

Reflexiones sobre la investigación académica

Una nueva política de conciliación de la vida familiar y laboral: la oportunidad de formalizar el trabajo asistencial (doméstico)

Por **Carmen Grau Pineda**, ULPGC (carmen.grau@ulpgc.es) y **María Gema Quintero Lima**, UC3M (aimeegql@der-pr.uc3m.es)

1. La deconstrucción de la feminización del modelo de conciliación de la vida laboral y familiar

Desde hace varias décadas, se han desarrollado algunas acciones para promover la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores. Han sido, eminentemente, las reformas legislativas en materia de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social las que han protagonizado la consecución de este hito.

Con ellas se ha intentado incorporar nuevos mecanismos legales como los permisos de paternidad/parentales (lactancia, con motivo del nacimiento/adopción de un hijo para prestarle asistencia...), el permiso de cuidador (en una primera fase para prestar asistencia o apoyo personal a un hijo menor de 12 años y, en una fase posterior, para prestar asistencia a un familiar que necesite cuidados o ayuda de importancia por un motivo médico grave), y las modalidades de jornada parcial (por los mismos motivos). Todas estas medidas han hecho posible una forma singular de conciliación de la vida laboral y familiar, de hecho y casi exclusivamente, mediante un conjunto de derechos de ausencia del lugar de trabajo, ejercidos mayoritariamente por trabajadoras.

Ante esto, la realidad es que es imprescindible que hombres y mujeres se impliquen por igual en el cuidado de la familia mediante el reconocimiento de derechos de propiedad no sexistas acerca de las obligaciones de asistencia familiar. Dicha neutralidad significa que esos derechos no solo pueden reconocerse por igual (igualdad formal), sino ejercerse (igualdad material) de manera equitativa e igualitaria. Sin embargo, la promoción de ese reparto equitativo no es solo una cuestión legal, sino que, sobre todo, requiere un profundo cambio social.

De hecho, a pesar de los esfuerzos normativos más o menos acertados, los esquemas clásicos de conciliación de la vida laboral y familiar requieren un cambio sociológico más profundo dirigido a la construcción de la corresponsabilidad o, en sentido negativo, a la deconstrucción de la feminización de la conciliación de la vida laboral y familiar. Y para ello es imprescindible que, en los hogares, las tareas de asistencia sean asumidas, equitativa e indistintamente, por los dos miembros del hogar, desmontando el tradicional reparto de roles de asistencia en la dimensión intrafamiliar. Sin embargo, esto no es tan evidente entre las cohortes de mujeres más jóvenes, ya que en la medida en que las mujeres alcanzan unos mayores niveles de educación, sus implicaciones subjetivas en las tareas de asistencia disminuyen. La endoculturación de la asistencia empieza a verse frenada por los primeros efectos de la igualdad de oportunidades en el acceso a la educación y en la entrada al mercado laboral.

A pesar de este cambio de tendencia, en el siglo XXI, en España y en estados con una idiosincrasia similar, existe una cierta persistencia en considerar que tanto las tareas domésticas como el cuidado intrafamiliar son asuntos de mujeres que deben resolverse dentro del núcleo familiar. Pero si las trabajadoras de la familia ya no van a ocuparse necesariamente del cuidado de los niños/ancianos en el hogar, ese tipo de cuidados debe subcontratarse: A) Ya sea a través de los servicios asistenciales

públicos (educativos, de atención a la discapacidad y a la dependencia), condicionado a su existencia y a la percepción general de que son servicios asequibles y de calidad. B) O bien recurriendo a servicios asistenciales privados. Y con un carácter absolutamente preferente, a través de la contratación directa de trabajadores domésticos.

2. Formalizar la asistencia a través del nuevo modelo asistencial desde la perspectiva de la corresponsabilidad / conciliación de la vida laboral y familiar

En este contexto, tan brevemente descrito, es necesario imbricar la conciliación de la vida laboral y familiar y la asistencia desde la acción directa de las instituciones públicas. Así pues, las nuevas políticas públicas de conciliación de la vida laboral y familiar y corresponsabilidad podrían suponer una nueva forma de resolver las múltiples lagunas existentes. Estas políticas no se limitarán solo a reformar las instituciones laborales, sino que actuarán en el aspecto económico de la asistencia transfiriendo recursos monetarios, directa o indirectamente, a aquellos trabajadores, eminentemente mujeres, pero también hombres, que no pueden externalizar la asistencia domiciliaria. A partir de las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar, se puede identificar un grupo objetivo evidente: personas (mujeres/hombres) que no pueden realizar por sí mismos la atención personal y directa de sus dependientes, ni pueden pagar en el mercado privado (o incluso en el público no subvencionado) el precio de los distintos servicios asistenciales.

Ha sido decisivo el debate internacional sobre la mercantilización del trabajo doméstico y asistencial y la inclusión de una política de corresponsabilidad que incluye al Estado, la sociedad y la familia, para reducir las cargas a las que están sometidas las mujeres en su día a día y, de esta forma, permitir que las mujeres tengan las mismas oportunidades laborales que los hombres. Así, la Agenda 2030 y el ODS 5 sobre igualdad de género o el Convenio n.º 189 de la OIT sobre los trabajadores domésticos han tenido un efecto innegable en el cambio de paradigma que asume que la práctica del cuidado es sexista y opta por alternativas para promover un cambio real en los paradigmas sociales relativos a la asistencia.

La más reciente, anunciada por el Gobierno de España a principios de marzo de 2021, va más allá del ámbito familiar. El Consejo de Ministros del 9 de marzo aprobó el Plan Corresponsables, un Plan de 190 millones de euros para la conciliación de las familias en España mediante la corresponsabilidad del Estado en el cuidado de menores de 14 años¹⁸. Se trata de una política semilla que facilitará la creación de empleo de calidad en el sector de los cuidados, además de dignificar y certificar la experiencia profesional del cuidado no formal.

El Plan Corresponsables será promovido por las comunidades autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla a través de los órganos competentes en materia de igualdad, y se enmarcarán en las siguientes tipologías de proyectos que serán ratificadas en la próxima Conferencia Sectorial de Igualdad:

1. Bolsas de cuidado profesional para familias con hijas e hijos menores de 14 años

a) Habilitación de servicios asistenciales profesionales de calidad, y con garantía de derechos laborales de los profesionales que presten sus servicios en este marco asistencial

2. Creación de empleo de calidad

¹⁸ https://www.igualdad.gob.es/comunicacion/notasprensa/Documents/NdeP/NdeP_Corresponsables_090321.pdf

a) *Fomento del empleo en los centros de cuidado de las personas jóvenes con perfiles profesionales correspondientes a varios perfiles (como técnico en actividades socioculturales, monitores de ocio y tiempo libre, educación de primera infancia, auxiliares de guardería y jardín de infancia).*

b) *Establecimiento de convenios con el SEPE o los organismos de empleo de carácter autonómicos, con el objeto de fomentar la inclusión en las bolsas de cuidado de las personas con experiencia profesional en el sector de los cuidados formales e informales, especialmente mujeres mayores de 45 años.*

3. Acreditación de la experiencia de cuidado no profesional

Establecimiento de mecanismos públicos de reconocimiento de la experiencia de cuidado no profesional que habiliten el acceso a las bolsas de cuidado profesional, con especial atención a la situación de mujeres mayores de 45 años.

Las comunidades y ciudades autónomas¹⁹ deberán destinar los fondos asignados a cada una de ellas a las tres categorías mencionadas, no siendo posible desarrollar solo alguna o algunas de las líneas²⁰.

La primera referencia de esta nueva hornada de políticas públicas autonómicas de conciliación de la vida laboral y familiar y corresponsabilidad es el primer Plan de Corresponsabilidad de la Comunidad de Madrid, presentado el pasado 5 de marzo²¹ y que incluye un conjunto de medidas dirigidas a implicar a los padres, a los trabajadores, a las empresas, a las administraciones públicas y a toda la sociedad en el cuidado de las familias; en el convencimiento de que la igualdad, las oportunidades reales y la conciliación de la vida laboral y familiar deben ir necesariamente de la mano de la corresponsabilidad, ya que sin ésta se perjudica a las mujeres y no se les permite avanzar en sus proyectos vitales²².

Entre las medidas disponibles en este Plan, destaca la puesta en marcha de ayudas públicas específicas para aquellos trabajadores con reducción de jornada laboral para el cuidado de sus hijos. Estas subvenciones se estructurarán a través de las empresas y permitirán complementar los sueldos de los progenitores que han tenido que reducir su jornada laboral para atender a hijos menores de 12 años o familiares con una discapacidad reconocida superior al 33 %.

Las ayudas, que se estima beneficiarán a más de 1000 familias al año, se dirigen a empresas con menos de 100 trabajadores que obtengan un salario bruto anual igual o inferior a 13 300 euros y cuya jornada laboral se haya reducido entre una octava parte y un 50 %.

Además, este Plan de Corresponsabilidad se apoyará también en los ayuntamientos para promocionar un nuevo modelo de cuidados. De este modo, se fomentará la contratación de cuidadores, a través de las entidades locales, que prestarán sus servicios a todas aquellas familias que lo necesiten. Estos cuidadores son personas desempleadas que disponen de cualificación profesional para desempeñar estas funciones y a las que se subvencionarán los costes salariales y de cotización a la Seguridad Social (entre dos veces y dos veces y media el salario mínimo interprofesional), así como la formación

¹⁹ El Plan Corresponsables se engloba dentro de las competencias en materia de asistencia y servicios sociales transferidas al País Vasco y a Navarra.

²⁰ En este sentido, la distribución de los fondos se plantea mediante una serie de variables y ponderaciones relacionadas con la puesta en marcha de actuaciones que favorezcan específicamente el establecimiento de las bolsas de cuidado profesional de calidad, como necesidad prioritaria detectada en la sociedad española.

²¹ Debido a cuestiones políticas (la convocatoria de elecciones anticipadas y la necesidad de organizar un nuevo gobierno), este programa ha quedado en suspenso.

²² <https://www.comunidad.madrid/notas-prensa/2021/03/04/comunidad-madrid-pone-marcha-primer-plan-corresponsabilidad>

complementaria. Estas ayudas se articularán por medio del Programa de formación, en alternancia con la actividad laboral para prevenir el riesgo de desempleo de larga duración.

Entre las medidas que se aplicarán destacan otros incentivos, como los destinados a la contratación de personas dadas de alta en el Sistema Especial de Empleadas del Hogar. Estas ayudas se dirigirán a familias cuyos progenitores trabajen a tiempo completo y se recibirán en los casos de contratación de cuidadores, exigiendo una duración mínima obligatoria de 3 meses. Los beneficiarios deberán contar con rentas familiares inferiores a 30 000 euros y, al menos, un hijo menor de 12 años o familiar dependiente que conviva en el mismo domicilio.

Una vez que, vinculado a estas innovadoras políticas públicas, se ponga en marcha el engranaje de la profesionalización del sector, es plausible que el mercado de los cuidados se profesionalice totalmente. De hecho, en el ámbito de la educación y la atención sanitaria a la primera infancia, y en los centros de atención sociosanitaria a la discapacidad y la dependencia, ya está institucionalizada una actividad de formación para la cualificación profesional. Pero en la prestación de servicios de atención domiciliaria todavía no. En la medida en que las políticas de corresponsabilidad en esta nueva dimensión de subvención de los cuidados en ciertas circunstancias se basan en la profesionalización de los servicios y en la formalización de las relaciones jurídicas de externalización de los cuidados, cabe esperar varios efectos positivos. Por un lado, mejorará la calidad de los cuidados y, por otro, pondrá de relieve que los cuidados forman parte del sistema productivo general. De hecho, el Mercado de Trabajo de Asistencia de calidad permite que los trabajadores que externalizan sus necesidades de cuidados sigan trabajando, de modo que los trabajadores domésticos contribuyen a la actividad laboral sostenible de otros trabajadores. Además, se revalorizará el valor económico y social de los servicios asistenciales externalizados, lo que repercutirá en unas condiciones de trabajo más dignas que incluso pueden llevar al fin de la feminización del sector. Solo cuando se revalorice el trabajo de asistencia y se perfile un mercado de los cuidados formal, profesionalizado sin connotaciones de actividad ligada a los roles sociales asignados por la cultura patriarcal a las mujeres, podrá imaginarse que podría tratarse de una actividad profesional más, sin criterios de género.