



EMPLEO DEL HOGAR: ESTRATEGIAS PARA LA JUBILACIÓN Y ALTERNATIVAS PARA SU FINANCIACIÓN

RESUMEN EJECUTIVO

RESPONSABLE: MARINA GARCÍA ALBERTOS

Investigación financiada mediante subvención recibida de acuerdo con lo previsto en la Orden TIN/731/2011, de 25 de marzo: premios para el Fomento de la Investigación de la Protección Social – FIPROS

La Seguridad Social no se identifica con el contenido y/o conclusiones de esta investigación, cuya total responsabilidad corresponde a sus autores



EMPLEO DEL HOGAR: ESTRATEGIAS PARA LA JUBILACIÓN Y ALTERNATIVAS PARA SU FINANCIACIÓN

RESUMEN EJECUTIVO

Segundo premio del Fondo para el Fomento de la Investigación de la Protección Social (FIPROS). Investigación financiada mediante subvención recibida de acuerdo con lo previsto en la Orden TIN/731/2011, de 25 de marzo.

Equipo investigador

Marina García Albertos, coordinadora

María Jesús Esparcia Ortega

Josefa Muñoz Ibáñez

Manuel Pleguezuelo Alonso

Juana Dolores Sánchez Sánchez

Colaboradoras

Carmen Fabo Indurain

Raquel Ramírez Jiménez



Contenido

INTRODUCCIÓN 2
METODOLOGÍA..... 2
EL EMPLEO DEL HOGAR EN ESPAÑA..... 4
EL SISTEMA CHEQUE SERVICIO..... 15
CONCLUSIONES 24



INTRODUCCIÓN

El objetivo de esta investigación es ofrecer una alternativa para la organización de la protección social de los empleados de hogar, acción protectora y posibilidades de financiación, tal y como se plantea en la convocatoria de los premios del Fondo de Investigación de la Protección Social (FIPROS) 2011.

La alternativa propuesta en esta investigación es el denominado Sistema Cheque Servicio, existente en varios países europeos, tomando como modelo específico el Cheque empleo servicio universal (CESU), vigente en Francia en la actualidad.

METODOLOGÍA

La metodología de investigación es la propia de la Ciencia Política y la Sociología.

Para conocer las posibilidades de implantación del sistema Cheque Servicio se ha optado por investigar en dos campos paralelamente:

a. El sector de actividad económica del Empleo del Hogar, protagonista en el año 2012 de un gran cambio legislativo con la modificación de la cobertura que desde el Sistema de la Seguridad Social en España se hacía y la entrada en vigor del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, estudiando el marco legal y sus características sociales y laborales.

b. El mecanismo de funcionamiento del modelo Cheque Empleo Servicio Universal (CESU), existente en Francia.

Las técnicas de investigación utilizadas han sido el análisis de fuentes secundarias: legislación, estadísticas oficiales, información técnica de los organismos de la Administración Pública tanto española como francesa, y de entidades relacionadas con el sector, y análisis de fuentes primarias, mediante la realización de una consulta de opinión a una selección representativa de las personas implicadas en la materia.



En primer lugar se ha identificado a las personas y entidades que protagonizan el ámbito de estudio: en España, las personas empleadas y empleadoras, las entidades sin fines lucrativos, las organizaciones sindicales, los partidos políticos y las organizaciones empresariales, pues no se ha localizado entidades representativas de la parte empleadora. En Francia, personas empleadas, empleadoras y expertas.

El tipo de entrevista ha sido semiestructurada, con un guión de preguntas abiertas, adaptado a cada colectivo y territorio. El periodo de realización del trabajo de campo ha comprendido desde el día 2 de febrero hasta el día 10 de julio de 2012. El análisis cualitativo de las entrevistas se ha llevado a cabo con el programa Maxqda. El total de contactos realizados ha sido de 113, de los que han respondido 71 personas, obteniendo un 63% de respuesta positiva. Los partidos políticos y las organizaciones empresariales no han respondido.

De las 71 entrevistas realizadas, 63 se han hecho en España: 14 a personas empleadas y 13 a empleadoras, de manera presencial, grabadas y transcritas, todas ellas en la Región de Murcia y municipios limítrofes. Se ha entrevistado a 36 representantes de organismos relacionados con el sector: 18 entidades sin fines lucrativos, 13 organizaciones sindicales, 3 de la Administración Pública, 1 doctoranda y 1 empresa de ayuda a domicilio. En 29 casos se ha remitido el cuestionario por correo electrónico respondido por entidades de Andalucía, Asturias, Cantabria, Comunidad Valenciana, Madrid, Navarra, La Rioja y la Región de Murcia. En 7 casos se ha realizado una entrevista presencial, siempre en la Región de Murcia.

Se ha podido observar el contraste del discurso de representantes de las entidades sindicales y sin fines lucrativos, bastante elaborado y que se percibe fruto del estudio y del debate, con el de las personas empleadas y empleadoras, poco informadas de sus deberes y derechos.

La consulta de opinión en Francia han consistido en 8 entrevistas semiestructuradas y presenciales a 3 personas empleadoras, 3 empleadas y 2 expertas. Se ha contactado con las embajadas en España de aquellos países en los que existe el sistema Cheque Servicio o similar.



La investigación ha sido dinámica y se ha adaptado a los descubrimientos de cada etapa. En la redacción del informe de investigación se ha hecho una utilización no sexista del lenguaje, respetándose la literalidad de las citas tomadas de la legislación, de los informes y de las manifestaciones de las personas entrevistadas.

EL EMPLEO DEL HOGAR EN ESPAÑA

El empleo del hogar, también denominado trabajo doméstico, tiene como característica definitoria que se realiza en el domicilio particular de la persona empleadora. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, reconoce y valora la contribución significativa de las trabajadoras y trabajadores domésticos a la economía de los países, puesto que aumenta las posibilidades de empleo remunerado para el conjunto de la población trabajadora, sobre todo aquella con responsabilidades familiares, e influye en el incremento de la capacidad de cuidado de las personas de edad avanzada, de las niñas y niños y de las personas con discapacidad. Del mismo modo, considera que el trabajo doméstico sigue siendo infravalorado e invisible y se realiza principalmente por mujeres, muchas de las cuales son migrantes, siendo particularmente vulnerables a la discriminación con respecto a las condiciones de empleo y de trabajo, así como a otros abusos de los derechos humanos.

Las personas que trabajan en el empleo del hogar en España cotizan a la Seguridad Social mayoritariamente a través del Régimen General - Sistema Especial de Empleados de Hogar, vigente desde el 1 de enero de 2012, y en menor medida en el Régimen General y en el Régimen Especial de Autónomos.

El Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, considera que la relación laboral especial del servicio del hogar familiar es aquella que “conciertan el titular del mismo, como empleador, y el empleado que, dependientemente y por cuenta de aquél, presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar. Esta relación laboral descansa en dos aspectos muy característicos, como son el ámbito donde se presta la



actividad, el hogar familiar, y el vínculo personal basado en una especial relación de confianza entre la persona titular del hogar familiar y las personas empleadas de hogar”.

La financiación del Sistema de la Seguridad Social española se vale de un sistema mixto. Los recursos se obtienen de las aportaciones progresivas del Estado; de la aportación de las cuotas de las personas obligadas: cotizaciones; de cantidades recaudadas en concepto de recargos, sanciones u otras de naturaleza análoga; de los frutos, rentas o intereses y cualquier otro producto de sus recursos patrimoniales; y de cualquier otro ingreso, sin perjuicio de lo previsto en la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) (Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio), y demás normativa sectorial en vigor.

El recurso económico más importante son las cotizaciones a la Seguridad Social, aportaciones económicas del empresariado o de las personas empleadas, cuantificada como un porcentaje de la retribución salarial. El segundo recurso en importancia son las aportaciones del Estado, que ponen a disposición de la Seguridad Social parte del esfuerzo tributario de la ciudadanía, valiéndose de la función redistribuidora del sistema fiscal. Los recursos aportados directamente por el Estado financian las prestaciones no contributivas o de gasto asistencial; mientras que el resto de ingresos, principalmente las cotizaciones, sufragan el gasto de la protección social de nivel contributivo. La Seguridad Social actúa como Caja única que garantiza la igualdad en las obligaciones y en los derechos de toda la población española.

El nuevo Régimen General - Sistema Especial para Empleados del Hogar, vigente desde el 1 de enero 2012, la obligación de dar de alta y de cotizar por la persona empleada corresponde siempre a la persona empleadora de cada hogar en el que se preste un servicio. La persona empleadora descontará a la persona empleada, en el momento de hacerle efectivas sus retribuciones, la aportación que le corresponda - la cuota obrera- , que ingresará junto a su contribución patronal. Ambas cuotas quedan a su exclusivo cargo.

Con carácter transitorio, durante 2012, 2013 y 2014 se establece una reducción del 20% en las cotizaciones por la contratación de personas que presten servicios en el



hogar familiar y queden incorporadas a este Sistema especial, siempre que la obligación de cotizar se haya iniciado a partir de la fecha de integración de este sistema en el Régimen General de la SS. Esta reducción podrá ampliarse hasta el 45% en el caso de familias numerosas.

La protección social en el empleo del hogar. El concepto de protección social se puede explicar como aquella actividad desarrollada por sujetos y entidades, públicas o privadas, en orden a otorgar prestaciones a favor de personas que se encuentran en una situación de necesidad, sin que para llegar a ser beneficiarios se requiera obligatoriamente una previa aportación equivalente a las mismas. Según el Sistema Europeo de Estadísticas Integradas de Protección Social (SEEPROS), la protección social tiene como objetivo proteger y atender a la ciudadanía en un conjunto previamente definido de situaciones vitales. La lista de riesgos o necesidades que pueden dar lugar a protección social se establece por convenio en los términos siguientes: enfermedad y asistencia sanitaria, discapacidad, vejez, supervivencia (viudedad y orfandad), desempleo, vivienda y exclusión social.

El empleo del hogar tiene en la actualidad una mayor cobertura gracias a los cambios legislativos recientes. Anteriormente la acción protectora de la Seguridad Social para el empleo del hogar, que hasta entonces cubría las contingencias comunes, la jubilación y la maternidad, por aplicación de la Ley de Igualdad desde 2007. En la actualidad se ha ampliado, incorporando las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y la maternidad en las mismas condiciones que el resto de personas trabajadoras en general, según establece el Real Decreto 1596/2011, de 4 de noviembre, por el que se desarrolla la disposición adicional quincuagésima tercera de la Ley General de la Seguridad Social, texto refundido aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, en relación con la extensión de la acción protectora por contingencias profesionales a los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar. Una particularidad del Sistema Especial para Empleados del Hogar es que no se cotiza por desempleo, pues esta contingencia no está cubierta. El RD 1620/2011 prevé evaluar la posibilidad de implantar la protección por desempleo por parte del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.



Valoración del Real Decreto 1620/2011. Las personas empleadas de hogar entrevistadas muestran una clara desinformación sobre la nueva legislación, en periodo de implantación en el momento de la consulta, expresando su desconocimiento del contenido, aunque saben de su existencia: La valoración más positiva es en relación a la obligación de cotizar y al cobro de 14 pagas anuales. Muestran, por otra parte, un claro interés por estar de alta en el Sistema de la Seguridad Social y ven este hecho como una ventaja.

Entre las personas empleadoras se opina que hace falta una mayor labor de información y que va a ser muy difícil la implantación de la nueva normativa, salvo que haya una labor de concienciación. Se detecta que las personas empleadoras no conocen la legislación a fondo y, en algunos casos, se muestran reticentes a los cambios. Quienes sí están dispuestas a dar de alta, según prescribe la ley, piensan que es un paso en positivo hacia la ardua labor de poder sacar a la luz el trabajo informal de este sector. La dificultad se encuentra en poner en práctica la ley, ya que no existen medidas de control para este tipo de actividad laboral. Piensan, y están en lo cierto, que en los domicilios privados no puede entrar la Inspección del Trabajo, salvo orden judicial.

Entre las personas de organismos representativos del sector el sentir mayoritario es que no ha habido suficiente información en los medios de comunicación de cómo llevar a cabo el nuevo sistema de contratación y es difícil llevarlo a la práctica sobre todo si hablamos de personas mayores. No se ve claro que las personas que trabajen en varios hogares, tengan que tener múltiples contratos y se piensa que se podría haber planteado de otra manera.

Las organizaciones sindicales expresan que no se puede valorar los efectos del RD 1620/2011 hasta transcurrido un tiempo prudente para realizar un seguimiento de la evolución de la de la implantación de la ley.

La adquisición de nuevos derechos se valora de forma positiva: protección de baja por enfermedad común y accidente de trabajo; revalorización automática del salario; posibilidad para las empleadas fijas discontinuas de completar su cotización mediante convenio especial, hasta alcanzar la cotización que ya tenían; el contrato formalizado desde la primera hora trabajada; descanso entre jornadas; ampliación del



descanso semanal, vacaciones, pagas extraordinarias, permisos y licencias. Coinciden en que la aplicación del RD es compleja debido a la dificultad de la inspección de trabajo para actuar en caso de incumplimiento en los domicilios privados, obligando a la empleada a denunciar e iniciar el proceso. En algún caso no ven el avance que puede suponer para las personas que trabajan en este sector, tan sólo dan valor al hecho que hay que dar de alta: el resto de la ley no equipara al resto en apenas, ni tan siquiera el despido.

Los retos pendientes: acompañar la prestación por desempleo al resto de derechos, incorporar el convenio colectivo del sector y definir las tareas sin ambigüedades. Se considera necesaria una campaña informativa mucho más potente y que tenga un nivel de concienciación mayor para la sociedad en general. Deben desarrollarse unos trámites burocráticos más sencillos, pues afecta a diferentes tipos de personas, para las que puede ser complicado entenderla, como pueden ser las personas mayores. Se propone la creación de ayudas para estimular a las personas empleadoras a dar de alta y conseguir así mejores resultados que los actuales.

Involucrar en mayor medida a la Inspección de Trabajo para que actúe en las situaciones de vulneración de derechos y denuncia por parte de quienes trabajan en los hogares.

Que el Gobierno de España firme el Convenio y Recomendación 189, sobre el trabajo decente en el empleo doméstico de la OIT aprobado el 16 de junio de 2011.

Conseguir una mejor y mayor organización de la representatividad del sector. Hay que tener en cuenta que el centro de trabajo de estas empleadas es el hogar familiar, por lo que tienen escasos vínculos entre ellas y dificulta la organización sindical de estas trabajadoras.

Redoblar, por parte de la Administración Pública, los esfuerzos para informar tanto a las personas trabajadoras como a las empleadoras de las ventajas que reporta la integración.

Establecer medidas que reduzcan los incrementos de coste para las empleadoras y los empleadores con el objetivo de que la nueva regulación no impida el afloramiento



de estos empleos.

La población activa que declara estar empleada en hogares como personal doméstico alcanza la cifra de 735.700 personas, 80.200 hombres y 655.500 mujeres, según la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de estadística de España correspondiente al segundo trimestre de 2012. La evolución de esta cifra en el tiempo muestra dos características especiales. La primera es la destrucción de empleo en España que también está afectando al sector, con pérdidas de efectivos que llegan al 9% negativo desde 2008. La segunda es el aumento del número de hombres que trabajan en el sector, que ha pasado de 58.900 hombres en 2008, a 80.200 en 2012, aunque las mujeres siguen siendo mayoría, con un 89% del total del sector. El grueso del sector está entre los 30 y los 49 años de edad y se cuenta a 193.300 personas de 50 años y, entre ellas, 4.800 en toda España que tienen 65 años o más y continúan en activo.

Las cifras de afiliación a la Seguridad Social, en agosto de 2012, como empleadas y empleados del hogar ascendía a 378.691 personas, 193.993 hombres y 358.697 mujeres, sumando la afiliación al nuevo Régimen General - Sistema Especial para Empleados de Hogar y la que aún quedaba en el extinto Régimen Especial de Empleados del Hogar. Esta cantidad supone el 2,2% de la afiliación total a la Seguridad Social. La transición del extinto Régimen Especial de Empleados del Hogar al Régimen General, que comienza el 1 de enero de 2012 y culmina el 30 de junio del mismo año, ha supuesto un aumento de más de 80.000 afiliaciones en el periodo.

En el periodo que va de 2002 a 2012 el crecimiento de la afiliación a la Seguridad Social en el marco del Empleo del Hogar ha sido del 79%. Solamente en los últimos doce meses, julio 2011 a agosto 2012, la afiliación del sector ha crecido en un 27%. El conjunto de la afiliación a la Seguridad Social ha perdido en ese mismo periodo anual el 2% de la afiliación.

A destacar de la afiliación al Empleo del Hogar el alto porcentaje de mujeres, 95%, y la gran presencia de personas de nacionalidad extranjera: el 79 % de los hombres, 16.002 afiliados, y el 55% de las mujeres, 192.911 afiliadas.

Por comunidades autónomas el 25% de la afiliación del Empleo del Hogar se encuentra en la Comunidad de Madrid, seguida de Cataluña, 17%, y Andalucía, 11%,



repartiéndose el 47% restante entre las demás CCAA El porcentaje de mujeres oscila entre el 86% en Baleares y el 98% en Galicia. La presencia de personas de nacionalidad extranjera va del 95% en Ceuta y Melilla, pasando por la Comunidad de Madrid, con un 71%, hasta el 19% en Galicia.

La afiliación a la Seguridad Social como trabajadora o trabajador doméstico se puede realizar también en el Régimen General, 49.664 personas, y en el Régimen Especial de Autónomos, 442 personas, lo que arroja un total de 428.796 personas afiliadas como trabajadoras domésticas en el mes de agosto de 2012. En verano precisamente sube la afiliación al Régimen General, siendo en invierno de unas 43.000 personas.

Contrastando las cifras de la EPA con las de la afiliación a la Seguridad Social, el resultado es de 735.700 personas activas en el sector del trabajo doméstico, de las que 428.700, el 58%, están afiliadas a la Seguridad Social y 306.904, el 42%, no lo están, lo que confirma la alta tasa de empleo informal en el sector.

La valoración de las características sociales, económicas y laborales del Empleo del Hogar extraída de la consulta de opinión, expresa, en primer término, que esta profesión contribuye al mantenimiento de los hogares y se atiende a personas mayores y a niñas y niños cuando sus familiares directos no pueden hacerlo: el trabajo del hogar sostiene toda la economía. Pese a ello, se trata de un trabajo socialmente no dignificado, fundamentalmente porque se realiza en los domicilios privados, lo que produce aislamiento e invisibilidad. De ahí la desconexión social y formativa y las dificultades de acceso a la información y a la comunicación e intercambio de inquietudes con otras trabajadoras y trabajadores con el consiguiente desconocimiento de sus derechos. Estas circunstancias generan minusvaloración y vulnerabilidad. Además, se sufre discriminación de género y por ser de nacionalidad extranjera.

Existe una gran tolerancia social en lo que respecta al empleo informal, en parte debida a la ausencia de mecanismos eficaces de control por parte de las autoridades laborales de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social. El tipo de contrato, informal en gran medida, es precario al ser por horas en muchos casos. Por otra parte, hay una gran demanda de personal interno, lo que produce, por el contrario, jornadas



muy extensas. El salario no suele corresponderse con la carga de trabajo y la cualificación que requiere. Las internas no suelen superar los 800€ mensuales.

En ocasiones se aceptan las condiciones laborales y salariales para mantenerse en el empleo, sobre todo por parte de trabajadoras y trabajadores del hogar de nacionalidad extranjera, que además están dispuestas a vivir en el mismo domicilio en el cual tienen que trabajar, lo que suele ser de gran ayuda para unas personas sin recursos como para acceder a una vivienda en alquiler o en propiedad. El empleo del hogar es, de todos modos, el colchón que impide la salida del mercado laboral.

El trabajo doméstico se dignificaría favoreciendo la profesionalización con la introducción de módulos formativos en el sistema de educación formal para cubrir las necesidades específicas del sector.

Las personas empleadas entrevistadas ven así su situación: El trabajo del hogar no está valorado, los sueldos son muy bajos y no se paga la labor social que se hace. Mucha gente piensa que no es un trabajo duro, entonces no lo valora, en realidad es más duro de lo que parece. Se tiene sensación de soledad, al trabajar en un domicilio ajeno y vacío en muchas ocasiones, y de seguridad si se cotiza. Se considera, en ocasiones, un trabajo pasajero, una salida que hay de la crisis, una ayuda.

La jubilación de las personas empleadas del hogar. En España, en agosto de 2012, existen 177.405 personas, 14.126 hombres y 163.279 mujeres, que reciben una pensión contributiva a cuenta, por el momento, del Régimen Especial de Empleados del Hogar. La cuantía de la pensión de jubilación es, en este ámbito y por término medio, de 531,14 para los hombres y de 510,02€ para las mujeres. El Empleo del Hogar tiene la pensión más baja de todos los regímenes de la Seguridad Social. El Sistema de la Seguridad Social garantiza, para las pensiones inferiores a la mínima, unos complementos consistentes en la diferencia entre el importe de la pensión reconocida y el mínimo establecido anualmente. Del total de las 177.405 pensiones, el 60% de ellas, 106.907, tienen complemento a mínimos. Para el conjunto del Sistema de la Seguridad Social este porcentaje es del 28%, solo superado por el Régimen Especial de Autónomos, que dispone de un 42% de pensiones con complemento a mínimos.

El próximo 1 de enero de 2013 entrará en vigor el Artículo 4, Jubilación, de la



Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, que modificará el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio en las condiciones para la jubilación. Un cambio fundamental consiste en la edad de jubilación ya que se tendrá que haber cumplido 67 años de edad. Para jubilarse a los 65 años habrá que acreditar 38 años y 6 meses de cotización.

La prestación de jubilación para las personas que hayan trabajado en el empleo del hogar se reconocerá en los mismos términos y condiciones que en el Régimen General de la Seguridad Social, con algunas particularidades que figuran en la mencionada Ley 27/2011, en su Disposición adicional trigésima novena Integración del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social, apartado: d) Desde el año 2012 hasta el año 2018, para el cálculo de la base reguladora de las pensiones de incapacidad permanente derivada de contingencias comunes y de jubilación causadas por los empleados de hogar respecto de los periodos cotizados en este Sistema Especial sólo se tendrán en cuenta los periodos realmente cotizados, no resultando de aplicación lo previsto en los artículos 140.4 y 162.1.2 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

De la consulta de opinión realizada, se puede deduce que las expectativas de jubilación de las personas empleadas del hogar son bastantes pesimistas. Esto deriva, principalmente de que no se les ha dado de alta y por tanto no se ha cotizado lo suficiente para generar derecho a obtener una pensión por jubilación. En el caso de las personas mayores de 50 años, la situación es aún más complicada, porque si ya no lo han hecho en el resto de su vida laboral, no les resta suficiente tiempo en activo para generar esta prestación contributiva. Incluso para el porcentaje de quienes sí han venido cotizando en el Régimen Especial vigente hasta 2012, se prevén también múltiples dificultades en el futuro, pues cuando han generado derecho a una prestación lo han hecho por cuantías mínimas. El nuevo marco normativo supone cotizar por horas trabajadas, y no por meses, dificultando la percepción del 100% de la prestación por jubilación.

La mayoría de las personas empleadas del hogar consultadas no tiene muy claro cuál será su futuro con respecto a la jubilación ni es un tema al que presten mucha



atención, por tener la citada visión a corto plazo: - No pienso en la jubilación, sino en mi día a día; - No pienso mucho en eso, está tan lejos que no me entra en la cabeza, en el mundo en el que vivo, es lo último que pienso; - Como estoy dada de alta, confío en que tendré mi paga al menos para subsistir el día de mañana, pero no pienso nada más; - No me puedo plantear nada, de aquí a que me vaya a jubilar yo ¿quedará algo para poder jubilarse?

Las personas empleadoras consultadas sí parece que se han planteado cuál será la situación de jubilación de su empleada del hogar y opinan que las personas empleadas domésticas realizan pocas horas para poder alcanzar la pensión mínima por jubilación, y que, a pesar del nuevo marco normativo, lo siguen teniendo difícil: - No sé cómo lo afronta; - Antes se cobraba una miseria, pero ahora no se ha resuelto eso del todo.

Empleadas y empleados del hogar inmigrantes. La Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, establece en su artículo 14. Derecho a la Seguridad Social y a los Servicios sociales (redactada conforme a la Ley Orgánica 2/2009) que: Los extranjeros tienen derecho a acceder a las prestaciones y servicios de la Seguridad Social en las mismas condiciones que los españoles.

A la hora de solicitar estas prestaciones, combinándolas con lo cotizado en el país de origen y para recibirlas tanto allí como en España, existen diferencias entre nacionales de las Unión Europea y extracomunitarios. En materia de Seguridad Social, la coordinación entre los Estados miembros de la Unión Europea está regulada por los Reglamentos Comunitarios (CE) nº 883/2004 y nº 987/2009, vigentes desde el 1 de mayo de 2010, mientras que las personas de nacionalidades extracomunitarias tienen oportunidad de acceder a ciertas prestaciones de la Seguridad Social en combinación con las de sus países de origen siempre y cuando exista un convenio con España, que actualmente tiene establecido convenio bilateral de Seguridad Social con veintiún países y un convenio multilateral iberoamericano de Seguridad Social, que entró en vigor el 1 de Mayo de 2011.

Los programas de retorno para personas extranjeras se prescriben en la LO 4/2000, en su Disposición adicional octava. Ayudas al retorno voluntario, estableciendo



que el gobierno contemplará anualmente la financiación de programas de retorno voluntario de las personas que así lo soliciten y planteen proyectos que supongan su reasentamiento en la sociedad de la que partieron y siempre que los mismos sean de interés para aquella comunidad. Bajo ese supuesto, en la actualidad existen tres programas de retorno voluntario de inmigrantes: 1. Programa de retorno voluntario de atención social; 2. Programa de retorno voluntario productivo. Dirigido a inmigrantes extracomunitarios no sujetos a la obligación de retornar que deseen emprender un proyecto empresarial asociado al retorno. 3. Programa de ayudas complementarias al abono acumulado y anticipado de la prestación contributiva por desempleo a trabajadores extranjeros extracomunitarios que retornen voluntariamente a sus países de procedencia (APRE). Esta tercera posibilidad está vetada a las personas que cotizan en el Régimen General – Sistema Especial para Empleados del Hogar, pues para optar a él habría que tener derecho a las prestaciones por desempleo, requisito que no alcanzan a cumplir las personas contratadas como empleadas del hogar.

La jubilación de las personas de nacionalidad extranjera. Según muestra la consulta de opinión realizada, algunas de las personas de nacionalidad extranjera que trabajan en el empleo del hogar quieren regresar a su país una vez hayan pagado sus deudas allí. Éstas personas si buscan información de los convenios de jubilación con sus países de origen. Las entidades ven muy difícil la jubilación para este colectivo. Las personas con 50 o más años tendrán dificultades para alcanzar el mínimo de cotizaciones, si no han cotizado antes. Estas personas deberán acogerse al complemento a mínimos para alcanzar la pensión básica. Señalan las organizaciones que en este colectivo se valora el presente y la capacidad de generar ingresos en el momento, no se le da valor añadido a la jubilación fruto de una cotización. El medio plazo se ve distante y los planes están casi siempre con la mente en el país de origen.

En opinión de las personas consultadas que representan a organizaciones sindicales, las dificultades para alcanzar una jubilación adecuada son iguales para personas tanto españolas como extranjeras, puesto que en la antigua legislación, las discontinuas tenían obligación de cotizar de acuerdo al salario base, trabajaran las horas que trabajaran. Y no podían cotizar más, por muchas horas que trabajaran. En la nueva legislación la cotización se efectúa de acuerdo a las horas de trabajo declaradas por



persona empleadora. De esta manera, se puede cotizar por debajo del salario base. Consecuencia: para alcanzar la cotización del salario base hay que declarar unas 40 horas semanales de trabajo, lo que supone tener 4 ó 5 personas empleadoras. Las asociaciones destacan que la mejora de las cotizaciones y de las prestaciones, incluida la jubilación, será evidente una vez que se hayan integrado, aunque sea de forma progresiva, como sistema especial en el régimen general.

Para la mayoría de trabajadoras y trabajadores de nacionalidad extranjera la jubilación no constituye todavía un problema puesto que es una población joven y por tanto no consta dato alguno ó estadística sobre jubilación de este colectivo en las organizaciones sindicales donde acuden. Muy pocas/os trabajadoras/es han tramitado su jubilación en este colectivo.

¿Cuántas mujeres y cuántos hombres inmigrantes pueden acogerse a lo previsto en los convenios? Es difícil que mujeres y hombres inmigrantes que trabajen o han trabajado en el empleo del hogar puedan acceder a esta posibilidad de sumar los años cotizados de su país y de España y poder así obtener una pensión de jubilación.

EL SISTEMA CHEQUE SERVICIO

En los “servicios de proximidad”, caracterizados por la coincidencia en el lugar físico de producción y consumo de bienes y por la estrecha relación entre personas productoras y usuarias, tienen un especial importancia los obstáculos financieros y culturales. El cheque servicios se concibe como un instrumento diseñado específicamente para intentar regular el precio de estos servicios; reducir la economía sumergida que se alza como competencia, combatir la falta de hábito de consumo; y percibir o apreciar la calidad del servicio.

Se puede definir como un medio de pago condicionado al consumo de determinados servicios, que goza de ciertas ventajas fiscales, permite identificar a las personas prestatarias y beneficiarias, reducir el precio de estos servicios y aumentar de forma específica el poder de compra del beneficiario, así como permitir distintas formas de distribución y distintos grados de participación de agentes distintos a la parte beneficiaria y la prestataria del servicio. Es un incentivo al consumo de los servicios de



proximidad o servicios a las personas, que a su vez sirve para regular una oferta profesional.

La Organización Internacional del Trabajo valora positivamente la implantación del sistema cheque servicio en algunos países, porque facilita el cálculo de las deducciones salariales obligatorias y puede agilizar el pago de los servicios prestados por trabajadoras y trabajadores, como el personal de limpieza, de forma intermitente para diversos empleadores. En la práctica se ha introducido para facilitar la transición entre la economía informal y la economía formal, con una reducción parcial de los costes de transacción para los empleadores/as y los trabajadores/as.

La experiencia del Cheque Servicio Empleo Universal (CESU) en Francia se inicia en 1993, cuando el Estado Francés implantó diversas medidas encaminadas a regularizar los servicios a domicilio, intentando reducir su coste y facilitar su visibilidad y declaración estructurando la oferta y la demanda de los mismos. En este sentido se redujo el IVA, se exoneró de ciertas cotizaciones a la Seguridad Social a empleadoras y empleadores en este sector y se simplificaron los trámites administrativos para la contratación y el pago a través de la figura del *CES-Cheque Emploi Service*.

Así, en 1996 se estableció el primer Cheque Servicio (CES) como un instrumento que sirve a la vez como medio de pago por un servicio profesional de proximidad o a las personas, y como contrato de trabajo entre una persona empleadora y una asalariada.

La Ley nº 2005-841, de 26/07/2005, del Plan de Cohesión Social, conocido como “Plan Boorlo”, incluyó entre sus medidas ampliar y simplificar el acceso a los servicios a las personas en aras de favorecer el sector y fomentar la creación de empresas encaminadas a profesionalizar y mejorar la calidad de estos empleos. En este sentido, la figura del empleador particular, *particulier-employeur*, ha sido la preponderante, aunque las empresas también han alcanzado cierto dinamismo gracias al efecto de este importante apoyo público.

Este Plan implantó en 2006 la nueva herramienta Cheque Empleo Servicio Universal (CESU), que fusionaba dos figuras precedentes, el anterior Cheque Empleo Servicio (CES) y el Título Empleo Servicio (TES). Así, en la modalidad del CESU



Declarativo o Bancario se mantiene el funcionamiento del CES como instrumento que permite remunerar al prestatario de servicio, pero amplía su ámbito permitiendo también pagar entre otros, servicios de asistencia maternal. En paralelo, se transforma el antiguo TES en el CESU prefinanciado, con la intención de facilitar y favorecer la financiación parcial de ciertos servicios a las personas por un empleador particular según el modelo de los *Cheque Dejeuner*, tan extendidos en Francia, o el *Cheque Gourmet*, utilizado también en España, expedido por entidades y empresas para que su personal lo canjee por una comida a un precio mucho más barato del de mercado.

La utilización del CESU exige la aplicación de la legislación laboral, que se respete el Convenio colectivo nacional de asalariados de empleadores particulares (Nº 3180), y confiere a la persona asalariada los mismos beneficios sociales que un contrato tradicional: cobertura por enfermedad común y accidentes de trabajo y beneficios sociales como desempleo, formación y jubilación. Por otra parte, otorga ventajas fiscales para quien emplea a una persona asalariada a domicilio, en el caso de CESU declarativo, e introduce simplificaciones administrativas en la contratación, redacción del contrato de trabajo, y en el pago de cotizaciones sociales, boletines salariales, cálculo de cotizaciones sociales o declaraciones trimestrales a la Seguridad Social.

Organismos oficiales que intervienen. La Administración de la Seguridad Social francesa se estructura en torno a 5 ámbitos: 4 de ellos en función de la cobertura a se refiera: enfermedad común, familia, accidentes de trabajo-enfermedades profesionales, jubilación, y por último, una encargada de las cotizaciones o aportaciones y su recaudación.

Su estructura se compone de la UCANSS – Unión de Cajas Nacionales de Seguridad Social, que agrupa a la CNAMT (Caja Nacional del Seguro de enfermedad de trabajadores asalariados); la CNAV (Caja Nacional del Seguro por Vejez) que gestiona las jubilaciones; la CNAF (Caja Nacional de Subsidios o Pensiones Familiares) y la ACOSS, en el ámbito de la recaudación, que es la Agencia Central de Organismos de la Seguridad Social, caja única de carácter nacional que se encarga de la gestión común de la Tesorería de las diferentes ramas del Régimen General de la Seguridad Social.



La ACOSS se organiza en torno a la red de Unidades de Recaudación de Cotizaciones Sociales y Subsidios Familiares - URSSAF, con carácter territorial, local y regional, encargadas de recaudar el conjunto de cotizaciones y aportaciones a la Seguridad Social provenientes de empresas, particulares, etc. que posteriormente van a financiar el conjunto de prestaciones, indemnizaciones y pensiones: bajas por enfermedad común y laboral, baja por maternidad, y el pago de pensiones familiares de los beneficiarios del Régimen General de la Seguridad Social.

La estructura de recaudación se completa con los Centros Nacionales que gestionan de manera específica ciertos instrumentos complementarios que sirven para simplificar el proceso recaudatorio, entre los que se encuentra el CESU, junto con el PAJE, equivalente al Cheque bebé español, el Cheque Empleo Asociativo, el Título Empleo para Empresas, o el Título Empleo para empresas extranjeras, entre otros.

El CNCESU es el Centro Nacional del Cheque Empleo Servicio Universal, y se constituye como el organismo que gestiona la emisión y validación de los Cheques CESU en Francia.

El Cheque Empleo Servicio Universal, como instrumento que la Seguridad Social francesa, se pone a disposición de los particulares, a diferencia de empresariado, personal autónomo o la nueva figura de emprendedor/a, para facilitar la utilización y remuneración de los servicios a la persona.

De conformidad con la persona empleada, el Cheque se puede emplear para remunerar:

- Actividades a domicilio como planchado, limpieza, preparación de comidas, cuidado de enfermo, jardinería, bricolaje, asistencia informática o administrativa o impartir cursos de formación.

- Actividades fuera del domicilio pero que sirven de prolongación de actividad de servicio a domicilio como hacer la compra, entrega a domicilio de comidas o ropa planchada, ayuda al transporte de personas con dificultad de movilidad, acompañamiento de niños, personas mayores o discapacitadas, paseo y cuidado, no especializado, de animales de compañía.



- Cuidado estético de personas dependientes.

El CESU es un instrumento que permite tanto declarar y remunerar a una persona asalariada con empleo en los servicios a las personas, como pagar una cantidad predefinida a un organismo concertado, empresa o asociación prestataria de servicios a las personas, por una prestación realizada.

El CESU bancario o declarativo requiere que la persona particular empleadora tiene se inscriba en este sistema bien en Internet en la web de la URRSAF, bien en su entidad financiera, bien en las dependencias de la Seguridad Social, y de este modo autoriza la domiciliación del cobro de las cotizaciones sociales en su cuenta bancaria. Al inscribirse, indica también cómo va a realizar la declaración: si a través de Internet con un nombre de usuario y contraseña, o por medio del impreso en papel de un talonario CESU.

Para declarar cada prestación y remuneración de servicio al Centro Nacional del Cheque Empleo Servicio Universal (CNCESU) basta cumplimentar el impreso correspondiente por Internet o en papel. En dicha Declaración se indican los datos de la persona empleada y los elementos del salario del periodo trabajado.

Al recibir la declaración, el CNCESU calcula las cotizaciones y contribuciones sociales, patronales y salariales, y realiza su cobro de manera automática por domiciliación bancaria, previo envío de un aviso de pago detallado.

La persona empleadora que utiliza el Cheque Servicio deberá respetar ciertas obligaciones, definidas por el Convenio Colectivo nacional de empleados del empleador particular, como establecer un contrato de trabajo, un modelo figura en la solicitud de inscripción al CESU, y respetar los procedimientos en caso de rescisión del contrato de trabajo. Por el contrario, la persona empleadora no tiene que establecer nómina, pues el propio Centro Nacional del CESU envía a la persona empleada un certificado de empleo que tiene valor de nómina. En el mismo sentido, no tendrá que calcular las vacaciones pagadas de la persona empleada, pues cada mes deberá añadirle simplemente un 10% al salario por este concepto.



La persona empleadora que utilice el CESU declarativo tiene derecho a una reducción en sus impuestos equivalente al 50% de las sumas pagadas efectivamente que se tomará en consideración hasta el límite de 12.000 euros al año. Con ciertas condiciones, la persona que emplea puede beneficiarse de la exoneración de las cotizaciones patronales si es mayor de 70 años, tiene cierta incapacidad reconocida, o es titular de otros subsidios por situación personal o familiar.

El CESU prefinanciado o Ticket CESU, que se utiliza como el ticket restaurante utilizado habitualmente en Francia, está financiado o subvencionado, en todo o en parte, por organismos empleadores como empresas, mutuas, fondos de pensiones, o la propia Administración Pública, (*Art. L 129- 1 del Código de Trabajo francés*). Este CESU permite a empleadoras y empleadores particulares pagar las siguientes prestaciones: la remuneración a modo de salario de una empleada o empleado de servicios prestados a domicilio; la remuneración a modo de salario de una empleada o empleado de manera directa por la persona empleadora particular cuando interviene una estructura intermedia que efectúa por cuenta de éste los trámites y formalidades administrativas; el pago de facturas de prestación de servicios realizados por una asociación o por una empresa de servicios a las personas, con IVA reducido; y el cuidado de menores fuera del domicilio asegurado por personas tituladas y adjuntas a una estructura de acogida, guardería, jardín de infancia.

Para poder utilizar el CESU, la actividad pagada debe encontrarse en el ámbito de los servicios a las personas a domicilio, o fuera de domicilio pero complementando un servicio en el hogar. El CESU prefinanciado se presenta bajo la forma de un boleto, *titre*, con un valor determinado, 10 euros por ejemplo, como sucede con los cheques o *tickets restaurant*, que la parte empleadora entrega directamente a la parte empleada como remuneración. La ventaja para quien emplea de forma particular es que este '*titre*' puede estar financiado en parte o totalmente por su empresa, mutua o fondo de pensiones a la que pertenezca.

La persona empleadora tiene que inscribir a su empleado/a en el Centro de Reembolso del Cheque Empleo Universal (CRCESU). Luego, la parte empleada cobra su Cheque prefinanciado a través del CRCESU, que lo ingresa en su cuenta. Algunas



entidades financieras aceptan cobrar el CESU prefinanciado como un cheque « clásico », de manera que aportan su importe al asalariado y luego son reembolsadas por el Centre de Remboursement du CESU. El CESU prefinanciado no ofrece exoneraciones fiscales.

El CESU desde el punto de vista de personas expertas en él. En opinión de las personas entrevistadas en Francia, La principal ventaja del CESU es que se trata de un procedimiento sencillo, y por lo tanto, fácil de cumplir. Otra ventaja es que su utilización por parte de la persona empleadora le reporta una deducción en ciertos impuestos por una parte de la cantidad cotizada. Con respecto a la jubilación, un aspecto positivo para las personas empleadas es que le permite cotizar todas y cada una de las horas trabajadas, sin que quede ninguna por declarar, lo que favorece la abstención de recurrir al empleo informal.

Entre los argumentos favorables que recomiendan la utilización del CESU, en opinión de personas expertas en la gestión de este instrumento en territorio francés, se cita la legalidad de la relación declarada entre persona empleadora y empleada frente al trabajo sin declarar, para que todo el mundo esté en regla y no haya problema con la ley. Este mecanismo es de utilidad para los particulares que, siendo conscientes y responsables de atender las obligaciones que conlleva ser empleador/a, precisen que un trabajador que realice servicios a la persona o domésticos tan sólo algunas horas a la semana. El CESU es menos adecuado para trabajos a tiempo completo. La declaración de adhesión al CESU es una vía también de reconocimiento de la dignidad de los servicios domésticos o a domicilio, y respeto de las personas que las desempeñan: es una manera de respetar a esa persona, a su trabajo, se le debe una consideración.

Con respecto al impacto de la puesta en marcha del CESU en Francia, en primer lugar se manifiesta que ha servido para disminuir el trabajo informal en el ámbito de los servicios a domicilio y a las personas, pues la utilización del CESU no es más cara que la remuneración no declarada, y ha permitido a mujeres que antes no trabajaban tener un pequeño empleo, ha ayudado a amas de casa a retomar la vida activa y aportar unos ingresos complementarios. Otro impacto positivo es la mejora de las cotizaciones de las



personas asalariadas, lo que les reconoce el derecho a recibir prestaciones por enfermedad o accidente, y a efectos de jubilación o desempleo.

Las desventajas referidas en la consulta son que se debilita la relación entre persona empleadora y empleada, que su uso conlleva precariedad y disminución de la calidad de los servicios prestados a las personas, y que falta de información detallada, pues muchas veces el empleador no es consciente de todas las obligaciones que le corresponden, a pesar de utilizar un procedimiento tan sencillo, o asume prerrogativas o derechos sobre el trabajador que sobrepasan la relación contractual y la URSSAF no aclara las dudas con facilidad. Para la persona asalariada, tener múltiples empleadores, supone complicación a la hora de acumular las nóminas, y en la tramitación de las vacaciones, las bajas, la formación o los despidos. Como impacto negativo, se afirma que la implantación del CESU respondió a una voluntad política de crear empleos, pero se plantea el riesgo de que redunde en la disminución de la calidad del trabajo efectuado a domicilio: *“Estamos hablando de personas que trabajan dos o cuatro horas por semana. Está bien, se trabaja, pero ¿se puede vivir de eso?”; “Se pueden contar muchas personas que tiene curro, y eso está muy bien...pero hagamos la pregunta de cómo trabajan esas personas...”*

No obstante, en general se incide en que el balance es mucho más ventajoso que gravoso, tanto para la persona empleadora como para la empleada.

Experiencias internacionales de implantación del sistema Cheque Servicio. El sistema Cheque Servicio existe, con sus particularidades locales, en varios países además de Francia: Bélgica, el cheque de la Agencia Local de Empleo (ALE); Dinamarca, Esquema “Home Service”; Finlandia “Vouchers in social and health care”, “Servicesedeln y los cheques de servicios “Child Day Care”. En Reino Unido existe el “Nursery Education Voucher” y en Quebec, Canadá, el “Chèque Emploi - Service”.

El Cantón suizo de Ginebra implantó un sistema en cuya virtud las empresas «sociales» calculan las cargas sociales a partir del salario pagado al trabajador doméstico y declaran el salario a través de cheques servicio. Sobre este sistema la Organización Internacional del Trabajo comenta en su Informe IV. Trabajo decente para los trabajadores domésticos, de 2009, que los medios de comunicación informaron en su



día que, tras la campaña de sensibilización que precedió a la entrada en vigor de una nueva ley contra el empleo en la economía informal, se registró un auge repentino en el número de solicitudes de regularización de trabajadoras domésticas. La campaña contribuyó a que el público no sólo cobrara conciencia de que los usuarios de los servicios domésticos se convertían en empleadores, sino también a que se comprendiera el coste que en términos sociales entrañan los accidentes del trabajo. Por otra parte, la introducción de los cheques servicio simplificó el cálculo y el pago de los salarios y contribuciones sociales.

En Austria, la Ley sobre el Cheque Servicio Doméstico regula las relaciones de trabajo entre particulares y ciertos trabajadores/as domésticos que realizan tareas habituales, siempre que los pagos mensuales no superen un tope determinado.

Experiencias de Cheque Servicio en España. En España se han desarrollado dos proyectos, en el ámbito de la iniciativa europea EQUAL, en los que se ha experimentado con la puesta en marcha del sistema cheque servicio: el Proyecto Europeo EQUAL RedPlena, cogestionado por el Gobierno de Navarra, CCOO, UGT y desarrollado en 2005 y el Proyecto EQUAL CO-LABORA.CON, de la Junta de Andalucía en 2004. Ambos proyectos EQUAL han sido experimentales y en su mecanismo no está contemplada la cotización a la Seguridad Social, si bien proponen medidas tendentes a concienciar y facilitar el trabajo dentro de la economía formal. En este sentido, no guardan relación con el sistema cheque servicio propuesto en este Informe.

Opinión sobre el CESU en España. La consulta de opinión en España incluía una pregunta sobre la posibilidad de implantar este sistema. Hay que decir que el sistema cheque servicio es desconocido para las personas consultadas, salvo alguna excepción, y han tenido conocimiento sobre el CESU leyendo el resumen al efecto preparado por el equipo de investigación

Para el grupo de personas empleadas, la alternativa del CESU resultaría beneficiosa, en general les parece bien porque facilita los trámites y permite trabajar dentro del marco legal. El único elemento negativo que plantean es acerca de la capacidad de la sociedad española y de su Administración Pública para poner en marcha



el sistema propuesto. Las personas empleadoras opinan que el sistema CESU está bien por la facilidad en la tramitación y también por las deducciones fiscales. El aspecto crítico es más bien hacia la nueva reforma del Empleo del Hogar y más que un nuevo sistema, se ve “más práctico que las empleadas fuesen autónomas”. También hay quien plantea que “el sistema anterior de darse de alta ellas me parece mejor”. Los sindicatos han formulado en sus respuestas que en España en primer lugar sería preciso y prioritario dotar de un convenio colectivo a este sector, que definiese las condiciones que en el Real Decreto quedan perfiladas. La opinión en contra de implantar el CESU en España se argumenta así: - Los supuestos efectos positivos y facilidades para la parte empleadora y trabajadora ofrecidos por este sistema, en la práctica se consiguen igualmente con la reforma puesta en marcha.

Las semejanzas entre las nuevas condiciones laborales establecidas para el empleo del hogar en España y el sistema CESU establecido en Francia son destacables, y una de las diferencias que ven es que el CESU abarca más servicios. Al respecto, resaltar la reflexión ofrecida por uno de los encuestados: - Estaría completamente de acuerdo, este sistema implica a los servicios públicos en la gestión y seguimiento de un sector complicado y del que dependen muchas personas para poder conciliar su vida laboral familiar.

CONCLUSIONES

La nueva legislación para el Empleo del Hogar supone un gran paso adelante para dignificar el trabajo doméstico y equipararlo a los demás sectores laborales. La valoración de las personas entrevistadas es positiva, al reconocerse el derecho a un contrato de trabajo obligatorio desde el primer momento, la regulación de los horarios de trabajo, la protección de baja por enfermedad común, enfermedad profesional y accidente de trabajo, la revalorización automática del salario, la ampliación del descanso semanal, vacaciones, pagas extraordinarias y permisos y licencias.

También ha habido quienes expresan su escepticismo en torno a los beneficios reales que traerá a este sector la nueva regulación y uno de los principales obstáculos es la dificultad de que pueda controlarse el trabajo informal, al realizarse en el ámbito de



un domicilio privado. Se opina que el objetivo principal es recaudatorio y que se trata de un paso muy pequeño: todavía quedan derechos pendientes para equipararse plenamente al resto de los trabajadores, el primero la prestación por desempleo.

En el periodo de implantación, de enero a agosto de 2012 se han producido 82.000 nuevas altas en la afiliación al Régimen General – Sistema Especial para Empleados del Hogar, haciendo emerger una buena parte del trabajo informal en el sector del trabajo doméstico. Y esto a pesar de que muchas familias han ido al paro al completo y han tenido que prescindir de contratar a trabajadoras o trabajadores del hogar, por lo que el grado de formalización podía ser mayor de lo que es debido a la crisis la persona empleadora va a hacer esas tareas.

El nuevo Régimen General – Sistema Especial para Empleados del Hogar continúa utilizando el masculino para una profesión que, excepcionalmente, está ocupada mayoritariamente por mujeres. Sería interesante que se pudiera nombrar de forma genérica, como así lo hace el Régimen Especial de la Minería del Carbón. Y lo mismo podría decirse del Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos y del Régimen Especial de los trabajadores del Mar, que podrían pasar a denominarse, respectivamente, *del Empleo del Hogar o del Trabajo Doméstico, del Trabajo por Cuenta Propia o Autónomo y del Trabajo del Mar.*

La adopción de la nueva legislación sería más rápida con una tramitación más fácil, más clara y más ágil. Es necesario informar y concienciar tanto a la parte empleada como a la empleadora. Los trámites son especialmente difíciles para las personas mayores. En muchos municipios españoles no hay oficina de la Seguridad Social.

La informalidad en el sector es muy elevada: contrastando las cifras de la EPA con las de la afiliación a la Seguridad Social, se produce un resultado de 735.700 personas activas en el código 97 CNAE, de las que 428.700, el 58%, están afiliadas a la Seguridad Social y 306.904, el 42%, no lo están.

Según la EPA la población activa en el sector ha disminuido en un año en unas 100.000 personas, mientras que la afiliación ha crecido en 80.000 personas en ese periodo. También, según la EPA, asciende el número de hombres que se incorporan al



empleo doméstico, que pasan de 58.900 en 2008 a 80.200 en el 2º trimestre de 2012. La presencia de mujeres sigue siendo elevada, un 89% del total.

Se puede observar que se utiliza, de una forma generalizada, los términos en femenino para describir esta profesión, que es percibida como de mujeres.

Es una profesión que se ejerce de forma aislada, no hay interrelación con trabajadoras y trabajadores del mismo sector. El trabajo se hace a puerta cerrada, en un domicilio privado, impide un control eficaz de las condiciones de trabajo y de la prevención de riesgos laborales, lo que dificulta el poder demostrar situaciones difíciles, como puede ser el acoso laboral.

En otros sectores existen estudios para racionalizar las tareas y mejorar las condiciones de trabajo, tanto por parte de las empresas de cara a mejorar la productividad y el rendimiento, como de parte de instituciones interesadas en mejorar la calidad de vida laboral. En el sector del trabajo doméstico no se da este caso.

El hecho de que no haya una lista taxativa de tareas deja difuso el campo de aplicación y hay un punto de indefinición que permite que haya tareas que puedan pertenecer a otros ámbitos profesionales. En el RD 1620/2011 no se menciona la existencia del código, o códigos, que corresponden en la CNAE y en la CNO, lo que implica que la persona que trabaja en el sector no sepa bien a qué se puede dedicar.

Es necesario que las personas empleadoras asuman su responsabilidad como contratantes. Es el único sector en que la decisión de darse de alta en la Seguridad Social puede quedar al libre albedrío de la persona contratada de forma habitual.

Empleadores/as y empleados/as destacan, entre las causas de la contratación informal, la poca información a la que tienen acceso, lo que les hace complicado la aplicación del nuevo decreto y la dificultad de contratar formalmente a las personas que trabajar por horas. En algunos casos la nueva norma parece ser complicada de entender y poner en práctica para algunas personas, por lo que prefieren seguir como están, a intentar aplicarlo. Algunas personas que trabajan para varios empleadores/as perciben una reticencia a contratar porque no tienen programada la necesidad de una persona empleada en su hogar, es decir, consideran que no tienen una periodicidad que les permita hacer un contrato concreto. A esto se suma que no quieren asumir el incremento



del precio por hora que ya están pagando, al añadir las cotizaciones a la Seguridad Social.

La falta de prestación por desempleo hace que los propios empleados y empleadas tampoco muestren ilusión en pasar al nuevo régimen, y consideran que no tienen acceso al mismo. Como también ven muy difícil la posibilidad de cotizar para cobrar la jubilación, si no tiene una continuidad en sus contratos laborales.

La reducción de la oferta de empleo en este ámbito y el momento de crisis actual por el que atraviesa nuestro país, favorece el que las personas estén aceptando la bajada del precio por hora y peores condiciones laborales, pues muchas de ésta personas no tienen acceso a otro tipo de empleo. Las personas inmigrantes en régimen irregular se han visto directamente afectadas por el nuevo decreto, ya que gran parte de este colectivo ha sido despedido o en su defecto han visto empeoradas sus condiciones laborales.

Las personas empleadas del hogar difícilmente van a poder cumplir con las condiciones de jubilación cuando trabajan por horas. Es un sector en el que una parte no trabaja a jornada completa y al permitirse cotizar por horas sueltas va a ser aun más difícil completar los años cotizados que demanda la legislación.

La imagen pública del trabajo doméstico depende en gran medida de su consideración legal tanto en el campo laboral como en el de Seguridad Social.

El sistema Cheque Servicio Empleo Universal, existente en Francia y con variaciones en otros países, en una herramienta de la Seguridad Social francesa destinada a mejorar las relaciones laborales en el sector de los servicios a la persona, facilitando los trámites de afiliación y cotización. El cheque Servicio tiene como objetivo prioritario hacer emerger el trabajo informal en el sector de los servicios a las personas en el ámbito privado.

Para las personas empleadas la ventaja es que podrán cotizar por hora trabajada para obtener prestaciones, indemnizaciones y pensiones que cubran situaciones como la baja por enfermedad común y laboral, baja por maternidad, jubilación y desempleo y se la Administración elabora la nómina mensual en representación de la parte empleadora, figurando en ella el montante del salario neto y de las contribuciones aportadas, tanto de



la parte laboral como de la parte patronal. A las personas empleadoras se les facilita la tramitación y, en el caso del cheque declarativo, exoneraciones fiscales.

El sistema Cheque Servicio es perfectamente compatible con las condiciones del trabajo doméstico en España. Por una parte, la nueva regulación en España sobre empleo del hogar y vendría a completar allí precisamente donde puede encontrarse un escollo en la nueva norma: agilización de los trámites, información a las partes y facilidades de tipo económico. Por otra parte, la elevada tasa de contratos informales aconseja implantar métodos que animen a facilitar la adhesión a la Seguridad Social, dignificando así la profesión.

Sería interesante poner el sistema Cheque Servicio en marcha de forma experimental, en actividades puntuales, para conocer y evaluar de forma práctica sus posibilidades de implantación.

La implantación de un sistema Cheque Servicio en España sería posible a medio plazo, no a corto plazo, precisamente por ser muy reciente el cambio normativo.