus horas de trabajo, y regularizar los empleos que probablemente seguían prestando en el sector de servicios asistenciales (regularización de empleos existentes y creación de otros nuevos). También es necesario tener en cuenta la cuestión de género, ya que con el refuerzo la participación de la mujer en el mercado laboral hay posibilidad de tratar

la redistribución del trabajo, remunerado y no remunerado, entre hombres y mujeres.

“la regulación del trabajo doméstico incide directamente en las diferencias que se dan entre la fecundidad deseada y la real. La presencia de empleados domésticos permite que los padres dediquen tiempo a la educación de los hijos o que se les sustituya, al menos, cuando se encuentran en el trabajo.”

Mediante una regularización y organización adecuadas se pueden crear puestos de trabajo y aumentar también, en cierta medida, en empleos de calidad a través de la formación (aunque esta posibilidad esté limitada). En cuanto a las condiciones laborales de los empleados en este sector, destaca el hecho de que estos trabajos puedan integrarse en el mercado laboral en cuanto a salarios, seguridad social, jornada laboral o formación.

Además, se pueden crear PHS con medidas idóneas que reduzcan su cuota en la economía sumergida. En Francia, se ha apreciado un importante descenso del trabajo ilegal, que se estimaba en un 30%. Algo similar ocurre en Bélgica. En Suecia es de un 15%, en Alemania: como mínimo el 45; en Italia y España está en torno al 70% y en Reino Unido en un 50%.

En países, como Finlandia y Suecia, en los que se ha comenzado a invertir en conseguir PHS asequibles, se ha constatado una proporción menor de empleo irregular. Por otra parte, el modelo alemán de ‘minijob’, combinado con incentivos fiscales, ha logrado un descenso de la economía sumergida.

Consecuencias de la regularización de los PHS

No se podrían dar servicios domésticos y personales sin grandes inversiones públicas. El empleo en PHS puede traer cierta recuperación, pero tales servicios probablemente generen nuevos gastos. La prestación de PHS formales compite con los organizados en el sector informal y con los realizados por familiares. Por ello, la demanda de PHS formales es altamente sensible respecto a los costes y calidad, así como a las barreras culturales y a la externalización. La regularización de los PHS a un nivel salarial determinado, incluyendo la seguridad social, encarece claramente estos servicios frente a los que ofrece la economía sumergida. Esto se refleja sobre todo en países donde hay unos salarios mínimos y unos costes no salariales de mano de obra, respecto a las contribuciones a la seguridad social, relativamente altos. La alta elasticidad de precios en la demanda de PHS es probablemente lo más significativo a la hora de explicar los distintos niveles de prestaciones de PHS formales (cuidados externos) entre países europeos.

Por último, la regulación del trabajo doméstico incide directamente en las diferencias que se dan entre la fecundidad deseada y la real. La presencia de empleados domésticos permite que los padres dediquen tiempo en la educación de los hijos o que se les sustituya, al menos, cuando se encuentran en el trabajo. Los permisos parentales (y en especial los de ellos) pueden aprovecharse para lo que inicialmente se crearon: permanecer con el recién nacido durante una etapa fundamental, como así demuestran todos los estudios, en su desarrollo y educación.

* *Director: Ignacio Socias, IFFD; Coordinadores: Patricia Donesteve, IFFD España; Lorena Fernández, IFFD; Project Manager: Lourdes Aguilera, IFFD España; Participantes: Andrew Larkin, Irlanda; Monika Schwarz, Austria; Jozefina Skelin, Croacia; Simone Russel, Alemania; Tatjana Gedutienė, Lituania; Andrej Burianek, Eslovaquia; Giorgio Tarassi, Italia; Renaud de Beauminy, Francia; Edgar Ruschke, Alemania; Janusz Wardak, Polonia; Javier Reguart, España; Ian Kemp, Reino Unido; Bea Lao, Reino Unido; Óscar González-Peralta, España.*

[1] Eurofound, ‘Employment in household services’.