

Empleadas del hogar

Gran paso adelante en la equiparación de condiciones laborales y de protección social



Tras los trabajadores del campo, ahora las empleadas de hogar se integran en el Régimen General de la Seguridad Social. Culmina un largo y complejo proceso de negociación en el marco del diálogo social, que se inició en 2007, para dar cumplimiento a lo recogido en el “Acuerdo sobre medidas en materia de Seguridad Social” suscrito, en el año 2006, por la Administración, CEOE, CEPYME, UGT y CCOO, culminando aquella primera negociación sin acuerdo. Se retomó la misma a finales de 2009 y se ha mantenido ese proceso abierto hasta ahora. No obstante, sólo ha conseguido reactivarse y culminar tras la firma del “Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones” suscrito por los mismos protagonistas el pasado 2 de febrero de 2011 que incorporó un compromiso concreto de finalización de este proceso de integración durante el trámite de aprobación de la reforma de pensiones que contenía.

Esta integración se encuadra en el proceso de convergencia de regímenes hacia los dos básicos de afiliación y cotización a la Seguridad Social: el Régimen General en el que se encuadrarían los trabajadores por cuenta ajena y el Régimen Especial para trabajadores autónomos en el que se encuadrarían los trabajadores por cuenta propia.

La diferenciación histórica de la regulación de esta relación laboral y su protección social se ha justificado tradicionalmente en que la relación laboral se desarrolla en el hogar familiar, en vez de en un centro de trabajo externo, y en que el empleador, el titular del hogar, no tiene la consideración de empresario.

Estas circunstancias junto a una tradicional escasa valoración social de las tareas domésticas, explican que la

regulación actual del Régimen Especial de empleados de hogar tenga unas peculiaridades con respecto a la cotización y a las prestaciones que discriminan al colectivo, que está formado por un 90% de mujeres, y casi dos tercios inmigrantes, respecto del resto de los trabajadores.

El Acuerdo recoge la equiparación completa de los empleados del hogar con los trabajadores del régimen general, en derechos y obligaciones desde el 1 de enero de 2012. En materia de bases y tipos de cotización el proceso se realizará gradualmente durante el período que va desde el año 2012 al 2018.

Será a partir del año 2019 cuando la cotización se realizará por los salarios reales percibidos y por los mismos tipos de cotización que en el Régimen General y desaparecerán las últimas diferencias relacionadas con la normativa a aplicar para el cálculo de las pensiones (fórmula de integración de lagunas de cotización). No obstante, la cotización desde 2012 por tramos de cotización, encajando en cada uno de ellos el salario real percibido por la trabajadora del hogar, unido al elevado número de los mismos (hasta 16), hace que en términos prácticos las bases de cotización sean prácticamente por salarios reales desde 2012. Así, las trabajadoras del hogar que hoy no cotizan en más de un 60% van a hacerlo y a tener protección social por sus salarios reales desde el primer día lo que significa el período de integración más corto posible.

Desde la entrada en vigor de la nueva normativa desaparecerán las diferencias sustanciales actuales entre el Régimen Especial de Empleados de Hogar y el Régimen General que impiden que los trabajadores del servicio doméstico que trabajan menos de 72 horas al mes puedan estar de alta en el sistema de seguridad social y que si las superan, pero no tienen un empleador para el que trabajen al menos 20 horas semanales, deba ser el propio trabajador el obligado a darse de alta y cotizar a la seguridad social.

A partir del 1 de enero de 2012, todos los empleadores deberán dar de alta a los trabajadores de servicio doméstico, cualquiera que sean el número de horas contratadas, además serán los responsables del ingreso de las cotizaciones, tanto de su cuota como de la correspondiente al trabajador.

Como ya se ha apuntado, desaparece la cuota única de cotización existente en la actualidad, obligatoria en todos los contratos a partir de 20 horas semanales, debiendo cotizar por la que corresponda en cada caso, entre 15 bases de cotización, que se aumentarán a 16 a partir del año 2013, en función de la retribución mensual correspondiente a las horas contratadas.

En cuanto a la equiparación en las prestaciones desaparece la discriminación más flagrante existente

en este colectivo, la imposibilidad de acceder a la prestación por incapacidad temporal hasta el día 29 de producirse la baja por enfermedad, la nueva regulación establece que el subsidio por enfermedad se percibirá desde el cuarto día de la baja, igual que en el Régimen General, siendo la prestación desde el noveno día de la baja, a cargo de la Seguridad Social, y corriendo a cargo del empleador la prestación del 4º al 8º día.

La protección a la maternidad tendrá la misma extensión y en los mismos términos y condiciones que el resto de los trabajadores y trabajadoras del régimen general, culminando esta equiparación en protección social, salvo en materia de desempleo, en la que se ha comprometido un proceso de análisis y negociación sobre el acceso de este colectivo a estas prestaciones.

Estas mejoras de protección social tienen impacto también sobre los ingresos de la Seguridad Social, al incrementar cotizaciones. Los empleadores son, en muchos casos trabajadores y trabajadoras que necesitan tener una persona trabajando en casa, y este necesario reconocimiento de derechos incrementa sus costes. De forma moderada para quienes ya tienen de alta al empleado de hogar, más notable para quién la legislación no imponía esta obligación.

Por ello, mantenemos nuestra propuesta de que las cotizaciones a la Seguridad Social, a cargo de los empleadores, sean objeto de deducciones fiscales, con especial atención a los empleadores con ingresos más bajos.

La relación laboral también mejora sustancialmente. Exigencia de contrato por escrito, e información de su contenido esencial a la Seguridad Social. Se incrementará la indemnización por desistimiento de la relación laboral de 7 a 12 días por año, es un paso importante, aún mejorable en la regulación de la extinción laboral. Se ampliará el des-



canso entre jornadas, y el semanal (36 horas continuadas). Mejoras en la regulación de vacaciones, con independencia de las del empleador. Por último mejoras económicas en cuanto a garantía salarial mínima, existencia de dos pagas extraordinarias y de revalorización salarial.

Todas estas reformas además de mejorar las condiciones de empleo y de seguridad social de los 296.000 trabajadores que en la actualidad cotizan en esta actividad pueden hacer aflorar hasta 400.000 empleos ya que según la última Encuesta de Población Activa ascienden a 704.000 las personas que trabajan en este sector.

Las consecuencias prácticas de todo lo anterior son tan sencillas como relevantes. Cotización desde la primera hora de trabajo, por salarios reales y protección social plena en materia de pensiones de jubilación, invalidez permanente, incapacidad temporal por enfermedad común, protección por accidente de trabajo o enfermedad profesional. Parece obvio que tengamos estos niveles de protección pero, en España, en 2011, centenares de miles de empleadas de hogar no los tenían.

Estos dos colectivos empleadas del hogar y trabajadores del campo suman más de 1.500.000 personas, que verán mejorada sustancialmente su protección social. Lo harán como consecuencia, en buena medida, del empeño de CCOO y UGT por alcanzar ese resultado, pese a que se trata de colectivos con un mínimo nivel de auto-organización y con porcentajes de afiliación sindical extremadamente bajos a causa, precisamente, de su debilidad y dispersión.

No está de más destacar estas cuestiones y poner en valor el papel de las organizaciones sindicales confederales en momentos, como los actuales, en los que confluyen, de un lado, el interés de sectores conservadores por debilitar a las grandes confederaciones sindicales, a las que consideran el último obstáculo para reducir aún más los niveles de regulación y protección social en nuestro mercado de trabajo; de otro, asociaciones sindicales minoritarias de carácter corporativo o marginales que intentan aprovechar el justificado clima de descontento social para intentar debilitar al sindicalismo confederal, sin importarles que, con ello, debilitan en realidad a trabajadores y trabajadoras.

Carlos Bravo

*Secretario confederal de Seguridad Social
y Previsión Social de CCOO*