

DESPIDOS DE EMPLEADAS DOMÉSTICAS Y REBAJA DE SALARIOS A CONSECUENCIA DE LA REGULARIZACIÓN

Hogaradas

La entrada en vigor de la nueva regulación del trabajo de las empleadas de hogar, aunque mejora sensiblemente su situación laboral, está teniendo unos indeseados efectos secundarios: **el despido de muchas empleadas -en especial de las que trabajan por horas en varios domicilios- y rebajas de salarios.**

Liz Quintana, asesora jurídica de la Asociación de Trabajadoras de Hogar de Bizkaia, que desde que comenzó el año están "más que desbordadas" por las consultas y las peticiones de información que reciben tanto por parte de trabajadoras como de empleadores y empleadoras que quieren conocer los derechos y obligaciones derivados de la nueva regulación.

Gracias a su labor de asesoría voluntaria también están conociendo de primera mano que muchos empleadores, "no sé si por desconocimiento de la nueva ley, por miedo o porque no saben cómo actuar, **están despidiendo a la persona que estaba trabajando en su casa**". Estos despidos afectan fundamentalmente a las trabajadoras por horas (discontinuas). "Con la antigua legislación esas mujeres que trabajan en varias casas se podían dar de alta en la Seguridad Social ellas mismas y cotizar. Con la nueva ley eso cambia y **ahora son los empleadores los que las tienen que dar de alta y cotizar en proporción al tiempo que trabajen en su casa y al salario**. Esta obligación está llevando a algunos empleadores a despedirlas", apunta Quintana antes de recordar que en el colectivo de trabajadoras por horas es donde perciben más desconocimiento y preocupación.

DESCONTAR LA CUOTA

La otra consecuencia negativa de la nueva ley que están detectando en la Asociación de Trabajadoras de Hogar de Bizkaia es que **"hay muchos empleadores que sí están cumpliendo con la obligación de dar de alta, pero dicen que no van a pagar más de lo que estaban pagando hasta ese momento"**, para lograrlo detraen toda la cuota de la Seguridad Social del salario de la trabajadora. "Es un práctica ilegal -explica Liz Quintana- porque a la trabajadora se le puede descontar una parte, la que le corresponde, pero no todo el importe de la cuota". Según la asesora, "hay quien está utilizando esto como un arma de doble filo para la trabajadora: **o aceptas que te descuente la cuota o te echo a la calle**. Y hay trabajadoras que lo están admitiendo porque ante la dificultad de encontrar otro empleo asumen que **si antes ganaban equis ahora ganan equis menos el importe tanto de su parte de la cuota como de la parte del empleador**". Quintana puntualiza que antes también se daba algún caso de estos, pero "eran muy pocos, mientras que con la nueva regulación estamos viendo más".

En la Asociación tienen la esperanza de que los despidos para no tener que realizar los trámites ante la Seguridad Social sean "un efecto pasajero" y que tanto esta práctica como el intento de descontar toda la cuota a la trabajadora vayan desapareciendo a medida que hay más información sobre la ley. "Es importante transmitir un mensaje de tranquilidad, decir a la gente que no debe asustarse porque las cuotas de cotización son en base al salario y son pequeñas, no es una cuota única como antiguamente -dice Liz Quintana-. Hay personas que por desconocimiento optan por despedir, pero cuando les explicas cómo son las nuevas cuotas descubren que solo les toca pagar unos 20 euros al mes. Si estás contenta con la persona que tienes trabajando en casa eso no justifica un despido, además, contrates a quien contrates le vas a tener que dar de alta".

La asesora jurídica de ATH opina que aún es pronto para saber si la nueva regulación hará aflorar el trabajo doméstico sumergido, el que prestan muchas mujeres sin estar dadas de alta en la Seguridad Social. Cree que habrá que esperar a que termine el periodo transitorio (a finales de junio) para contrastar las cifras de altas laborales y comprobar si la mayor parte de las trabajadoras han sido regularizadas.

En este sentido Liz Quintana recuerda que aunque una trabajadora rechace el contrato y ser dada de alta en la Seguridad Social, **toda la responsabilidad recae sobre el empleador**, que tendrá que asumir todas las consecuencias que se deriven de esta situación", tales como que la trabajadora se accidente. Quintana insiste en que "se trata de un derecho irrenunciable".