

Las empleadas de hogar se integrarán en el Régimen General de la Seguridad Social

Unos 100 millones de personas en todo el mundo se dedican al trabajo doméstico, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Son las mujeres, en muchos casos inmigrantes en situación irregular, las que se dedican a este tipo de empleo -desde limpieza y plancha al cuidado de niños y ancianos-. Salarios irrisorios, excesivas horas de trabajo e imposibilidad de cogerse una baja por enfermedad son algunos de los problemas habituales para estas empleadas recogidos en un informe de la Agencia de los Derechos Fundamentales de la UE (EFRA).

Por fin, a partir del 1 de enero de 2012, 700.000 empleadas de hogar en toda España y cerca de 30.000 en Castilla y León cotizarán al Régimen General de la Seguridad Social desde la primera hora y disfrutarán de la prestación de baja por enfermedad, consiguiendo así una reivindicación histórica del movimiento sindical.

Comisiones Obreras y UGT han conseguido un acuerdo con el Gobierno para incorporar al Proyecto de Ley de la Reforma de la Seguridad Social la integración del Régimen Especial de Empleadas de Hogar en el Régimen General, desarrollando así uno de los compromisos alcanzados en el Acuerdo Social y Económico firmado el pasado mes de febrero.

El acuerdo significa que los empleadores deberán dar de alta a las empleadas de hogar desde la primera hora de trabajo independientemente de cuántas horas trabaje al mes y para cuántos empleadores, quedando éstos inscritos en la Seguridad Social en el registro de empresarios. El titular del hogar familiar que proporciona el empleo estará obligado a presentar las solicitudes y documentación que corresponda a efectos de formalizar el alta o la baja y la variación de datos del trabajador. Los titulares, en caso de familia numerosa, mantendrán bonificaciones en las cuotas que les corresponda pagar. Si se recurre a una empresa



Las empleadas del hogar han dado un paso decisivo en la mejora de su situación laboral. ICAL.

del sector para contratar a la empleada doméstica, será esta compañía quien se encargue de la cotización.

Las trabajadoras del hogar tendrán derecho a la prestación por incapacidad temporal, en caso de enfermedad común o accidente no laboral, a partir del 4º día a cargo del titular del hogar familiar y a partir del 9º día con cargo a la Seguridad Social. Se pone fin al hecho de que las trabajadoras del hogar no tuvieran derecho al subsidio por Incapacidad Temporal hasta después de casi un mes de haber enfermado.

La integración del Régimen Especial de las Empleadas de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social permitirá proteger más y mejor a las trabajadoras de este sector, profesionalizando y dignificando el trabajo doméstico, a la vez que permitirá aflorar el elevado nivel de economía sumergida que existía en este ámbito. Igualmente y lo que es más importante la nueva situación resolverá un problema de protección y discriminación tanto laboral como de protección social que históricamente ha venido padeciendo este colectivo, del que

el 93% son mujeres. Comisiones Obreras considera satisfecha una "reivindicación histórica".

Cotización para el colectivo

Según el principio de acuerdo, entre 2012 y 2018 la base de cotización se determinará por una base tarifada de 15 tramos según el salario percibido. Las cuotas van desde 19,84 euros/mes por 20 horas de trabajo a la máxima de 164,60 euros/mes para la jornada completa. A partir de 2019 se cotizará por salarios reales y habrá una equiparación total con la base mínima del Régimen General.

Además aquellas trabajadoras que no tengan un contrato a tiempo completo podrán beneficiarse de los mecanismos de protección a tiempo parcial. De este modo, a la suma de las horas trabajadas se le aplicará un coeficiente multiplicador, de modo que cada día completo será reconocido por la Seguridad Social como 1,5 días cotizados.

No obstante, hay que tener en cuenta que el acuerdo sólo afecta a cuestiones relacionadas

con cotizaciones y prestaciones y no al ámbito de las relaciones laborales, que según indicaciones del Ministerio de Trabajo tienen que tener un contrato de trabajo en el que conste como mínimo el número de horas de trabajo semanales, salario mensual o por horas, salario en especie, si existe o no pacto de horas de presencia y su retribución, y número de cuenta bancaria del titular del hogar familiar donde domiciliar la cotización.

Actualmente sólo existe obligación de dar de alta en la Seguridad Social a las empleadas de hogar con empleos que superen las 20 horas semanales. Las condiciones laborales generales que rigen actualmente para los contratos de más de 20 horas establecen que si el contrato es verbal se entenderá de 1 año de duración, con 30 días de vacaciones de mutuo acuerdo entre el empleador y la trabajadora, 14 días de fiesta laborales anuales, o ser retribuidos o acumulados de vacaciones y disfrutar de los permisos retribuidos que establece el Estatuto de los Trabajadores. La finalización del contrato deberá notificarse con 7 días de antelación o 20 si la relación laboral ha durado más de 1 año y la empleada deberá ser indemnizada con 7 días por año trabajado.

Desde la Secretaría de la Mujer de CCOO en Castilla y León se valora positivamente el acuerdo en la medida en que supone cumplir con una parte del compromiso que este sindicato viene asumiendo en la lucha por la mejora de las condiciones de vida y trabajo de un grupo de la clase trabajadora que se ha visto históricamente excluido en aspectos importantes de la protección social y laboral. Su responsable, Eva Espeso, señala que "somos conscientes de que aún queda camino por recorrer para profesionalizar y dignificar completamente el empleo doméstico y aunque aún solo sea un primer paso, esperamos que sea una realidad lo más pronto posible".

CCOO valora la concreción en Ley del Acuerdo Social y Económico en materia de pensiones

La mayoría de trabajadores se jubilará a los 65 años

Con la aprobación en el Congreso de la reforma del sistema de pensiones culmina el proceso iniciado con la firma del Acuerdo de Pensiones el pasado 2 de febrero. CCOO muestra su satisfacción por la forma en que los contenidos del Acuerdo Social y Económico han sido trasladados al que será nuevo texto legal.

Se aborda una reforma profunda del acceso a la jubilación, sustituyendo el actual por un nuevo sistema gradual y flexible de acceso a la misma, con las siguientes consecuencias:

La edad ordinaria de jubilación se sitúa entre 65 y 67 años, según la carrera de cotización de cada persona. Una amplia mayoría de trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena seguirán jubilándose con 65 años y el 100% de su pensión, reconociendo su esfuerzo de cotización superior. El retraso de la jubilación a los 67 años o edad posterior a los 65, sólo afecta a las carreras más cortas de cotización. Se fomenta que las personas con esas

carreras de cotización más cortas eleven su esfuerzo de cotización, con lo que obtendrán mejores pensiones, y se prevén largos periodos transitorios para facilitar el proceso. Se reconocen un nuevo derecho a la jubilación anticipada voluntaria a los 63 años, inexistente hasta ahora en España. Se reconocen nuevos periodos cotizados a jóvenes en formación y personas que han renunciado al trabajo para atender a sus hijos. Con ello, se facilita con medidas desconocidas hasta ahora en nuestro sistema de pensiones, el cumplimiento de los nuevos requisitos y se ayudará a mejorar las carreras de cotización de jóvenes y mujeres.

Por otra parte, con esta reforma se van a mejorar las pensiones de en torno a dos millones de personas que padecen hoy un tratamiento discriminatorio en materia de protección social. La integración de los regímenes especiales agrario (850.000 personas) y de empleadas de hogar (700.000 personas); el reconocimiento de coeficientes reductores en

la edad de jubilación para los trabajos más duros, mejorará sustancialmente la protección social de estos colectivos.

Por otra parte, la previsión del Acuerdo Social y Económico de mejora de las pensiones más bajas de pensionistas que no tienen otras rentas, se ha concretado en una mejora de en torno a un tercio de las pensiones de viudedad, satisfactorio pero aún insuficiente por lo que deberá profundizarse en esta medida en el futuro.

No obstante, la adecuada traslación del Acuerdo Social y Económico a este nuevo texto legal no impide que mantengamos una posición crítica con alguna de las materias que han sido objeto de acuerdo parlamentario. Concretamente la inadecuada previsión de traspaso de inmuebles de la Seguridad Social al Estado, para su posterior traspaso a las comunidades autónomas, que supone detraer patrimonio de la Seguridad Social sin las adecuadas compensaciones al amparo de una supuesta

e inexistente compensación de deudas. Esta materia, que no ha sido tratada en el marco del Diálogo Social, y que no estamos de acuerdo con ella, debe ser objeto de renegociación.

Esta reforma, resultado del Acuerdo Social y Económico, reconduce de manera sustancial la prevista inicialmente por el gobierno, orientada de forma incorrecta a la gestión de la crisis actual, y afronta, en su conjunto, las necesidades propias de nuestro sistema de pensiones, reforzando su sostenibilidad para las futuras generaciones. También avala el principio de contributividad, que consiste en reconocer adecuadamente el mayor esfuerzo de cotización de la mayoría de los trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena, al tiempo que exige mayor esfuerzo a las personas que hoy cotizan menos, al amparo de la regulación en vigor.

Es producto del consenso, no como la reforma laboral y la de la negociación colectiva, que constituyen un fracaso cuyos efectos no serán positivos y que, por ello, deben ser corregidas.