



MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO
DE LA SEGURIDAD SOCIAL

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

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



MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO
DE LA SEGURIDAD SOCIAL

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

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

Contenido	2
INTRODUCCIÓN	5
METODOLOGÍA	6
1. EL EMPLEO DEL HOGAR EN ESPAÑA	14
Definición de Empleo del Hogar	14
La financiación del Sistema de la Seguridad Social en relación con el Empleo del Hogar....	16
La protección social en España.....	19
Legislación vigente en materia de Seguridad Social sobre el Empleo del Hogar.....	20
Recorrido legislativo hacia el Régimen General – Sistema Especial de Empleo del Hogar	22
Principales novedades	30
Consulta de opinión: valoración del Real Decreto 1620/2011	33
Cifras en España sobre el Empleo del Hogar.....	38
El Empleo del Hogar en la Encuesta de Población Activa.....	43
Afiliación del Empleo del Hogar al Sistema de la Seguridad Social.....	47
Afiliación por Comunidades Autónomas	52
Valoración social del empleo del hogar en España.....	56
Opinión sobre las características sociales y económicas del sector del Empleo del Hogar	58
El salario mínimo interprofesional en la Unión Europea	60
Opinión sobre las características laborales del empleo del hogar	61
La jubilación de las personas empleadas del hogar	71
Número de pensionistas y cuantía de las pensiones medias	71
Complemento a mínimos.....	75
Cambios legislativos en la prestación por jubilación	77
Escenarios posibles en la jubilación del empleo del hogar.....	79
Empleadas y empleados del hogar inmigrantes	81
Trabajadoras y trabajadores comunitarios	81
Trabajadoras y trabajadores de países extracomunitarios	83
La jubilación de las personas de nacionalidad extranjera.....	85
Programas de retorno para personas extranjeras	87
2. EL SISTEMA CHEQUE SERVICIO	90
Definición general del sistema «cheque servicio»	90
La experiencia del Cheque Servicio Empleo Universal (CESU) en Francia	91
El CESU desde el punto de vista oficial	93
Legislación	93
Organismos oficiales que intervienen.....	93
Cobertura y funcionamiento del CESU	95
El CESU bancario o declarativo	97
El CESU prefinanciado.....	98
CESU y protección social.....	99
El convenio colectivo de asalariados de empleadores particulares.....	100
Entidades ciudadanas que actúan en el ámbito del CESU	102
Cifras del sector de servicios a la persona en Francia.....	103
El CESU desde el punto de vista de personas expertas en él.....	104
El CESU desde el punto de vista de usuarias y usuarios	106
Experiencias internacionales de implantación del sistema Cheque Servicio.....	108
Experiencias de Cheque Servicio en España	112
Opinión sobre el CESU en España	114
CONCLUSIONES	120
La nueva legislación para el Empleo del Hogar	120

Las cifras del sector	121
Características sociales, económicas y laborales	122
La contratación informal en el Empleo del Hogar	122
Jubilación	123
El sistema Cheque Servicio	123
HERRAMIENTAS DEL TRABAJO DE CAMPO	125
Listado entrevistas	125
Modelos de guión utilizados para las entrevistas	127
Definición de CESU para las entrevistas	132
LISTADO DE NORMATIVA UTILIZADA O REFERIDA EN EL INFORME	133
NORMATIVA ESPAÑOLA	133
NORMATIVA FRANCESA	135
REGLAMENTOS DE LA UNIÓN EUROPEA	135
GLOSARIO DE TÉRMINOS	136
BIBLIOGRAFÍA	146
AGRADECIMIENTOS	152

Índice de cuadros, gráficos y tablas

Cuadro 1. Acción protectora del sistema de la Seguridad Social	20
Cuadro 2. Personas incluidas y excluidas en el Régimen General – Sistema Especial para Empleados del Hogar Requisitos y exclusiones *	30
Cuadro 3. Régimen General – Sistema Especial para Empleados del Hogar: principales novedades frente al extinto Régimen Especial E. Hogar	31
Cuadro 4. Coberturas y prestaciones del Régimen General – Sistema Especial para Empleados del Hogar	32
Cuadro 5. Clasificaciones de actividades y ocupaciones nacionales e internacionales	38
Cuadro 6. El Empleo del Hogar en las clasificaciones estadísticas en España	39
Cuadro 7. Factores que favorecen y que no favorecen la contratación formal en el sector del empleo del hogar.	69
Cuadro 8. Convenios internacionales en materia de Seguridad Social	84
Cuadro 9. Listado de tareas incluidas en el CESU en el texto original en francés	96
Cuadro 10. Cifras del sector de servicios a la persona en Francia	103
Cuadro 11. Comparación entre Régimen General – Sistema Especial para Empleados del Hogar en España y el sistema Cheque Empleo Servicio Universal (CESU) en Francia	117
Gráfico 1. EPA. Código CNAE 97 Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico. % Incremento trimestral acumulado 2008 - 2012	44
Gráfico 2. EPA. Código CNAE 97 Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico. %. Pirámide por sexo y grupos de edad. 2º trimestre de 2012	46
Gráfico 3. Afiliación media al Sistema de la Seguridad Social, total y empleo del hogar	49
Gráfico 4. Empleo del Hogar: Transición al Régimen General. Enero - agosto 2012	50
Gráfico 5. Afiliación Empleo del Hogar por sexo y nacionalidad española o extranjera.	51
Gráfico 6. Afiliación Empleo del Hogar: distribución por CCAA. Media mensual, agosto 2012	52
Gráfico 7. Afiliación Empleo del Hogar por nacionalidad y CCAA. Media mensual, julio 2012.	54
Tabla 18. Gráfico 8. Afiliación al Régimen General y al Especial de Autónomos por CNAE 97. Enero a agosto de 2012.	56
Gráfico 9. Salario mínimo interprofesional en países de la Unión Europea. 2º semestre 2012	61
Gráfico 10. Cuantía mínima de las pensiones de jubilación y límite de ingresos para 2012.	72
Gráfico 11. Empleo del Hogar. Pensiones contributivas en vigor. Pirámide por sexo y edad. ..	73
Gráfico 12. Organismos de los que depende el CESU	94

Gráfico 13. Estructura del CESU	95
Tabla 1. Entrevistas: Contactos realizados y no realizados.....	10
Tabla 2. Entrevistas realizadas por ámbito geográfica de actuación.....	11
Tabla 3. Entrevistas realizadas por ubicación geográfica	11
Tabla 4. Entrevistas realizadas por soporte empleado en su registro	12
Tabla 5. EPA. Código CNAE 97 Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico. 2º trimestre 2012.	43
Tabla 6. EPA. Código CNAE 97 Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico. % Incremento trimestral acumulado 2008 - 2012	45
Tabla 8. EPA. Código CNAE 97 Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico. %. Pirámide por sexo y grupos de edad. 2º trimestre de 2012.....	46
Tabla 9. Afiliaciones en alta por sexo. Total Sistema y Empleo del Hogar. Media del mes agosto de 2012	47
Tabla 10. Datos medios de afiliados en alta por Regímenes. Total Nacional.	48
Tabla 11. Trabajadores afiliados en alta laboral. Total regímenes y Total Empleo del Hogar. Evolución 2002 – 2012 (media anual)	49
Tabla 12. Datos medios de afiliados en alta por Regímenes. Total Nacional.	50
Tabla 13. Afiliación media Empleo del Hogar por nacionalidad española o extranjera, julio 2012	51
Tabla 14. Afiliación Empleo del Hogar: distribución por CCAA. Media mensual, agosto 2012	53
Tabla 15. Afiliación Empleo del Hogar: distribución por CCAA. Media mensual, agosto 2012. Porcentajes.	53
Tabla 16. Afiliación Empleo del Hogar por nacionalidad y CCAA. Media mensual, julio 2012.	55
Tabla 17. Afiliación Empleo del Hogar por nacionalidad y CCAA. Media mensual, julio 2012. Porcentajes.	55
Tabla 18. Gráfico 8. Afiliación al Régimen General y al Especial de Autónomos por CNAE 97. Enero a agosto de 2012.	56
Tabla 19. Salario mínimo interprofesional en países de la Unión Europea	60
Tabla 20. Empleo del Hogar. Numero de pensiones en vigor y pensión media por sexo y clase. 1 de agosto de 2012.....	71
Tabla 21. Pensiones en vigor y pensión media por regímenes y sexo.	72
Tabla 22. Empleo del Hogar. Pensiones en vigor por sexo y grupos de edad. Datos a 1 de agosto de 2012.....	74
Tabla 23. Régimen Especial de Empleados del Hogar. Pensiones en vigor por CCAA. 1 de agosto de 2012.....	75
Tabla 24. Empleo del Hogar. Pensiones con complemento por mínimos, por sexo y clase.	76
Tabla 25. Pensiones en vigor con complemento por mínimos, por clases, sexos y regímenes y % de pensiones	76

INTRODUCCIÓN

El objetivo general 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 propuesta de 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. Para conocer si hay condiciones en España que hagan viable su implantación, se ha optado por investigar la situación del sector del trabajo doméstico desde dos perspectivas: la politológica, mediante la cual se estudia el marco legal y los componentes de esta política pública, tanto en España como en Francia, y la sociológica, mediante un acercamiento a la realidad social y laboral de la población que integra este sector: las personas empleadas y las empleadoras, estudiando con más detenimiento un aspecto muy importante: las expectativas de jubilación.

Este acercamiento se hace gracias a tres elementos: uno. estudio documental, revisando bibliografía, informes existentes y la información procedente de la Administración Pública, española y francesa, obtenida de las páginas oficiales en Internet; dos: se ha acudido a especialistas en la materia para su interpretación y mejor entendimiento; tres: estudio de opinión sobre las características normativas, sociales y laborales del sector en España, las expectativas de cara a la jubilación y la posibilidad de implantar el cheque servicio en España, consultando a representantes del mosaico de personas relacionadas con el trabajo doméstico: empleadas, empleadoras, y representantes de las entidades implicadas en el sector, Administración Pública, entidades sin fines lucrativos, organizaciones sociales y empresariales.

METODOLOGÍA

La investigación ha seguido las pautas de la metodología propia de la Ciencia Política y la Sociología en busca de un conocimiento científico de las cuestiones planteadas, consistente en la observación sistemática de la realidad para inferir conclusiones con cierto grado de generalidad.

El análisis de las políticas públicas en materia de protección social ha consistido en estudiar los procesos que conducen a que determinados hechos, evidencias, percepciones e intereses se perciban como problemas políticos, para explicar por qué algunos aspectos de la realidad pasan a formar parte de las preocupaciones gubernamentales y por qué otros no. La aportación de la perspectiva sociológica viene desde la Sociología de la Vejez, la Sociología del Trabajo, la Sociología del Estado de Bienestar, la Sociología de Género y la Sociología del Cambio Social. Todas ellas tienen enseñanzas valiosas para aplicar en esta investigación.

El objeto de estudio principal es 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. 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*, plantea nuevos retos y expectativas en torno a esta profesión, y si bien no es el objetivo principal de la investigación, es indudable que el hecho de realizar ésta precisamente en el transcurso de la primera fase de implantación, desde el día 1 de enero al 30 de junio de 2012, ha marcado totalmente los resultados. Gracias a esta nueva legislación es posible considerar nuevas alternativas de financiación dentro del Sistema de la Seguridad Social, como la que trata esta investigación: el Sistema Cheque Servicio, implantado en Francia y en otros países.

Para saber si en España es posible aplicar esta política pública, se ha procedido a investigar en tres ámbitos de forma paralela:

- La situación económica, laboral y social del sector del Empleo del Hogar en España, en términos generales y de forma más específica, sobre las expectativas de jubilación de las personas que trabajan en él.

- La legislación vigente al respecto, considerando los cambios habidos en ella y los posibles efectos positivos y negativos de aplicación de las medidas.
- El mecanismo de funcionamiento del sistema Cheque Servicio, específicamente el modelo Cheque Empleo Servicio Universal (CESU), existente en Francia.

El trabajo se ha realizado por un equipo de profesionales de la Ciencia Política y la Sociología, que ha llevado a cabo el estudio de la documentación, el trabajo de campo y el análisis de la información. El equipo se ha reunido regularmente al menos una vez al mes de forma presencial, manteniendo el contacto y el intercambio de información gracias a las nuevas tecnologías de la información. El uso de Internet ha sido fundamental ya que es posible obtener informes y datos estadísticos oficiales puestos al día, documentos de entidades sin fines lucrativos, recogida de información directa en el trabajo de campo así como compartir toda esa información y su análisis en el seno del equipo en tiempo real.

El equipo ha contado también con dos personas que han colaborado activamente en la consecución de los objetivos planteados. Para el conocimiento de la realidad del CESU en Francia se ha contado con la colaboración de una persona de nacionalidad española residente en el país vecino que ha realizado el trabajo de campo in situ y ha sido intérprete de la información oficial sobre el CESU en términos cercanos a la situación en España. Para el conocimiento del Sistema de la Seguridad Social en España se ha programado tres sesiones formativas para el equipo de investigación impartidas por una persona experta en la materia.

Las técnicas de investigación utilizadas han sido el análisis documental, de fuentes secundarias: legislación vigente en España, estadísticas oficiales sobre el trabajo doméstico, bibliografía, informes emitidos por organismos implicados o interesados en el sector, fundamentalmente asociaciones y organizaciones sindicales, así como artículos de opinión de medios de comunicación. El análisis cualitativo se ha realizado a partir de fuentes primarias, mediante una consulta de opinión a una selección representativa de las personas implicadas en la materia. La información obtenida ha supuesto una fuente directa de gran valor para este trabajo.

El trabajo se ha realizado en fases dinámicas:

Primera fase: Diseño, coordinación y planificación de la investigación.

Segunda fase: Obtención y análisis de la información procedente de fuentes secundarias.

- Recopilación de datos, bibliografía y legislación sobre el tema a investigar.
- Recopilación de datos estadísticos sobre el Empleo del Hogar en España y en otros países.
- Propuestas y análisis recientes de entidades sobre el paso del Empleo del Hogar al Régimen General de la Seguridad Social y otros temas relacionados.
- Estudio de las características del sistema Cheque Servicio. Implantación en Francia.

Tercera fase:

Recogida y análisis de información procedente de fuentes primarias, diseño de la consulta de opinión y planificación del trabajo de campo en España y en Francia.

En España se ha realizado entrevistas semiestructuradas en distintos ámbitos sociales:

a) Consulta a personas empleadas y empleadoras: 17 entrevistas a personas empleadas y 16 a empleadoras, cuya captación se ha hecho a través de informantes clave de organismos oficiales, asociaciones, familiares y personas conocidas que han querido participar en la investigación, con quienes se ha contactado previamente por teléfono. Se ha preparado un cuestionario específico para personas empleadas y otro para personas empleadoras. Estas entrevistas se han localizado en la Región de Murcia y algún municipio aledaños por dos motivos fundamentales: la adaptación de la investigación a los recursos disponibles y sobre todo por la dificultad de entrar en contacto con las trabajadoras y trabajadores domésticos, y quienes les contratan, para obtener una muestra representativa de todo el estado por otros medios, como ha sido la encuesta telefónica, la encuesta a través de Internet, y la encuesta a domicilio.

Se ha optado por un acercamiento a la opinión de las personas empleadas y empleadoras con técnicas cualitativas, pues siendo necesario para los objetivos del proyecto conocer de primera mano su actitud y opinión, se ha considerado que una

pequeña muestra sería importante. Se ha observado, en el transcurso del trabajo de campo, que la dificultad para entrevistar a este grupo de personas revestía cierta dificultad, especialmente en el caso de las empleadas. Sería adecuado realizar y/o ampliar estas consultas en futuras investigaciones, en el marco de jornadas o talleres sobre la información a tratar, puesto que salvo algún caso aislado, no tenían una opinión formada sobre la situación de su propio sector, en contraste con el discurso de las personas representantes de las entidades sin fines lucrativos, bastante elaborado y que se percibe fruto del estudio y del debate.

b) Consulta a representantes de organismos relacionados con el sector: 38 entrevistas a 20 personas, que representan a entidades sin fines lucrativos, 13 personas a organizaciones sindicales, 3 personas funcionarias de la Administración Pública, 1 doctoranda y 1 personas a una empresa de ayuda a domicilio. Para esta consulta se ha preparado un cuestionario específico. Las entrevistas se han remitido por correo electrónico tras contactar con la organización y la persona que se ha hecho cargo de responder el cuestionario y de esta manera se ha podido llegar a la totalidad del estado español. En la Región de Murcia las entrevistas se han realizado en su mayoría de forma presencial.

En España no se ha detectado la existencia de entidades que representen a las personas empleadoras, por lo que se ha dirigido la consulta a las organizaciones empresariales de implantación nacional, sin obtener respuesta, como tampoco se ha obtenido de los partidos políticos mayoritarios, con los que se contactó para ser consultados, dada su implicación en las decisiones sobre la selección y aplicación de las políticas públicas.

c) Consulta de opinión en Francia: se han realizado un total de ocho entrevistas semiestructuradas y presenciales a personas empleadoras, empleadas y expertas. El cuestionario ha sido redactado en español por el equipo de investigación, remitiéndose a la persona que ha realizado el trabajo de campo, cuya aportación ha sido también la de traducir el cuestionario al francés, transcribir en ese idioma las entrevistas, traducirlas al español y remitirlas vía Internet para su análisis.

d) Contactos con embajadas para conocer la aplicación del sistema Cheque Servicio en otros países. Se ha optado por contactar telefónicamente y por correo electrónico con las embajadas en España de los países en los que existe tal sistema. La

selección de embajadas se ha realizado siguiendo la ponencia del Centro de Estudios Económicos de la Fundación Tomillo, “El cheque de servicios. Definición teórica y experiencias europeas”¹, en la que se menciona a Francia, Canadá, Bélgica, Reino Unido, Dinamarca y Finlandia como países que desarrollan sistemas para “subvencionar el consumo de servicios de proximidad”, así como el informe de la OIT², en el que se menciona Austria y el Cantón de Ginebra (Suiza). Se ha elaborado un cuestionario y se ha remitido electrónicamente a las personas con las que se ha contactado previamente, y pese a que no se ha llegado a contestar por ninguna embajada, sí se ha contestado a los correos electrónicos, aportando valiosa información sobre el sistema de cada país.

Gracias a esta consulta se ha contactado con la empresa Edenred, con sede en España, una de las entidades de gestión del Cheque Servicio tanto en Francia como en Bélgica; su representante, es a su vez Presidente de la Asociación Española de los Servicios a la Persona (AESP), entidad que promueve desde hace tiempo la implantación del sistema Cheque Servicio en España y desde la que se ha facilitado información sobre estos sistemas para la investigación.

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.

Tabla 1. Entrevistas: Contactos realizados y no realizados.

	TOTAL	Sí contesta	No contesta	% Sí contesta	% No contesta
Total	113	71	42	63%	37%
Administración Pública	3	3	0	100%	0%
Asociación	25	14	11	56%	44%
Asociación Patronal	4	0	4	0%	100%
Asociación/Bolsa de empleo	6	6	0	100%	0%
Coalición Política	2	0	2	0%	100%
Personas empleadas	17	17	0	100%	0%
Personas empleadoras	16	16	0	100%	0%
Empresa de ayuda a domicilio	3	1	2	33%	67%
Empresa de trabajo temporal	2	0	2	0%	100%
Fundación	2	0	2	0%	100%
Organización Sindical	29	13	16	45%	55%
Partido Político	3	0	3	0%	100%
Doctoranda Universidad	1	1	0	100%	0%

Fuente: Consulta de opinión propia
Elaboración propia

¹ Martínez, M^a Isabel (1997)

² OIT (2009), página 48

Las personas entrevistadas representan entidades o a si mismas en el caso de las empleadas y empleadoras y si se clasifican por su ámbito geográfico de actuación, es estatal el 14%, regional el 34% y municipal el 8%. El 44% de las entrevistas pertenecen al ámbito privado, ya que contienen las respuestas de las personas empleadas y empleadoras.

Tabla 2. Entrevistas realizadas por ámbito geográfica de actuación

	Total	Estatad	Regional	Municipal	Privado
Total	71	10	24	6	31
Administración Pública	3	0	3	0	0
Asociación	14	4	7	3	0
Asociación/Bolsa de empleo	6	1	2	3	0
Empleada	17	0	0	0	17
Empleadora	16	0	2	0	14
Empresa de ayuda a domicilio	1	1	0	0	0
Organización Sindical	13	4	9	0	0
Universidad	1	0	1	0	0
Porcentaje	100%	14%	34%	8%	44%

Fuente: Consulta de opinión propia
Elaboración propia

Se ha entrevistado en la Región de Murcia, y municipios aledaños, a 14 personas empleadas y a 16 empleadoras. La consulta a representantes de instituciones relacionadas con el trabajo doméstico ha obtenido un resultado de 38 entrevistas, y se ha planificado con la intención de obtener una representación estatal, lo que en parte se ha conseguido. Destacar que la mayoría de las consultas se han contestado por entidades de la Región de Murcia y de Madrid, de Andalucía, Asturias, Comunidad Valenciana, Cantabria, La Rioja, Navarra y País Vasco.

Tabla 3. Entrevistas realizadas por ubicación geográfica

	Nº de entrevistas				Porcentajes			
	Total	Personas empleadas	Personas empleadoras	Represent. Instituciones	Total	Personas empleadas	Personas empleadoras	Represent. Instituciones
Total	71	17	16	38	100%	100%	100%	100%
Andalucía	2	0	1	1	3%	0%	6%	3%
Asturias	1	0	0	1	1%	0%	0%	3%
C. de Madrid	10	0	0	10	14%	0%	0%	26%
C. Valenciana	2	0	1	1	3%	0%	6%	3%
Canarias	1	0	0	1	1%	0%	0%	3%
Cantabria	1	0	0	1	1%	0%	0%	3%
Francia	8	3	3	2	11%	18%	19%	5%
La Rioja	1	0	0	1	1%	0%	0%	3%
Navarra	2	0	0	2	3%	0%	0%	5%
País Vasco	1	0	0	1	1%	0%	0%	3%
R. de Murcia	42	14	11	17	59%	82%	69%	45%

Fuente: Consulta de opinión propia
Elaboración propia

El soporte utilizado para registrar la consulta de opinión ha consistido en entrevistas personales grabadas y posteriormente transcritas. Esto ha sido así en la mayoría de los casos de las personas empleadas y empleadoras, tanto en Francia como en España. La consulta a entidades, por el contrario, se ha realizado remitiendo la lista de preguntas por correo electrónico, que han sido cumplimentadas y devueltas por el mismo medio. En la Región de Murcia se ha optado por realizar algunas entrevistas grabadas a representantes de entidades, con la finalidad de generar un espacio abierto a más preguntas y explicaciones que el cuestionario electrónico. En algún caso aislado se ha procedido a tomar notas tras la entrevista, por decisión de la persona a entrevistar.

Tabla 4. Entrevistas realizadas por soporte empleado en su registro

	Total	Grabación	Cuest. Autocum- plimentado a mano	Correo electrónico	Notas tras la entrevista	Testimonio escrito
Total	71	33	4	29	4	1
Administración Pública	3	1	0	0	2	0
Asociación	14	2	0	12	0	0
Asociación/Bolsa de empleo	6	2	0	3	1	0
Empleada	17	16	0	0	0	1
Empleadora	16	10	4	1	1	0
Empresa de ayuda a domicilio	1	0	0	1	0	0
Organización Sindical	13	1	0	12	0	0
Universidad	1	1	0	0	0	0
Porcentaje	100%	46%	6%	41%	6%	1%

Fuente: Consulta de opinión propia
Elaboración propia

Cuarta fase: Autoevaluación continua a lo largo del proyecto, observando si se estaban cumpliendo los objetivos iniciales, realizando los ajustes necesarios. La investigación por tanto ha sido dinámica y se ha adaptado a cada fase, gracias a la inclusión de conocimientos recientes que se han introducido tras su análisis, tanto de fuentes estadísticas, como documentales.

Quinta fase: Análisis y redacción del informe.

En la redacción del informe de investigación se ha utilizado un lenguaje integrador, se ha hecho una utilización no sexista del lenguaje, pero se ha respetado en todo momento la literalidad de las citas tomadas de la legislación, de los informes y de las manifestaciones de las personas entrevistadas.

Siempre se ha tenido en cuenta aportar datos por sexo en las estadísticas que aparecen en el informe, siempre y cuando esa información estuviera disponible.

Dada la importancia que tienen las trabajadoras y trabajadores inmigrantes en el sector del trabajo doméstico en España, se ha abierto un apartado para indicar las características especiales que se tienen por la condición de ser de nacionalidad extranjera.

En la redacción del informe, se ha seguido el esquema siguiente: marco normativo, datos estadísticos, valoración de la opinión consultada y conclusiones del equipo investigador, que aparecen al final del Informe.

1. EL EMPLEO DEL HOGAR EN ESPAÑA

Definición de Empleo del Hogar

El empleo del hogar, también denominado trabajo doméstico, tiene como característica definitoria que se realiza en el domicilio particular de la persona empleadora³. 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”⁴.

La denominación de esta profesión ha evolucionado despegándose de la terminología de épocas pretéritas. El lenguaje es fundamental para establecer una relación de igualdad. En la actualidad, se utiliza trabajo doméstico, servicios a la persona, servicios de proximidad, ayuda domiciliaria, dejando atrás otros términos obsoletos. En esta investigación se utiliza tanto trabajo doméstico como empleo del hogar para denominar el sector, especialmente la segunda denominación por concordar con la terminología de la Seguridad Social en España.

Esta actividad económica provee de ayuda doméstica en tres situaciones cotidianas que en muchas ocasiones se combinan en el mismo hogar: la atención, cuidados y acompañamiento a menores, personas ancianas y personas dependientes y el mantenimiento de los domicilios privados en condiciones de habitabilidad.

³ (OIT) (2009): Página 6

⁴ El C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) de la OIT ha sido reconocido hasta la fecha por tres países: Filipinas, Mauricio y Uruguay. Véase también la R201 - Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 201)

Supone el medio de vida profesional para un gran número de personas, siendo un nicho de empleo que se mantiene en cierta medida pese a los tiempos de crisis, pudiendo encontrar un puesto de trabajo en este sector y en gran medida, a través de redes familiares y de amistad. Constituye el acceso al mercado laboral sin excesivas exigencias formativas, ofreciendo, en algunos casos, cierta flexibilidad de horarios, lo que hace de alguna manera compatibilizar vida laboral, familiar y personal. Para las personas inmigrantes, es también una vía hacia la formalización de la residencia y la obtención de la autorización de trabajo.

En términos legales, en España se considera “relación laboral especial del servicio del hogar familiar la 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.

“El objeto de esta relación laboral especial son los servicios o actividades prestados para el hogar familiar, pudiendo revestir cualquiera de las modalidades de las tareas domésticas, así como la dirección o cuidado del hogar en su conjunto o de algunas de sus partes, el cuidado o atención de los miembros de la familia o de las personas que forman parte del ámbito doméstico o familiar, y otros trabajos que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas, tales como los de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos”⁵.

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.

⁵ RD Real Decreto 1620/2011, artículo 1.4.

La financiación del Sistema de la Seguridad Social en relación con el Empleo del Hogar

La Seguridad Social española se vale de una sistema mixto de financiación, ya que se nutre de distintos medios para reunir los recursos necesarios que permitan atender a sus obligaciones.

Así, los recursos para la financiación de la Seguridad Social española se obtienen de:

- Aportaciones progresivas del Estado, que se consignar con carácter permanente en sus Presupuestos Generales, y las que se acuerden de manera excepcional ante situaciones especiales o coyunturales, por ejemplo, ayudas a la agricultura por granizo, o por declaración de zona catastrófica...
- Aportación de las cuotas de las personas obligadas: cotizaciones.
- Cantidades recaudadas en concepto de recargos, sanciones u otras de naturaleza análoga, por ejemplo, ante seguros sociales impagados.
- Los frutos, rentas o intereses y cualquier otro producto de sus recursos patrimoniales.
- Cualquier otro ingreso, sin perjuicio de lo previsto en la Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio), y demás normativa sectorial en vigor.

No obstante, el recurso económico más importante son las cotizaciones, aportaciones o cuotas a la Seguridad Social, que consisten en una aportación económica del empresariado o de las personas empleadas, cuantificada como un porcentaje de la retribución salarial.

Tras las cotizaciones, el segundo recurso en importancia son las aportaciones del Estado, que suponen poner a disposición de la Seguridad Social parte del esfuerzo tributario de la ciudadanía, valiéndose de la función redistribuidora del sistema fiscal.

A su vez, cabe concluir que la configuración actual del Sistema de Seguridad Social en España determina que los recursos aportados directamente por el Estado financien las prestaciones no contributivas o de gasto asistencial; mientras que el resto de ingresos,

principalmente las cotizaciones, sufragar el gasto de la protección social de nivel contributivo.

Además, directamente el artículo 87 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), señala que el sistema financiero de la Seguridad Social será el de reparto. Ello quiere decir que la técnica financiera utilizada para cubrir los costes de la acción protectora de la Seguridad Social supone la distribución inmediata o a corto plazo de los ingresos de la Seguridad Social, de manera que sin llegar a ser capitalizados se convierten en prestaciones a percibir por sujetos beneficiarios. Con este sistema de distribución se aplica el principio de solidaridad financiera tanto entre quienes cotizan en la actualidad y quienes perciben prestaciones, como entre territorios, pues la Seguridad Social actúa como Caja única que garantiza la igualdad en las obligaciones y en los derechos de toda la población española.

En 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. En el caso de que esta preste servicios en varios hogares, corresponde a cada uno de los distintos empleadores/as.

El procedimiento de ingreso de las cuotas se realizará, de manera obligatoria mediante domiciliación bancaria o cargo en cuenta, sin necesidad de cumplimentar ningún tipo de boletín de cotización.

En todo caso, la persona responsable del ingreso de las cuotas (tanto la correspondiente al empleador/a como la que aporta el/la empleado/a) será siempre la empleadora, conforme a la normativa establecida en el Régimen General de la Seguridad Social. La persona empleadora descontará a la persona empleada, en el momento de hacerle efectivas sus retribuciones, la aportación que le corresponda - la cuota obrera- , quedando así con la obligación de ingresar la totalidad de las cuotas a su exclusivo cargo.

Las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales se determinarán con arreglo a una escala estipulada en la normativa sectorial, y dependiendo de la retribución percibida por la persona empleada del hogar. Dichas bases se irán incrementando en proporción al aumento de la Base mínima del Régimen General de la Seguridad Social.

El tipo o porcentaje de cotización por contingencias comunes⁶ ha quedado establecido para 2012 en el 22%, siendo el 18,3% a cargo de la persona empleadora, y el 3,7% a cargo de la persona empleada. Con carácter transitorio a partir de 2013 hasta 2018 se ha establecido un incremento anual del 0,9%, de manera que el reparto entre quien emplea y el empleado o empleada se exprese en cada Ley de Presupuestos Generales del Estado. Ya partir de 2019 el tipo de cotización y su distribución serán los establecidos genéricamente para el Régimen General de la SS.

Durante la situación de Incapacidad Temporal, desde el día en que se inicia dicha situación hasta el octavo día, quien emplea es responsable del ingreso tanto de su aportación como de la aportación de la persona empleada. A partir del noveno día, la persona empleadora deberá cotizar únicamente su aportación o cuota “empresarial”, siendo responsable la entidad gestora o entidad colaboradora del ingreso de la cuota o aportación de la persona empleada.

Con respecto a las contingencias profesionales⁷, el tipo de cotización será del 1’1% sobre la base de cotización, y a cargo exclusivo de la persona empleadora.

Una especialidad del sistema del Empleo del Hogar es que no se cotiza por desempleo, pues esta contingencia no está cubierta.

Igualmente 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.

⁶ Contingencias Comunes: situaciones de necesidad derivadas de Incapacidad Laboral Temporal por enfermedad común o accidente no laboral, las prestaciones por jubilación, incapacidad, y muerte y supervivencia –viudedad, orfandad- por enfermedad común o accidente no laboral, que corren por cuenta tanto de la persona trabajadora que aporta su cuota obrera como de la persona empleadora que aporta su cuota patronal, aunque el sujeto responsable del pago o cumplimiento de la obligación de cotizar es el empleador

⁷ Contingencias Profesionales: situaciones de necesidad derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, que corren exclusivamente por cuenta de la persona empleadora.

La protección social en España

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”⁸.

Siguiendo las definiciones del Sistema Europeo de Estadísticas Integradas de Protección Social (SEEPROS)⁹, 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
- Exclusión social

Las intervenciones públicas destinadas a proporcionar esta atención se plasman en pagos en efectivo, como pensiones o prestaciones de desempleo, en provisión directa de bienes y servicios a la ciudadanía, como la consulta médica, o bien en el reembolso de gastos, como las devoluciones de pagos por servicios que son gratuitos.

Las instituciones encargadas de la gestión de la protección social son públicas de ámbito estatal, autonómico y local. También participan entidades no públicas como son las mutuas de seguridad social¹⁰.

⁸ Álvarez Alcolea (2003) página 21

⁹ REGLAMENTO (CE) No 458/2007, artículo 2.

¹⁰ Navarro (2005), tomo I, página 45

Legislación vigente en materia de Seguridad Social sobre el Empleo del Hogar

La legislación vigente en materia de Seguridad Social sobre el trabajo doméstico sigue la tendencia hacia la equiparación de la protección social de esta profesión con la que ofrece el Régimen General de la Seguridad Social. La Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales, en su Disposición Tercera. Nueve, añade una nueva disposición adicional, la quincuagésima tercera, al texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, con el siguiente tenor literal: «Quincuagésima tercera. 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.1. Con efectos de 1 de enero de 2011 se amplía la acción protectora del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar, incorporando la correspondiente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales». Posteriormente, la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, procede en su disposición trigésima novena a integrar el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados del Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social, y con ese fin, se aprueba 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, dando lugar a la aparición del Régimen General – Sistema Especial para Empleados del Hogar.

Cuadro 1. Acción protectora del sistema de la Seguridad Social

Según la LGSS, en su Artículo 38, la acción protectora del sistema de la Seguridad Social comprenderá:

- a) La asistencia sanitaria en los casos de maternidad, de enfermedad común o profesional y de accidentes, sean o no de trabajo.
- b) La recuperación profesional, cuya procedencia se aprecie en cualquiera de los casos que se mencionan en el apartado anterior.
- c) Prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal; maternidad; paternidad; riesgo durante el embarazo; riesgo durante la lactancia natural; cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave; invalidez, en sus modalidades contributiva y no contributiva; jubilación, en sus modalidades contributiva y no contributiva; desempleo, en sus niveles contributivo y asistencial; muerte y supervivencia; así como las que se otorguen en las contingencias y situaciones especiales que reglamentariamente se determinen por Real Decreto, a propuesta del Ministro de Trabajo e Inmigración.

Las prestaciones económicas por invalidez y jubilación, en sus modalidades no contributivas, se otorgarán de acuerdo con la regulación que de las mismas se contiene en el Título II de la presente Ley.

Las prestaciones por desempleo, en sus niveles contributivo y asistencial, se otorgarán de acuerdo con la regulación que de las mismas se contiene en el Título III de esta Ley.

d) Prestaciones familiares de la Seguridad Social, en sus modalidades contributiva y no contributiva.

e) Las prestaciones de servicios sociales que puedan establecerse en materia de reeducación y rehabilitación de inválidos y de asistencia a la tercera edad, así como en aquellas otras materias en que se considere conveniente.

Hasta la entrada en vigor del RD 1620/2011, las prestaciones reconocidas para la afiliación en el extinto Régimen Especial de Empleo del Hogar estaban destinadas a cubrir las situaciones de jubilación y contingencias comunes, mientras que la maternidad no estaba regulada, aplicándose la normativa laboral común (Ley de igualdad).

La reglamentación ha establecido unas nuevas condiciones de protección social para las personas que estén dadas de alta en la Seguridad Social en el Régimen General – Sistema Especial para Empleados del Hogar que soniendo a las que tenía reconocidas el. Las nuevas condiciones son:

✓ En caso de Enfermedad (Contingencias comunes): se garantiza, con la nueva regulación que los empleados y empleadas de hogar tienen derecho a la protección social por incapacidad temporal, en los casos de enfermedad común o accidente laboral, a partir del 4ª día desde que se produzca la baja, corriendo a cargo del empleador/a del 4ª al 8º día y de la Seguridad Social a partir del 9º día.

✓ Las contingencias profesionales se reconocen desde el 1 de Enero del 2011, pues hasta el momento no se contemplaban.

✓ Maternidad, a partir del 1 de Enero del 2012 se ha obtenido las mismas condiciones que el resto de personas trabajadoras en general.

La equiparación no es completa, puesto que las personas que trabajan en este sector están desprotegidas ante determinadas circunstancias laborales como es el paro ya que no hay derecho a prestación por desempleo. En la actualidad, el Régimen General – Sistema Especial para Empleadores del Hogar tiene reconocidos el derecho a las mismas prestaciones que ya disfrutaban el resto de trabajadoras y trabajadores incluidos en el Régimen General, salvo por el hecho de que no cotizarán por desempleo

ni tendrán derecho al mismo¹¹, al no cubrir la legislación esta contingencia.

El RD 1620/2011 prevé, en su Disposición adicional segunda, evaluar la posibilidad de implantar la protección por desempleo por parte del Ministerio de Trabajo e Inmigración, hoy en día Ministerio de Empleo y Seguridad Social, constituyendo a tal fin un grupo integrado por un máximo de seis personas propuestas por el propio Ministerio y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, para que realice un informe con anterioridad al 31 de diciembre de 2012 sobre diversas cuestiones, entre ellas “la viabilidad de establecer un sistema de protección por desempleo adaptado a las peculiaridades de la actividad del servicio del hogar familiar que garantice los principios de contributividad, solidaridad y sostenibilidad financiera”.

Recorrido legislativo hacia el Régimen General – Sistema Especial de Empleo del Hogar

El Régimen General – Sistema Especial de Empleo del Hogar de la Seguridad Social se rige, desde el día 1 de enero de 2012, por el Real Decreto 1620/2011 del 14 de Noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

La regulación histórica del trabajo doméstico en España comienza en 1931 con la Ley de Contrato de Trabajo, de 21 de noviembre, derogada en 1944 por el texto refundido de la Ley de Contrato de Trabajo, Decreto de 26 de enero, que excluyó el trabajo doméstico del ámbito regulador del contrato de trabajo. En 1959, por el Decreto 385/1959, se crea el Montepío Nacional del Servicio Doméstico.

En 1969, el Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre, por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social del Servicio Doméstico, es el origen del hoy extinto Régimen Especial de los Empleados del Hogar. Este Decreto sigue lo dispuesto en 1966 por la Ley de Bases de la Seguridad Social, de 28 de diciembre, por la que se crean una serie de regímenes especiales de la Seguridad Social. En la actualidad, el Decreto 2346/1969 sigue vigente en algunos de sus artículos, pues no ha sido derogado en su totalidad: No habiendo una derogación expresa del Decreto 2346/1969, cabe considerar que el campo de aplicación del Sistema Especial para Empleados de Hogar

es coincidente, al menos mientras no haya desarrollo reglamentario, con el establecido en el Régimen Especial¹².

En 1976, la Ley de Relaciones Laborales, de 8 de abril, reconoce una relación laboral especial de las personas empleadas del hogar con las empleadoras¹³.

En 1985, el Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, constituye el ingreso del trabajo doméstico en el área tutelada por el Derecho del trabajo, aunque solo a medias, estableciendo una regulación laboral de mínimos en la que prevalece la posición especial de la persona empleadora frente a los derechos de la persona empleada. Esta ausencia de un verdadero estatuto de derechos y garantías se ha traducido en una posición social subalterna¹⁴ para el trabajo doméstico.

La creación del Régimen General – Sistema Especial de Empleados del Hogar comienza a gestarse en 1999, como consecuencia del Pacto de Toledo y sus posteriores adaptaciones de 2003 y 2011, que determinan un principio de homogeneización gradual de los distintos regímenes especiales de la Seguridad Social.

En 2010, en la Disposición prevista por la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011, se da el primer paso para que el Régimen Especial de Empleados del Hogar de la Seguridad Social se integre en el Régimen General como un Sistema Especial: Disposición Final Tercera. Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio. (Apartado) Nueve. Se añade una nueva disposición adicional, la quincuagésima tercera, al texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, con el siguiente tenor literal: «Quincuagésima tercera. 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...

Esta Disposición se desarrolla en el Real Decreto 1596/2011, cuyo preámbulo se reproduce a continuación, seguido de los primeros artículos:

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,

¹² Seguridad Social: Respuesta a la pregunta realizada por el equipo de investigación de este proyecto en su buzón de consultas en <http://www.seg-social.es>

¹³ Sendín Blázquez, Alberto (2006): Páginas 8-10.

¹⁴ Marín Marín, José (2008): Página 11.

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.

PREÁMBULO Hasta ahora, en virtud de lo dispuesto en el Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre, por el que se regulaba el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleado/as de Hogar, las contingencias protegidas en este régimen eran exclusivamente las establecidas en el Régimen General de la Seguridad Social por contingencias comunes, con independencia de que la enfermedad o el accidente del empleado de hogar tuvieran, respectivamente, carácter profesional o laboral, o no lo tuvieran.

Debido, por tanto a que el Régimen Especial de las Seguridad Social de los Empleado/as de Hogar tenía reconocido menor número de contingencias dentro del Sistema de Seguridad Social, era necesario hacer efectiva la ampliación de las contingencias protegidas¹⁵, incluyendo las de carácter profesional, con el objeto de equiparar las condiciones de protección de los trabajadores incluidos en el campo de aplicación del citado régimen con los pertenecientes a los demás regímenes.

En la disposición adicional quincuagésima tercera de la ley general de la Seguridad Social, se establece también que por las contingencias profesionales se reconocerán las prestaciones que , por las mismas, están previstas para los trabajadores incluidos en el Régimen General , en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente, determinando asimismo la consiguiente obligación de cotizar por las repetidas contingencias y remitiendo a la norma correspondiente la especificación del tipo de cotización previsto al efecto en la tarifa de primas por estas contingencias profesionales que haya de aplicarse a estos trabajadores.

Se hace preciso proceder tanto a la **adaptación** de los Reglamentos generales sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, y sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, aprobados, respectivamente, por los Reales decretos 84/1996, de 26 de enero, y 2064/1995 de 22 de diciembre, como al oportuno desarrollo reglamentario en materia de prestaciones. Para la tramitación del nuevo Real Decreto se han recabado los informes oportunos a los interlocutores sociales y a los órganos afectados de la Administración General del Estado.

Artículo 1. Contingencias protegidas y prestaciones.

¹⁵ Las contingencias protegidas en nuestro país son: pérdida de salud, maternidad, incapacidad temporal, invalidez permanente, muerte y supervivencia, jubilación, desempleo, cargas familiares.

A los efectos de los establecido en la disposición adicional quincuagésima tercera de la Ley General de la Seguridad Social¹⁶, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar se consideran protegidas las contingencias por accidente de trabajo y enfermedad profesional en los mismos términos y condiciones que los establecidos para la cobertura de las contingencias profesionales en el Régimen General. Por dichas contingencias, se reconocerán las prestaciones que, por las mismas, están previstas en el Régimen General, en los términos y condiciones que se establecen en este real decreto.

Artículo 2. Concepto del accidente de trabajo y de la enfermedad profesional.

Para el cumplimiento de lo previsto en esta norma, los conceptos del accidente de trabajo y de la enfermedad profesional serán los establecidos, respectivamente, en los artículos 115 y 116 de la Ley General de la Seguridad Social texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

Artículo 3. Alcance de la acción protectora por contingencias profesionales, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Los empleados de hogar y, en su caso, sus familiares, tendrán derecho a las prestaciones de Asistencias Sanitaria, Recuperación profesional, Subsidio por incapacidad, Prestaciones por incapacidad permanente, Prestaciones por muerte y supervivencia e Indemnizaciones a tanto alzado por lesiones permanentes no invalidantes derivadas de accidentes de trabajo o enfermedad.

No será de aplicación a los empleados de hogar el recargo de las prestaciones económicas en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional por falta de medidas de prevención de riesgos laborales, a que se refiere el artículo 123 de la Ley General de la Seguridad Social¹⁷.

¹⁶ Ley 39/2010, de 22 de diciembre, Disposición Final Tercera.

¹⁷ Recargo de las prestaciones económicas en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Artículo 4. Condiciones de acceso a las prestaciones.

1. Para las condiciones de acceso a las prestaciones, será requisito imprescindible que se hayan cumplido las obligaciones en materia de afiliación y alta en este Régimen Especial.

2. No obstante a lo anterior, cuando el titular del hogar familiar haya incumplido las obligaciones de afiliación, alta o cotización del empleado de hogar, se reconocerán las prestaciones económicas derivadas de contingencias profesionales que le correspondan a éste, con independencia de la exigencia de responsabilidad al titular del hogar familiar en cuanto al pago de la cotización de las sanciones que se deriven en virtud de lo establecido en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, texto refundido aprobado por el Real Decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto. Por el contrario si el obligado a solicitarlas es el propio trabajador, impedirá el acceso a las prestaciones.

Artículo 5. Subsidio por incapacidad temporal.

1. La prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, se regirá por lo previsto en este artículo y, en lo no regulado en él, por lo establecido en el Régimen General.

2. El subsidio por incapacidad temporal, en los casos de accidente de trabajo o enfermedad profesional, se abonará a partir del noveno día de la baja en el trabajo, estando a cargo del empleador el abono de la prestación al trabajador desde los días cuarto al octavo de la citada baja, ambos inclusive.

3. La cuantía diaria del subsidio será el resultado de aplicar el 75 por 100 a la correspondiente base reguladora. La base reguladora de la prestación estará constituida por la base de cotización del empleado de hogar correspondiente al mes anterior al de la baja médica, dividida entre 30. Dicha base se mantendrá durante todo el proceso de incapacidad temporal, incluidas las correspondientes recaídas, salvo que se produzca un cambio en la base única de cotización, en cuyo caso se tendrá en cuenta ésta última.

4. La gestión y el control de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales se llevarán a cabo por la entidad gestora o, en su caso, la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social con la que se haya formalizado la cobertura de tales contingencias.

Artículo 6. Subsidios por riesgo durante el embarazo y por riesgo durante la lactancia natural. Los subsidios por riesgo durante el embarazo y por riesgo durante la lactancia natural se regirán por lo dispuesto en el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad social por maternidad,

paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

Artículo 7. Prestaciones por incapacidad permanente, indemnizaciones por lesiones permanentes no invalidantes y prestaciones por muerte y supervivencia.

La base reguladora de las prestaciones de incapacidad permanente y de muerte y supervivencia, derivadas de contingencias profesionales, será equivalente a la base de cotización del empleado de hogar en la fecha del hecho causante de la prestación.

Respecto de las prestaciones de incapacidad permanente e indemnizaciones por lesiones permanentes no invalidantes, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1300/1995, de 21 de julio, por el que se desarrolla, en materia de incapacidades laborales del sistema de la Seguridad Social, la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social, y en sus normas de aplicación y desarrollo.

Artículo 8. Reconocimiento del derecho y pago.

El reconocimiento del derecho y el pago de las prestaciones derivadas de contingencias profesionales se llevará a cabo, en iguales términos y en las mismas situaciones que en el Régimen General de la Seguridad Social, por la entidad gestora o, en su caso, la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social con la que se haya formalizado la cobertura de tales contingencias.

A tal efecto, cuando se trate de pensiones causadas por incapacidad permanente o muerte derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, con cargo a una mutua, ésta procederá, en los términos establecidos en el artículo 87.3, de la Ley General de la Seguridad social, a la capitalización del importe de dichas pensiones, debiendo constituir en la Tesorería General de la Seguridad Social, hasta el límite de sus responsabilidades, los capitales coste correspondiente.

Disposición transitoria única. Elección de entidad para la cobertura de las contingencias profesionales.

Los titulares del hogar familiar que, a la entrada en vigor de este real decreto, tuviesen empleados de hogar en alta, a los propios empleados de hogar de carácter discontinuo que estuvieran en alta en ese momento, deberán elegir la entidad gestora o colaboradora con la que desean formalizar la cobertura de las contingencias profesionales, en el plazo de los 30 días hábiles siguientes a partir de la entrada en vigor del mismo. De no efectuarse tal elección en el plazo señalado, la cobertura corresponderá a la entidad gestora de la Seguridad Social, formalizándose de oficio por la Tesorería General de la Seguridad Social.

Unos meses antes, la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, 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, da las pautas para la constitución del nuevo Sistema Especial para Empleados. Entre ellas, la norma que aplaza el derecho a la prestación por desempleo que figura en el apartado f) La acción protectora del Sistema especial para Empleados de Hogar no comprenderá la correspondiente al desempleo. Eso se entiende sin perjuicio de las iniciativas que puedan establecerse con respecto a esta cuestión en el marco de la renovación de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

Finalmente, se publica el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, que deroga expresamente el RD 1424/1985 y viene a regular el nuevo Régimen General – Sistema Especial de Empleados del Hogar.

Para la implantación del nuevo Sistema Especial el RD 1620/2011 se ha previsto un periodo transitorio, que ha comprendido desde el 1 de enero de 2012 al 30 de junio de 2012, durante el cual las personas empleadoras con trabajadoras y trabajadores domésticos en alta deberán comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social los datos necesarios para la apertura de un Código de Cuenta de Cotización en el nuevo Sistema Especial para Empleados de Hogar del Régimen General.

Las altas solicitadas durante el periodo transitorio tendrán efecto para la aplicación del Sistema Especial desde el día primero del mes siguiente a aquel en que se realice la solicitud. Llegado el 30 de junio de 2012, quienes no hayan procedido a comunicar el cumplimiento de las condiciones exigidas para la inclusión en el Sistema Especial para Empleados de Hogar, pasará a efectuarse, desde el 1 de julio de 2012 por la base de cotización establecida en el tramo superior de la escala. A tal efecto la Tesorería General de la Seguridad Social de oficio, creará un Código de Cuenta de Cotización en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y adscribirá al mismo a los trabajadores que consten de alta en el Régimen Especial de Empleados de Hogar como Continuos.

La transición de trabajadores y trabajadoras discontinuos al nuevo Sistema Especial

La norma que ha entrado en vigor el día 1 de enero de 2012 no tenía prevista la inclusión de oficio en el Régimen General - Sistema Especial para Empleados de Hogar de las trabajadoras y trabajadores denominados fijos-discontinuos que prestaban sus servicios con carácter parcial para varios empleadores/as. Estas personas tendrán que adscribirse como trabajadoras por cuenta ajena, a cada una de las cuentas de cotización cuya titularidad pertenezca a cada uno de los empleadores y/o empleadoras para quienes prestan servicios. Una vez llegado el 30 de Junio, si no se ha conseguido que aquellas personas empleadoras para las que prestaban servicios de forma parcial o discontinua hayan procedido a comunicar y a cumplir las condiciones exigidas para la inclusión en el Sistema Especial, quedarán excluidas de dicho sistema, procediendo la Tesorería General de la Seguridad Social a cursar de oficio la baja en el Régimen correspondiente.

En la actualidad, octubre de 2012, y finalizado el periodo de transición, un numeroso grupo de personas incluidas en el extinto Régimen Especial de Empleados del Hogar como fijas discontinuas, ha quedado fuera del nuevo Sistema, por lo que el Ministerio de Empleo y Seguridad Social ofrecerá vías alternativas para regularizar la situación¹⁸.

¹⁸ Diario La Opinión, 9/09/2012, artículo “Trabajo abre una nueva puerta para ‘rescatar’ de la clandestinidad a miles de empleadas del hogar”.

Personas incluidas en el Régimen General – Sistema Especial para Empleados del Hogar

La legislación vigente señala también que estarán incluidas en calidad de empleados/as de hogar, todos los trabajadores, cualquiera que sea su sexo y estado civil, debiendo además reunir algunos requisitos que veremos reflejados en el siguiente cuadro:

Cuadro 2. Personas incluidas y excluidas en el Régimen General – Sistema Especial para Empleados del Hogar Requisitos y exclusiones *

PERSONAS INCLUIDAS	PERSONAS EXCLUIDAS
Ser mayor de 16 años	Parientes del titular familiar por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado, excepto, familiares del sexo femenino de sacerdotes célibes, que convivan con ellos. Prohijados o acogidos de hecho o de derecho. Personas que prestan servicios amistosos, benévolos o de buena vecindad. Conductores de vehículos de motor, al servicio de particulares, jardinería y guardería, cuando dichas actividades no formen parte del conjunto de tareas domésticas*.
Prestar servicios exclusivamente domésticos para uno o varios titulares del hogar familiar, o a un grupo de personas, que sin constituir una familia convivan en el mismo hogar con tal carácter familiar. Que los servicios sean prestados en la casa que habite el titular del hogar familiar y demás personas que componen el hogar.	
Percibir por éstos servicios un sueldo o remuneración de cualquier clase. Los empleados de hogar españoles residentes en el extranjero, al servicio de los representantes diplomáticos, consulares y funcionarios del Estado, oficialmente destinados fuera de España, podrán solicitar su inclusión en este Régimen Especial, que les será otorgada siempre que se reúnan los demás requisitos exigidos.	

*Redacción según el Decreto 2346/1969, artículos segundo y tercero.

Fuente: www.seg-social.es

Principales novedades

La normativa vigente desde el 1 de enero de 2012 sobre el empleo del hogar establece numerosos cambios con respecto al extinto Régimen Especial de Empleados del Hogar de la Seguridad Social. En el siguiente cuadro se puede leer las principales novedades que introduce el nuevo Régimen General – Sistema Especial de Empleados del Hogar respecto al Régimen Especial de Empleados del Hogar, a extinguir.

Cuadro 3. Régimen General – Sistema Especial para Empleados del Hogar: principales novedades frente al extinto Régimen Especial E. Hogar

MATERIA	Régimen Especial Empleados del Hogar (Extinto)	Régimen General – Sistema Especial para Empleados del Hogar (Vigente)
CONTRATO	Escrito u oral	Contratación directa o través de los servicios públicos de empleo o de las agencias de colocación debidamente autorizadas, con garantía plena de la no discriminación. El contrato podrá celebrarse por escrito o de palabra. En todo caso, constarán por escrito los contratos de duración determinada igual o superior a cuatro semanas. Cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral.
DESPIDO	Preaviso de 7 días (antigüedad menos de 1 año) 20 días para antigüedad superior a 1 año.	
INDEMNIZACIÓN	Improcedente: 20 días por año, máximo 12 mensualidades. Desistimiento: 7 días por año, máximo 6 mensualidades	Improcedente: 20 días por año, máximo 12 mensualidades. Desistimiento: 12 días por año, máximo 6 mensualidades.
JORNADAS	40 horas semanales.	
DESCANSO ENTRE JORNADAS	8 horas personal interno 10 horas personal externo	12 horas personal interno y externo
DESCANSO SEMANAL	36 Horas continuadas o no.	36 horas continuadas, 24 de ellas en domingo.
VACACIONES	30 días.	30 días independientes de las vacaciones de la familia del hogar.
SALARIO	Salario mínimo interprofesional (SMI), con posibilidad de descuento en internas del 30%.	Salario mínimo interprofesional con posibilidad del descuento en las internas del 30%, respetando el SMI anual de retribución dineraria
PAGAS EXTRA	2 pagas extras anuales de 15 días.	2 pagas extras anuales de 30 días.
MATERNIDAD	No se regula, se aplica la normativa laboral común (Ley de igualdad a partir de 2007 ¹⁹).	Mismas condiciones que el resto de trabajadoras y trabajadores en general.
CONTINGENCIAS COMUNES	Baja por incapacidad temporal, retribuida desde el 29º día.	Baja por incapacidad temporal, retribuida desde el 4º día.
CONTINGENCIAS PROFESIONALES	No se contempla.	Se reconocen las contingencias profesionales desde 1 de enero de 2011.

¹⁹ Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres

MATERIA	Régimen Especial Empleados del Hogar (Extinto)	Régimen General – Sistema Especial para Empleados del Hogar (Vigente)
COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL	Cotización base tarifada única; > 20h=> 1 empleador = cotizan trabajador y empleador. Varias personas empleadoras = cotiza trabajador/a. < 72 horas mes no cotiza.	Cotización desde la primera hora. Entre 2012 y 2018 base de cotización en 15 tramos según salario percibido. A partir de 2019 cotización por salarios reales e incorporación al Régimen General de Seguridad Social.

Las situaciones relacionadas con los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales están cubiertas en la actualidad para las trabajadoras y trabajadores domésticos afiliados al Régimen General – Sistema Espacial para Empleados del Hogar. Cada aspecto se regula por una norma concreta, que se expone a continuación:

Cuadro 4. Coberturas y prestaciones del Régimen General – Sistema Especial para Empleados del Hogar

Contingencias por accidente de trabajo y enfermedad profesional	
NORMAS VIGENTES	COBERTURA Y PRESTACIÓN
Artículos 115 y 116 de la Ley General de la Seguridad Social texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de Junio.	Cobertura de accidente de trabajo y enfermedad profesional: Asistencia sanitaria Recuperación profesional Subsidio por incapacidad temporal Prestaciones por incapacidad permanente Prestaciones por muerte y supervivencia. Indemnizaciones a tanto alzado por lesiones permanentes no invalidantes, derivadas de accidente de trabajo o de enfermedad profesional.
Artículo 123 de la Ley General de la Seguridad Social	No será de aplicación a los empleados de hogar el recargo de las prestaciones económicas en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional por falta de medidas de prevención de Riesgo laborales. Subsidio por incapacidad temporal, en los casos de accidente de trabajo o enfermedad profesional se abonará a partir del 9º día de la baja en el trabajo, estando a cargo del empleador el abono de la prestación al trabajador desde los días 4º al 8º, ambos inclusive. La cuantía diaria será de un 75 por 100. Base reguladora= Base de cotización del empleado de hogar del mes anterior a la baja/30. Esta base se mantendrá durante todo el proceso de incapacidad temporal, incluida las recaídas.
Real Decreto 295/2009, de 6 de Marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y lactancia natural.	Subsidio por Riesgo durante el embarazo y Lactancia Natural.

Contingencias por accidente de trabajo y enfermedad profesional	
NORMAS VIGENTES	COBERTURA Y PRESTACIÓN
Real Decreto 1300/1995, de 21 de Julio.	Prestaciones de incapacidad de incapacidad permanente e indemnizaciones por lesiones permanentes no invalidantes.
Régimen General de la Seguridad Social	Derecho de pago y de las prestaciones derivadas de contingencias profesionales.
Ley General de la Seguridad Social, artículo 87.3	Pensiones causadas por incapacidad permanente o muerte derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Consulta de opinión: valoración del Real Decreto 1620/2011

Además de ver la parte legal, hemos recogido la opinión de empleada/os y empleadora/es a la hora de poner en práctica o no la nueva legislación. La visión de personas expertas también la hemos sondeado acerca de esta temática.

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: “He odio algo, pero no tengo información” (EN_16).

La valoración más positiva es en relación a la obligación de cotizar y al cobro de 14 pagas anuales. Se detecta cierto temor, por parte de aquellas que trabajan por horas, a que se les reduzca el salario y a ser despedidas. 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 empleadas se detecta que sí quieren estar contratadas y beneficiarse de la nueva ley. Aquellas empleadas que de hecho están contratadas opinan que “...ya es una ventaja que estés cotizando” (E_204) y ven seguridad en la ley misma “porque ahora, pues con esta nueva ley, así vayas a una casa dos horas a la semana o tres veces a la semana, te tienen que dar de alta sí o sí” (E_508) Hasta la entrada de la nueva normativa, en ocasiones eran ellas quienes tenían que hacer frente al pago del alta en la Seguridad Social, bien porque se les descontaba parte del sueldo para esto o porque son ellas mismas lo pagaban. También hay personas que no han visto modificada su situación, tras entrar dentro del nuevo régimen de los empleados/as de hogar, ya que han seguido cobrando lo mismo que cobraban hasta ahora.

Se ha detectado también la tendencia a despedir a las personas que se

encargan del servicio del hogar, por desconocimiento del empleador/a o por no pagar el alta en la seguridad social “Una *desventaja es, sin embargo, que a otras les ha dado miedo contratarlas y las han echado*” (EPL_12).

Algunas de las personas empleadoras opinan que hace falta, tanto para la personas empleadora como para la empleada, una mayor labor de información: “Va a ser muy difícil [la implantación de la nueva normativa] salvo que haya una labor de concienciación” (E_507).

Las ventajas que encuentran se refieren a la cotización desde la primera hora, ya que el RD 1620/2011 puede contribuir a que aflore el trabajo informal. En general, se detecta que las personas empleadoras no conocen la legislación a fondo y, en algunos casos, se muestran reticentes, y expresan que las propias empleadas también lo son, frente a los cambios.

Entre empleadores y empleadoras se observan dos posturas: por un lado quienes que si están en disposición para dar de alta y por otra quienes necesitan más información. Las personas que sí están dispuestas a poner en práctica la nueva normativa, piensan que es un paso en positivo hacia la ardua labor de poder sacar a la luz el trabajo informal de este sector “*Veo que se puede cotizar desde la primera hora y que en este aspecto aquella familia que está consciente que tiene que contratar y dar de alta a los trabajadores; va a haber más posibilidades de que salga el mercado que hay de esta profesión, porque antes lo que hacía mucho la gente era que le decía “yo te doy el dinero, te das tú de alta y te las apañas” y qué pasaba, que la mayoría de la gente no se daba de alta*” (E_507).

En opinión de algunas personas empleadoras, la responsabilidad de darse de alta recae en la persona empleada, y de este modo señalan que hay empleados/as que no quieren darse de alta porque perderían otras ayudas “... *porque muchas de ellas trabajan en varias casas reciben ayudas de desempleo o del PER, y si se les declara o da de alta pueden perder esas opciones...*” (EPL_14)

Se comenta también entre empleadores y empleadoras la dificultad que encuentran en poner en práctica la ley, ya que no existen medidas de control para poder controlar este tipo de actividad laboral. Piensan que como los hogares son privados no puede entrar la inspección, para controlar el cumplimiento de éste decreto. “*La imposibilidad de ponerla en práctica, en la medida en que una casa privada no es como*

una empresa, un inspector de trabajo no puede entrar a tu casa salvo orden judicial” (E_507).

Entre las personas expertas consultadas, representantes de diversos organismos, las sensaciones que se han observado han sido más concretas que las de las personas empleadas y empleadoras a la hora de expresar como ven la puesta en práctica del nuevo decreto.

El sentir mayoritario es que no hay suficiente información para poner en práctica el nuevo decreto “... *hasta ahora se ha dado poca información de cómo llevarla a cabo en los medios de comunicación...*”(E_201). De esto se deriva que entre las personas usuarias del nuevo sistema de contratación sea difícil llevarlo a la práctica sobre todo si hablamos de personas mayores “... *una persona mayor que tenga una persona en su casa que vaya a limpiarle o que vaya una hora al día o que vaya una vez a la semana, pues le va a gustar nada tener que darle de alta, en principio porque si es una persona mayor con pocos conocimientos le va a ser muy difícil realizar el papeleo si no hay un agente social que se lo realice....*”(E_201)

Al hilo de lo anterior, se detecta también que no ven claro que las personas que trabajen en varios hogares, tengan que tener múltiples contratos piensan que se podría haber planteado de otra manera: “*Muy complejo para una persona... una persona mayor, me dicen pero entonces tengo que llamar a un abogado, pero que es lo hago, es que esto no puede ser, o sea, si lo quieren hacer bien lo tienen que hacer más fácil... y yo creo que el cheque servicio ese, según me han dicho se coge en un banco en Francia, luego lo rellena ...*”(E_502).

Otras cosas que han destacado que dificulta que se lleve a cabo el nuevo Sistema Especial para Empleados del Hogar, es que se tenga que asumir todos los costes por parte del empleador/a y la falta de cotización para el desempleo, lo que les lleva a pensar que las medidas se han tomado más para recaudar que para solventar “*Da la impresión de que está para recaudar dinero, porque no todos los empleadores están regularizando a sus trabajadores y por parte de la administración es imposible inspeccionar todos los hogares*” (E_216) y que proporciona una mayor facilidad para el despido. Por otro lado destacan como positivo de esta nueva legislación las pagas extras, el contrato por escrito y la mejora en las protecciones sociales.

La actividad sindical en defensa de las trabajadoras y trabajadores

domésticos requiere un poco más de atención, puesto que de todas las personas consultadas son quienes tienen un discurso más meditado y fundamentado, siendo la valoración de las organizaciones sindicales sobre el nuevo Régimen General – Sistema Especial para Empleados del Hogar positiva en general: se ha ganado en derechos al incluirse en el Régimen General, pero opinan que quedan aspectos muy importantes que no se han recogido y que reivindican, como el derecho a la prestación por desempleo en primer lugar, o la revisión del desistimiento de la persona empleadora, entre otros.

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 norma recoge el inicio de un proceso de negociación en el plazo de 1 año, después de su entrada en vigor”* (E_226).

Entre los aspectos valorados de forma positiva, y para las personas empleadas, la protección de baja por enfermedad común y accidente de trabajo; la revalorización automática del salario; la 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; el descanso entre jornadas; la ampliación del descanso semanal, vacaciones, pagas extraordinarias, permisos y licencias...

Para las personas empleadoras, los aspectos positivos a resaltar son la tranquilidad frente a las responsabilidades derivadas de accidentes de trabajo; la garantía jurídica; la posibilidad de acceso a las deducciones de cotización los 6 primeros meses de la implantación de la nueva norma, de enero a junio de 2012. *“Esto permitirá que el servicio del hogar familiar empiece a ser considerado como un trabajo y quienes lo desempeñan trabajadoras y trabajadores”* (E_223).

Las carencias detectadas y los aspectos mejorables, en opinión de las personas que representan las organizaciones sindicales, son:

- Acompañar la prestación por desempleo al resto de derechos.
- Desistimiento
- Tiempo de presencia
- Falta de un convenio colectivo del sector
- Falta de definición de las tareas y su ambigüedad.

También expresan que el control en la aplicación del RD es complejo 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”* (E_227).

Se puede observar una actitud distinta según el tipo de organización sindical: los sindicatos mayoritarios, que han participado en el proceso para el desarrollo del RD 1620/2011, fruto del diálogo social consideran que *“nos ha costado mucho conseguirlo”* (E_203), y hacen una valoración positiva. Los sindicatos consultados que no han participado en este proceso tienen una actitud más crítica y consideran el RD 1620/2011 como un paso adelante, pero insuficiente.

A modo de conclusión podemos decir que la nueva legislación del empleo del hogar ha introducido mejoras con respecto a la anterior, pero no cubre las expectativas de todas las personas que se dedican a esta actividad. Las personas que contratan están más reticentes a la hora de contratar cuando lo que necesitan no marca una continuidad en el tiempo o necesitan algunas horas a la semana.

En opinión de las personas entrevistadas, la nueva legislación ha contribuido a la precarización del empleo del hogar, ya que se han abaratado los costes por hora de trabajo, se han incrementado los despidos o en su defecto se han visto reducidas las jornadas de trabajo. La valoración positiva se relaciona con la cotización y a las 14 pagas

Es por esto que destacan como 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. Por otro lado para la campaña de concienciación, se proponen ayudas para estimular a las personas empleadoras a dar de alta y conseguir así mejores resultados que los actuales.

En algún caso no ven el avance que puede suponer para las personas que trabaja 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, nada ni tan siquiera el despido.....”* [E_227] y vuelve a expresarse lo difícil que va ser el cumplimiento de este decreto.

Cifras en España sobre el Empleo del Hogar

La información sobre el número de personas que se dedican al empleo del hogar en España se obtiene de dos fuentes: de las estadísticas de afiliación al Sistema de la Seguridad Social y de la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística.

Ambas instituciones utilizan las mismas clasificaciones para agrupar y diferenciar las distintas actividades económicas. El Instituto Nacional de Estadística es en España el organismo responsable de su mantenimiento y actualización y sigue las pautas de la Unión Europea y de Naciones Unidas para la armonización de las estadísticas y garantizar el tratamiento uniforme de los datos estadísticos sobre ocupaciones en el ámbito nacional y su comparabilidad internacional y comunitaria.

Cuadro 5. Clasificaciones de actividades y ocupaciones nacionales e internacionales

Ámbito de aplicación	Clasificación
España	Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2009 (CNAE 2009)
España	Clasificación Nacional de Ocupaciones 2011(CON 11)
Francia	Clasificación de actividades frances NAF rev.2 [<i>Nomenclatura d'activités française NAF rév. 2</i>]
Unión Europea	NACE Rev. 2 - Nomenclatura General de Actividades Económicas de la Comunidad Europea [<i>NACE Rev. 2 - Statistical classification of economic activities</i>]
Naciones Unidas	Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas, Revisión 4 2008 (CIU Rev.4) [<i>International Standard Industrial Classification of All Economic Activities, Rev.4 (ISIC Rev.4)</i>]
Organización Internacional del Trabajo	Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones 08 (CIUO-08) [<i>International Standard Classification of Occupations, 2008 (ISCO-08)</i>]

Fuente: INE, INSEE, EUROSTAT, ONU, OIT
Elaboración propia

En España, la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2009 (CNAE 2009), enmarca el trabajo doméstico en el epígrafe 97 Actividades de los hogares como empleadores de personal, mientras que las ocupaciones que se pueden realizar en ese ámbito aparecen en la Clasificación de Ocupaciones 2011 (CNO_11) distinguiendo distintas tareas: 5710. Trabajadores de los cuidados personales a domicilio, 5722 Cuidadores de niños en domicilios, 5832 Mayordomos del servicio doméstico; 5891 Asistentes personales o personas de compañía y 9100 Empleados domésticos.

Cuadro 6. El Empleo del Hogar en las clasificaciones estadísticas en España

CNAE 2009		CNO - 11	
97	Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	5710	Trabajadores de los cuidados personales a domicilio
		5722	Cuidadores de niños en domicilios
		5832	Mayordomos del servicio doméstico
		5891	Asistentes personales o personas de compañía
		9100	Empleados domésticos

FUENTE <http://www.ine.es>
Elaboración propia

Téngase en cuenta que al hablar de “Actividades de los hogares como empleadores de personal”, las estadísticas basadas en esta clasificación contabilizan el número de personas que trabajan en esta actividad económica. De ningún modo se está contabilizando el número de hogares o el de titulares de los hogares. Las cifras representan siempre el número de personas empleadas en los hogares. El código CNAE 97 Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico se detalla a continuación:

97.0 Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico

Esta clase comprende las actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico, como doncellas, cocineros, camareros, ayudas de cámara, mayordomos, lavanderas, jardineros, porteros, mozos de cuadra, chóferes, conserjes, gobernantas, niñeras, preceptores, secretarios, etc. Esta categoría permite al personal doméstico empleado declarar la actividad de su empleador en los censos o estudios, aunque el empleador sea un particular.

El producto obtenido mediante esta actividad es consumido por el propio hogar empleador.

Esta clase no comprende:

-la prestación de servicios como los de cocina, jardinería, etc. por proveedores de servicios independientes (empresas o personas)²⁰.

Los códigos de la CNO11 relacionados con el trabajo doméstico, catalogan aquellas ocupaciones que se realizan para los “hogares empleadores de personal”, bajo los epígrafes 5710 Trabajadores de los cuidados personales a domicilio, 5722 Cuidadores de niños en domicilios, 5832 Mayordomos del servicio doméstico, 5891 Asistentes personales o personas de compañía y 9100 Empleados domésticos, que se detallan a continuación²¹.

²⁰ INE, Clasificación Nacional de Actividades 2009 (CNAE 2009). Notas explicativas (consultadas 19/10/2012) http://www.ine.es/daco/daco42/clasificaciones/cnae09/notasex_cnae_09.pdf

²¹ INE, Clasificación Nacional de Ocupaciones 2011 (CNO2011) Notas Explicativas (consultadas 19/10/2012) www.ine.es/daco/daco42/clasificaciones/cno11_notas.pdf

5710 Trabajadores de los cuidados personales a domicilio

Los trabajadores de los cuidados personales a domicilio prestan cuidados personales rutinarios y ayudan en actividades de la vida diaria a personas que requieren de este tipo de asistencia debido a la edad, enfermedad, lesiones u otro tipo de indisposición física o mental en casas particulares o en otras unidades residenciales independientes.

Nota: Los trabajadores que prestan cuidados personales a residentes en instituciones y centros que disponen de supervisión médica o de enfermería permanente (como hospitales y residencias asistidas) y que, por tanto, trabajan bajo la supervisión directa de enfermeros o médicos, deben clasificarse en los grupos primarios 5611, Auxiliares de enfermería hospitalaria y 5612, Auxiliares de enfermería de atención primaria.

Los asistentes en partos en domicilio que prestan apoyo emocional durante el embarazo y la vida activa pero no atención para reducir los riesgos para la salud, se incluyen aquí.

Entre sus tareas se incluyen:

- asistir a las personas que requieren cuidados personales o terapéuticos en tareas como la limpieza, comer o vestirse, movilidad física y el ejercicio, la comunicación, y la toma oral de medicamentos y cambios de vendajes, generalmente de acuerdo con planes de cuidados establecidos por profesionales de la salud;

- mantener el registro sobre cuidados personales, cambio en las condiciones y respuesta a lo cuidados y tratamientos; informar o dar referencias a profesionales de la salud los servicios sociales;

- colocar y levantar a personas con dificultades de movilidad física, y ayudarles a moverse en sillas de ruedas y vehículos de motor;

- prestar a los pacientes y familiares apoyo emocional, información y consejo en aspectos como higiene, nutrición, ejercicio, cuidado de los niños o adaptación a la incapacidad o a la enfermedad;

- mantener la higiene en el entorno de los clientes como por ejemplo el cambio de sábanas o la limpieza de la ropa, los platos y la vivienda;

- prestar ayuda psicológica del tipo de conversación o lectura en voz alta;

- planificar, realizar las compras, preparar o servir comidas que se adapten a los requisitos nutricionales o dietas que se han prescrito;

- prestar apoyo a los padres y cuidados a los recién nacidos durante el periodo posparto;

- programar y acompañar a los clientes a las citas con el médico y otros profesionales o realizar otras tareas.

Ejemplos de ocupaciones incluidas en este grupo primario

- Cuidadores de personas mayores a domicilio

- Cuidadores de enfermos a domicilio

- Auxiliares de enfermería en el hogar (con labores de cuidador)

- Auxiliares de ayuda a personas dependientes a domicilio

Ocupaciones afines no incluidas en este grupo primario

- Auxiliares de enfermería en geriátricos, 5611

- Cuidadores de niños en guarderías y centros educativos, 5721

- Cuidadores de niños en domicilios, 5722

- Asistentes-personas de compañía, 5891

5722 Cuidadores de niños en domicilios

Los cuidadores de niños en domicilios cuidan y vigilan a niños antes o después de la escuela, en vacaciones o diariamente en domicilios.

Entre sus tareas se incluyen:

- ayudar a los niños a bañarse, vestirse y comer;
- llevar a los niños a la escuela y recogerlos o sacarlos a pasear o recrearse;
- jugar con los niños o entretenerles leyendo o contando cuentos;
- ayudar a preparar materiales y objetos para actividades educativas y recreativas;
- controlar la conducta de los niños y orientar su desarrollo social;
- mantener la disciplina y recomendar o adoptar otras iniciativas para controlar la conducta de los niños, procurando, por ejemplo, que se vistan ellos mismos y que recojan los juguetes y libros;
- observar y vigilar sus juegos.

Ejemplos de ocupaciones incluidas en este grupo primario

-Niños

Ocupaciones afines no incluidas en este grupo primario

- Técnicos en educación infantil, 2252
- Maestros de educación infantil, 2251
- Auxiliares de educación infantil (segundo ciclo), 2252
- Cuidadores de niños en guarderías y centros educativos, 5721

5832 Mayordomos del servicio doméstico

Los mayordomos del servicio doméstico organizan, supervisan y realizan funciones de mayordomía en hogares privados, con o sin el apoyo de personal subordinado.

Entre sus tareas se incluyen:

- supervisar a trabajadores empleados en hogares como personal doméstico;
- comprar o controlar la compra de suministros;
- controlar el almacenamiento y la distribución de suministros;
- prestar ayuda en casos de lesiones o enfermedades de carácter leve, desempeñando tareas como las de tomar la temperatura, administrar medicamentos o aplicar vendajes;
- barrer o limpiar con aspiradora, lavar y encerar suelos, muebles y otros enseres;
- hacer camas, limpiar cuartos de baño y suministrar toallas, jabón y artículos afines;
- cuidar de animales domésticos y plantas, recibir visitas, atender el teléfono, entregar mensajes y comprar en tiendas de alimentación;
- preparar y cocinar alimentos, poner y recoger la mesa y servir alimentos y bebidas;
- limpiar cocinas y ayudar en las faenas de cocina en general, incluido el fregado de cacharros.

Ejemplos de ocupaciones incluidas en este grupo primario

-Mayordomos domésticos

Ocupaciones afines no incluidas en este grupo primario

- Mayordomos de hostelería, 5831
- Curas ecónomos, 2830
- Ayudantes de cámara, 5891
- Empleados del hogar, 9100

5891 Asistentes personales o personas de compañía

Los asistentes personales o personas de compañía atienden a distintas necesidades del cliente o empleador y/o les hacen compañía.

Entre sus tareas se incluyen:

- acompañar a sus empleadores sea durante sus visitas a distintos lugares o leyéndoles en voz alta, conversando o participando con ellos en diversas actividades deportivas o de otra índole;

- ayudar a entretener a los visitantes que acudan a casa del empleador;

- mantener en orden y buen estado la ropa y los efectos personales del empleador.

Ejemplos de ocupaciones incluidas en este grupo primario

- Ayudantes de cámara

- Doncellas

- Personas de compañía (sin cuidados a enfermos o dependientes)

- Asistentes personales (compañía)

Ocupaciones afines no incluidas en este grupo primario

- Trabajadores de los cuidados personales a domicilio, 5710

- Cuidadores de niños en domicilios, 5722

- Mayordomos domésticos, 5832

- Acompañantes sociales, 5899

- Parejas para bailes, 5899

- Empleados del hogar, 9100

9100 Empleados domésticos

Los empleados domésticos barren, limpian con aspiradora, lavan y enceran, cuidan del ajuar doméstico, compran suministros domésticos, preparan alimentos, sirven comidas y realizan otra serie de tareas domésticas.

Entre sus tareas se incluyen:

- barrer o limpiar con aspiradora, encerar y lavar suelos y muebles, o lavar ventanas y otras superficies;

- lavar, planchar y remendar ropa de cama, de mesa y otra ropa del ajuar;

- lavar la vajilla;

- preparar, cocinar y servir comidas y bebidas;

- comprar alimentos y diversos artículos de uso doméstico;

- limpiar, desinfectar y desodorizar cocinas, baños y servicios;

- limpiar ventanas y otras superficies de cristal.

Ejemplos de ocupaciones incluidas en este grupo primario

- Empleados de hogar

- Asistentes del servicio domésticos

- Limpiadores domésticos

Ocupaciones afines no incluidas en este grupo primario

- Ecónomos y mayordomos, 5832

- Limpiadores de hoteles, 9210

- Lavaderos a mano, 9221

- Barrenderos, 9443

El Empleo del Hogar en la Encuesta de Población Activa

El Empleo del Hogar aparece en la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE) de España como población activa que está ocupada o desempleada en “Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico”, correspondiente al epígrafe 97 de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE). Esta misma clasificación y este mismo epígrafe son los que utiliza el Sistema de la Seguridad Social para clasificar la afiliación. Esta actividad engloba diversas ocupaciones con una característica en común: se trata de empleos que se desarrollan en el ámbito doméstico, tal y como aparecen en la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO), mencionadas más arriba.

La población activa que se declara estar empleada en hogares como personal doméstico alcanza la cifra de 735.700 personas, 80.200 hombres y 655.500 mujeres según la EPA correspondiente al segundo trimestre de 2012.

Tabla 5. EPA. Código CNAE 97 Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico. 2º trimestre 2012.

Situación	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Nº de personas			
Activas	735.700	80.200	655.500
Ocupadas	640.700	63.200	577.600
Desempleadas	94.900	17.000	77.900
Porcentajes			
Activas	100%	100%	100%
Ocupadas	87%	79%	88%
Desempleadas	13%	21%	12%

NOTA- Los parados que han dejado su último empleo hace 12 meses o menos, se clasifican por la rama de actividad correspondiente a dicho empleo (INE)

FUENTE www.ine.es

Elaboración propia

La evolución del número de personas ocupadas en CNAE 97 Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico desde 2008 muestra dos características especiales: la primera es que la crisis económica, la destrucción de empleo en España, también está afectando al sector del trabajo doméstico acumulando

pérdidas de efectivos que llegan al 9% negativo durante el periodo que va de 2008 a 2012: de 808.100 personas se ha pasado a 735.700.

La segunda característica destacable se refiere al aumento del número de hombres que trabajan en el sector: de 58.900 hombres dedicados al trabajo doméstico en 2008, se ha llegado a 80.200 en el 2º trimestre de 2012, suponiendo un aumento del 37% en el periodo, aunque las mujeres siguen siendo mayoría, con un 89% del total del sector.

Gráfico 1. EPA. Código CNAE 97 Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico. % Incremento trimestral acumulado 2008 - 2012

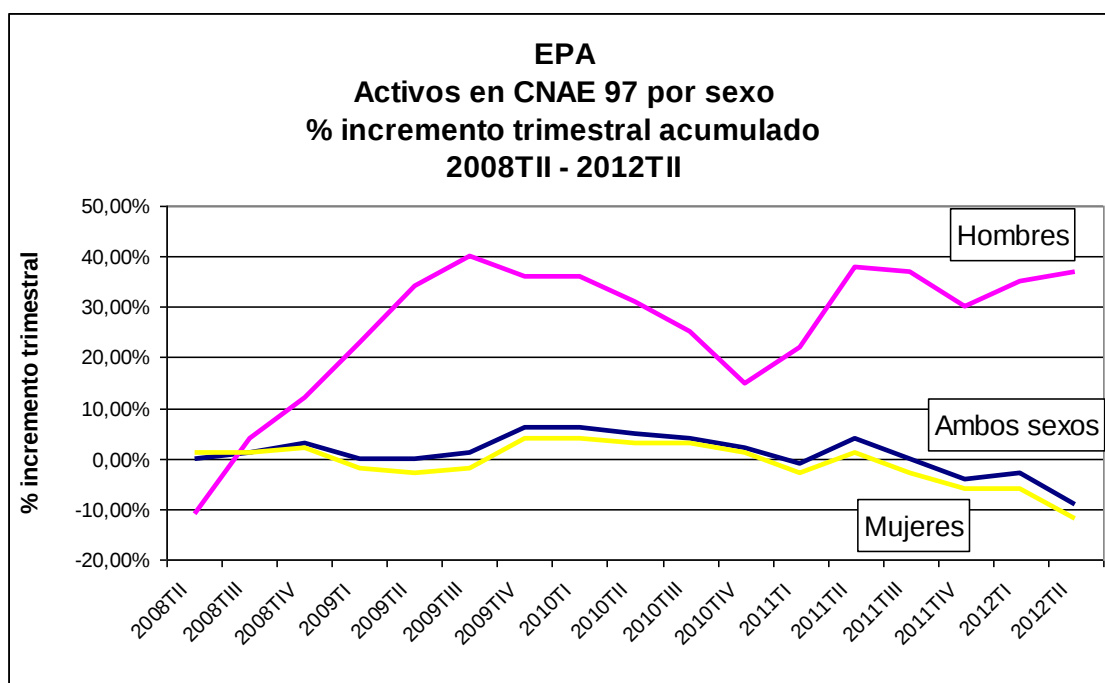


Tabla 6. EPA. Código CNAE 97 Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico. % Incremento trimestral acumulado 2008 - 2012

Trimestre	Miles de personas			% Δ trimestral acumulado			% mujeres
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	
2008TI	808.100	58.900	749.200	-	-	-	93%
2008TII	812.100	52.300	759.800	0%	-11%	1%	94%
2008TIII	817.000	60.100	756.900	1%	4%	1%	93%
2008TIV	833.200	65.300	767.900	3%	12%	2%	92%
2009TI	805.300	72.100	733.300	0%	23%	-2%	91%
2009TII	803.600	80.100	723.500	0%	34%	-3%	90%
2009TIII	816.900	85.300	731.600	1%	40%	-2%	90%
2009TIV	860.000	81.700	778.300	6%	36%	4%	91%
2010TI	859.000	81.800	777.300	6%	36%	4%	90%
2010TII	850.000	77.200	772.800	5%	31%	3%	91%
2010TIII	840.600	72.600	768.000	4%	25%	3%	91%
2010TIV	821.300	65.800	755.500	2%	15%	1%	92%
2011TI	797.000	70.400	726.600	-1%	22%	-3%	91%
2011TII	837.600	81.400	756.200	4%	38%	1%	90%
2011TIII	800.200	80.800	719.400	0%	37%	-3%	90%
2011TIV	772.400	74.900	697.500	-4%	30%	-6%	90%
2012TI	778.500	78.800	699.700	-3%	35%	-6%	90%
2012TII	735.700	80.200	655.500	-9%	37%	-12%	89%

FUENTE www.ine.es
Elaboración propia

La composición por sexo y grupos de edad de la población activa dedicada al trabajo doméstico, según la EPA del 2º trimestre de 2012, es mayoritariamente femenina, como evidencia el gráfico nº 2, y está más o menos repartida por grupos de edad, y, aunque el grueso está entre los 30 y los 49 años, todas las cohortes, hay 193.300 personas de 50 años o más que están trabajando en el sector, destacando entre ellas las 4.800, en toda España, que tienen 65 años o más y continúan en activo.

Gráfico 2. EPA. Código CNAE 97 Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico. %. Pirámide por sexo y grupos de edad. 2º trimestre de 2012.

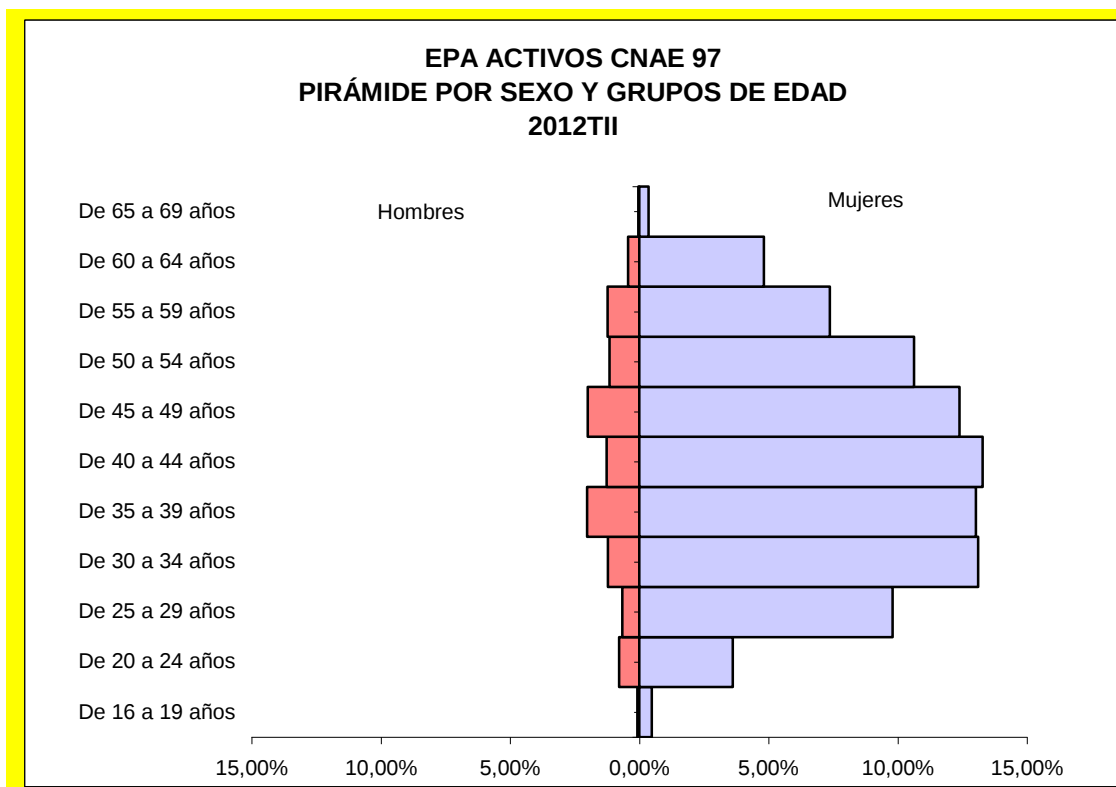


Tabla 7. EPA. Código CNAE 97 Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico. %. Pirámide por sexo y grupos de edad. 2º trimestre de 2012.

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Total	735.700	80.200	655.500
De 16 a 19 años	4.200	600	3.500
De 20 a 24 años	32.300	5.800	26.600
De 25 a 29 años	77.000	4.900	72.100
De 30 a 34 años	105.300	9.000	96.400
De 35 a 39 años	110.700	14.900	95.800
De 40 a 44 años	107.000	9.300	97.700
De 45 a 49 años	105.800	14.700	91.100
De 50 a 54 años	86.700	8.500	78.200
De 55 a 59 años	63.200	9.100	54.200
De 60 a 64 años	38.600	3.200	35.400
De 65 a 69 años	2.900	300	2.600
De 70 y más años	1.900	..	1.900

Fuente: www.ine.es
Elaboración propia

Afiliación del Empleo del Hogar al Sistema de la Seguridad Social

Las cifras más recientes de las que se dispone sobre la afiliación del empleo del hogar a la Seguridad Social son de agosto de 2012. En esta fecha, la afiliación media al Régimen General Sistema Especial de Empleados de Hogar, era de 374.550 personas, la más alta hasta la fecha.

En el conjunto del Sistema de la Seguridad Social supone un 2,2% del total de afiliación en alta laboral. En el conjunto de mujeres afiliadas, las empleadas de hogar suponen el 4.6%. En esta fecha aun quedan 4.142 personas en el Régimen Especial extinto desde el 1 de enero de 2012.

Tabla 8. Afiliaciones en alta por sexo. Total Sistema y Empleo del Hogar. Media del mes agosto de 2012

	Total	Hombres	Mujeres	% hombres	% mujeres
Afiliación total Empleo del Hogar	378.691	19.993	358.697	5,28%	94,72%
Régimen General - Sistema Especial Empleados Hogar	374.550	19.878	354.671	5,31%	94,69%
Total Régimen Especial Empleados del Hogar (A extinguir)	4.141	115	4.026	2,78%	97,22%
Régimen Especial Empl. del Hogar- Discontinuos (A extinguir)	1	0	1	0,00%	100,00%
Régimen Especial Empl. del Hogar - Continuos (A extinguir)	4.140	115	4.025		97,20%
Afiliación total Sistema Seguridad Social	16.895.977	9.128.738	7.767.239	54,03%	45,97%
% Empleo del Hogar sobre Total Sistema	2,20%	0,20%	4,60%		
% Régimen Especial Empleados del Hogar (A extinguir)	1,10%	0,60%	1,10%		

Fuente: www.seg-social.es

Elaboración propia

En los últimos doce meses, la afiliación a la Seguridad Social por parte de empleadas y empleados del hogar ha crecido en un 27%, desde agosto de 2011, mientras que en el resto de los regímenes que conforman el Sistema la afiliación arroja un saldo negativo, y en conjunto ha disminuido un 3,5%.

Tabla 9. Datos medios de afiliados en alta por Regímenes. Total Nacional.

Régimen	Agosto 2011	Agosto 2012	% Δ 2011 - 2012
TOTAL SISTEMA	17.500.517	16.895.977	-3,5%
TOTAL EMPLEO DEL HOGAR (1)	298.112	378.691	27,0%
Régimen General Sistema Especial E. Hogar	-	374.549,77	-
Régimen Especial Emple. Hogar. Continuos (A extinguir)	213.779,18	1,04	-100,0%
Régimen Especial Emple. Hogar. Discontinuos (A extinguir)	84.332,59	4.139,81	-95,1%
RÉGIMEN GENERAL (2)	13.253.361	12.605.008	-4,9%
RÉGIMEN GENERAL Sist. Esp. Agrario (3)	0	792.097	-
RÉGIMEN ESPECIAL AUTÓNOMOS (4)	2.890.191	2.851.298	-1,3%
RÉGIMEN ESPECIAL AUTÓNOMOS Sistema Especial Trab. Agrarios (5)	204.398	198.788	-2,7%
RÉGIMEN ESPECIAL T. MAR Cuenta Ajena	52.730	51.623	-2,1%
RÉGIMEN ESPECIAL T. MAR Cuenta Propia	13.402	13.240	-1,2%
RÉGIMEN ESPECIAL MINERÍA DEL CARBÓN	6.066	5.234	-13,7%
RÉGIMEN ESPECIAL AGRARIO Cuenta Ajena (6)	782.257	-	-

(1) Incluye datos del Regimen General Sistema Especial Empleados Hogar, en vigor desde 1-enero-2012 y datos Sistema Especial Hogar (A extinguir)

(2) Régimen General: no incluye datos de los Sistemas Especiales Agrario y Hogar.

(3) Regimen General Sistema Especial Agrario. En vigor desde 1-enero-2012.

(4) No incluye Sistema Especial de Trabajadores Agrarios Cuenta Propia-SETA.

(5) Sistema Especial de Trabajadores Agrarios Cuenta Propia-SETA integrado en Régimen Especial de Trabajadores Autónomos desde 1-enero-2008.

(6) Régimen Especial Agrario - Cuenta Ajena, extinguido desde 1-enero-2012. Integrado desde esa fecha en Régimen General - Sistema Especial Agrario.

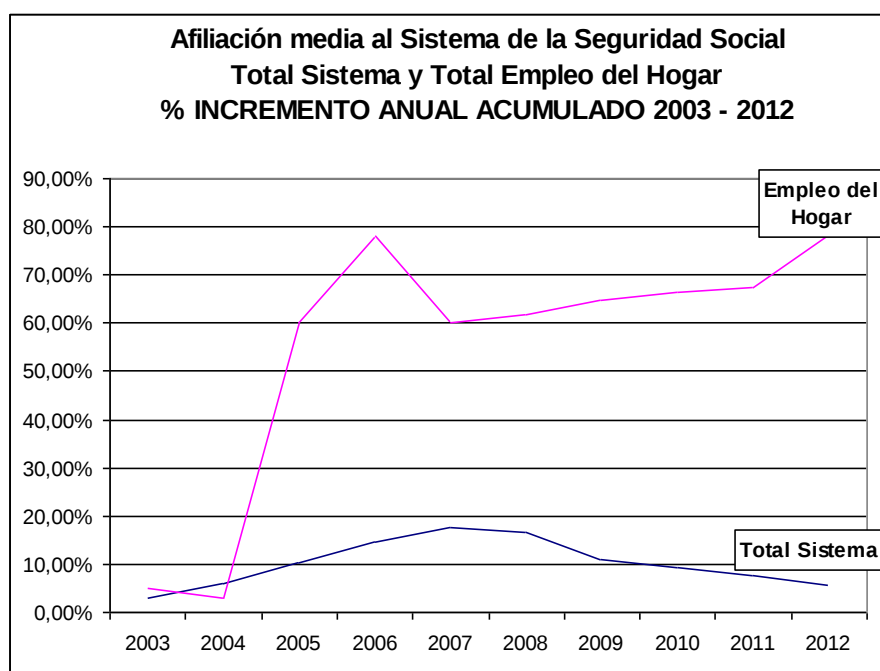
Fuente: www.seg-social.es

Elaboración propia

El crecimiento de la afiliación a la Seguridad Social en el marco del Empleo del Hogar ha sido continuado durante el periodo que empieza en 2002, cuando se puede contabilizar una afiliación media al Régimen Especial de Empleados del Hogar constituida por 176.000 personas. Hay un momento de inflexión en el año 2005, coincidiendo con la regularización extraordinaria de trabajadores y trabajadoras inmigrantes, con un incremento en un años del 57%, llegando a las 284.700 personas afiliadas. Las últimas cifras consultadas, agosto 2012, existe un afiliación de 378.691 personas.

El porcentaje de incremento en el periodo 2002 – 2012 ha supuesto para la afiliación en el Empleo del Hogar el 78,51%, mientras el conjunto del Sistema ha pasado de 16.126.300 afiliaciones en 2000 a 16.953.757 en 2012, lo que supone un crecimiento global del 5,54%.

Gráfico 3. Afiliación media al Sistema de la Seguridad Social, total y empleo del hogar.



Fuente: www.seg-social.es y BEL
Elaboración propia

Tabla 10. Trabajadores afiliados en alta laboral. Total regímenes y Total Empleo del Hogar. Evolución 2002 – 2012 (media anual)

AÑOS (media anual)	Afiliación Empleo del Hogar (1)	Empleo del Hogar % Δ anual	Empleo del Hogar % Δ anual acumulado	TOTAL REGÍMENES	Total Sistema % Δ anual	Total Sistema % Δ anual acumulado
2002	176.000	0,00	0,00	16.126.300	0,00	0,00
2003	184.600	4,89%	4,89%	16.613.600	3,02%	3,02%
2004	181.000	-1,95%	2,94%	17.081.800	2,82%	5,84%
2005	284.700	57,29%	60,23%	17.835.400	4,41%	10,25%
2006	335.600	17,88%	78,11%	18.596.300	4,27%	14,52%
2007	275.500	-17,91%	60,20%	19.152.300	2,99%	17,51%
2008	280.000	1,63%	61,83%	19.005.600	-0,77%	16,74%
2009	288.000	2,86%	64,69%	17.916.800	-5,73%	11,01%
2010	293.100	1,77%	66,46%	17.581.900	-1,87%	9,14%
2011	295.500	0,82%	67,28%	17.326.300	-1,45%	7,69%
2012 (2)	328.692	11,23%	78,51%	16.953.757	-2,15%	5,54%

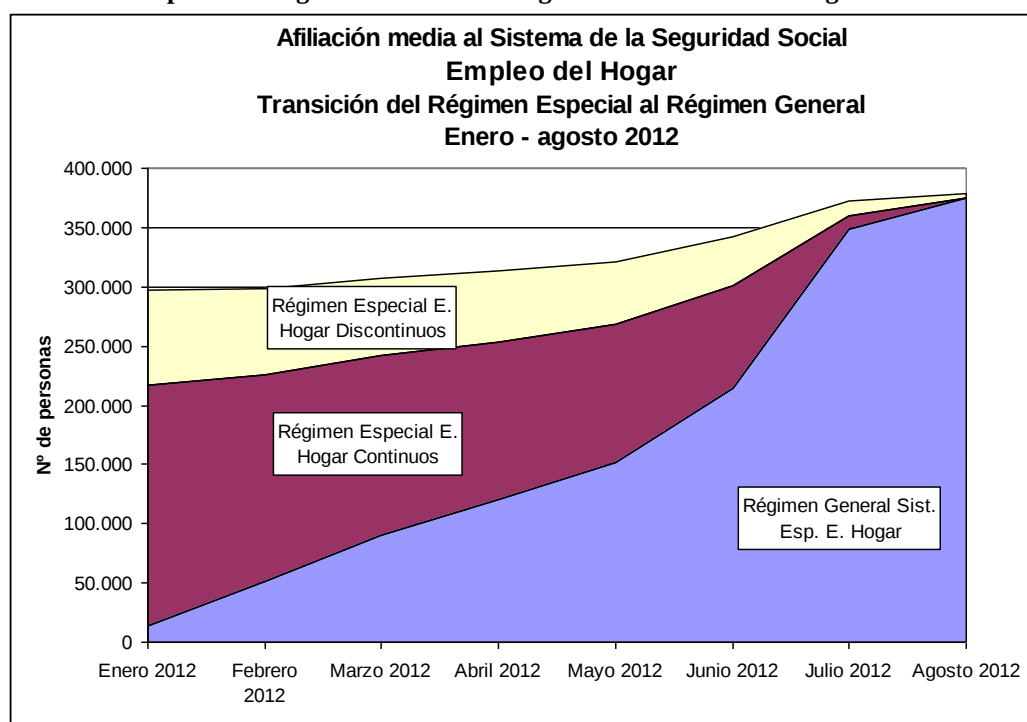
(1) A partir del 1 de enero de 2012, los trabajadores del Régimen Especial de Empleados de Hogar pasan a integrarse en el Régimen General, como un Sistema Especial de Empleados de Hogar, de acuerdo a lo establecido en la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre

(2) La cifra de 2012 es el Promedio de enero-agosto 2012

Fuente: www.seg-social.es y BEL
Elaboración propia

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.

Gráfico 4. Empleo del Hogar: Transición al Régimen General. Enero - agosto 2012



Fuente: www.seg-social.es
Elaboración propia

Tabla 11. Datos medios de afiliados en alta por Regímenes. Total Nacional.

Fecha	TOTAL EMPLEO DEL HOGAR	Régimen General Sist. Esp. E. Hogar (1)	Régimen Especial E. Hogar Continuos (2)	Régimen Especial E. Hogar Discontinuos (3)
Enero 2012	296.564,22	13.432,42	203.755,28	79.376,52
Febrero 2012	298.108,56	51.998,62	173.480,66	72.629,28
Marzo 2012	307.435,35	90.633,72	150.752,77	66.048,86
Abril 2012	313.293,36	120.949,73	132.448,21	59.895,42
Mayo 2012	321.189,94	151.933,86	116.234,63	53.021,45
Junio 2012	341.770,32	213.796,85	87.404,76	40.568,71
Julio 2012	372.485,48	349.033,95	10.852,31	12.599,22
Agosto 2012	378.690,62	374.549,77	1,04	4.139,81
PROMEDIO 2012(4)	328.692,23	-	-	-

(1) Régimen General datos de Sistema Especial Empleados Hogar. En vigor desde 1-enero-2012.

(2) y (3) Régimen Especial Empleados de Hogar. A extinguir desde Julio-2012.

(4) Promedio de enero a agosto de 2012.

Fuente: www.seg-social.es

Las características demográficas de la afiliación al Empleo del Hogar son la altísima feminización y la gran presencia de personas de nacionalidad extranjera, como se puede ver en la tabla y gráfico siguientes, que ofrecen los datos de afiliación al Régimen General – Sistema Especial para Empleados del Hogar y al Régimen Especial de Empleados del Hogar ya extinguido.

Gráfico 5. Afiliación Empleo del Hogar por sexo y nacionalidad española o extranjera.

Afiliación Empleo del Hogar. Julio 2012

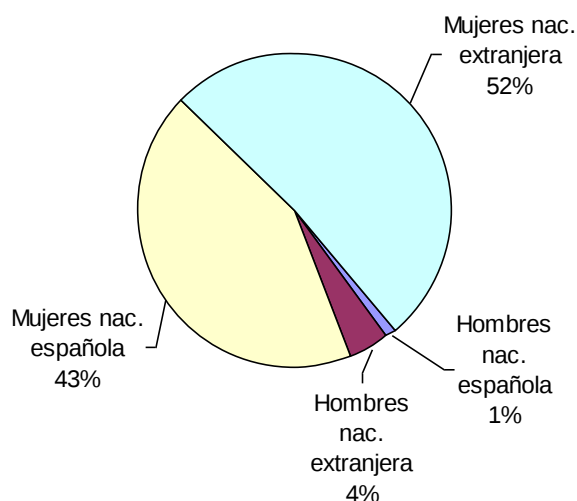


Tabla 12. Afiliación media Empleo del Hogar por nacionalidad española o extranjera, julio 2012

	Total	Hombres	Mujeres
TOTAL	372.485,17	20.140,17	352.345,00
Nacionalidad española	163.572,33	4.137,89	159.434,45
Nacionalidad extranjera	208.912,84	16.002,29	192.910,56

Fuente: www.seg-social.es
Elaboración propia

Afiliación por Comunidades Autónomas

Por comunidades autónomas, hay que destacar que el 25% de la afiliación del Empleo del Hogar se produce en la Comunidad de Madrid, seguida de Cataluña, 17%, y Andalucía, 11%, repartiéndose el 47% restante entre las demás CCAA. Las características demográficas de la afiliación al Empleo del Hogar son la altísima feminización y la gran presencia de personas de nacionalidad extranjera, como se puede ver en el gráfico y tablas siguientes.

Gráfico 6. Afiliación Empleo del Hogar: distribución por CCAA. Media mensual, agosto 2012



Fuente: www.seg-social.es
Elaboración propia

Tabla 13. Afiliación Empleo del Hogar: distribución por CCAA. Media mensual, agosto 2012

DIRECCIONES PROVINCIALES	TOTAL SISTEMA	TOTAL EMPLEO DEL HOGAR	RÉGIMEN GENERAL - Sistema Especial Empleados Hogar	TOTAL RÉGIMEN ESPECIAL EMPL. DEL HOGAR (A extinguir)	RÉGIMEN ESPECIAL EMPL. DEL HOGAR CONTINUO S (A Extinguir)	RÉGIMEN ESPECIAL EMPL. DEL HOGAR DISCONTIN UOS (A Extinguir)
T O T A L	16.895.977	378.691	374.550	4.141	1	4.140
Andalucía	2.752.006	43.083	42.649	434	0	434
Aragón	521.431	10.633	10.560	74	0	74
Asturias	363.690	8.218	8.119	99	0	99
Illes Balears	458.589	11.213	11.123	90	0	90
Canarias	652.271	9.753	9.662	91	1	90
Cantabria	211.630	5.515	5.480	35	0	35
Castilla-León	886.714	18.019	17.885	134	0	134
Cast-La Mancha	632.235	10.756	10.642	114	0	114
Cataluña	2.989.541	63.425	62.477	948	0	948
C. Valenciana	1.579.542	28.792	28.333	458	0	458
Extremadura	377.611	4.431	4.388	42	0	42
Galicia	959.653	25.322	24.876	446	0	446
C. de Madrid	2.705.841	93.382	92.612	771	1	770
Reg. de Murcia	495.762	10.557	10.377	180	0	180
Navarra	256.131	7.040	7.004	36	0	36
País Vasco	896.158	23.782	23.632	150	0	150
La Rioja	118.258	2.705	2.684	22	0	22
Ceuta	19.632	665	661	4	0	4
Melilla	19.281	1.398	1.383	14	0	14

Fuente: www.seg-social.es

Elaboración propia

**Tabla 14. Afiliación Empleo del Hogar: distribución por CCAA. Media mensual, agosto 2012.
Porcentajes.**

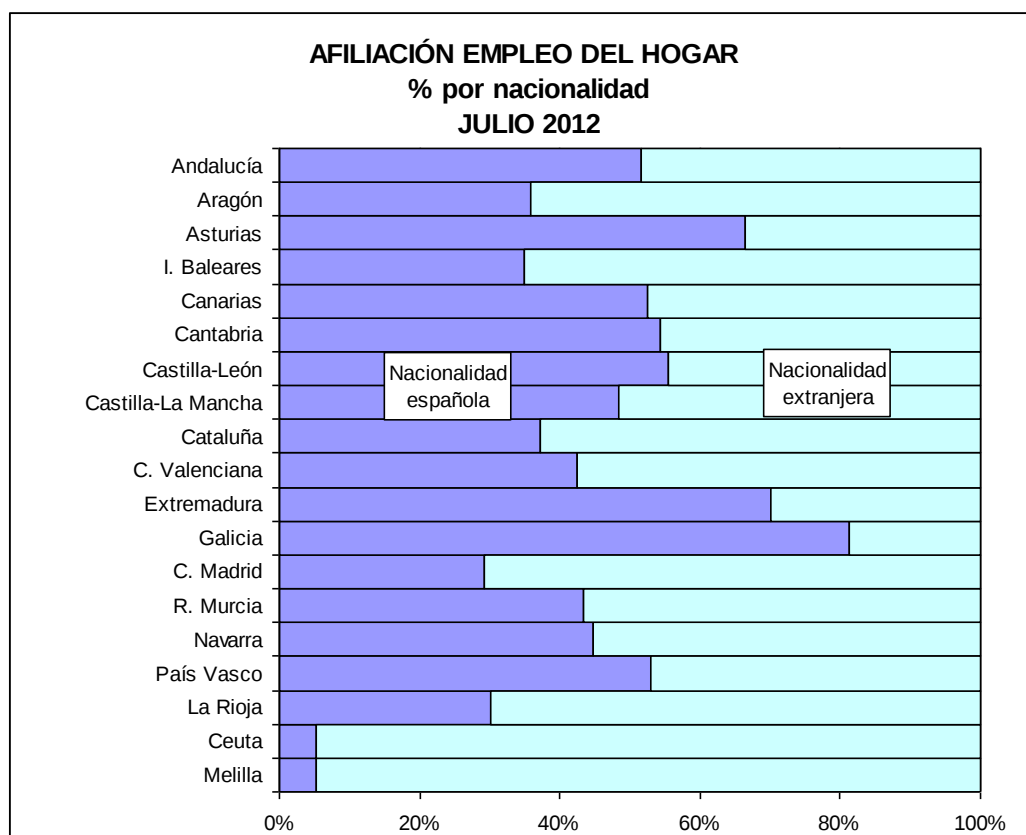
DIRECCIONES PROVINCIALES	% Total Sistema por CCAA	% Empleo del Hogar por CCAA	% Empleo del Hogar del Total Sistema	% Régimen Especial (A extinguir) del TOTAL EMPLEO DEL HOGAR
T O T A L	100,0%	100,0%	2,2%	1,1%
Andalucía	16,3%	11,4%	1,6%	1,0%
Aragón	3,1%	2,8%	2,0%	0,7%
Asturias	2,2%	2,2%	2,3%	1,2%
Illes Balears	2,7%	3,0%	2,4%	0,8%
Canarias	3,9%	2,6%	1,5%	0,9%
Cantabria	1,3%	1,5%	2,6%	0,6%
Castilla-León	5,2%	4,8%	2,0%	0,7%
Cast.-La Mancha	3,7%	2,8%	1,7%	1,1%
Cataluña	17,7%	16,7%	2,1%	1,5%
Com. Valenciana	9,3%	7,6%	1,8%	1,6%
Extremadura	2,2%	1,2%	1,2%	1,0%
Galicia	5,7%	6,7%	2,6%	1,8%
Cmdad. de Madrid	16,0%	24,7%	3,5%	0,8%
Reg. de Murcia	2,9%	2,8%	2,1%	1,7%
Navarra	1,5%	1,9%	2,7%	0,5%
País Vasco	5,3%	6,3%	2,7%	0,6%
La Rioja	0,7%	0,7%	2,3%	0,8%
Ceuta	0,1%	0,2%	3,4%	0,6%
Melilla	0,1%	0,4%	7,2%	1,0%

Fuente: www.seg-social.es

Elaboración propia

La alta feminización de la afiliación del sector oscila entre el 86% en Baleares y el 98% en Galicia, siendo del el promedio global del 95%. En cuanto a la presencia de personas de nacionalidad extranjera, que es en conjunto del 56%, las diferencias son mayores por CCAA, destacando por su alta proporción las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla, con un 95%, y la Comunidad de Madrid, con un 71% de afiliación de nacionalidad extranjera, hallándose en el extremo opuesto Galicia, con un 19%.

Gráfico 7. Afiliación Empleo del Hogar por nacionalidad y CCAA. Media mensual, julio 2012.



Fuente: www.seg-social.es
Elaboración propia

Tabla 15. Afiliación Empleo del Hogar por nacionalidad y CCAA. Media mensual, julio 2012.

DIRECCIONES PROVINCIALES	AFILIACIÓN TOTAL EMPLEO DEL HOGAR			AFILIACIÓN EXTRANJERA EMPLEO DEL HOGAR		
	Total	Hombres	Mujeres	TOTAL	Hombres	Mujeres
T O T A L	372.485,48	20.140,17	352.345,00	208.912,84	16.002,29	192.910,56
Andalucía	41.649,99	2.235,08	39.414,88	20.134,97	1.681,94	18.453,03
Aragón	10.363,21	352,49	10.010,72	6.654,61	300,69	6.353,92
Asturias	8.052,85	305,49	7.747,34	2.711,75	187,99	2.523,76
Illes Balears	10.968,07	1.589,22	9.378,85	7.125,25	1.256,49	5.868,76
Canarias	9.226,53	652,57	8.573,93	4.371,40	478,72	3.892,68
Cantabria	5.322,95	236,81	5.086,12	2.428,29	183,30	2.244,99
Castilla-León	17.462,48	504,80	16.957,66	7.761,54	341,27	7.420,27
Cast.-La Mancha	10.332,31	454,81	9.877,48	5.342,21	352,35	4.989,86
Cataluña	62.914,25	4.683,76	58.230,49	39.543,35	3.959,58	35.583,77
C.Valenciana	28.738,99	1.536,94	27.202,03	16.519,98	1.262,49	15.257,49
Extremadura	4.132,08	128,94	4.003,12	1.238,48	77,54	1.160,94
Galicia	24.795,85	478,85	24.316,98	4.636,88	197,17	4.439,71
C. de Madrid	93.015,80	5.067,99	87.947,79	65.908,38	4.191,03	61.717,35
Reg. de Murcia	10.598,68	409,25	10.189,40	6.001,62	336,08	5.665,54
Navarra	6.985,48	221,90	6.763,58	3.866,07	177,58	3.688,49
País Vasco	23.482,80	1.129,48	22.353,30	11.064,39	877,13	10.187,26
La Rioja	2.431,04	83,57	2.347,45	1.696,62	73,77	1.622,85
Ceuta	623,25	28,40	594,85	590,34	28,40	561,94
Melilla	1.388,63	39,58	1.349,03	1.316,34	38,58	1.277,76

Fuente: www.seg-social.es

Elaboración propia

Tabla 16. Afiliación Empleo del Hogar por nacionalidad y CCAA. Media mensual, julio 2012. Porcentajes.

DIRECCIONES PROVINCIALES	% AFILIACIÓN EXTRANJERA	% mujeres del total del Empleo del Hogar	% mujeres extranjeras del total de mujeres
T O T A L	56%	95%	55%
Andalucía	48%	95%	47%
Aragón	64%	97%	63%
Asturias	34%	96%	33%
Illes Balears	65%	86%	63%
Canarias	47%	93%	45%
Cantabria	46%	96%	44%
Castilla-León	44%	97%	44%
Cast.-La Mancha	52%	96%	51%
Cataluña	63%	93%	61%
Com.Valenciana	57%	95%	56%
Extremadura	30%	97%	29%
Galicia	19%	98%	18%
Cmdad. de Madrid	71%	95%	70%
Reg. de Murcia	57%	96%	56%
Navarra	55%	97%	55%
País Vasco	47%	95%	46%
La Rioja	70%	97%	69%
Ceuta	95%	95%	94%
Melilla	95%	97%	95%

Fuente: www.seg-social.es

Elaboración propia

La afiliación a la Seguridad Social como trabajadora o trabajador doméstico se puede realizar tanto en el Régimen General como en el Régimen Especial de Autónomos. Por tanto, al número 378.691 personas afiliadas en el Régimen General – Sistema Especial para Empleados del Hogar hay que añadir, para el mes de agosto de 2012, 50.105 personas más: 49.664 afiliadas en el Régimen General y 442 en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, lo que arroja un total de 428.796 personas afiliadas como trabajadoras domésticas, clasificadas en el código 97 de la CNAE.

Tabla 17. Gráfico 8. Afiliación al Régimen General y al Especial de Autónomos por CNAE 97. Enero a agosto de 2012.

Mes	TOTAL	Reg. General (*)	R.E. Autónomos
enero 2012	43.636,81	43.267,62	369,19
febrero 2012	43.675,14	43.289,48	385,67
marzo 2012	43.765,27	43.378,36	386,91
abril 2012	43.914,63	43.521,37	393,26
mayo 2012	44.083,59	43.682,00	401,59
junio 2012	45.044,33	44.628,81	415,52
julio 2012	47.868,45	47.442,14	426,32
agosto 2012	50.105,18	49.663,59	441,59
septiembre 2012	46.975,85	46.532,30	443,55

Fuente: www.seg-social.es
Elaboración propia

Valoración social del empleo del hogar en España

“Las mujeres hacen las tareas del hogar, los hombres trabajan”. Este es el comentario que realiza un joven reportero español al representante de un poblado sito en las islas San Blas en el mar Caribe²². El caribeño acaba de explicar que en la comunidad, de 400 personas, se ayudan unos a otros, por ejemplo para levantar o reparar las viviendas, hechas de troncos y palmas. Los hombres salen a pescar y las mujeres, como muestra el reportaje, realizan laboriosos bordados y decoran calabazas que venden a los turistas que llegan a la isla. Es posible que esta frase represente la mentalidad que subyace al tratamiento que recibe el empleo del hogar. Representa la idea de que la actividad que realizan las mujeres es una “tarea”, mientras que la que

²² Documental “A orillas del Mar Caribe”, serie Un mundo aparte (2011), capítulo 6, emitido por TVE el jueves 4 de octubre, a las 22.00 horas, en La 2.

hacen los hombres es un “trabajo”. En términos de sociedad industrial, se puede decir: trabajo es cualquier tarea, empleo es aquella por la que se recibe un salario.

Siguiendo este razonamiento, las “tareas del hogar” no se valoran como un “trabajo”, principalmente porque no producen resultados dinerarios. Hoy en día son muchas las personas que piensan, por el contrario, que las tareas del hogar sí forman parte del sostén económico de los hogares, dado que gracias a él las personas que trabajan, a cambio de un salario, pueden reponer sus fuerzas. Si las mujeres de la familia han hecho “gratis” esas tareas, si han aceptado hacerlas a cambio de obtener los recursos básicos, comida, vivienda y vestido, es lógico pensar que una persona ajena a la familia las haga por poco más.

¿El hecho de que las mujeres se hayan incorporado al mercado de trabajo y sean ahora ellas las que necesitan ayuda en las tareas del hogar ha cambiado esta mentalidad? Quizás se avance en este sentido ¿El que muchos hombres se estén incorporando a realizar las tareas del hogar contribuirá a comprender la importancia de este trabajo? Tal vez.

Es posible que esta consideración del empleo del hogar como un “tarea” sea la causa de que la legislación española, hasta el 1 de enero de 2012, haya mantenido en un limbo especial a las personas que desempeñan esta profesión. Si la misma legislación laboral lo consideraba como un trabajo que no necesitaba regularse por los mismos mecanismos que el resto de las actividades, ¿qué podían pensar las personas empleadas y las empleadoras? El trato condescendiente estaba avalado por la autoridad. De este modo, quedaba en manos de la persona empleadora la decisión de contratar o no, pues no era obligatorio hasta las 20 horas semanales, y una buena parte de la protección social, que en otros sectores corría a cargo del Estado gracias a la obligación de cotizar, en el empleo del hogar recaía en la voluntad de la persona empleadora. Buscar la solución de los problemas de salud, las perspectivas de jubilación, tener vacaciones, y otras muchas circunstancias, que en el resto de las relaciones laborales debían regirse por la legislación vigente, aquí se regían por acuerdos privados.

Este preámbulo trata de explicar las características del empleo del hogar que más han repetido las personas entrevistadas: trabajo informal y baja valoración social y económica, lo que se traduce en fallos en la protección social y salarios bajos en relación a las tareas realizadas. La consulta que se ha llevado a cabo entre agentes

sociales y personas empleadas y empleadoras recoge la situación que ya se ha contemplado en las estadísticas.

Comenzando por las características sociales y demográficas, según la EPA, la población activa registrada en CNAE 97 *Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico*, consta de 735.700 personas, de las que están trabajando 640.700, 63.200 hombres y 577.600 mujeres, mientras que 94.900, 17.000 hombres y 77.900 mujeres, están desempleadas desde hace 12 meses o menos en esa actividad.

De estas personas, 386.815 están dadas de alta en el Sistema de la Seguridad Social, lo que supone que el 53% de la población activa del sector del empleo doméstico está afiliada.

Como se puede comprobar el sector está altamente feminizado: el 95% de la afiliación a la Seguridad Social²³ del sector son mujeres y más de la mitad, 54%, son de nacionalidad extranjera, principalmente de países extracomunitarios. En cuanto a los hombres, el 79% de ellos es de nacionalidad extranjera.

Por edad, según los datos de la EPA²⁴, el 72% se encuentra entre los 25 y los 54 años, pero sorprende que un 13%, lo que supone más de 100.000 personas en toda España, tengan 55 y más años. De hecho, según la EPA, unas 4.800 personas continúan trabajando superados los 65 años de edad.

Opinión sobre las características sociales y económicas del sector del Empleo del Hogar

Características positivas propias del empleo del hogar son, recogiendo la opinión de las personas entrevistadas, que gracias a esta profesión se puede realizar el mantenimiento de los hogares y se puede atender a personas mayores y a niñas y niños cuando sus familiares directos no pueden hacerlo: “El trabajo del hogar sostiene toda la economía... si tú no cuidas al trabajador, el trabajador son puede salir a trabajar” (E_501). Hay que reconocer que las empleadas de hogar realizan una labor social con las personas que atienden (E_204).

²³ Afiliación media a la Seguridad Social en agosto 2012. Incluye los datos correspondientes al Régimen General Sistema Especial Empleados Hogar y Sistema Especial de Empleados de Hogar (a extinguir). Según la EPA, la proporción de mujeres es del 93%, para el 2º trimestre 2012.

²⁴ EPA 2º trimestre 2012: Población activa en CNAE 97 Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico.

La opinión de las personas consultadas muestra una visión sobre el sector que denota algunos problemas propios de la profesión y otros más comunes a todos los sectores productivos. Las palabras clave, que definen la situación social del sector, más mencionadas son: [E_502]

- vulnerabilidad
- aislamiento
- discriminación de género
- discriminación por ser de nacionalidad extranjera
- desconexión social y formativa

También se sugiere que las personas empleadas del hogar proceden de núcleos familiares con bajos recursos económicos y que en ocasiones dependen de de ayudas sociales o benéficas.

En cuanto a la situación económica, existe, como hemos visto más arriba, una tasa elevada de trabajo informal, que llega al 47%, cuando en el conjunto de la población activa esta cifra alcanza el 27% para los hombres y el 25% para las mujeres.

Aspectos económicos que se resaltan son:

- Temor a contratar por parte de las personas empleadoras, lo que exige la nueva legislación, por miedo al coste de los pagos a la Seguridad Social.
- Salarios más bajos que la cualificación requiere, sobre todo cuando se cuida a personas mayores con cierto grado de dependencia.
- Las internas no suelen superar los 800€ mensuales.
- En la actualidad, se percibe que los salarios se están bajando para ajustarlos al Salario Mínimo Interprofesional, que en 2012 en España corresponde a 14 pagas anuales de 641,40 € por mes, lo que supone un total de 748,30€²⁵, o de 21,28€ por jornada.
- Aceptación de las condiciones laborales y salariales para mantenerse en el empleo, sobre todo por parte de trabajadoras y trabajadores del hogar de nacionalidad extranjera. (E_502]

²⁵ En España se contabilizan 14 pagas anuales. En otros países se contabiliza 12 pagas anuales.

En ocasiones se compatibiliza el trabajo doméstico con algún tipo de subsidio o ayuda económica social. En estos casos, la persona empleada tiende a rechazar la contratación formal y la consiguiente el alta en la Seguridad Social, pues todas las prestaciones económicas públicas no contributivas son incompatibles con cualquier trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia y se pierden en el momento en el que hay una relación laboral formal: *“El subsidio es lo que te dan, es graciable. La prestación de desempleo, la prestación contributiva, es a la que tú tienes derecho por haber cotizado y cuando se te acaba se te da el subsidio, que es graciable y que está vinculado a la unidad económica familiar, es decir, tu marido gana equis dinero, un vez y medio o dos veces y medio el salario mínimo, ya no puede, ya no te pagan el subsidio. Y además el subsidio te lo dan si tienes cargas familiares, si eres soltero, viudo o estás sólo, tampoco te lo dan, está unido a las cargas familiares”*. [E_509]

El salario mínimo interprofesional en la Unión Europea

El salario mínimo interprofesional (SMI) es el fundamento de la nueva normativa para empleadas y empleados del hogar de la Seguridad Social. Se recoge en este apartado un cuadro comparativo de este concepto en los países de la Unión Europea. Se puede clasificar en tres grandes grupos: aquellos en los que el SMI sobrepasa los 1000€, un segundo grupo en el que está España, que está por encima de los 500€ sin alcanzar los 1000€, y un tercer grupo, los países en los que el SMI está por debajo de los 500€.

Tabla 18. Salario mínimo interprofesional en países de la Unión Europea

País	Salario mínimo
Luxemburgo	1.801,49
Bélgica	1.472,42
Irlanda	1.461,85
Países Bajos	1.456,20
Francia	1.425,67
Reino Unido	1.244,42
Eslovenia	763,06
España	748,30
Grecia	683,76
Malta	679,87
Portugal	565,83

País	Salario Mínimo
------	----------------

Turquía*	411,89
Croacia*	374,31
Polonia	353,04
Eslovaquia	327,00
Hungría	323,17
República Checa	312,01
Estonia	290,00
Letonia	287,07
Lituania	231,70
Rumanía	157,26
Bulgaria	148,28

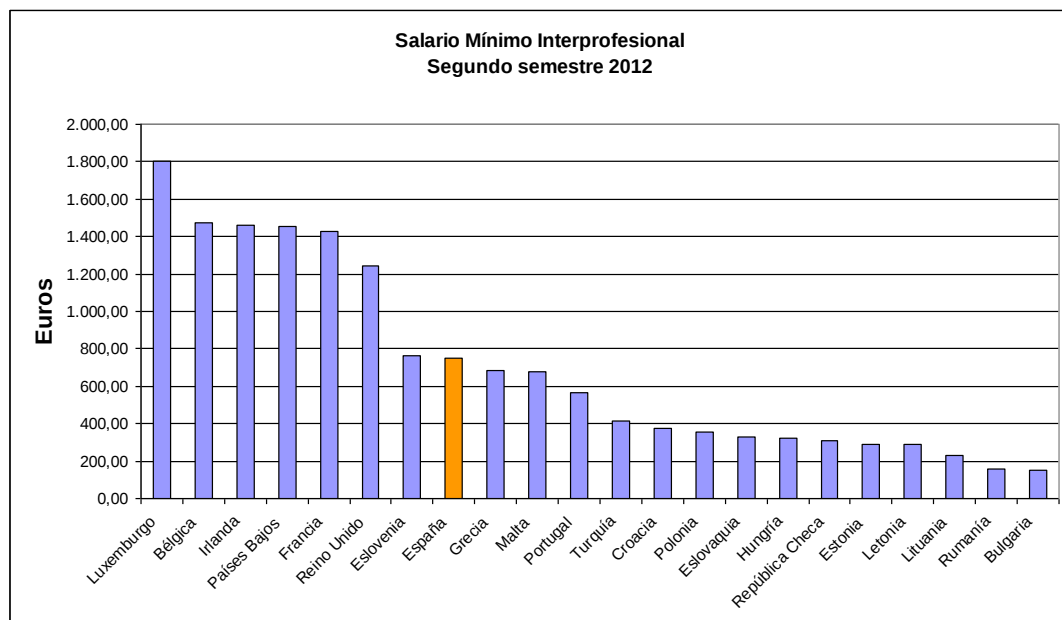
Fuente: Eurostat

Elaboración propia

* Turquía y Croacia son países que tramitan su entrada en la UE.

Nota: Los países de la UE que no aparecen es porque no han aportado esta información a EUROSTAT.

Gráfico 9. Salario mínimo interprofesional en países de la Unión Europea. 2º semestre 2012



Fuente: Eurostat

Elaboración propia

Opinión sobre las características laborales del empleo del hogar

La característica definitoria del empleo del hogar es que se desarrolla en el ámbito del domicilio particular, lo que conlleva ciertas particularidades como por ejemplo, que no se puede controlar por la Inspección del Trabajo como el resto de los empleos, puesto que dicha Inspección no puede entrar en un centro de trabajo cuando este coincide con el domicilio particular, a no ser que se le ceda el paso o presente una

orden judicial²⁶. Para que acuda la Inspección a un domicilio tiene que existir una denuncia y para que se tenga en cuenta la denuncia y se inicie el procedimiento, hay que demostrar una relación laboral. Normalmente es la persona empleada la que denuncia. En este caso, debe aportar pruebas de la relación como testigos, vecinos y vecinas, si en una ocasión hubo una denuncia por robo en el domicilio de trabajo y la policía dejó constancia de que estaba allí la persona empleada o bien cheques de pago, vales de pago que demuestre que se ha abonado un servicio. Aun así es difícil que prospere la orden judicial que permita a la Inspección entrar al domicilio.

Otras características que mencionan las personas entrevistadas son:

- Han bajado mucho las condiciones del sector y hay mucha competencia.
- *“Es el colchón que impide la salida del mercado laboral”* (EN_06)
- No se reconoce la labor desempeñada.
- Las jornadas son muy extensas, llegando a las 10 horas las externas y a las 14 horas las internas. Las jornadas son mayores que las contratadas. Los horarios no dejan tiempo para la autoorganización.
- Existen retos pendientes: deberían contar con los mismos DERECHOS y DEBERES que cualquier trabajador o trabajadora en el sistema laboral.
- Es difícil conciliar la vida laboral y familiar.
- Se mezclan tareas diversas y algunas necesitan cualificación.
- Imposibilidad de recibir la formación requerida.
- Trabajo socialmente no dignificado.
- Situación laboral precaria, incluso cuando hay contrato, pues son temporales y esporádicos.

²⁶ Ley 42/1997, artículo 5. Facultades de los inspectores de Trabajo y Seguridad Social para el desempeño de sus competencias: En el ejercicio de sus funciones, los inspectores de Trabajo y Seguridad Social tienen el carácter de autoridad pública y están autorizados para: 1) Entrar libremente en cualquier momento y sin previo aviso en todo centro de trabajo, establecimiento o lugar sujeto a inspección y a permanecer en el mismo. Si el centro sometido a inspección coincidiese con el domicilio de la persona física afectada, deberán obtener su expreso consentimiento o, en su defecto, la oportuna autorización judicial.

- *“Empleadoras y empleadores se muestran reacios a dar de alta porque ANTES (EN_12) se daban de alta ellas solas”, en el caso de las fijas discontinuas, quedando a la libre disposición de la empleada la obligación de darse de alta, mientras que en los demás sectores recaía en la empresas.*
- La mayor parte de las ofertas de empleo son para personas internas a domicilio.
- Una gran parte de trabajadoras y trabajadores presentan una baja cualificación.
- *“Indefensión” (EN_05)*
- *“Servicio doméstico, no siempre empleo doméstico” (EN_06).*
- Desconocimiento de sus derechos.

La relación laboral es aun más especial en el caso del personal doméstico, pues tiene unas condiciones que no se hallan en ningún otro empleo:

- *“Enclaustramiento” (E_502)*
- En el caso de trabajadoras y trabajadores inmigrantes, *“son personas que se integran fácilmente ante la nueva situación de tener que vivir en el mismo domicilio en el cual tienen que trabajar, lo cual, independientemente de los pros y los contras, suele ser de gran ayuda para unas personas sin recursos como para acceder a una vivienda en alquiler o en propiedad” (E_215)*
- *“Las personas empleadoras, en algunos casos, no respetan el descanso semanal y mínimo diario, quizás porque piensan que al pagar más del SMI tienen ese derecho” (E_215).*

Y en general, se opina que:

- No están bien definidas sus funciones, el texto de la legislación al respecto es ambiguo.
- *“Sufren de desconexión social y formativa” (E222)*
- *“El trato no es bueno sobre todo cuando se es inmigrante sin autorización de trabajo” (E222)*
- *“Existe una gran tolerancia social en lo que respecta al empleo sumergido, 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” (E_223)

- *“Minusvaloración por invisibilidad” (E501)*
- *“La falta de profesionalización del sector, la convicción por parte de numerosas mujeres de que este trabajo es una ayuda familiar temporal, que no le permitiría cotizar el suficiente tiempo para generar una pensión, son las causas de un alto porcentaje de trabajo sumergido” (E_224)* Sobre esta materia, se opina que el trabajo doméstico se dignificaría también que dignificaría este trabajo, *“favoreciendo la profesionalización con la introducción de módulos formativos en el sistema de educación formal (falta de formación reglada y reconocida), para cubrir las necesidades específicas del sector” (E_226).*

En opinión de las personas entrevistadas, la entrada en vigor del RD ha supuesto un gran avance para el sector del empleo del hogar, pero aun quedan muchos retos por conseguir para llegar a la total equiparación con los demás sectores productivos:

- Concienciación de empleadoras y empleadores para que acepten sus obligaciones en relación al empleo del hogar. (E_203)
- Que la cotización sea igual que el resto de trabajadoras y trabajadores para tener La cotización igual que el resto de trabajadores/as para tener los mismos derechos, principalmente el de la percepción de la prestación por desempleo.
- La regulación de sus condiciones de trabajo a través de un convenio colectivo que se negocie entre las partes. De tal forma, que se establezcan unas tablas salariales acordes con la realidad y en función de las diversidad de situaciones laborales en las que desempeñan este trabajo las personas empleadas de hogar.
- Dignificar la profesión teniendo en cuenta que es un empleo necesario para el sostenimiento y mantenimiento de la economía familiar.
- 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.

- Presionar para 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 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.
- Reclamar a la Administración que redoble los esfuerzos para informar tanto a las personas trabajadoras como a las empleadoras de las ventajas que reporta la integración, especialmente en aquellas provincias y CCAA que presentan un mayor volumen de trabajo discontinuo en este sector, que podría verse afectado.
- 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. (E_226)

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”* (E_204)
- *“Mucha gente piensa que no es un trabajo duro, entonces no lo valora, en realidad es más duro de lo que parece”* (E_205)
- Sensación de soledad: *“Normalmente cuando uno limpia una casa ni siquiera está la jefa, estás tú solo”* (E_504)
- Sensación de seguridad si se cotiza: *“La verdad es que si estás con tu seguro y trabajas solamente en eso... lo veo muy bien, estás cotizando”* (EN_17)
- Se considera, en ocasiones, un trabajo pasajero: *“Ahora mismo es como una salida que hay de la crisis, es una ayuda”* (EN_18)

La contratación informal en el Empleo del Hogar

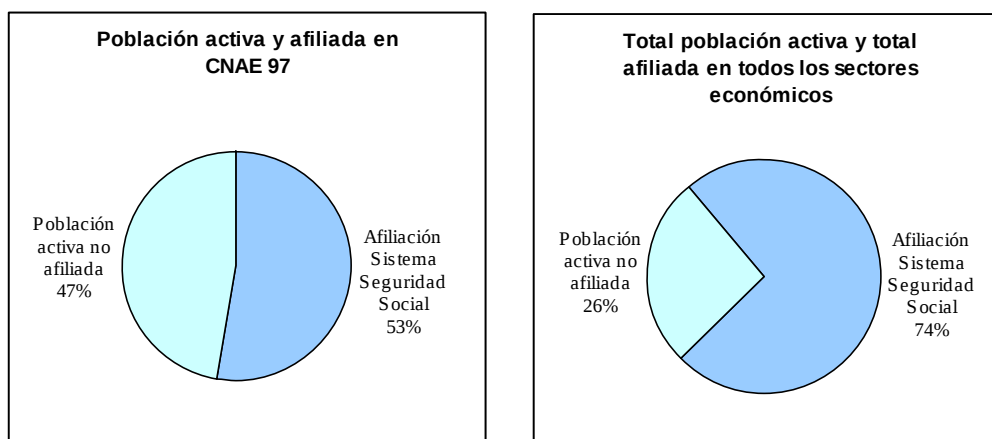
El Empleo del Hogar tiene grandes tasas de informalidad a la hora de la afiliación a la Seguridad Social. Esto se puede medir gracias a los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística de España.

Según los datos correspondientes a la EPA segundo trimestre de 2012, bajo el epígrafe CNAE 97 Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico, 735.700 personas declaraban pertenecer a este sector, de las que 640.700 estaban trabajando y 94.900 desempleadas²⁷.

En junio de 2012 la afiliación al sistema de la Seguridad Social, bajo ese mismo epígrafe CNAE 97, ascendía a 386.815 trabajadoras y trabajadores afiliados en el Régimen General – Sistema Especial para Empleados del Hogar y en el Régimen Especial de Empleados del Hogar (extinto), como en Régimen General y en el Régimen Especial de Autónomos.

El resultado, según esta información, es que existe una gran irregularidad contractual del sector, pues la diferencia entre los datos de la EPA y los de afiliación a la Seguridad Social es 348.885 personas que se declaran activas en el sector y no están afiliadas, (47%).

Realizando la misma operación para el conjunto de la Población Activa, 23.110.400 personas en el 2º trimestre de 2012, en relación con la afiliación total al Sistema de la Seguridad Social, 17.027.843 personas en junio de 2012, se obtiene una diferencia de 6.082.557 que no están dadas de alta en la Seguridad Social, el 26% para esas fechas.



Fuente: www.ine.es y www.seg-social.es
Elaboración propia

En opinión de las personas consultadas representantes de entidades sin fines lucrativos, con la entrada en vigor del nuevo decreto 1620/2011 de 14 de Noviembre, se

²⁷ Las personas en paro que han dejado su último empleo hace 12 meses o menos, se clasifican por la rama de actividad correspondiente a dicho empleo (INE)

persigue una triple finalidad:

1. Asimilar los derechos derivados de la cotización de las/os empleadas de hogar a la del resto de trabajadoras y trabajadores por cuenta ajena.
2. Mayores ingresos a la Seguridad Social.
3. Mayor control sobre los ingresos de las personas empleadas del hogar sobre el IRPF.

El 39% del colectivo dedicado al empleo del hogar con varios empleadores/as no cotizan o cotizaban a la Seguridad Social, y en consecuencia, no tributaban por su salario a la Hacienda Pública. Este colectivo es uno de los que más salario percibe (en metálico), frente quienes trabajan o prestan sus servicios a tiempo completo o como personal interno, que en la práctica perciben un salario fijo mensual con independencia del número de horas que realicen. Por lo que con este nuevo decreto, se incorpora al empleador/a a tiempo parcial, como sujeto responsable de la cotización de su empleada de hogar.

Por tanto se puede decir que, según las personas entrevistadas, pertenecientes a asociaciones, el objetivo último por parte de la Administración del cambio legislativo a través del nuevo decreto y la razón de que se haya aprobado ahora y no antes, es conseguir más ingresos, ya que en lo que respecta a la mejora de los derechos de las empleadas de hogar, el régimen actual sigue teniendo carencias, no hay que olvidar, que la obligación de cotizar desde la primera hora contratada, supone para las personas empleadoras un incremento del coste actual. Lo que, en definitiva, puede implicar que repercuta el importe de la cotización en el salario de la empleada o empleado y en algunos casos, una reducción en el número de horas contratadas.

Según datos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con esta nueva ley de 2011 se preveían regularizar a más de 400.000 personas trabajadoras del hogar para que coticen a la seguridad social y 341.770 que sí cotizaban ya y debían estar de alta en el nuevo sistema.

Se percibe que sacar a la luz la contratación informal ha sido el fin último, aunque cómo ya se ha comentado, se han producido una bajada de horas de contratación o de sueldo en las personas que se dedican a dicha actividad, cómo veremos a continuación, lo que se ha podido extraer de las asociaciones.

De la observación de las asociaciones se han podido extraer tres ideas principales, respecto de la entrada en vigor del nuevo decreto:

1. Trabajo precario.
2. Contratación informal.
3. Bajada de los contratos laborales.

En cuanto al trabajo precario destacan que la ley es difícil de aplicar y las personas empleadoras no se esfuerzan en aplicarla *“Creemos que se está creando un conflicto, puesto que los empleadores no tienen ganas de líos...”* (EN_12) con todo esto piensan que se fomentará la economía sumergida, y se favorecerá a la aparición de empresas intermediarias.

Además señalan también que la mayor parte de las personas que trabajan en este sector, lo hacen sin contrato de trabajo y esto es así porque entre el momento de crisis actual y quizás porque sea el único ingreso familiar aceptan cualquier condición laboral.

Se están fomentando los contratos irreales, ya que no reflejan la cantidad de horas reales que se trabajan, sino por un tiempo menor al que en realidad se hace. En el peor de los casos, ni tan siquiera se llega a producir el alta en la seguridad social y se mantiene la situación de economía sumergida, todavía falta mayor concienciación entre los empleadores y empleadoras del sector, más adelante se verá la disponibilidad de contratar o no que tienen según las entrevistas realizadas para el estudio. *Se advierte la posibilidad de que muchas mujeres sobrevengan en situaciones de empleo sumergido e irregularidad administrativa, se mantiene la situación de vulnerabilidad, con sueldos más bajos y sin reconocimiento de sus derecho. La nueva ley mantiene la precariedad, la esclavitud y la invisibilidad”* (E_213)

Se ha percibido, la bajada de ofertas en el sector de empleo del hogar, que han dejado de recibir desde que apareció el decreto, señalan que además ha aumentado la **contratación informal** *“Se ha producido un descenso de la oferta de empleo y aumento de las solicitudes para economía sumergida...”*(EN_01_02_03). En muchas ocasiones el empleo del hogar se compatibiliza con algún tipo de subsidio o ayuda lo que hace puedan mantenerse familias enteras, esto favorece también a que el propio empleado/a no esté interesado en salir de la contratación informal.

El hecho de no cotizar para el seguro por desempleo también es un elemento

latente para que se de más la contratación informal y un modo de desigualdad con respecto al resto de los trabajadores “*Falta por poder percibir la prestación por desempleo y ser considerados como el resto de trabajadores/as*” (EN_09).

Se ha señalado también como tema importante en la contratación informal, el problema de las personas inmigrantes, el empleo del hogar era el nicho prioritario para aquellas personas procedentes de otros países extracomunitarios en situación irregular. Con la entrada en vigor del nuevo decreto muchas de ellas están perdiendo el empleo porque no pueden ser dadas de alta, factor positivo para la economía sumergida, pero por el contrario en otros casos se les está bajando el sueldo y se les está ofreciendo trabajo en peores condiciones que las que habían conseguido.

Además de éstas tres ideas principales que hemos destacado, las asociaciones también hacen hincapié en que el nuevo decreto, sirve para que se empiece a reconocer la labor de las personas que se dedican al empleo doméstico y se empiecen a equiparar sus derechos y deberes al del resto de trabajadores.

También destacan como positivo que desde el inicio de la relación contractual gozan de una mayor estabilidad en el empleo, cuando es de carácter indefinido. De esta nueva normativa también se desprende, la pretensión de garantizar la no discriminación para el acceso al empleo y la obligación del/la empleador/a en materia de información a la persona que trabaja en su hogar, respecto a las condiciones de trabajo.

A continuación podemos ver un cuadro resumen de los aspectos positivos y negativos de las observaciones que se han podido destacar las asociaciones y el empleo informal, es decir aspectos que favorecen la contratación informal o que no la favorecen:

Cuadro 7. Factores que favorecen y que no favorecen la contratación formal en el sector del empleo del hogar.

FAVORECEN LA CONTRATACIÓN FORMAL	NO FAVORECEN LA CONTRATACIÓN FORMAL
Reconocimiento social y legal de la labor del empleo del hogar	Incremento del coste actual por hora
Igualdad de derechos y deberes al resto de trabajadoras y trabajadores	Reducción número de horas contratadas
Más estabilidad en el empleo	Trabajo precario
No discriminación al acceso al empleo	Bajada número de contratos laborales

Derecho a prestaciones de desempleo	Bajada de la oferta de contratos
	No tener derecho a la prestación por desempleo
	Falta de permiso de trabajo para mujeres inmigrantes, que no pueden trabajar formalmente.

Fuente: Entrevistas realizadas a las asociaciones
Elaboración propia

En cuanto a lo que se percibe por parte de los empleados/as y empleadores/as y su disponibilidad para contratar o ser contratado/a, poder decir que hay en general una parte de personas empleadoras y también de empleadas que muestran la misma disponibilidad a contratar y a ser contratados/as. Por otro lado también se ha percibido que hay empleadores/as que se muestran reticentes a contratar cuando lo que necesitan en su hogar es a una persona por unas pocas horas, es decir no necesitan a una persona por un tiempo concreto y definido. Y de igual manera hay empleadas y empleados domésticos tampoco están en disposición de formalizar un contrato porque perciben otras ayudas sociales o subsidios que perderían.

La jubilación de las personas empleadas del hogar

Número de pensionistas y cuantía de las pensiones medias

En España, en agosto de 2012, existen 177.405 pensionistas a cuenta del Régimen Especial de Empleados del Hogar, 14.126 hombres y 163.279 mujeres, siendo la cuantía de la pensión de jubilación, por término medio, de 531,14 para los hombres y de 510,02€ para las mujeres y en el caso de incapacidad permanente, de 503,44€ y de 498,03 € respectivamente. Las pensiones de viudedad, orfandad y a favor de familiares oscilan de media entre los 290 y los 400€.

Llama la atención que siendo muchas más las mujeres, el 98%, con pensión de jubilación ordinaria en este sector cobren una pensión media de jubilación inferior a la de los hombres.

Tabla 19. Empleo del Hogar. Numero de pensiones en vigor y pensión media por sexo y clase. 1 de agosto de 2012.

Tipo de pensión	Número de pensiones				Pensión media en euros			
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	% Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Diferenc. hombres mujeres
Total EMPLEO HOGAR	177.405	14.126	163.279	92%	494,64	347,72	507,35	-159,63
Incapacidad permanente	11.799	336	11.463	97%	498,19	503,44	498,03	5,41
Jubilación	152.240	2.743	149.497	98%	510,4	531,14	510,02	21,12
Viudedad	10.217	9.540	677	7%	293,94	287,32	387,23	-99,91
Orfandad	2.484	1.296	1.188	48%	360,73	355,29	366,66	-11,37
Favor de familiares	665	211	454	68%	408,21	399,21	412,39	-13,18

Fuente: www.ine.es y www.seg-social.es

Elaboración propia

El total de pensionistas del Sistema de la Seguridad Social es de 8.934.220 de personas, 4.351.163 hombres y 4.582.850 mujeres, que cobran una pensión mensual media de 1.036,51 € y 636,95 € respectivamente, siendo la que corresponde al Empleo del Hogar la más baja de todos los regímenes.

Tabla 20. Pensiones en vigor y pensión media por regímenes y sexo.

Número de pensiones				
Regímenes	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	No consta
Total sistema	8.934.220	4.351.163	4.582.850	207
General (*)	6.024.543	3.181.052	2.843.381	110
Autónomos	1.873.340	837.199	1.036.068	73
T. del mar	131.057	77.189	53.866	2
M. del carbón	67.519	41.935	25.581	3
E. de hogar	177.405	14.126	163.279	
Acc. de trabajo	209.090	127.630	81.452	8
Enf. profesionales	41.386	21.468	19.918	
Sovi	409.880	50.564	359.305	11
Pensión media en euros				
Regímenes	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	No consta
Total sistema	738,22 €	1.036,51 €	636,95 €	541,19 €
General (*)	787,93 €	1.130,01 €	721,27 €	512,52 €
Autónomos	589,42 €	684,87 €	502,73 €	580,67 €
T. del mar	719,68 €	1.095,98 €	594,53 €	468,52 €
M. del carbón	1.280,96 €	1.834,81 €	786,84 €	1.221,22 €
E. de hogar	427,54 €	347,72 €	507,35 €	
Acc. de trabajo	767,01 €	991,28 €	746,69 €	563,05 €
Enf. profesionales	1.122,12 €	1.398,05 €	846,19 €	
Sovi²⁸	376,22 €	376,15 €	374,79 €	377,71 €

Fuente: www.ine.es y www.seg-social.es

Elaboración propia

Según los datos de agosto de 2012, las pensiones medias que obtienen por jubilación las empleadas y empleados del hogar no llegan en absoluto a la cuantía de la pensión mínima para el año 2012, en el marco del Sistema de la Seguridad Social, que es de 763,60€ mensuales para personas que han cumplido los 65 años y tienen cónyuge a su cargo; de 618,90€ para personas que componen una unidad familiar unipersonal y de 587,00 € si se tiene cónyuge, pero no a cargo. Esta pensión se obtiene siempre y cuando no se superen unos ingresos mínimos anuales: 8.157,57€ con cónyuge a cargo y de 6.993,14€ sin cónyuge a cargo.

Gráfico 10. Cuantía mínima de las pensiones de jubilación y límite de ingresos para 2012.

Jubilación con 65 años	Cuantías mensuales	Cuantías anuales	Límite de ingresos anuales*
Con cónyuge a cargo	763,60	10.690,40	8.157,57
Sin cónyuge (unidad familiar unipersonal)	618,90	8.664,60	6.993,14
Con cónyuge NO a cargo	587,00	8.218,00	6.993,14

Sin incluir la pensión

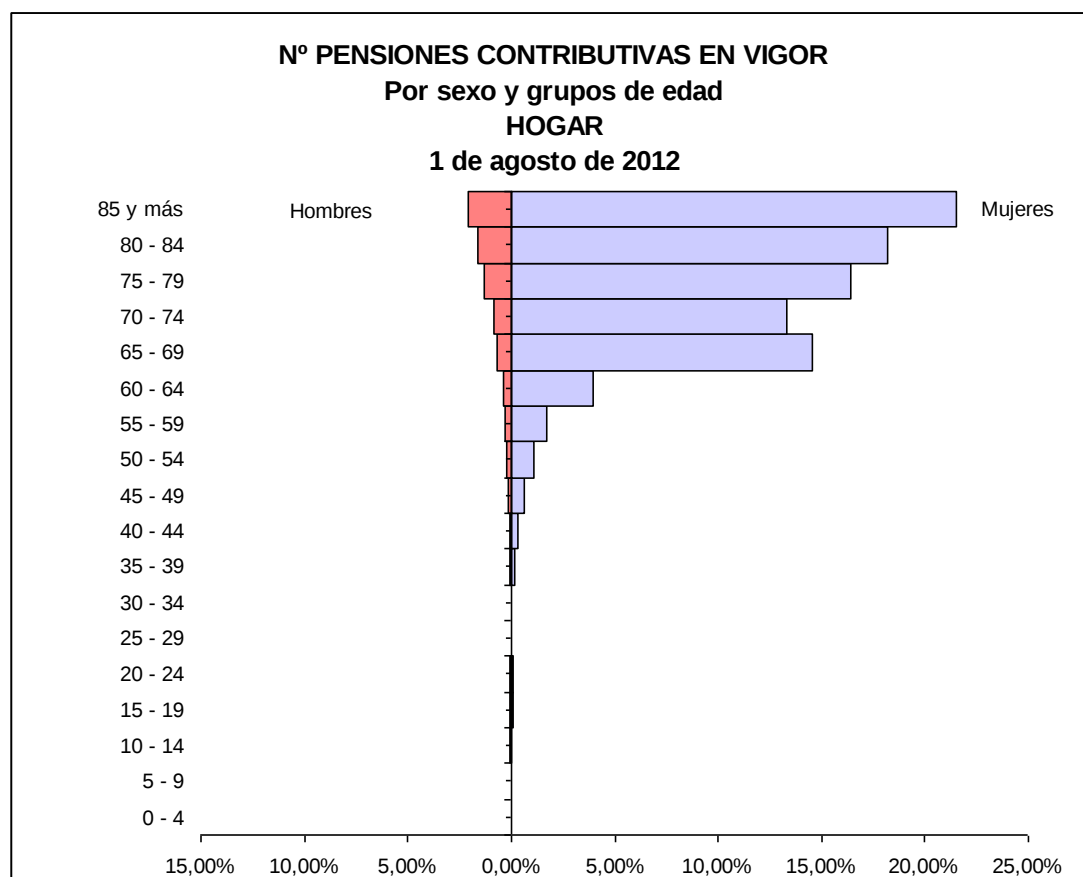
Fuente: www.seguridad.social.es

Elaboración propia

²⁸ SOVI: El Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI) es un régimen residual que se aplica a aquellos trabajadores y sus derechohabientes que, reuniendo los requisitos exigidos por la legislación del extinguido régimen, no tengan derecho a pensión del actual Sistema de la Seguridad Social, con excepción de las pensiones de viudedad de las que puedan ser beneficiarios.

La composición por sexo y edad de las personas que reciben pensiones desde el Régimen Especial de Empleados del Hogar llama la atención por el numeroso grupo de mujeres, lo mismo que se observa en las cifras que se refieren a este sector.

Gráfico 11. Empleo del Hogar. Pensiones contributivas en vigor. Pirámide por sexo y edad.



Fuente: www.seguridad.social.es
 Elaboración propia

La pensión media percibida no es muy distinta en función de la edad. Las pensiones más bajas se encuentran en las cohortes más jóvenes: hasta los 59 años la pensión media está alrededor de los 300 €. Entre las personas de 60 años y más, la pensión media ronda los 500 €.

Tabla 21. Empleo del Hogar. Pensiones en vigor por sexo y grupos de edad. Datos a 1 de agosto de 2012.

Grupos de edad	Número de pensiones			Pensión media en euros		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
0 - 4	23	12	11	189,00	189,00	189,00
5 - 9	72	35	37	194,35	195,63	193,13
10 - 14	150	78	72	199,28	187,94	211,56
15 - 19	281	152	129	204,88	208,52	200,59
20 - 24	234	122	112	237,15	229,73	245,22
25 - 29	43	16	27	394,78	306,58	447,04
30 - 34	107	27	80	406,95	445,09	394,08
35 - 39	295	70	225	444,33	334,56	478,48
40 - 44	662	162	500	431,68	353,29	457,07
45 - 49	1.393	273	1.120	440,08	372,52	456,55
50 - 54	2.345	418	1.927	426,33	373,12	437,88
55 - 59	3.624	548	3.076	449,87	374,27	463,34
60 - 64	7.716	719	6.997	515,05	389,07	527,99
65 - 69	27.084	1.208	25.876	534,23	408,31	540,11
70 - 74	25.109	1.506	23.603	515,29	386,56	523,51
75 - 79	31.354	2.304	29.050	501,00	345,41	513,34
80 - 84	35.079	2.848	32.231	492,34	333,01	506,42
85 y más	41.824	3.625	38.199	466,32	322,05	480,02
No consta	10	3	7	511,06	406,91	555,69
Total	177.405	14.126	163.279	494,64	347,72	507,35
Edad media	76	74	77			

Fuente: www.seguridad.social.es
Elaboración propia

Por comunidades autónomas, en la composición por sexo y edad de las personas que reciben pensiones desde el Régimen Especial de Empleados del Hogar, llama la atención el numeroso grupo de mujeres, Este mismo hecho se observa en las cifras que se refieren a este sector. por otro lado, el mayor número de pensionistas reside en Cataluña, seguida de Andalucía y de la Comunidad de Madrid.

En cuanto al importe medio de las pensiones, las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla son las de mayor cuantía, seguidas de Extremadura, Canarias y Castilla – La Mancha. La pensión media más baja se cobra en la Comunidad Valenciana.

Tabla 22. Régimen Especial de Empleados del Hogar. Pensiones en vigor por CCAA. 1 de agosto de 2012.

Comunidad Autónoma	Número de pensionistas	% por CCAA	Pensión media en euros	Diferencia en euros con la media
Total	177.405	100,0%	494,64	0
Andalucía	31.290	17,6%	499,48	4,84
Aragón	3.747	2,1%	504,13	9,49
Asturias	5.109	2,9%	489,22	-5,42
I. Balears	4.583	2,6%	471,98	-22,66
Canarias	3.557	2,0%	525,47	30,83
Cantabria	1.849	1,0%	485,26	-9,38
Castilla y León	8.493	4,8%	514,51	19,87
Castilla- La Mancha	5.271	3,0%	521,02	26,38
Cataluña	34.490	19,4%	486,02	-8,62
C. Valenciana	17.602	9,9%	478,66	-15,98
Extremadura	3.438	1,9%	526,91	32,27
Galicia	16.826	9,5%	487,92	-6,72
Comunidad de Madrid	25.472	14,4%	497,53	2,89
Región de Murcia	6.868	3,9%	494,16	-0,48
Navarra	1.563	0,9%	513,86	19,22
País Vasco	6.060	3,4%	493,3	-1,34
Rioja (La)	800	0,5%	503,51	8,87
Ceuta	186	0,1%	560,48	65,84
Melilla	201	0,1%	561,66	67,02

Fuente: www.seguridad.social.es

Elaboración propia

Complemento a mínimos

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.

Estos complementos no tienen carácter consolidable, siendo absorbibles con cualquier incremento futuro que puedan experimentar las percepciones de la persona interesada, ya sea en concepto de revalorizaciones o por reconocimiento de nuevas prestaciones de carácter periódico.

Los complementos por mínimos serán compatibles con la percepción por el pensionista de rentas de trabajo personal por cuenta propia o ajena y/o capital, siempre que no superen el límite establecido anualmente, según la información ofrecida por la Seguridad Social.

En el caso del extinto Régimen Especial de Empleados del Hogar, que todavía figura en las estadísticas de la Seguridad Social sobre pensiones, del total de 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.

Tabla 23. Empleo del Hogar. Pensiones con complemento por mínimos, por sexo y clase.

Datos a 1 de agosto 2012	Con complemento por mínimos		
Empleados de hogar	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Total pensiones por mínimos	106.907	3.964	102.943
Incapacidad Permanente	6.525	164	6.361
Jubilación	97.043	1.974	95.069
Viudedad	977	713	264
Orfandad	1.816	941	875
Favor de Familiares	546	172	374

Fuente: www.seguridad.social.es

Tabla 24. Pensiones en vigor con complemento por mínimos, por clases, sexos y regímenes y % de pensiones

Regímenes	Total pensiones con complemento a mínimos			% pensiones con complemento a mínimos		
Datos a 1 de agosto de 2012	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Total Sistema	2.479.307	937496	1541812	28%	22%	34%
General	1.511.617	599813	911804	25%	19%	32%
Trabajadores autónomos	781.531	306987	474545	42%	37%	46%
Trabajadores del mar	36.517	14199	22319	28%	18%	41%
Minería del carbón	5.830	1126	4705	9%	3%	18%
Empleados de hogar	106.907	3964	102943	60%	28%	63%
Accidentes de trabajo	30.976	10270	20706	15%	8%	25%
Enfermedades profesionales	5.929	1138	4791	14%	5%	24%

Fuente: www.seguridad.social.es

Elaboración propia

Cambios legislativos en la prestación por jubilación

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 en las pautas de jubilación, que afectarán a aquellas personas que soliciten la prestación a partir de la fecha mencionada, consiste principalmente 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.

Actualmente, y en el caso de personas con edad igual o superior a los sesenta años, en su mayoría, y en el caso de que hayan cotizado, lo han hecho conforme al Régimen Especial de la Seguridad Social del empleo del hogar, por lo que les rige lo establecido en ese marco normativo extinguido en 2011. Si no se ha cotizado por no haberse regularizado contrato (ni siquiera de carácter verbal) no se han hecho aportaciones y por lo tanto no se han consolidado derechos que en el momento de la jubilación permitan la percepción de una pensión.

Lógicamente, siempre que se haya cotizado regularmente, se prevé que al haber realizado aportaciones durante más tiempo, la cuantía de la pensión por jubilación será superior para esta franja de edad que para quienes actualmente se encuentran en una edad inferior.

Por el contrario, la nueva situación establecida tras la integración del Régimen Especial de Empleados/as del Hogar dentro del Régimen General de la Seguridad Social, mediante la creación de un Sistema Especial para el Empleo del Hogar, establece un nuevo panorama con expectativas diferentes, que en principio, favorecen la situación de la persona empleada que cotice con este sistema especial.

En este sistema especial la prestación por jubilación se reconoce con la misma extensión y en los mismos términos y condiciones que los establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social, pero con ciertas particularidades:

- Aunque la edad de jubilación estipulada, en general es de 65 años cumplidos, en determinados casos especiales cabe la jubilación con menor edad si la trabajadora o el trabajador, a lo largo de su vida laboral, ha efectuado cotizaciones en alguno de los Regímenes de la Seguridad Social que reconozca el derecho a la jubilación anticipada, siempre que se cumplan ciertos requisitos.
- A la hora de determinar la base de cotización (cantidad establecida sobre la cual se aplica el porcentaje o tipo de cotización para determinar la cuota) no se permite la “integración de lagunas”. Ello se traduce en que si en el periodo tomado en cuenta para efectuar el calculo apareciesen meses durante los cuales no hubiera habido obligación de cotizar, éstos no se completarán con las bases mínimas vigentes, correspondientes a trabajadores mayores de 18 años.
- Para fijar el porcentaje o tipo de cotización aplicable (sobre la base de cotización para determinar la cuota) a la prestación por jubilación, no se aplica la escala de abono de años en función de la edad cumplida el 1 de enero de 1967, a efectos del cómputo de cotización.
- No es aplicable la exoneración de cuotas por tener cumplidos 65 años de edad o por tener 35 años o más de cotización.
- No se protege la jubilación parcial.
- No se protege la jubilación especial a los 64 años.
- No se protege la jubilación anticipada sin tener la condición de mutualista.
- No se protege la jubilación anticipada de trabajadoras y trabajadores con discapacidad.

Escenarios posibles en la jubilación del empleo del hogar

En opinión de las **asociaciones** que trabajan de manera permanente con personas empleadas del hogar, las expectativas de jubilación de las mismas son bastantes pesimistas. Esto deriva, principalmente de que no se les ha dado de alta y por tanto no se ha cotizado lo suficiente como 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. Por ello, su situación es bastante precaria, considerando además sus dificultades de acceso al mercado de trabajo.

El hecho de que la mayoría de servicios de Empleo del Hogar se hayan realizado en economía sumergida, supone, a efectos del cómputo de la jubilación, como si no se hubiese trabajado. Solo a minoría que estaba dada de alta y haya cotizado en el anterior Régimen Especial podrá conseguir la prestación por jubilación.

Otro elemento que describen las entidades que regularmente atienden a empleadas del hogar es la visión a corto plazo de ellas, ya que *“su prioridad es poder trabajar ahora y atender las necesidades básicas de sus hijos/as, como si la jubilación no fuera de interés para ellas en este momento”*. A ello se añade la visión de la tramitación administrativa como un proceso complicado.

En el mismo sentido pesimista se pronuncian los **sindicatos** a los que hemos consultado, pues concluyen que la gran mayoría de personas empleadas domésticas no han cotizado lo suficiente como para dar derecho a obtener la pensión contributiva por jubilación.

Incluso para el escaso 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 hacen por cuantías mínimas.

Así, la Base de cotización considerada es el Salario Mínimo Interprofesional - SMI, lo que supone que la prestación por jubilación no puede ser elevada. Ejemplo de ello es que el 60% de las pensiones por jubilación tienen complemento a mínimos, es decir, que los derechos consolidados por cotización no alcanzan la pensión mínima, y el Estado aporta la diferencia.

Además, hay que considerar el efecto de las recientes reformas del mercado laboral, que amplían el periodo de cálculo de la pensión (los años cotizados necesarios para poder acceder al derecho a la prestación) al menos a quince años (con perspectivas de ampliación progresiva hasta los veinticinco); y el retraso de la edad de jubilación para las personas nacidas con posterioridad a 1956. Si a ello se añade que el nuevo marco normativo supone cotizar por horas trabajadas, y ya no por meses, se dificulta 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.”*

Incluso las que sí reconocen preocuparse por ello tienen una visión pesimista: *“tal y como están las cosas, yo no lo veo muy claro”*; *“no me puedo plantear nada, de aquí a que me vaya a jubilar yo ¿quedará algo para poder jubilarse?”*

Por el contrario, las **personas empleadoras** consultadas, ante la cuestión de si se han planteado cuál será la situación de jubilación de su empleada del hogar, responden afirmativamente en una proporción muy superior a quienes no han considerado esta cuestión. En este sentido, reflexionan que normalmente 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”*.

A efectos de obtener la prestación por jubilación, quienes no han tenido dadas de alta a sus empleadas del hogar anteriormente suelen considerar favorable para este colectivo de trabajadores/as la obligatoriedad de cotizar por horas tras su integración en el Régimen General: *“aunque no cotice lo mínimo, le quedará la pensión mínima de jubilación, que antes no le quedaba nada”*; *“yo ahora lo veo más fácil cotizar por horas”*.

En sentido contrario se han manifestado las personas empleadoras que ya tenían dadas de alta a sus empleadas del hogar, argumentando que *“han salido perdiendo todas las personas que ya estaban dadas de alta anteriormente, espero que cambie de nuevo*

el sistema para que la trabajadora vuelva a cobrar todas sus jornadas, aunque trabaje 5 horas de lunes a viernes (y no las 8 de la jornada completa”.

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, en su redacción dada por las leyes orgánicas 8/2000, de 22 de Diciembre, 11/2003 de 29 de septiembre, 14/2003 de 20 de Noviembre y 2/ 2009, de 11 de diciembre; establece en su artículo 14. *Derecho a la Seguridad Social y a los Servicios sociales* (redactada conforme a la Ley Orgánica 2/2009) que:

- 1. Los extranjeros tienen derecho a acceder a las prestaciones y servicios de la Seguridad Social en las mismas condiciones que los españoles*
- 2. Los extranjeros residentes tienen derecho a los servicios y a las prestaciones sociales, tanto a las generales y básicas como a las específicas, en las mismas condiciones que los españoles. En cualquier caso, los extranjeros con discapacidad, menores de dieciocho años, que tengan su domicilio habitual en España, tendrán derecho a recibir el tratamiento, servicios y cuidados especiales que exija su estado físico o psíquico.*
- 3. Los extranjeros, cualquiera que sea su situación administrativa, tienen derecho a los servicios y prestaciones sociales básicas.*

En el caso de que la persona extranjera quiera regresar a su país de origen y recibir allá las prestaciones proporcionadas desde la Seguridad Social española, o bien recibirlas en España combinando las cotizaciones aportadas en su país de origen con las aportadas en España, debe acogerse a la normativa que desarrolla el precepto de la Ley Orgánica, que establece su adquisición de forma distinta según que la persona afectada posea nacionalidad comunitaria o extracomunitaria.

Trabajadoras y trabajadores comunitarios

Para las personas con nacionalidad comunitaria rige la mencionada más arriba LO 4/2000 y el Real Decreto 240/2007, de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España. En todo caso “los nacionales de los Estados

miembros de la Unión Europea y aquellos a quienes sea de aplicación el régimen comunitario se registrarán por las normas que lo regulan, siéndoles de aplicación [la Ley Orgánica 4/2000] en aquellos aspectos que pudieran ser más favorables”²⁹.

La coordinación de los Sistemas de Seguridad Social de los Estados miembros de la Unión Europea está regulada por los Reglamentos Comunitarios (CE) nº 883/2004 y nº 987/2009³⁰, vigentes desde el 1 de mayo de 2010.

Son países pertenecientes a la Unión Europea: Alemania, Austria, Bélgica, Bulgaria, República Checa, Chipre, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, Rumanía y Suecia. Estos Reglamentos son igualmente aplicables en las relaciones con Suiza desde el 1 de abril de 2012, y en las relaciones con los Estados pertenecientes al Espacio Económico Europeo, Islandia, Liechtenstein y Noruega, a partir del 1 de junio de 2012.

Las prestaciones incluidas en los Reglamentos que regulan la normativa en torno a la Seguridad Social entre España y los países de la UE son las que cubren las siguientes situaciones: enfermedad, maternidad y paternidad asimiladas, invalidez, vejez, supervivencia, accidentes de trabajo y enfermedad profesional, desempleo, prejubilación y familiares.

Para adquirir el derecho a las prestaciones de carácter contributivo y no contributivo previstas en los Reglamentos europeos, se pueden sumar los períodos de seguro, empleo o residencia cumplidos en cualquier otro Estado miembro de la Unión Europea, Estado Parte del Espacio Económico Europeo o en Suiza.

Las pensiones de carácter contributivo, las rentas de accidente de trabajo y enfermedad profesional y los subsidios por defunción, se podrán percibir por la persona interesada, con independencia de dónde resida o se encuentre dentro de la Unión Europea, del Espacio Económico Europeo, o en Suiza.

²⁹ LO 4/2000, artículo 1.3.

³⁰ Reglamento (CE) nº 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social (Texto pertinente a efectos del EEE y de Suiza) y Reglamento (CE) nº 987/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de septiembre de 2009, por el que se adoptan las normas de aplicación del Reglamento (CE) nº 883/2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social (Texto pertinente a efectos del EEE y de Suiza).

Trabajadoras y trabajadores de países extracomunitarios

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.

España mantiene convenios bilaterales de muy diversas índole: de amistad, de cooperación cultural y educativa, sobre transporte internacional de viajeros y mercancía por carretera, de transporte aéreo, de cooperación, de asistencia judicial en el ámbito civil mercantil, de colaboración en el ámbito de sanidad, de doble nacionalidad, sobre transferencia de personas condenadas, en materia de adopción, de participación en las elecciones municipales, etc., pero son los establecidos sobre seguridad social a los que haremos referencia a continuación.

España actualmente tiene establecido convenio bilateral de Seguridad Social con veintiún países: Andorra, Argentina, Australia, Brasil, Canadá, Colombia, Chile, Ecuador, Estados Unidos, Filipinas, Japón, Marruecos, Méjico, Paraguay, Perú, República Dominicana, Rusia, Túnez, Ucrania, Uruguay y Venezuela.

En los convenios bilaterales mencionados se habla de incapacidad temporal, maternidad, nacimiento o cuidado del niño, sobre invalidez, vejez y supervivencia jubilación. Tomando como ejemplo el convenio de Seguridad Social establecido entre España y Rusia, se especifica que: “La institución competente de cada país determinará el derecho a pensión del interesado sumando a los periodos de seguro o trabajo propios los acreditados en el otro país, siempre que no se superponga, y pagará la parte de pensión que le corresponda, según la proporción existente entre los periodos de seguro o trabajo cumplidos en el país que la otorgue y la suma de los periodos de España y Brasil”³¹. En los veinte convenios restantes es igual.

España ha firmado, además, un convenio multilateral iberoamericano de Seguridad Social, que entró en vigor el 1 de Mayo de 2011. Los países que han suscrito hasta el momento el mencionado convenio son: Bolivia, Brasil Chile, Ecuador, España, Paraguay y Uruguay. Pueden acogerse a él todas “las personas con independencia de su nacionalidad, que trabajen o hayan trabajado en uno o varios Estados Parte, así como a sus familiares beneficiarios y derechohabientes”. El convenio se aplica a las siguientes prestaciones de carácter contributivo de la Seguridad Social:

³¹ Convenio de Seguridad Social entre España y Brasil <<http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/8222.pdf> >

- Prestaciones económicas de invalidez.
- Prestaciones económicas de vejez
- Prestaciones económicas de supervivencia
- Prestaciones económicas de accidente de trabajo y de enfermedad profesional.

A continuación se hace una relación de los convenios bilaterales y multilaterales vigentes entre España y terceros países en materia de Seguridad Social.

Cuadro 8. Convenios internacionales en materia de Seguridad Social

Convenios bilaterales con terceros países		
PAÍS	CONVENIO	BOE
ANDORRA	Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la República de Andorra	290/2002
ARGENTINA	Convenio Seguridad Social entre el reino de España y la República de Argentina	297/2004, de 10 de Diciembre de 2004
AUSTRALIA	Convenio entre España y Australia sobre Seguridad Social	303/2002, de 19 de Diciembre 2002
BRASIL	Convenio de Seguridad Social ente el reino de España y la República Federativa de Brasil	13/1996, de Diciembre de 2002
CANADÁ	Convenio sobre Seguridad Social entre España y Canadá , de 1986	287/1987, de 1 de Diciembre de 1987
COLOMBIA	convenio de Seguridad Social entre España y la República de Colombia, 6 Septiembre de 2005	54/2008, de de Marzo de 2008
CHILE	Convenio Sobre Seguridad Social ente el Reino de España y la República de Chile, de 28 de Enero de 1997	72/1998, 25 de Marzo de 1998
	protocolo	
ECUADOR	Convenio General sobre Seguridad Social entre España y Ecuador, de 1 de Abril, de 1960	243/2011
EEUU	Convenio Sobre Seguridad Social entre España y los Estados Unidos de América, de 30 de Septiembre 1986	76/1988, 29 de Marzo de 1988
FILIPINAS	Convenio de Seguridad Social ente España y Filipinas, de 20 de Mayo, de 1988	159/2012
JAPÓN	Convenio de Seguridad Social ente España y Japón, de 12 de Noviembre 2008	236/2009, de 30 de Septiembre de 2009
MARRUECOS	Convenio sobre Seguridad Social entre España y el Reino de Marruecos, de 8 de Noviembre de 1979	138/1995
MÉJICO	Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y los Estados Unidos Mejicanos, 25 de Noviembre 1994	65/1995
PARAGUAY	Convenio de Seguridad Social ente el Reino de España y la República de Paraguay	
PERÚ	Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la República de Perú, de 16 de Junio 2003	158/2008

Convenios bilaterales con terceros países		
PAÍS	CONVENIO	BOE
REPÚBLICA DOMINICANA	Convenio de Seguridad Social ente el Reino de España y la República Dominicana	139/2006, de 12 de Junio 2006
RUSIA	Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la Federación Rusa,, de 11 de Abril de 19940	48/1996, de 24 de Febrero de 1996
TÚNEZ	Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la República de Túnez,26 de Febrero, 2001	309/2001 de 26 de Diciembre de 2001
UCRANIA	Convenio sobre Seguridad Social ente el Reino de España y Ucrania, 7 de Octubre de 1996	81/ de 4 de Abril de 1998
URUGUAY	Convenio de Seguridad Social ente el Reino de España y la República Oriental de Uruguay, 1 de Diciembre de 1997	287/2005
VENEZUELA	Convenio Seguridad Social ente España y Venezuela, 12 de Mayo de 1988	162/1990, de 7 de Julio de 1996
Convenio multilateral	Convenio Multilateral iberoamericano de Seguridad Social	8 de Enero de 2011

La jubilación de las personas de nacionalidad extranjera

Las entidades sin fines lucrativos entrevistadas, han mostrado las perspectivas de jubilación para las personas inmigrantes y destacan que las personas 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. “ *Muchos de nuestros usuarios vuelven a su país y lo que sí se informan bastante es de los convenios con los países para esa jubilación llegado el momento* ” (EN_05).

También destacan las entidades que ven muy difícil la jubilación para este colectivo ya que hasta el día de hoy, han tenido muy pocas cotizaciones. Estas personas deberán acogerse al complemento a mínimos para alcanzar el mínimo establecido en su prestación económica. Otro matiz en ésta situación y que destacan varias entidades, es la dificultad de las personas con 50 o más años para alcanzar el mínimo de cotizaciones, si no han trabajado antes difícilmente podrán cobrar una pensión de jubilación. Además señalan que “ *... se encuentran en una situación bastante precaria porque debido a su edad se ven con serias dificultades para su acceso al mercado de trabajo y no hemos encontrado son situaciones en las que las usuarias se pagan ellas mismas su propia seguridad social* ”.

Las expectativas de jubilación de estas personas suelen ser muy negativas,

ya que normalmente no suelen trabajar en situación de alta, por tanto le es muy difícil alcanzar las cotizaciones para una pensión contributiva.

Además señalan las organizaciones que en este colectivo se valora el presente, el poder llegar a fin de mes, más que poder cotizar o no. *“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”*

Las asociaciones destacan que las mejoras de las jubilaciones vendrán cuando el régimen del empleo del hogar esté totalmente integrado en el régimen general *“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”*.

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, trabajarán las horas que trabajarán. Y no podían cotizar más, por muchas horas que trabajarán. 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.*

A la nueva legislación se añade el efecto de las reformas laborales: al ampliar el tiempo de cotización para alcanzar el 100% de la jubilación, además de que ésta se producirá dos años más tarde en las personas nacidas de 1956 en adelante, resulta muy difícil completar los años necesarios, porque ya no se cotiza por meses, sino por horas. Una persona que trabaja 20 horas semanales en el Empleo del hogar cotizaba lo mismo que la que trabajaba 40 horas. En resumen, a partir del día 31 de julio, será muchos más años de trabajo los que se necesitarán para llegar a la jubilación al 100% al ser la base más reducida, si no se completan (las horas) van a verse perjudicadas en la base, y por tanto las expectativas son que al poder cotizar por las horas de trabajo tengan derecho a mejorar su jubilación. Sin embargo, somos conscientes de que la referencia salarial de esta actividad es el SMI, y que muchas de las trabajadoras, no podrán tener

una actividad continuada durante toda su vida laboral, en consecuencia, algunas de estas mujeres percibirán prestaciones de jubilación no contributivas.” [E_226]

Las dificultades de acceder a una pensión digna aun son mayores para las personas extranjeras que trabajan en el sector del trabajo doméstico: *“La mujeres inmigrantes trabajadoras del hogar que se encuentran en edad de prejubilación o jubilación, en un gran porcentaje no podrán acogerse a la jubilación por no cumplir con el tiempo mínimo necesario de aportación.”[E_213]*

La jubilación de las personas inmigrantes no constituye todavía un problema para la mayoría de ellas mismas y de las entidades que las informan o representan, puesto que es una población joven y por tanto no *“consta dato alguno ó estadística sobre jubilación de este colectivo. En mi Federación nuestra experiencia nos dice que muy pocas/os trabajadoras/es han tramitado su jubilación en éste colectivo”. [E_214]* han venido concentrando en el caso del empleo domestico en la franja entre los 500 y 633 euros (lo mismo sucede con el antiguo régimen especial agrario) mientras que en el régimen general el mayor porcentaje se sitúa entre los 700 y 1.100 euros.” [E_223]

¿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.

Programas de retorno para personas extranjeras

La Ley Orgánica 4/2000, en su Disposición adicional octava. Ayudas al retorno voluntario (redactada conforme a la Ley Orgánica 14/2003) establece 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, en parte cofinanciados por el Fondo Europeo para el Retorno, auspiciados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social desde la Secretaría General de Inmigración y Emigración y el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) que se aplican a personas extranjeras de nacionalidades extracomunitarias. La gestión de estos

programas está encomendada a organizaciones no gubernamentales y organizaciones internacionales especializadas en la atención de inmigrantes.

Los programas de retorno voluntario ofrecen la posibilidad de regresar al país de origen a aquellas personas extranjeras, (inmigrantes, solicitantes de asilo, refugiados, personas con estatuto de protección de protección subsidiaria), que manifiesten su deseo de volver de origen y que cumplan los requisitos establecidos.

PROGRAMAS DE RETORNO VOLUNTARIO PARA PERSONAS EXTRANJERAS

(Consultado 26/10/2012)

1. Programa de retorno voluntario de atención social. Dirigido a inmigrantes extracomunitarios que se encuentren en situación de especial vulnerabilidad contrastable a través de los Servicios Sociales de su zona de residencia o ONG especializada.
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), que tiene como objetivo proporcionar ayudas al viaje de retorno a sus países de origen a aquellos extranjeros extracomunitarios que tengan reconocido el derecho a percibir la prestación contributiva por desempleo de forma anticipada y acumulada.

Requisitos que hay que cumplir para poder cobrar el pago acumulado y anticipado de la prestación contributiva por desempleo:

Ser nacional de un país que tenga Convenio bilateral con España en materia de Seguridad Social y tener residencia legal en España.

Estar en desempleo e inscrito o inscrita como demandante de empleo.

Tener reconocido el derecho a la prestación por desempleo de nivel contributivo, sin compatibilizarlo con un trabajo a tiempo parcial.

Asumir el compromiso de retornar a tu país de origen en el plazo máximo de 30 días naturales contando a partir de la fecha del primer pago en España y el de no retornar a España en el plazo de tres años.

No estar incurso en los supuestos de prohibición de salida del territorio nacional previstos en la legislación de extranjería

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Secretaría General de Inmigración y Emigración y y Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)

La modalidad de programa de retorno existente en España, según la cual el Estado abona “el pago acumulado y anticipado de la prestación contributiva por desempleo”, no es aplicable a las personas que trabajan en el sector del empleo del hogar. La posibilidad real, concreta, de acogerse a este programa por parte de las personas inmigrantes que trabajan en el empleo del hogar no estaba contemplada en el

anterior Régimen Especial de Empleados del Hogar y la nueva regulación del sector tampoco ofrece dicha posibilidad, puesto que 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.

2. EL SISTEMA CHEQUE SERVICIO

Definición general del 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.

Por ello, 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, y además 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 al beneficiario y prestatario³².

Por tanto, el cheque 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 OIT 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 los trabajadores (como el personal de limpieza) que trabajan 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 y los trabajadores”³³.

³² Martínez, M^a Isabel (1997)

³³ OIT (2009): página 48.

La experiencia del Cheque Servicio Empleo Universal (CESU) en Francia

A partir de 1993, el Estado Francés implantó diversas medidas encaminadas a regularizar los servicios a domicilio, intentando reducir su coste y facilitar su visibilidad y declaración. Reduciendo sus costes y estructurando la oferta y la demanda de los mismos. En este sentido se redujo el IVA y 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 utilización del Cheque servicio otorga ventajas fiscales para quien emplea a una persona asalariada a domicilio, y le introduce simplificaciones administrativas en la contratación (redacción del contrato de trabajo) y en el pago de cotizaciones sociales (boletines salariales, cálculo de cotizaciones sociales, declaraciones trimestrales a la Seguridad Social...). Pero además, confiere a la persona asalariada los mismos beneficios sociales que un contrato tradicional (aplicación de la legislación laboral, cobertura por accidentes de trabajo y beneficios sociales como desempleo, formación, jubilación, etc.).

Paralelamente, en 2006 se implantó el denominado “Plan Borloo”, primer Plan de desarrollo de los Servicios a las Personas (SAP), 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*) es la preponderante, aunque las empresas también han alcanzado cierto dinamismo gracias al efecto de este importante apoyo público.

Este Plan “Borloo” de 2006, además de prolongar las citadas medidas precedentes, implantó la nueva herramienta del CESU (*Cheque Emploi Service Universel*), que fusionaba dos figuras precedentes, el anterior CES (*Chèque Emploi Service*) y el TES (*Titre Emploi Service*). 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 (entre los cuales es más conocido el Cheque Gourmet, utilizado también en España y que es expedido normalmente por entidades y empresas, para que su personal lo canjee por una comida a un precio mucho más barato del de mercado.

En marzo de 2009, un nuevo plan “El Plan 2 de desarrollo de los Servicios a la persona” supone la continuación del anterior Plan “Borloo”³⁴. Este nuevo Plan se estructura en torno a tres objetivos: mantener el empleo, desarrollar la profesionalización del sector y ampliar el uso del Cheque Empleo Servicio Universal (CESU)³⁵. La Agencia nacional de servicios a la persona es la encargada de su implementación.

³⁴ República Francesa, Ministerio de Economía, Industria y Empleo. Agencia Nacional de Servicios a la persona (2009): *SERVICES A LA PERSONNE. Plan 2 de développement des services à la personne Mars 2009 « Créer, Professionnaliser, Simplifier »*

http://www.servicesalapersonne.gouv.fr/Public/P/ANSP/Lettre_2009_pdf/20090324_Plan2.pdf

³⁵ *Les 11 mesures du plan 2 de développement des services à la personne*

1er objectif : soutenir la création d'emplois dans les services à la personne

Mesure 1 : verser, en 2009, 300 M€ en chèques emploi à domicile préfinancés par l'Etat à des publics ciblés, dans le cadre du plan de relance

Mesure 2 : étendre les avantages fiscaux à de nouveaux services à la personne

Mesure 3 : mettre en œuvre le projet internet pour tous

Mesure 4 : renforcer l'offre de services de Pôle Emploi dans le secteur des services à la personne

Mesure 5 : favoriser la création d'entreprise dans le secteur des services à la personne

2ème objectif : professionnaliser le secteur et améliorer la qualité des emplois

Mesure 6 : développer les actions de formation des salariés

Mesure 7 : expérimenter la création de centres de ressources

Mesure 8 : créer un baromètre de la professionnalisation et de la qualité des emplois

3ème objectif : simplifier et assouplir les outils de diffusion de Cesu préfinancé

Mesure 9 : encourager le développement du Cesu préfinancé en assouplissant ses règles

Mesure 10 : inciter les départements à verser sous forme de Cesu les prestations APA et PCH

Mesure 11 : simplifier les règles pour l'accès des prestataires aux services à la personne

El CESU desde el punto de vista oficial

Legislación

La Ley n° 2005-841, de 26/07/2005, *del Plan de Cohesión Social*, incluye entre sus medidas ampliar y simplificar el acceso a los servicios a las personas, y para ello establece la figura del CESU mediante Decreto n° 2005 – 1360, de 03/11/2005.

Esta nueva normativa tiene repercusiones en el resto de normativa francesa, y con ello modifica el Código del Trabajo (artículo L 129), así como el Código General de la Acción Social y las Familias, el Código General de Impuestos, y el Código General de 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 (recouvrement).

Así, su estructura se compone de la UCANSS – Unión de Cajas Nacionales de Seguridad Social, que agrupa:

- 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).
- la ACOSS, en el ámbito de la recaudación, que es la Agencia Central de Organismos de la Seguridad Social.

Esta caja única de carácter nacional (ACOSS), se encarga de la gestión común de la Tesorería de las diferentes ramas del Régimen General de la Seguridad Social.

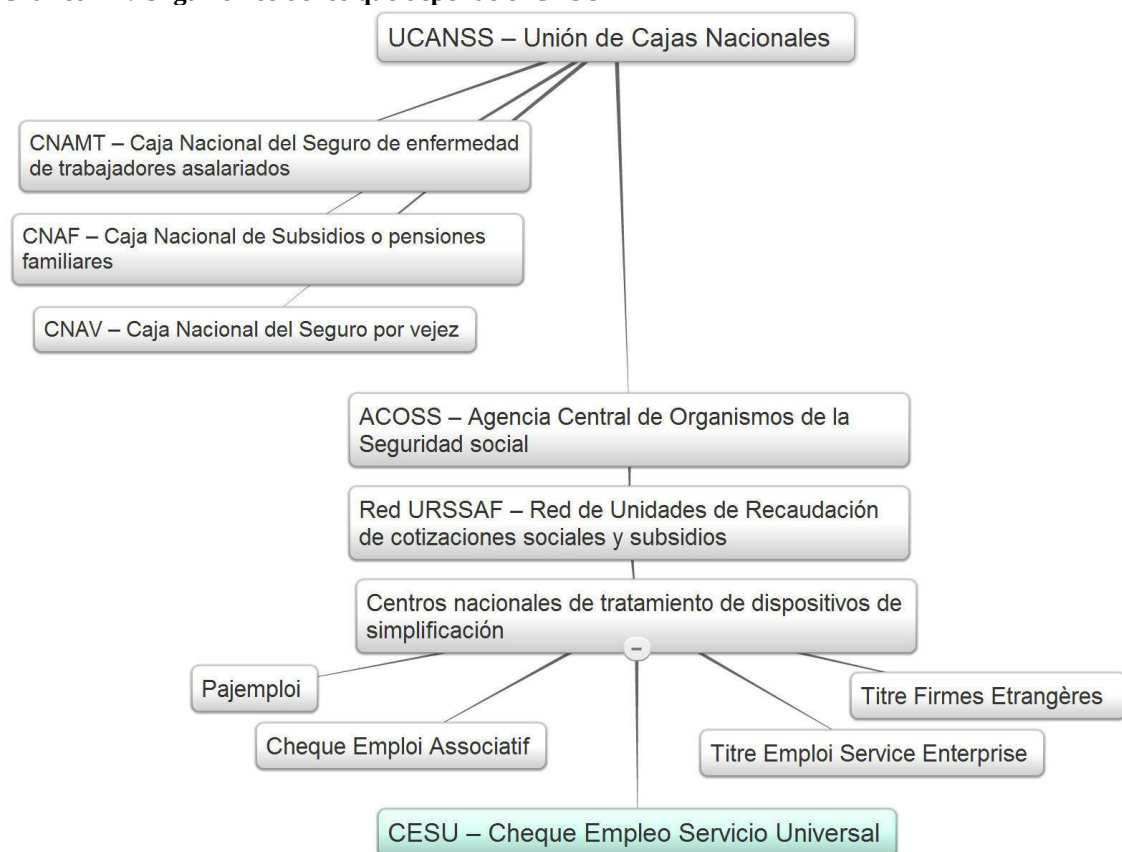
La ACOSS se organiza en torno a una red de Unidades de Recaudación de Cotizaciones Sociales y Subsidios Familiares - URSSAF, con carácter territorial (tanto local como regional) encargadas de recaudar el conjunto de cotizaciones y aportaciones

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).

Esta 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).

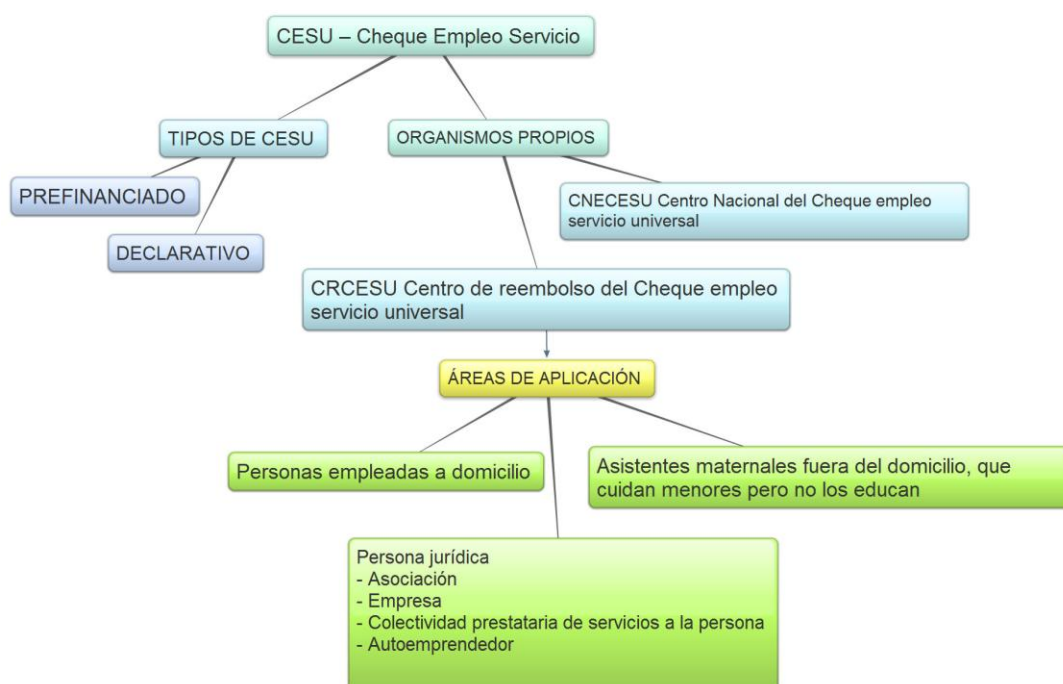
Así, el CNCESU es el Centro Nacional del Cheque Empleo Servicio Universal, y se constituye como el organismo que gestiona la emisión y validación de los Cheques CESU en Francia.

Gráfico 12. Organismos de los que depende el CESU



Fuente: ACOSS
Elaboración propia

Gráfico 13. Estructura del CESU



Fuente: ACOSS
Elaboración propia

Cobertura y funcionamiento del CESU

El Cheque empleo Servicio Universal es un instrumento que la Seguridad Social francesa 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, en concreto:

- Actividades a domicilio (como planchado, limpieza, preparación de comidas, cuidado de enfermo, jardinería, bricolaje, asistencia informática o administrativa, impartir cursos de formación...)
- Actividades fuera del domicilio pero que sirven de prolongación de actividad de servicio a domicilio (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 de animales de compañía...)
- Cuidado estético de personas dependientes.

Cuadro 9. Listado de tareas incluidas en el CESU en el texto original en francés

1°) les services à la personne à domicile :

- ☐ *Entretien de la maison et travaux ménagers,*
- ☐ *Petits travaux de jardinage,*
- ☐ *Prestation de petit bricolage dites « hommes toutes mains »,*
- ☐ *Garde d'enfant à domicile,*
- ☐ *Assistance aux personnes âgées ou autres personnes qui ont besoin d'une aide personnelle à leur domicile, à l'exception d'actes de soins relevant d'actes médicaux,*
- ☐ *Assistance aux personnes handicapées y compris les activités d'interprète en langue des signes, de technicien de l'écrit et de codeur en langage parlé complété,*
- ☐ *Assistance informatique et Internet à domicile,*
- ☐ *Soins et promenades d'animaux domestiques, pour les personnes dépendantes,*
- ☐ *Gardiennage et surveillance temporaire, à domicile, de la résidence principale et secondaire,*
- ☐ *Assistance administrative à domicile.*

2°) les services à la personnes hors domicile à condition que la prestation complète un service à domicile :

- ☐ *Préparation des repas à domicile, y compris le temps passé aux commissions,*
- ☐ *Livraison de repas à domicile,*
- ☐ *Collecte et livraison à domicile de linge repassé,*
- ☐ *Aide à la mobilité et au transport de personne ayant des difficultés de déplacement lorsque cette activité est incluse dans une offre de services d'assistance à domicile,*
- ☐ *Prestation de conduite du véhicule personnel des personnes dépendantes, du domicile au travail, sur le lieu de vacances, pour les démarches administratives,*
- ☐ *Accompagnement des personnes âgées ou handicapées en dehors de leur domicile (promenades, transports, actes de la vie courante),*
- ☐ *Livraison de courses à domicile.*

El CESU es un instrumento que permite tanto declarar y remunerar a una persona asalariada ocupando empleo dentro de los servicios a las personas; como pagar una cantidad predefinida a un organismo admitido (empresa o asociación prestataria de servicios a las personas) por una prestación realizada.

En el primer caso se trata del CESU bancario o declarativo, para que el empleador particular pueda remunerar a la persona empleada; mientras que en la segunda opción se trata del Cheque pre financiado (en su totalidad o en parte) por una

entidad intermediaria, ya sea una mutua, una empresa, un comité de empresa, un fondo de inversión, de pensiones o una autoridad local.

El CESU bancario o declarativo

El CESU bancario o declarativo es un talonario compuesto por los cheques bancarios para remunerar a la persona empleada y por los impresos de declaración del servicio prestado y de su pago.

Para poder hacer uso del CESU, la persona particular empleadora tiene que inscribirse en este sistema bien en Internet (www.cesu.URSSAF.fr), o bien en su entidad financiera o en las dependencias de la Seguridad Social (URSSAF: Unión de cobros de cotizaciones de Seguridad Social y de subsidios de carácter familiar). Con ello la persona empleadora 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 del talonario CESU.

Para declarar cada prestación y remuneración de servicio al Centro Nacional del Cheque Empleo Servicio Universal (CNCESU) basta cumplimentar el impreso correspondiente (on line 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 "*Centre National du CESU*" calcula las cotizaciones y contribuciones sociales (cotizaciones 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 en particular 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.

Igualmente, la persona empleadora que utilice el CESU 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.

Por último, 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 titular de otros subsidios por situación personal o familiar)³⁶.

El CESU prefinanciado

El CESU prefinanciado o Ticket CESU se utiliza como un ticket restaurante utilizado en Francia, lo que conlleva que 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*).

Con este CESU se 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;
- Facturas de prestación de servicios realizados por una asociación o por una empresa de servicios a las personas, con IVA reducido;
- El cuidado de menores fuera del domicilio asegurado por personas tituladas y adjuntas a una estructura de acogida (guardería, jardín de infancia...)

³⁶ URSSAF: Página web en español:

<http://www.espanol.urssaf.fr/index.php?option=content&task=blogcategory&id=129&Itemid=5490> y
Fiche pratique. Junio 2012. POUR BIEN CONNAÎTRE: L'exonération à laquelle vous pouvez prétendre
<http://www.cesu.urssaf.fr/cesweb/pdf/Pour.bien.connaître.lexonération.pdf>

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 complementada con un servicio en el hogar, y, gracias al Plan de cohesión social que ha extendido su ámbito de aplicación, a los servicios a las personas.

El CESU prefinanciado se presenta bajo la forma de un '*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. Antes del pago, la persona empleadora tiene que inscribir a su empleado/a en el **Centro de Reembolso o cobro de los CESU (CRCESU)**. Luego, la parte empleada cobra su Cheque prefinanciado en el Centre de Remboursement du CESU, que lo ingresa en su cuenta.

Algunas entidades financieras aceptan cobrarle 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.

CESU y protección social

Las cotizaciones sociales que realiza la persona empleadora vía CESU a la Seguridad Social en Francia suponen la cobertura de la persona asalariada en las distintas situaciones: maternidad, desempleo, jubilación, enfermedad común, enfermedad profesional. Estas contribuciones se aportan mensualmente a la URSSAF.

Las personas empleadas a través del CESU, están afiliadas a la Seguridad Social y tienen garantizadas las siguientes prestaciones, tanto si el empleo es continuo o discontinuo: seguro de salud, si se ha trabajado al menos 800 horas durante un año o si se ha cobrado un salario mínimo igual a 2'030 veces el salario mínimo por hora; embarazo, paternidad, adopción, permiso parental; accidente, enfermedad profesional y pensión de invalidez; indemnización en caso de fallecimiento. El seguro de desempleo, bajo ciertas condiciones, ofrece ayuda para reincorporarse al mundo laboral y otros beneficios, conservando los derechos al seguro de salud.

Las prestaciones sanitarias se cubren desde l'Assurance Maladie, cuyo sitio web es www.ameli.fr, mientras que de las prestaciones por desempleo se ocupan tres organismos: Assedic, Centro de Empleo y la Dirección Departamental de Trabajo, Empleo y Formación Profesional. Se puede obtener más información en sus páginas web: www.assedic.fr y www.pole-emploi.fr.

Las cotizaciones a la Seguridad Social se pueden calcular de dos formas: sobre el salario bruto mensual realmente abonado, o bien sobre el Salario Mínimo Interprofesional (SMI)³⁷ bruto, que ascendía 9,40€ a 1 de julio de 2012³⁸.

Las cotizaciones sociales, correspondientes a la persona asalariada, se retienen por parte de la persona empleadora en nombre de la URSSAF, que representan alrededor del 23% del salario bruto, o bien del número de horas por el SMI.

Hay dos tipos de contribuciones:

Las contribuciones de las personas empleadas, que se retienen por la persona empleadora del salario bruto en nombre de la URSSAF. Representan alrededor del 23% del salario bruto o del número de horas X por hora salario mínimo bruto (dependiendo de la elección de contribuciones).

Las contribuciones sociales de las personas empleadoras, que se pagan a través del CESU y que representan alrededor del 41% del salario bruto o el número de horas X por hora salario mínimo bruto (dependiendo de la elección de las contribuciones)..

La protección social obtenida será mejor si se elige calcular las cotizaciones sobre el sueldo real, siendo más limitada si se elige cotizar teniendo en cuenta el SMI³⁹.

El convenio colectivo de asalariados de empleadores particulares

La utilización del CESU prescribe que se aplique la legislación laboral y se respete el Convenio colectivo nacional de asalariados de empleadores particulares (Nº 3180)⁴⁰. Este Convenio regula la relación entre personas particulares empleadoras y sus asalariadas y se aplica al uso del CESU. En el Convenio se definen derechos y deberes,

³⁷ En Francia, *Salairé Minimum Interprofessionnel de Croissance (SMIC)*

³⁸ Sitio oficial de la Administración francesa: <http://www.service-public.fr/actualites/00812.html>

³⁹ Fuentes: Particulier employeur Zen: <http://www.particulier-employeur-zen.com>; URSSAF: <http://www.urssaf.fr>; Agence Nacional de Services a la personne: <http://www.servicesalapersonne.gouv.fr>

⁴⁰ *Convention Collective Nationale du salarié du particulier employeur. Nº 3180*

en particular en términos del contrato de trabajo o incumplimiento de contrato, horas de trabajo, vacaciones, días festivos y de pago.

En dicho Convenio, artículo primero a) se expresa que el campo de aplicación profesional será el que comprende el código 95.OZ de la clasificación de actividades francesas, la *Nomenclature d'activités française, 2003 (NAF, 2003)*, denominado Actividades de los hogares en tanto que empleadores de personal doméstico (*Activités des ménages en tant qu'employeur de personnel domestique*) y que regula la especial relación laboral por el carácter específico de esta profesión pues se ejerce en el domicilio privado de la persona particular empleadora, con todas las consecuencias que conlleva. La persona particular empleadora no es una empresa y no puede, por medio de estos trabajos que remunera, perseguir fines lucrativos. Es asalariada toda persona, a tiempo completo o parcial, que efectúa todas o una parte de las tareas del domicilio de carácter familiar u hogar. Este Convenio se aplica a quienes utilicen el CESU.

La versión vigente de la clasificación de actividades francesa, la *Nomenclature d'activités française - NAF rév. 2, 2008*, recoge el trabajo doméstico con detalle, ubicándolo en el Código NAF 97-Sección T-División 97, actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico: mujeres de la limpieza, empleadas domésticas, cocineros y cocineras, camareros, ayudas de cámara, mayordomos, lavanderas, jardineros, porteros, mozos, chóferes, conserjes, amas de llaves, niñeras a domicilio (niñeras), profesores, secretarias, etc.⁴¹

Este código permite a las trabajadoras y trabajadores domésticos indicar la actividad del empleador en los censos o encuestas, a pesar de que el empleador sea una persona física. El servicio prestado por esta actividad es consumido por el empleador del hogar. Esta subclase no incluye: los servicios de cocina, jardinería, etc, proporcionados por proveedores de servicios independientes (empresas o particulares), la provisión de personal doméstico por las empresas, las actividades de los servicios sociales, incluidos la atención a menores, ni tampoco la provisión de personal doméstico por empresas⁴².

Transcripción textual de la clasificación francesa:

97.00Z Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique

⁴¹ Este mismo código NAF 97 tiene el mismo significado en las clasificaciones española, CNAE 2009, comunitaria, NACE, y en la CIUO, la clasificación de la OIT.

⁴²

Cette sous-classe comprend :

- les activités des ménages employant du personnel domestique : femmes de ménage, bonnes, cuisiniers ou cuisinières, serveurs, valets de chambre, maîtres d'hôtel, blanchisseuses, jardiniers, portiers, palefreniers, chauffeurs, concierges, gouvernantes, gardiennes d'enfants à domicile (baby-sitters), précepteurs, secrétaires, etc. Cette sous-classe permet aux domestiques salariés d'indiquer l'activité de l'employeur lors des recensements ou enquêtes, bien que l'employeur soit un particulier. Le service produit par cette activité est consommé par le ménage employeur. Cette sous-classe ne comprend pas :

- la prestation de services de cuisine, jardinage, etc., par des prestataires de services indépendants (entreprises ou particuliers), voir selon le type de service

- la fourniture de personnel de maison par des entreprises (cf. 78)

- l'aide à domicile dans le cadre de l'action sociale, y compris les services de baby-sitting (cf. 88)

Entidades ciudadanas que actúan en el ámbito del CESU

Las trabajadoras y trabajadores del sector de los servicios a la persona están representadas en Francia por diversos sindicatos, la CFE – CGC⁴³, que representa a profesionales y ejecutivas y ejecutivos de las empresas y negocios, la CFTC⁴⁴, especializada en los sectores social, médico-social, y de apoyo a la familia, y la CGT⁴⁵, sindicato de clase con características similares a las organizaciones españolas CCOO y UGT.

Las personas particulares que tienen a personas asalariadas en el ámbito doméstico tienen en Francia una red representativa⁴⁶ con entidades que se ocupan principalmente de proporcionar información como son la Federación Francesa de servicios a la persona y de proximidad (FEDESAP)⁴⁷, la Federación de servicios a particulares (FESP) y el Sindicato de particulares empleadores (SPE).

⁴³ Web de la CFE-CGC: <http://www.cfecgc.org/CFE-CGC/histoire-de-la-CFE-CGC/notre-specificite/>

⁴⁴ Web de la CFTC: <http://www.cftc-santesociaux.fr/pages/fr/42/nos-objectifs.html>

⁴⁵ Web de la CGT: <http://www.cgt.fr/-Presentation-.html>

⁴⁶ Agencia francesa de servicios a la Persona, enlaces: <http://www.servicesalapersonne.gouv.fr/liens-utiles-%285815%29.cml>

⁴⁷ Páginas web: FEDESAP <http://www.fedesap.org/>; FESP <http://www.fesp.fr/>; SPE <http://www.syndicatpe.com/>

Cifras del sector de servicios a la persona en Francia

Según los datos que aporta la Agencia Nacional de servicios a la persona, en 2009 el sector se componía de 3 millones de personas empleadoras y de cerca de 2 millones de personas asalariadas.

Cuadro 10. Cifras del sector de servicios a la persona en Francia

16 mil millones € de valor añadido en 2009 *

1% del valor añadido generado por la economía en su conjunto en 2009

El empleo en el sector:

390 000 empleos creados desde 2005

11 000 empleos a tiempo completo creados desde 2009 *

Cerca de 2 millones de personas asalariadas en los servicios a la persona. (+15% en 3 años) *

Más de 3 millones de personas particulares empleadoras en el año 2009 *

Cerca de 25 000 organizaciones acreditadas para los servicios a la persona en 2010.

Cifras para el cambio social

23 % de aumento en la tasa de actividad de las mujeres en los últimos 30 años, alcanzando el 80,7 % de las mujeres de 25 a 49 años.

La esperanza de vida va en aumento:

- 74 años en 1980
- 79 años en 2004
- 84 años en 2050

El crecimiento del número de personas que viven solas:

- En 1999, 1 persona de cada 8 vive sola, alrededor de 7,4 millones en Francia (y cerca de 3 millones de personas mayores de 65 años). En 2030, se calcula que 1 de cada 6

El CESU

El crecimiento del CESU confirma el desarrollo de los servicios personales.

CESU declarativo:

1,4 millones de personas empleadoras privadas utilizan el CESU declarativo.

733 300 personas asalariadas son declaradas por los empleadores privados.

CESU prefianciado

644 millones de euros de poder adquisitivo distribuidos como CESU prefianciados por las empresas, las comunidades y el Estado en 2010.

12 500 empresas y colectivos cofinancian los CESU a sus asalariados.

864 000 personas se benefician del Cesu prefianciado para pagar las prestaciones de servicios a la persona. préfinancés pour payer des prestations de services à la personne

727 000 afiliados en el CRCESU :

- > 508 000 personas asalariadas por empleador particular, de las que 160 000 son asistentes maternas acreditadas (niñeras)
- > 20 500 corporaciones, de las que 2.700 son estructuras de cuidado de menores. .

* Previsiones de BIPE, Instituto de Estudios Económicos y asesoramiento estratégico Fuente: Agencia Nacional de servicios a la persona <http://www.servicesalapersonne.gouv.fr>

El CESU desde el punto de vista de personas expertas en él.

La principal **ventaja** del CESU que declaran las personas expertas en este mecanismo en Francia es que se trata de un procedimiento sencillo, y por lo tanto, fácil de cumplir. No supone realizar trámites complicados para contratar a la persona empleada, se pueden realizar a través de internet, y es la propia URSSAF quien se encarga de gestionar la nómina y el pago. Además, el empleador obtiene el talonario de cheques CESU de manera rápida.

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.

Por el contrario, las **desventajas** se refieren a que se debilita la relación entre persona empleadora y empleada, y a la 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.

Varios argumentos se refieren al riesgo de que la utilización de CESU conlleve precariedad y disminución de la calidad de los servicios prestados a las personas:

Así, 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.

Otro elemento es que la facilidad de su tramitación y el pago de los servicios, en un contexto de crisis, ha derivado una disminución de la profesionalidad de las personas empleadas, pues muchas realizan servicios a las personas susceptibles de remunerar con el CESU sin previa experiencia o solvencia;

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.

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 “en negro”.

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 empleadora y empleada (frente al trabajo sin declarar o “en negro”): *“...que todo el mundo esté en regla y que no haya problema con la ley...”*.

Igualmente, se aclara la utilidad que puede tener este mecanismo para los particulares que, siendo conscientes y responsables de soportar las obligaciones que conlleva ser empleador, precisen que un trabajador que realice servicios a la persona o domésticos tan sólo algunas horas a la semana, frente a la inadecuación del CESU para trabajos a tiempo completo.

Por último, 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 mercado negro 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: *“...esto 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.”* Esta afirmación al menos es una impresión generalizada de las personas expertas consultadas, sin llegar a ser contrastada con estadísticas oficiales.

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.

Por otro lado, como impactos negativos, 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...”*

El CESU desde el punto de vista de usuarias y usuarios

Los resultados del sondeo de opinión cualitativo realizado en Francia tienen un valor testimonial, que no estadístico. Se ha entrevistado de forma presencial a personas empleadas y empleadoras usuarias del CESU y a expertas de entidades sin fines lucrativos relacionadas directamente con el sistema. Se ha preguntado por la definición de CESU, su utilidad y las ventajas y desventajas que hallan en su utilización.

Para las personas empleadas, el CESU “es un cheque de banco que tiene la matriz destinada al empleador”. En este caso la empleada cobra con un cheque “prefinanciado”. Su cliente compra en su empresa una “cierta suma” de dinero en CESU. Las empresas ofrecen así a su plantilla posibilidad de adquirir tanto cheques-servicio como cheques-vacaciones con una reducción del precio de compra. El comité de empresa se encarga de hacer estas gestiones: *“Era muy fácil, bastaba con ir a su banco y pedirlos. Al cabo de unos días recibían el talonario de cheques y los sobres con una dirección pre-impresa.*

“En el talonario de cheques estaban los cheques propiamente dichos que me entregaban a mí con el salario neto y que yo llevaba al banco como cualquier cheque, y detrás de cada cheque había una hoja que rellenar con los datos de la empleada (nombre, dirección, número de la seguridad social), las horas trabajadas en el mes y el precio, y esta hoja la metían en el sobre adjunto y la enviaban al centro que se ocupaba de recibirlas. Después ese dinero de las cargas sociales les era deducido de su cuenta en el banco, y yo recibía una nómina como cualquier otro empleado de un empleador privado.

“Los empleadores al final del año, en su declaración de hacienda, recuperaban la mitad de todo lo que habían gastado.

“Al poco tiempo se desarrolló un sitio internet para poder declarar a los empleados en línea y evitar así enviar los sobres y las hojas escritas a mano, de manera que para los empleadores que decidían declarar en línea, podían utilizar los cheques normales para pagarme (en Francia, cuando abres una cuenta corriente en cualquier banco, es natural pedir un talonario de cheques, todo el mundo los utiliza). Los que no usaban internet seguían con los talonarios «empleo servicio». El sitio Internet también ofrece algunos servicios para los empleados: comprobar si no han olvidado de

declarar, obtener un recapitulativo de los clientes que has tenido en el mes etc.” (EF_07).

Las personas entrevistadas empleadoras definen el CESU como un sistema de empleo que sirve para pagar unas horas por semana a través de un cheque, en lugar de dinero en metálico sin intermediarios (EF_04). La persona empleada se beneficia de “todas las protecciones sociales” y la empleadora de una reducción de impuestos para el año siguiente (EF_08). Su utilización es sencilla y facilita los trámites administrativos.

Las personas entrevistadas que utilizan el CESU lo hacen desde hace “cinco o seis años” [EF_02, EF_05], cuando inició su andadura, o bien hace ya dieciocho meses que lo utiliza. Otras personas han empezado a utilizarlo recientemente. El CESU es apropiado para trabajos de corta duración, así lo comenta una empleada: “lo he utilizado varias veces pero nunca a larga duración, porque eran sustituciones que hacía para personas que ya trabajaban a domicilio” [EF_03].

El CESU se utiliza para abonar trabajos a domicilio, a personas que trabajan como “auxiliar de ayuda domicilio” [AIDE Á DOMICILE] o bien como “ayudante doméstica” [EMPLOYÉE MAISON] [EF_02], que es como se denominan a sí mismas las empleadas. Las tareas consisten principalmente en la limpieza para particulares, hacer la comida y las compras y la atención a personas mayores. También se puede utilizar para dar clases particulares y para trabajos de jardinería.

Las ventajas que se ven en el CESU por parte de las empleadas son “que estamos declaradas como todo el mundo, es decir, que tenemos Seguridad Social, las vacaciones y nuestra jubilación...estamos declaradas, así, si nos ocurre un accidente, si nos ponemos malas... No hay que trabajar sin estar declaradas” [EF_02].

La sensación de estar cubiertas, declaradas ofrece seguridad frente a un temor latente, propio de esta profesión: “A veces estoy sola en las casas y cualquier cosa que pase estoy cubierta” [EF_03]. Esto es importante y se añaden otras ventajas relacionadas con la conciliación de la vida laboral y familiar: “Se pueden definir los horarios como se quiera, las horas las eliges para tu jornada... organizarme con respecto a los hijos, la escuela...” [EF_03].

Para las personas empleadoras, las ventajas de utilizar el CESU son que se puede “emplear a una persona directamente y sin intermediarios” [EF_04], de forma muy sencilla ya que “no hay que hacer una nómina” [EF_05] y “simplifica los trámites”

[EF_08]. Otra ventaja para la empleadora es sin duda que se “puede declarar a Hacienda lo que hemos pagado, dividido por dos, con lo cual deducimos la mitad de lo que hemos pagado, es pues muy interesante para empleador” [EF_05], sin olvidar que “el empleado está asegurado, cotiza para su jubilación, para la Seguridad social, por lo que está cubierto en caso de problemas” [EF_05].

Las personas empleadas no ven inconvenientes en el uso del CESU, salvo alguna particularidad: por ejemplo, en los cheques “tenemos ya dentro las vacaciones pagadas, lo que quiere decir que si tomamos una semana de vacaciones” esa semana no se cobra y “ahí está el problema” [EF_03]. Para la empleada el mecanismo del CESU es un “poquito complicado, recibes una colección de nóminas cada mes, una por cada empleado, que las recibes un poco tarde, de manera que tardas en controlar quién ha olvidado enviar las declaraciones, que siempre hay alguno, y tienes que recordárselo, después éste lo envía con retraso... y el organismo que las recibe se lían y te pone en las dos las mismas fechas” [EF_07]. En cuanto al descuento que se hace a las personas empleadoras, esta misma empleada comenta que uno de sus empleadores le mostró su declaración de Hacienda del año anterior, comprobando que efectivamente se le descontaba “la mitad de lo que habían gastado en empleados con los cheques (salario neto + cargas sociales /2) de los impuestos directos que tenían que pagar”. Entre este empleador y su esposa declaraban unos ingresos, como jubilados, de 60.000€ anuales, y “me pareció un disparate que el estado ayude a pagar la Seguridad social a gente que vive tan confortablemente”. Quizás, reflexiona la empleada, “se pretenda sacar a la luz todo ese dinero negro y concienciar a la gente, después esta ayuda del estado desaparecerá, me imagino”.

Experiencias internacionales de implantación del sistema Cheque Servicio

Presentamos una serie de experiencias relacionadas con el CESU por haberse configurado igualmente como contraprestaciones por la realización de servicios de proximidad (bien servicios a las personas, o sólo a domicilio...)

El “Titre emploi-service” TES FRANCIA.

Este instrumento, antecedente del actual CESU Prefinanciado, fue aplicado de manera experimental en trece Departamentos franceses con un funcionamiento similar a

los tickets de comida (ticket restaurant) o de vacaciones: la persona beneficiaria puede adquirir el cheque por un precio inferior a su valor nominal de cambio. La diferencia entre el precio de adquisición y el valor nominal será variable en función de los criterios que establezcan las instituciones que lo cofinancian (“tercer pagador”).

El cheque de la Agencia Local de Empleo (ALE) – BÉLGICA.

La Agencia Local de Empleo (ALE), presente en cada municipio o grupo de municipios, tiene como objetivo organizar y controlar, en colaboración con la Oficina Nacional de Empleo las actividades que no se recogen en los circuitos laborales habituales.

El dispositivo de cheques de empleo de las Agencias Locales está destinado a las personas físicas (individuos) y jurídicas (escuelas, autoridades locales, asociaciones no comerciales, organizaciones sin fines lucrativos y empresas de agricultura y horticultura), debidamente registradas en una Agencia Local de Empleo.

Este cheque sirve para remunerar determinados servicios, prestados por personas paradas de larga duración, que sin dejar de considerarse demandantes de empleo, pueden trabajar y cobrar por ello un máximo de 45 horas mensuales.

La persona desempleada de larga duración se inscribe de manera obligatoria en las Agencias Locales de Empleo, que organizan prestaciones de ciertas actividades entre las que se encuentran los denominados “servicios a domicilio”, que le serán remunerados con este cheque.

El empleador, que solicita un determinado servicio en la Agencia, paga cierta cuantía, con amplias deducciones fiscales, y de esta cantidad, la mayoría va a parar al salario de la persona empleada, que está fiscalmente exento, y una pequeña parte la recibe la Agencia por costes administrativos.

<http://www.cheque-ale-onem.be/>

Esquema “Home Service”- DINAMARCA.

El esquema de desarrollo de los servicios domésticos consiste en un subsidio público a todos los hogares que adquieran servicios domésticos, ya sean de labores

domésticas y de jardinería (no incluye la atención a domicilio de personas mayores, niños u otros miembros de la familia).

El sistema, financiado por la Administración Central, pero gestionado a nivel local, se plantea como una extensión de los servicios sociales públicos en un mercado privado.

Sus objetivos principales son crear un nuevo mercado para las empresas de servicios de proximidad; crear puestos de trabajo estables para personas desempleadas con un nivel de estudios bajo; reducir el mercado informal de estos servicios, y transformar la autoproducción de estos servicios en trabajos remunerados con el fin de mejorar la calidad de vida de las familias ocupadas. Falta referencia web

Vouchers in social and health care. FINLANDIA.

El sistema de Vales o Bonos de asistencia social y sanitaria en Finlandia viene aplicándose desde que en 2004 se ha proporcionado un nuevo marco jurídico. En particular, la nueva legislación fomenta el uso de vales de servicios para la atención domiciliaria.

Los principales objetivos del sistema de vales de servicio son aumentar la libertad de elección de usuarias y usuarios, apoyar a las personas mayores para que vivan más tiempo en casa y mejorar el empleo mediante el fomento a las pequeñas empresas para que entren en el mercado laboral de atención domiciliaria.

http://www.hpm.org/en/Surveys/THL__Finland/03/Vouchers_in_social_and_health_care.html

Servicesedeln. FINLANDIA.

El sistema de Bono de servicios se utiliza para servicios al hogar. Este mecanismo de vales sirve para servicios que las personas usuarias (empleadoras) adquieren a un proveedor privado de servicios aprobado por el municipio.

http://www.stm.fi/en/publications/publication/_julkaisu/1086838#en

Instituto Nacional de Salud y Bienestar de Finlandia

http://www.thl.fi/fi_FI/web/fi/etusivu

Cheques de servicios “Child Day Care”. FINLANDIA.

Se trata de un sistema de bonos para servicios de guardería, o de cuidado de los niños durante el día (“Services Vouchers in Child Day Care”).

Con ello se pretende incentivar una oferta privada para estos servicios como alternativa y competencia de los servicios de bienestar públicos.

Nursery Education Voucher (Reino Unido),

En un sentido muy similar a la experiencia finlandesa, se ubica el Nursery Education Voucher (Reino Unido), como sistema de bonos para servicios de guardería, a modo de alternativa privada a los servicios públicos, con la única diferencia de que en aquellos intervienen de manera explícita los órganos locales, y en este caso todo queda centralizado en el Ministerio de educación.

Chèque Emploi- Service (Québec).

La utilización del Cheque Empleo en Quebec supone un programa de subvención directa al empleador para la prestación de servicios de ayuda a domicilio para personas dependientes o discapacitadas. Con ello cubre tanto servicios de asistencia personal (levantar, acompañar al baño, cuidados en cama...) como ayudas domésticas por tareas de mantenimiento del hogar.

El pago de la prestación se tramita a través del centro gestor del cheque empleo (el Centro de Salud y Servicios Sociales - CSSS), que se encarga de todas las operaciones en nombre de la persona empleadora.

La persona empleada comunica sus datos a la empleadora para que expida el cheque y el Centro gestor cargue el pago directamente en la cuenta bancaria de esta.

Se establecen periodos de pago de dos semanas, sobre las cuales el centro gestor agrupa el número de horas de prestación de estos servicios,

La remuneración de base será superior al Salario mínimo. La persona empleada estará al corriente de pagos de impuestos, y cotizará a un régimen de seguro familiar, y

al seguro por desempleo, así como a las prestaciones por vacaciones, accidentes de trabajo, indemnizaciones y ventajas fiscales.

<http://www.msss.gouv.qc.ca/sujets/organisation/soutiendomicile.php>

En 2004, el Cantón suizo de Ginebra también creó 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. La opinión pública ha considerado beneficiosa esta política: “En el Cantón de Ginebra (Suiza) los medios de comunicación informaron 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”⁴⁸.

En Austria, la Ley sobre el Cheque Servicio Doméstico regula las relaciones de trabajo entre particulares y ciertos trabajadores domésticos que realizan tareas habituales, siempre que los pagos mensuales no superen un tope determinado. El cheque debe equivaler al salario por hora acordado. Las normas sobre el salario mínimo son aplicables a la relación de trabajo.⁴⁹

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

⁴⁸ OIT (2009): páginas 89-90.

⁴⁹ Ídem, página 48.

de Navarra, CCOO, UGT y desarrollado en 2005⁵⁰ y el Proyecto EQUAL CO-LABORA.CON, de la Junta de Andalucía en 2004⁵¹.

El Proyecto EQUAL RedPlena, consistió en una “subvención al consumo (entorno a un 33% del precio de la hora) de estos servicios que a su vez estructura una oferta profesional, y permite sacar a la luz la economía sumergida de las personas empleadas del hogar, cuyos destinatarios son: personas dependientes, personas mayores, personas con discapacidad, niños y actividades culturales y de ocio”. Su objetivo era poder “regularizar la situación de quienes emplean éste tipo de trabajo (el empleo del hogar), profesionalizar el sector, aumentar los servicios disponibles para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de los/as trabajadores/as en el ámbito local e impulsar el empleo y el desarrollo empresarial en torno a los servicios de proximidad¹ como un potencial de empleo en la realidad social”.

El Cheque servicio del proyecto EQUAL andaluz CO-LABORA.CON, cuya propuesta se enmarcaba dentro del eje IV de la Iniciativa Comunitaria EQUAL. Igualdad de Oportunidades y concretamente en el área temática Conciliación de la vida familiar y profesional, ha sido definido como un “dispositivo de gestión que consiste en facilitar, mediante la bonificación de una parte del coste del servicio y especialmente mediante una metodología de intermediación adecuada entre usuarias/os y empresa de Servicios de Apoyo, una solución a la carta a las necesidades de cada uno/a beneficiarios/as de acciones formativas y de empleo, en relación al cuidado de personas dependientes a su cargo.” es pues; “un documento similar a un cheque bancario, que se puede definir como un documento en forma de mandato de pago, para retirar los fondos que cada Mancomunidad tiene disponibles a favor de las beneficiarias del proyecto, para el pago del servicio de cuidado de menores y de personas dependientes. El cheque servicio es nominativo, nunca expedido al portador”.

Dicho proyecto quiere fomentar, impulsar, que las mujeres puedan compaginar su trabajo dentro y fuera del hogar. Le facilitan que los recursos que hay para disminuir las cargas familiares como ludotecas, empresas de servicios de proximidad sean más accesibles a la población en general; subvencionando un porcentaje que es cubierto con el cheque servicio. El requisito para acceder a dicho cheque es estar en un proceso de

⁵⁰Resumen del Equal Redplena <http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/593E6E93-9BDB-4E83-A544-B1DF3CAC1932/78366/cheque2.pdf>

⁵¹<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/equal/npe/www/doc/162.pdf>

incorporación al mercado de trabajo por lo que deben estar participando en itinerarios integrados de inserción laboral.⁵²

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

En primer lugar, una advertencia sobre la consulta de opinión sobre el CESU en España. Ésta se ha realizado a personas empleadas, empleadoras y expertas de asociaciones, sindicatos y Administración Pública. Debemos adelantar que salvo una o dos personas, el sistema cheque servicio es completamente desconocido. Previendo este desconocimiento, se ha elaborado por el equipo que realiza este estudio un resumen sencillo y de fácil comprensión para utilizar en el marco de una consulta de opinión. El aviso se refiere a que todas estas personas han tenido conocimiento sobre el CESU exclusivamente leyendo el mencionado resumen, por lo que su visión depende de la que el equipo le ha mostrado. Hecha esta salvedad, presentamos la opinión recogida en las entrevistas.

Para el grupo de personas empleadas, la alternativa del CESU resulta beneficiosa, en general les parece bien porque facilita los trámites y permite trabajar dentro del marco legal: “es completo... a nivel legal te evitas muchas complicaciones” [EN_18], “la ventaja es que está todo controlado” [EPL12], “creo que puede facilitar sobre todo a los empleadores, para hacer un contrato” [EN_16]. Una ventaja que resulta atractiva es el poder disponer de una nómina: “el cheque es mejor siempre, este sistema es bueno para el Estado, que se quita mucho dinero negro y también lo es para mí, porque si tengo nómina puedo comprar algunas cosas para las que me la piden” [EPL_11], “es bueno tener una nómina con todos los requisitos como cualquier ciudadano” [EPL_13].

⁵² <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/equal/index.asp>

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: “Está bien si se cumple” [E_504], “Para el empleado está bien pero yo no sé si en España funcionaría o no” [E_204], “¿Cree que en España se puede adaptar? - Costará un poco, pero si se pone a hacerlo, poco a poco creo que sí” [E_205].

Las personas empleadoras opinan que el sistema CESU está bien por la facilidad en la tramitación: “más cómodo que si tienes que hacer tú el papeleo, ya que te gastas más dinero teniendo que ir a la gestoría” [E_208], y también por las deducciones fiscales: “deduce en la declaración de la renta, aquí no pasa eso, no consta que yo esté dando un puesto de trabajo, mientras que a una empresa si se le reconoce y se le deduce” [EPL15] y también es plausible porque queda todo centralizado [EPL16]. Una persona empleadora considera que el CESU puede ser un sistema adecuado “si todas las partes lo cumplen... me parece un punto intermedio entre los dos extremos que hay en España, no declara nada o ‘clavarte’ si lo haces” [EPL14]. A otra le parece interesante, “pero debería recibir más información” [EN_14]. 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” [E_208], mejorando el “sistema anterior, pagando el trabajador el recibo de autónomo firmándole el empleador” [E210]. También hay quien plantea que “el sistema anterior de darse de alta ellas me parece mejor”.

Referente al Cheque servicio francés, CESU, objeto de nuestro estudio, los sindicatos han formulado en sus respuestas mayoritariamente que en España en primer lugar sería preciso y prioritario dotar de un convenio colectivo a este sector, el cual definiese las condiciones que en el Real Decreto quedan perfiladas; y destacan las semejanzas con respecto entre las nuevas condiciones laborales establecidas para el empleo del hogar y el régimen establecido en Francia con el CESU. Una de las diferencias que ven es que el CESU abarca más servicios.

Un aspecto positivo que detectan los encuestados sindicales es que en el Cheque servicio universal francés el empleador adherido a este sistema obtiene beneficios fiscales.

Al respecto resaltar la reflexión ofrecida por uno de los encuestados “*Personalmente, si decidieran implantarlo 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,..[E_227]”.

Si bien, existe entre los representantes sindicales entrevistados la opinión en contra de implantar el CESU en España expresando su desacuerdo “*...que este sistema no sería adecuado ni compatible con el sistema español, más aún cuando hemos apostado por una reforma que trata de incorporar a este sector a la normalidad del régimen de la seguridad social. 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, por lo que no vemos ni la utilidad, ni la convivencia de plantear en España un sistema parecido.*”[E_223]

Cuadro 11. Comparación entre Régimen General – Sistema Especial para Empleados del Hogar en España y el sistema Cheque Empleo Servicio Universal (CESU) en Francia

España	Francia
Régimen General – Sistema Especial para Empleados del Hogar España)	Cheque Empleo Servicio Universal (CESU)
Actividades contempladas	
“Servicios o actividades prestados para el hogar familiar, pudiendo revestir cualquiera de las modalidades de las tareas domésticas, así como la dirección o cuidado del hogar en su conjunto o de algunas de sus partes, el cuidado o atención de los miembros de la familia o de las personas que forman parte del ámbito doméstico o familiar, y otros trabajos que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas, tales como los de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos”⁵³.	“Actividades a domicilio: Limpieza, Planchado, Preparación de comidas, Cuidado de un enfermo (exceptuando atención médica), Pequeñas tareas de jardinería o de bricolaje, Asistencia informática e Internet, Asistencia administrativa, Cursos a domicilio, Mantenimiento, Limpieza y vigilancia temporales de la residencia principal o secundaria. Actividades fuera del domicilio si se inscriben en la prolongación de una actividad de servicios a domicilio Realizar la compra, Entrega a domicilio de comidas o de ropa planchada Ayuda al transporte de personas con dificultades para desplazarse, Acompañamiento de niños, de personas de edad o discapacitadas (paseos, transportes, tareas de la vida diaria). Personas dependientes Cuidados y paseos de animales de compañía (excepto atención veterinaria y aseo), Cuidados estéticos a domicilio”⁵⁴.
Cotización	
Se realiza directamente por la persona cotizante, a través de una cuenta de cotización abierta por la persona empleadora	Existe un órgano intermediario: El Centro Nacional del Cesu (CNCESU) calcula las cotizaciones y contribuciones sociales (cotizaciones patronales y salariales). Las cotizaciones y contribuciones sociales se pagan automáticamente al CNCESU por domiciliación bancaria previo envío de un aviso de pago detallado.
Nóminas	
La nómina debe ser confeccionada por la persona empleadora	El CNCESU envía a la persona empleada un certificado de empleo que tiene valor de nómina.

⁵³ RD 1620/2011, Artículo 1.4.

⁵⁴ URSSAF, sitio web en español.

España

Régimen General – Sistema Especial para Empleados del Hogar España)

Francia

Cheque Empleo Servicio Universal (CESU)

Ventajas fiscales

“Durante el ejercicio de 2012 será aplicable una reducción del 20 por 100 en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes en este Sistema Especial... Lo establecido en este apartado será igualmente de aplicación con respecto a la bonificación prevista, para las familias numerosas, en la citada disposición transitoria”⁵⁵.

Descuentos para la persona empleadora con ciertas condiciones: hasta el 50% de lo remunerado y de lo cotizado, siendo mayor de 70 años, tiene cierta incapacidad reconocida, o ser titular de otros subsidios por situación personal o familiar.

Contrato

“El contrato de trabajo podrá celebrarse por escrito o de palabra. Deberá celebrarse por escrito cuando así lo exija una disposición legal para una modalidad determinada. En todo caso, constarán por escrito los contratos de duración determinada cuya duración sea igual o superior a 4 semanas”⁵⁶

“Si la persona asalariada trabaja menos de 8 horas por semana, o menos de 4 semanas consecutivas, la redacción por escrito del contrato de trabajo no es obligatoria”⁵⁷

Contratar a familiares

Excluye “las relaciones concertadas entre familiares para la prestación de servicios domésticos cuando quien preste los servicios no tenga la condición de asalariado en los términos del artículo 1.3, e) del Estatuto de los Trabajadores”⁵⁸:

Es posible declarar con el CESU declarativo a cualquier persona empleada de la empleadora particular, (teniendo el derecho a trabajar en Francia) sea el que sea su grado de parentesco con el empleador.

“Se considerarán familiares, a estos efectos, siempre que convivan con el empresario, el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción”⁵⁹

Protección social: situaciones

Embarazo, maternidad y paternidad, adopción, permiso parental; accidente, enfermedad profesional y pensión de invalidez; indemnización en caso de fallecimiento y seguro de desempleo

Convenio colectivo

No existe convenio específico. Se rige por el Estatuto de los Trabajadores y las normas afines

Convenio Colectivo Nacional del asalariado del empleados particular. N° 3180

Convention Collective Nationale du salarié du

⁵⁵ Orden ESS/184/2012, de 2 de febrero, Artículo 14.4.

⁵⁶ RD 1620/2011, Artículo 5.1.

⁵⁷ ACOSS/CESU (2011)

⁵⁸ RD 1620/2011. Artículo 2.e.

⁵⁹ Estatuto de los trabajadores, Artículo 1.3.e).

España

Régimen General – Sistema Especial para
Empleados del Hogar España)

Francia

Cheque Empleo Servicio Universal (CESU)

particulier employeur. N° 3180

CONCLUSIONES

La nueva legislación para el Empleo del Hogar

En torno a la valoración del Real Decreto del discurso de los representantes sindicales encuestados se extrae que en su mayoría consideran que es un avance positivo en la adquisición de derechos como es el derecho a un contrato de trabajo obligatorio desde el primer momento; la regulación de los horarios de trabajo, para las personas que trabajan en empleo del hogar; la protección de baja por enfermedad común y accidente de trabajo; la revalorización automática del salario, la ampliación del descanso semanal, vacaciones, pagas extraordinarias, permisos y licencias...

También ha habido quienes expresan su escepticismo en torno a los beneficios reales que traerá a este sector la nueva regulación uno de los principales obstáculos que se prevén por algunos representantes sindicales encuestados es que va a ser muy difícil que pueda controlarse el trabajo informal que se realiza en el ámbito interno del hogar; además de haber un objetivo principal recaudatorio; con argumentos parecidos hay quienes formulan que es un paso muy pequeño y que todavía queda derechos por reivindicar para equipararse plenamente al resto de los trabajadores, como por ejemplo la prestación por desempleo.

La implantación de la nueva norma ha generado expectativas beneficiosas haciendo emerger una buena parte del trabajo informal en el sector del trabajo doméstico. A este respecto hay que tener en cuenta 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 las expectativas de formalización no se han conseguido a causa de la crisis. El paro afecta también al empleo del hogar, porque la persona empleadora va a hacer esas tareas.

El Real Decreto 1620/2011, y la legislación que le acompaña, incluye la denominación “empleo del hogar”, cuando parece más adaptado a los tiempos y más genérica la denominación “trabajo doméstico”.

El nuevo Régimen General – Sistema Especial para Empleados del Hogar continua 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 “del Empleo del Hogar”, “del Trabajo por Cuenta Propia o Autónomo”, “del Trabajo del Mar”.

A las fechas en que finaliza esta investigación es aun pronto para ver la evolución y resultados de la aplicación del RD 1620/2011. El propio Decreto dice, en su Disposición adicional segunda, que se va a “realizar una evaluación del impacto en el empleo y en las condiciones de trabajo de las personas al servicio del hogar familiar” que pueda derivarse de lo establecido en el Real Decreto. De momento, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social ha emitido un “Informe sobre el balance de la integración de los trabajadores del Régimen Especial de Empleados del Hogar en el Sistema Especial para Empleados de Hogar en el Régimen General”⁶⁰.

De lo observado a lo largo de la investigación, se puede concluir que es necesario que la tramitación sea más fácil, más clara y más ágil. Es necesario informar mejor y tener en cuenta algunas situaciones que dificultan más los trámites, como es el hecho que en muchos municipios españoles no hay oficina de la Seguridad Social, lo que dificulta el acceso a la tramitación especialmente a las personas mayores.

Las cifras del sector

Una gran diferencia con la afiliación a la Seguridad Social como personal doméstico que llega a 428.796, media de agosto de 2012. El personal doméstico que no está afiliado a la Seguridad Social supone el 42%, esto es, hay 306.904 personas trabajando de manera informal.

- El ascenso en el número de hombres que se incorporan al empleo doméstico, que pasan de 58.900 en el 1er semestre de 2008 a 80.200 en el 2º trimestre de 2012.

- A pesar que la afiliación a la Seguridad Social en el empleo del hogar ha ido creciendo en los últimos años, según la EPA este sector ha sufrido también la crisis y ha perdido, a lo largo del periodo mencionado, el 9% de sus efectivos.

⁶⁰ Mº de Empleo y Seguridad Social. Nota de prensa, septiembre 2012:
<http://prensa.empleo.gob.es/WebPrensa/downloadFile.do?tipo=documento&id=1766&idContenido=724>

- La feminización del sector sigue siendo elevada, un 89% de mujeres en el 2º trimestre de 2012, pero no tanto como al comienzo de la serie, que alcanzaba el 93%. De 749.200 ha pasado a 655.500 mujeres.

Características sociales, económicas y laborales

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.

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.

El hecho de que el trabajo se haga a puerta cerrada, en un domicilio privado, dificulta el poder demostrar situaciones difíciles, como puede ser el acoso laboral.

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.

La contratación informal en el Empleo del Hogar

Empleadores/as y empleados/as destacan como 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 para conseguir o contratar a las personas que trabajar por horas y que la contratación informal se da porque en muchos casos el nuevo decreto parece ser complicado de entender y poner en práctica para algunas personas por lo que prefieren seguir como están, a intentar aplicarlo.

Por otro lado también se da porque las personas que tienen varios empleadores/as, reticentes 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 todo esto, se suma que no quieren asumir el incremento del precio por hora, que ya están pagando.

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 a 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.

Jubilación

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.

El sistema Cheque Servicio

La nueva regulación en España sobre empleo del hogar ha dado pasos en el mismo sentido que la herramienta Cheque Servicio, la que vendría a completar allí precisamente donde puede encontrarse un escollo en la nueva norma: agilización de los trámites.

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

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.

HERRAMIENTAS DEL TRABAJO DE CAMPO

Listado entrevistas

Código	Fecha	Persona	Sexo	Edad	Institución
E_201	17/02/2012	Experta	Mujer	32	Colectivo para la Promoción Social La Senda
E_202	30/03/2012	Empleada	Mujer	29	
E_203	04/04/2012	Experta	Mujer		Comisiones Obreras (CCOO) Región de Murcia
E_204	17/04/2012	Empleada	Mujer	48	
E_205	20/04/2012	Empleada	Mujer	33	
E_206	20/04/2012	Empleada	Mujer	42	
E_207	20/04/2012	Empleada	Mujer	45	
E_208	31/05/2012	Empleadora	Mujer	31	
E_209	03/05/2012	Empleadora	Mujer	48	
E_210	27/04/2012	Empleadora	Mujer	54	
E_211	03/05/2012	Empleadora	Hombre	77	
E_212	03/05/2012	Empleadora	Mujer		
E_213	19/04/2012	Experta	Mujer		Asociación Rumiñahui Hispano Ecuatoriana
E_214	23/03/2012	Experta	Hombre		Comisiones Obreras (CCOO) Bilbao
E_215	04/04/2012	Experta	Mujer		Comisiones Obreras (CCOO) La Rioja
E_216	27/03/2012	Experta	Mujer		Unión General de Trabajadores (UGT) Pamplona
E_217	26/03/2012	Experta	Mujer		Forum de Política Feminista de Madrid
E_218	11/04/2012	Experta	Hombre		Unión Sindical Obrera (USO) Canarias
E_219	26/03/2012	Experta	Mujer		Familia Fácil SL
E_220	27/03/2012	Experta	Mujer		Fed. Servicios - (FES - UGT) Asturias
E_221	03/04/2012	Experta	Mujer		Fed. Servicios - (FES - UGT) Cantabria
E_222	10/04/2012	Experta	Hombre		Unión Sindical Obrera (USO) Sevilla
E_223	24/04/2012	Experta	Mujer		Secretaría confederal Igualdad Unión General de Trabajadores (UGT)
E_224	24/04/2012	Experta	Mujer		Confederación Sindical de Comisiones Obreras
E_225	26/04/2012	Experta	Mujer		Unión General de Trabajadores (UGT) Madrid
E_226	23/04/2012	Experta	Mujer		Confederación Sindical Comisiones Obreras (CCOO) País Valencià (CS Comisiones Obreras (CCOO) PV)
E_227	10/07/2012	Experta	Mujer		Confederación General del Trabajo (CGT) Confederal
E_501	17/02/2012	Experta	Mujer	29	Universidad de Murcia
E_502	24/02/2012	Experta	Mujer	45	Cáritas Diocesana Murcia
E_503	30/03/2012	Empleada	Mujer	48	
E_504	18/04/2012	Empleada	Hombre	39	
E_505	31/05/2012	Experta	Mujer		INSS de Murcia
E_506	01/06/2012	Empleadora	Mujer		
E_507	01/06/2012	Empleador/a	Mujer		

E_508	07/06/2012	Empleada	Mujer	25	
E_509	14/06/2012	Experto	Hombre	60	Inspección del Trabajo de Murcia
EF_01	05/02/2012	Experta	Mujer	43	Asociación de Jockeys de Francia
EF_02	06/02/2012	Empleada	Mujer		
EF_03	07/02/2012	Empleada	Mujer	39	
EF_04	07/02/2012	Empleadora	Mujer	47	
EF_05	21/02/2012	Empleadora	Mujer	56	
EF_06	07/03/2012	Experta	Mujer		Asociación Lou Calei
EF_07	07/03/2012	Empleada	Mujer	44	
EF_08	22/02/2012	Empleadora	Mujer	50	
EN_01	10/04/2012	Experta	Mujer		Cruz Roja Lorca
EN_02	12/04/2012	Experta			Cruz Roja Murcia
EN_03	12/04/2012	Experta			Cruz Roja Molina de Segura
EN_04	23/04/2012	Experta			Asociación San Juan Macías (ASJUM)
EN_05	18/04/2012	Experta	Mujer		Murcia Acoge
EN_06	03/05/2012	Experta	Mujer		Pueblos Unidos
EN_07	27/05/2012	Experta	Mujer		Asociación Columbares
EN_08	08/05/2012	Experta	Mujer		Fundación Ayuda, Desarrollo y Educación (FADE)
EN_09	08/05/2012	Experta	Mujer		Oblatas
EN_10	09/04/2012	Experta	Mujer		Secretariado Gitano
EN_11	15/05/2012	Experta	Mujer		Fundación CEPAIM
EN_12	07/06/2012	Experta	Mujer		Asociación para la Promoción Social y Cultural (ASPROSOCU)
EN_13	19/05/2012	Empleadora	Hombre	44	
EN_14	28/04/2012	Empleadora	Mujer	55	
EN_15		Empleadora	Mujer	57	
EN_16		Empleada	Mujer	35	
EN_17	30/04/2012	Empleada	Mujer	45	
EN_18		Empleada	Mujer		
EN_19	02/02/2012	Experta	Mujer		Oblatas
EN_20	03/06/2012	Experta	Mujer		Gobierno de Navarra. Agencia Navarra para la Dependencia
EPL11	04/05/2012	Empleada	Mujer	46	
EPL12	11/05/2012	Empleada	Mujer	44	
EPL13	11/05/2012	Empleada	Mujer		
EPL14	11/05/2012	Empleadora	Mujer	24	
EPL15	11/05/2012	Empleadora	Mujer	67	
EPL16	11/05/2012	Empleadora	Mujer	38	
EPL17	27/03/2012	Experta			Asociación Española de Servicios a las Personas (AESP)

Modelos de guión utilizados para las entrevistas

Guión para personas empleadas y empleadoras (Francia)

Buenos días/tardes, me llamo _____ y estoy colaborando en la realización de un estudio sociológico, financiado por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social de España. El objetivo del estudio es conocer si es posible implantar en España el “Chèque emploi service universal” (CESU). Nos gustaría conocer su opinión sobre su experiencia en el uso del CESU. Son unas pocas preguntas y no le llevará mucho tiempo. La entrevista es completamente anónima y su opinión se estudiará junto a la de otras personas, respetando totalmente la legislación francesa y la española referente a la protección de datos personales. Los resultados de la investigación se harán públicos y podrá acceder a ellos desde la página web <http://www.seg-social.es>. La concesión del premio se ha publicado en el Boletín Oficial del Estado.

Pregunta 1. ¿Conoce el “*Chèque emploi service universal (CESU)*”?

[Si conoce el CESU] Pregunta 2. En caso de conocerlo, ¿cómo lo definiría/describiría?

Pregunta 3. ¿Lo ha utilizado usted alguna vez?

[Si utiliza CESU] Pregunta 4. En caso de utilizarlo, ¿para qué ha sido?

Pregunta 5. ¿Cuánto tiempo lo ha utilizado?

Pregunta 6. ¿Qué ventajas tiene el “*Chèque emploi service universal (CESU)*” en su opinión?

Pregunta 7. ¿Y qué desventajas cree que tiene el “*Chèque emploi service universal (CESU)*” en su opinión?

Pregunta 8. Con respecto a las prestaciones económicas por jubilación, ¿qué papel cree que tiene el “*Chèque emploi service universal (CESU)*”?

Muchas gracias por su atención, la entrevista ha finalizado.

Guión para personas expertas (Francia)

ENTREVISTA SOBRE EL CHEQUE SERVICIO EN FRANCIA

Buenos días/tardes, me llamo _____ y estoy colaborando en la realización de un estudio sociológico, financiado por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social de España. El objetivo del estudio es conocer si es posible implantar en España el “Chèque emploi service universal” (CESU). Nos gustaría conocer su opinión sobre su experiencia en el uso del CESU. Son unas pocas preguntas y no le llevará mucho tiempo. La entrevista es completamente anónima y su opinión se estudiará junto a la de otras personas, respetando totalmente la legislación francesa y la española referente a la protección de datos personales. Los resultados de la investigación se harán públicos y podrá acceder a ellos desde la página web <http://www.seg-social.es>. La concesión del premio se ha publicado en el Boletín Oficial del Estado.

Pregunta 1. ¿Cómo describiría o definiría el “*Chèque emploi service universal (CESU)*”?

Pregunta 2. Las personas con las que se relaciona en su entorno profesional, ¿en qué circunstancias utilizan el CESU?

Pregunta 3. ¿Existe una actitud positiva hacia el CESU por parte de las personas que lo utilizan?

Pregunta 4. Y por parte de la administración pública con la que usted tenga contacto, ¿con qué argumentos se recomienda su utilización?

Pregunta 5. Y usted, ¿en qué circunstancias considera recomendable utilizar el CESU y qué argumentos utiliza para ello?

Pregunta 6. ¿Qué ventajas tiene el “*Chèque emploi service universal (CESU)*” en su opinión?

Pregunta 7. ¿Y qué desventajas tiene el “*Chèque emploi service universal (CESU)*” en su opinión?

Pregunta 8. Con respecto a las prestaciones económicas por jubilación, ¿qué papel cree que tiene el “*Chèque emploi service universal (CESU)*”?

Pregunta 9. ¿Cómo valoraría el impacto del CESU, el resultado global de su puesta en práctica en Francia?

La entrevista ha finalizado, salvo que quiera añadir algún comentario.

Muchas gracias por su atención.

Cuestionario dirigido a empleadas (España)

Fecha:

Teléfono de contacto:

Número de cuestionario:

Persona que responde (optativo):

Localidad de residencia:

1. En la actualidad trabaja en el empleo del hogar, ¿trabaja en un solo domicilio o en varios domicilios?
2. ¿Cómo ha conocido, cómo ha contactado con la persona o personas para la que trabaja?
3. ¿Qué tareas tiene encomendadas?
4. ¿Podría describir su horario habitual de trabajo y cuántas horas trabaja semanalmente?
5. ¿Podría decirnos, si es tan amable, cuánto suele cobrar por la hora del trabajo?
6. Sabrá que existe una nueva normativa sobre el empleo del hogar, ¿podría decirnos qué ventajas y qué desventajas encuentra en su aplicación?
7. En la nueva normativa se exige que la persona que trabaja en el empleo del hogar esté contratada oficialmente, ¿estaría dispuesto/a su empleador/a a realizar un contrato oficial, en el caso de que no lo haya hecho hasta hoy?
8. ¿Ha pensado en alguna ocasión en sus expectativas para la jubilación?
9. En Francia, y en otros países europeos, existe un sistema denominado “Cheque Empleo Servicio Universal” que facilita la tramitación de las gestiones relacionadas con la contratación de personas que trabajan en los hogares particulares. Vamos a leerle una breve descripción de este sistema para que usted nos dé su opinión, si le parece bien.

Cuestionario dirigido a empleadoras (España)

Fecha:

Teléfono de contacto:

Número de cuestionario:

Persona que responde (optativo):

Localidad de residencia:

1. ¿Tiene en su domicilio una persona, o personas, trabajando como empleada del hogar? En ese caso, ¿cómo la ha conocido, cómo ha contactado con ella?
2. ¿Cuánto tiempo lleva como empleadora del hogar?
3. ¿Para qué tipo de tareas ha necesitado llamar a una persona empleada del hogar?
4. ¿Podría describir el horario habitual de trabajo de la persona empleada en su hogar y cuántas horas trabaja semanalmente?
5. ¿Y podría decirnos, si es tan amable, cuánto paga por mes/semana/ hora de trabajo?
6. ¿Podría describir las cuestiones más significativas de su papel como persona empleadora? Es decir, ¿qué problemas encuentra y qué soluciones pone en práctica?
7. Sabrá que existe una nueva normativa sobre el empleo del hogar, ¿podría decirnos qué ventajas y qué desventajas encuentra en su aplicación?
8. Esta nueva normativa exige que la persona que trabaja en su hogar esté contratada oficialmente, ¿estaría dispuesto/a a contratarla oficialmente, en el caso de que no lo esté en la actualidad?
9. ¿Ha pensado alguna vez en la jubilación de la persona que tiene empleada en hogar, en cómo se la planteará en el futuro?
10. ¿Conoce un sistema existente en Francia y en otros países europeos, llamado Cheque Empleo Servicio Universal? Es un sistema que facilita las gestiones para contratar y dar de alta a las personas que trabajan en los hogares particulares. Vamos a leerle una breve descripción de este sistema para que usted nos dé su opinión, si le parece bien.

Cuestionario para representantes de entidades relacionadas con el sector del empleo del hogar

FECHA

ENTIDAD

TELÉFONO DE CONTACTO

PERSONA QUE RESPONDE (OPTATIVO)

Pregunta 1. ¿Qué actividades realiza su institución con respecto al sector del empleo del hogar?

Pregunta 2. ¿Qué destacaría de la situación social, laboral y económica de las personas empleadas del hogar?

Pregunta 3. Cómo sabrá, el día 1 de enero de 2012 entró en vigor 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. ¿Cómo valoraría esta nueva normativa?

Pregunta 4. ¿Podría comentar, si las conoce, las expectativas de jubilación de las personas empleadas del hogar, de 50 o más años, que se relacionan con su entidad?

Pregunta 5. ¿Qué tipo de servicios a domicilio demandan las personas empleadoras que acuden a su entidad para solicitar información sobre el empleo del hogar?

Pregunta 6. El Cheque Servicio es un sistema existente en Francia, y en otros países como Bélgica, Finlandia, Dinamarca o Reino Unido, cuyo objetivo es la remuneración, incluyendo la cotización y las contribuciones a la Seguridad Social, de las personas asalariadas que trabajan en el empleo del hogar y en otras tareas para domicilios particulares.

¿Sería tan amable de leer el archivo adjunto y darnos su opinión acerca de la posibilidad de *todo a las personas mayores ahorrarse todo el trámite que ahora tienen que hacer.*

EN ARCHIVO ADJUNTO SE OFRECE UNA BREVE DESCRIPCIÓN DE ESTE SISTEMA

Definición de CESU para las entrevistas

El **Cheque Empleo Servicio Universal (CESU)** es una manera sencilla de contratar a una persona para realizar un trabajo a domicilio de manera legal. Existe en Francia, desde el 1 de enero de 2006, y en otros países como Bélgica, Finlandia, Reino Unido o Canadá.

El Cheque Empleo Servicio Universal (CESU) puede utilizarse para empleos a tiempo completo o parcial. Los servicios a la persona que se pueden remunerar con él son actividades a domicilio, como planchado, limpieza, preparación de comidas, cuidado de personas enfermas, jardinería, bricolaje, asistencia informática o administrativa, apoyo escolar, mantenimiento y vigilancia temporales de la residencia principal o secundaria y actividades fuera del domicilio que sirven de prolongación de la actividad del servicio a domicilio, como acompañamiento de menores y de personas dependientes o discapacitadas, preparación de comidas o planchado.

- La persona empleadora:

Para adscribirse a este sistema, la persona empleadora debe, en primer lugar, registrarse en las oficinas del organismo público correspondiente. Este registro se puede hacer a través de Internet, de su banco o presencialmente. Después realizará la declaración, por los mismos medios, de lo que ha pagado a la persona que tiene asalariada. La persona empleadora facilita al organismo público los datos de su cuenta bancaria para que se le cargue cada mes las cotizaciones y contribuciones sociales, tanto propias como de la persona asalariada.

Igualmente, el organismo calcula las rebajas de impuestos, que puede llegar en algunos casos a la devolución del 50% de lo pagado en salarios, y que se realiza en la declaración anual de la renta.

La persona empleadora debe respetar el convenio colectivo nacional del sector, establecer un contrato de trabajo y seguir los procedimientos legales en caso de rescisión del contrato.

- La persona asalariada:

La persona asalariada, al utilizar este servicio, tiene la garantía de que su salario y sus condiciones de trabajo son las reflejadas en el Convenio colectivo. El salario neto por hora no puede ser inferior al salario mínimo neto en vigor, al que se ha de añadir un 10% en concepto de vacaciones pagadas.

El organismo público, una vez registrada la información, calcula la cotización que le corresponde a la persona asalariada y le remite su nómina, una por mes y por persona empleadora para la que trabaje, con toda la información. En todo momento puede consultar en la página Web del organismo público el estado de las declaraciones establecidas por su empleador o empleadora y editar e imprimir sus nóminas.

Fecha de redacción: 27/03/2012

Para saber más:

- El Cheque empleo servicio universal de Francia (en español)

<http://www.espanol.urssaf.fr/index.php?option=content&task=blogcategory&id=129&Itemid=5490>

- Página oficial del Cheque empleo servicio universal de Francia (en francés) www.cesu.urssaf.fr

- Página oficial del Cheque empleo belga (en francés): <http://www.cheque-ale-onem.be/>

- Convenio colectivo de las personas asalariadas por empleador particular de Francia (en francés) <http://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do?idConvention=KALICONT000005635792&fastReqId=1631625877&fastPos=1&oldAction=rechConvColl>

LISTADO DE NORMATIVA UTILIZADA O REFERIDA EN EL INFORME

NORMATIVA ESPAÑOLA

- Ley de 21 de noviembre de 1931, de Contrato de Trabajo (Disposición derogada)
- Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre, por el que se regulaba el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleado/as de Hogar, parcialmente vigente.
- Ley 16/1976, de 8 abril, de Relaciones Laborales (Disposición derogada)
- Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto , por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.(derogado)
- Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social, y en sus normas de aplicación y desarrollo.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real decreto 2064/1995 de 22 de diciembre, que regula el Reglamento general sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, aprobados,
- Real Decreto 1300/1995, de 21 de julio, por el que se desarrolla, en materia de incapacidades laborales del sistema de la Seguridad Social, la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social, y en sus normas de aplicación y desarrollo.
- Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la **Ley de Procedimiento Laboral**.
- Real decreto 84/1996, de 26 de enero, que aprueba el Reglamento general sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social.
- Real Decreto 706/1997, de 16 de mayo, por el que se desarrolla el régimen de control interno ejercido por la Intervención General de la Seguridad Social.
- Ley 42/1997, de 14 de noviembre , Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

- Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio (RCL 1998, 2062), por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo.
- Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores.
- Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, texto refundido aprobado por el Real Decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto.
- Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.
- Ley 39/2006, 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.
- Real Decreto 240/2007, de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.
- Ley 32/2010, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos,
- Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
- **Ley 27/2011 de 1 de agosto sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social**
- **Real Decreto 1620/2011 del 14 de Noviembre (BOE del 17 de Noviembre), que regula el Régimen Especial del Empleo del Hogar (dentro del Régimen General)**
- Orden ESS/184/2012, de 2 de febrero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2012.

NORMATIVA FRANCESA

- Ley n° 2005-841, de 26/07/2005, *del Plan de Cohesión Social*, incluye entre sus medidas ampliar y simplificar el acceso a los servicios a las personas, y para ello establece la figura del CESU mediante Decreto n°2005 – 1360, de 03/11/2005.
- Convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999⁶¹. Etendue par arrêté du 2 mars 2000 (JO du 11 mars 2000) Brochure n° 3180
- Convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1er juillet 2004. Etendue par arrêté du 17 décembre 2004 JORF 28 décembre 2004. Brochure n° 3317. JORF 28 décembre 2004.⁶²

REGLAMENTOS DE LA UNIÓN EUROPEA

- Reglamento (CE) n° 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social (Texto pertinente a efectos del EEE y de Suiza)
- Reglamento (CE) n° 987/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de septiembre de 2009, por el que se adoptan las normas de aplicación del Reglamento (CE) n° 883/2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social (Texto pertinente a efectos del EEE y de Suiza).
- Reglamento (CE) n° 458/2007 del Parlamento Europeo y del Consejo de 25 de abril de 2007, sobre el Sistema Europeo de Estadísticas Integradas de Protección Social (SEEPROS)

⁶¹ Convenio colectivo de las personas asalariadas por empleador particular de Francia de 24 de noviembre 1999. Ampliado por resolución de 2 de marzo de 2000. Publicación n° 3180 (Diario Oficial de 11 de marzo de 2000)

⁶² Convenio colectivo de las asistentes maternas del empleador particular del 1 de julio de 2004. Ampliado por resolución de 17 de diciembre de 2004. Publicación n° 3317. Diario Oficial de la República Francesa 28 diciembre 2004.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

ACCIDENTE DE TRABAJO

Se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena. En el trabajo por cuenta propia de los Regímenes Especiales de trabajadores Autónomos y de trabajadores del Mar, se entenderá como accidente de trabajo el ocurrido como consecuencia directa e inmediata del trabajo que realiza por su propia cuenta y que determina su inclusión en el campo de aplicación del régimen especial. La ley establece, además, diversas consideraciones y presunciones para determinar el concepto de accidente de trabajo. (www.seg-social.es)

AFILIACIÓN

Acto administrativo de la Tesorería General de la Seguridad Social por el que se realiza la incorporación al Sistema de la Seguridad Social de un sujeto protegido, lo que le convierte en titular de derechos y obligaciones con el mismo. En general, se solicita por el empleador para los trabajadores por cuenta ajena y por el propio trabajador si lo es por cuenta propia. Da lugar a la asignación del Número de Afiliación, de carácter vitalicio y único para todo el Sistema. (www.seg-social.es)

COEFICIENTES REDUCTORES

Porcentaje que, aplicado al tipo o porcentaje de cotización, reduce la cuota a ingresar a la Seguridad Social. Se aplican a la cuota íntegra de empresas excluidas de alguna o algunas de las contingencias o situaciones definidas normativamente o de empresas autorizadas a colaborar voluntariamente en la gestión de la Asistencia Sanitaria e Incapacidad Temporal, derivadas de enfermedad común o accidente no laboral, así como a los trabajadores que suscriben Convenio Especial. (www.seg-social.es)

CONCILIACIÓN

Introducción de sistemas de permiso por razones familiares y de permiso parental, de atención a la infancia y a personas de edad avanzada, y creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del

trabajo y de las responsabilidades familiares y hogareñas. (Glosario Igualdad Comisión Europea⁶³)

CONTRATO RELEVO

Es el que la empresa debe celebrar (simultáneamente al celebrado a tiempo parcial con una persona que se jubila parcialmente) con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. El contrato de relevo es obligatorio para sustituir a los trabajadores que se hayan jubilado parcialmente antes de los 65 años y potestativo si ya han cumplido dicha edad. El contrato debe ajustarse, además, a determinadas particularidades legales.

CONTINGENCIAS

Puede entenderse por contingencia el riesgo cuya materialización provoca el estado de necesidad, protegible mediante la prestación de Seguridad Social correspondiente. Las contingencias comunes son aquéllas que no guardan relación con el desempeño de una actividad laboral, en tanto que las contingencias profesionales se derivan, directa o indirectamente, del trabajo. Así, la enfermedad común y el accidente no laboral se incluyen entre las contingencias comunes, ya que aparecen sin relación alguna con el trabajo. El accidente de trabajo y la enfermedad profesional pertenecen al grupo típico de las contingencias profesionales, por estar asociadas al desempeño de un trabajo o actividad. A partir de la Ley de Igualdad efectiva de mujeres y hombres, también tienen la consideración de contingencias profesionales los riesgos durante el embarazo y durante la lactancia natural, porque su existencia está asociada al desempeño de un puesto de trabajo concreto y, fuera de él, no habría riesgo. (www.seg-social.es)

CONTINGENCIAS COMUNES

Situaciones de necesidad derivadas de Incapacidad Laboral Temporal por enfermedad común o accidente no laboral, las prestaciones por jubilación, incapacidad, y muerte y supervivencia –viudedad, orfandad- por enfermedad común o accidente no laboral, que

⁶³ Fuente: 100 palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres, Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales, 1998 http://www.europarl.europa.eu/transl_es/plataforma/pagina/celter/glosario_genero.htm

corren por cuenta tanto de la persona trabajadora que aporta su cuota obrera como de la persona empleadora que aporta su cuota patronal, aunque el sujeto responsable del pago o cumplimiento de la obligación de cotizar es el empleador

CONTINGENCIAS PROFESIONALES

Situaciones de necesidad derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, que corren exclusivamente por cuenta de la persona empleadora.

CONTINGENCIAS PROTEGIDAS

Las contingencias protegidas en nuestro país son: pérdida de salud, maternidad, incapacidad temporal, invalidez permanente, muerte y supervivencia, jubilación, desempleo, cargas familiares. (www.seg-social.es)

COTIZACIÓN

Obligación contributiva impuesta a empresarios y trabajadores para el sostenimiento de las cargas económicas de la Seguridad Social. Actividad financiera en virtud de la cual se realiza por los sujetos obligados la aportación de recursos económicos al Sistema de la Seguridad Social. En un aspecto más formal consiste en la determinación de la deuda por los sujetos obligados, mediante actos y cálculos ajenos a la Tesorería General de la Seguridad Social, aunque efectuados en impresos editados por ella y realizados conforme a normativa del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Sus elementos básicos son la base de cotización, el tipo de cotización y la cuota. (www.seg-social.es)

DESPIDO POR DESISTIMIENTO

Consiste en la voluntad del empleador de dar por terminado el contrato sin alegar causas adicionales. (www.seg-social.es)

ESCALA PARA ABONO DE AÑOS Y DÍAS DE COTIZACIÓN, SEGÚN EDAD

Para determinar el número de años de cotización y aplicar el porcentaje del que depende la cuantía de la pensión de jubilación, al número de días cotizados en la vida laboral se suma, en su caso, el número de años y fracciones de año que correspondan al trabajador, según la edad que tenía el 1 de enero de 1967, de acuerdo con una escala establecida. Ésta asigna 250 días a quienes en esa fecha tuviesen 21 años y, partiendo de dicha

edad, va aumentando en igual proporción –250 días- por cada año más de edad. (www.seg-social.es)

EDAD DE JUBILACIÓN

Es la edad mínima para causar derecho a la pensión de jubilación. En la actualidad, octubre de 2012, se alcanza a los 65 años. Puede, no obstante, anticiparse en ciertos supuestos con aplicación de porcentajes de reducción de la cuantía de la pensión (coeficientes reductores de la edad), por haber realizado actividades profesionales consideradas penosas, tóxicas, peligrosas o insalubres (trabajadores del mar, personal de vuelo de trabajos aéreos, mineros y otros), o por tratarse de trabajadores discapacitados; también, en determinadas condiciones, puede anticiparse a los 61 años o en supuestos de jubilación parcial, de jubilación con condición mutualista o de jubilación especial a los 64 años (reales, sin coeficientes reductores de edad). (www.seg-social.es)

ECONOMÍA INFORMAL

Actividades económicas no remuneradas realizadas para beneficio directo del hogar propio, de parientes o de amigos, con carácter de reciprocidad, incluido el trabajo doméstico diario y una gran variedad de actividades de autoaprovisionamiento. Actividad profesional, única o secundaria, remunerada y no ocasional, pero no (o raramente) sometida a obligaciones estatutarias, reglamentarias o contractuales, con exclusión de las actividades sumergidas propias de la economía delictiva. (Glosario Igualdad Comisión Europea)⁶⁴

ENFERMEDAD COMÚN

Alteración de la salud que no tenga la condición de accidente no laboral, accidente de trabajo o enfermedad profesional. (www.seg-social.es)

ENFERMEDAD PROFESIONAL

⁶⁴ Fuente: 100 palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres, Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales, 1998 http://www.europarl.europa.eu/transl_es/plataforma/pagina/celter/glosario_genero.htm

La contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades especificadas como causantes de la misma en el cuadro de Enfermedades Profesionales aprobado por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indican para cada enfermedad profesional. En el trabajo por cuenta propia de los Regímenes Especiales de Autónomos y de trabajadores del Mar, se entenderá como enfermedad profesional la contraída como consecuencia directa e inmediata del trabajo que se realiza y que determina la inclusión en el régimen especial. La enfermedad profesional, en muchas ocasiones, es provocada por la acción de un determinado agente nocivo, que actúa en el medio laboral en que el trabajador desarrolla su actividad y que está sometida a un largo periodo de incubación, de forma que su manifestación y los efectos incapacitantes de la misma pueden tener lugar mucho después de haber sido contraída, pudiendo incluso haber cesado en la actividad que la generó. (www.seg-social.es)

EMPLEO

Término que determina la ocupación efectiva del trabajador, de un puesto de trabajo en una empresa. El artículo 35.1 de la constitución española de 1978 establece el derecho al trabajo y el deber de trabajar que tienen todos los españoles y el artículo 40.1 de la misma norma atiende a que los poderes públicos “de manera especial realizaran una política orientada al pleno empleo” Por lo tanto el derecho al empleo está recogido constitucionalmente.

El Estatuto de los Trabajadores se refiere al empleo, al regular la organización del ingreso al trabajo, en su artículo 16.⁶⁵

EMPLEADAS Y EMPLEADOS DE HOGAR⁶⁶

Trabajadoras y trabajadores que, en territorio nacional, se dediquen a prestar servicios exclusivamente domésticos para uno o varios cabezas de familia, en el domicilio en que éstos habitan y percibiendo por ello una remuneración, quedando incluidos por ello en el campo de aplicación del Régimen Especial de los Empleados de Hogar. (www.seg-social.es)

⁶⁵ Diccionario Jurídico Espasa. Editorial Espasa Calpe Fundación Tomas Moro Madrid 1991

⁶⁶ http://www.seg-social.es/Internet_1/Glosario/index.htm?ssUserText=S

INICIATIVA EQUAL

La iniciativa comunitaria EQUAL, puesta en práctica de 2000 a 2008, estuvo financiada por el Fondo Social Europeo (FSE) y co-financiada por los Estados miembros de la UE durante el período 2000-2006. La iniciativa se centró en el apoyo a proyectos innovadores y transnacionales destinados a la lucha contra la discriminación y la desventaja en el mercado laboral. Estos proyectos fueron creados para generar y probar nuevas ideas con el objetivo de encontrar nuevas maneras de combatir todas las formas de discriminación y desigualdad dentro y fuera del mercado de trabajo.

FEMINIZACIÓN

Se entiende por este término, y en este estudio, cuando un área o sector económico del país esta ocupado mayoritariamente por mujeres.

INTEGRACIÓN LAGUNA

Cuando, en el periodo que haya de tomarse para el cálculo de la base reguladora de las pensiones de jubilación y de incapacidad permanente, derivada de enfermedad común, o también, de accidente no laboral en situaciones de no alta, si se trata de trabajadores por cuenta ajena, aparecen meses durante los cuales no ha existido obligación de cotizar, dichas lagunas o vacíos de cotización, se integran, exclusivamente para efectuar el referido cálculo, con la base mínima del Régimen General existente en cada momento. En el caso de que en alguno de los meses a tener en cuenta para el cálculo de la base reguladora, sólo exista la obligación de cotizar durante una parte del mes, procederá la integración por la parte en que no exista obligación de cotizar, siempre que la base de cotización correspondiente al primer período no alcance la cuantía de la base mínima mensual señalada. En tal supuesto, la integración alcanzará hasta esta última cuantía. (www.seg-social.es)

INVISIBILIDAD

A lo largo de la historia las mujeres y sus aportaciones han sido negadas y ocultadas. La historia de la humanidad se ha construido desde la visión androcéntrica del mundo que excluye a las mujeres, llegando a ni tan siquiera nombrarla (de ahí, por ejemplo, la utilización de los términos masculinos como genéricos teóricamente globalizadores e incluyentes y cuya única realidad es que ocultan y excluyen la presencia de las mujeres). Esta invisibilidad de las mujeres se debe a la desigualdad entre hombres y

mujeres que parte de la superioridad de los unos sobre las otras. Para cambiar este mundo androcéntrico y patriarcal es necesario recuperar la historia de las mujeres, tanto en lo que se refiere a mujeres singulares como a todas las aportaciones que las mujeres han hecho desde sus distintas miradas y realidades cotidianas. (Universidad de Valencia. Diccionario de Igualdad)⁶⁷

JUBILACIÓN

Pensión vitalicia reconocida al trabajador que, una vez alcanzada la edad legal, cesa (o ya había cesado) en el trabajo, habiendo cumplido los requisitos exigidos. La edad ordinaria de jubilación está fijada legalmente a los 65 años. Existen distintas clases o tipos de jubilación. (www.seg-social.es)

NUMERO DE AFILIACIÓN

El que la Tesorería General de la Seguridad Social asigna al trabajador, sea por cuenta ajena o propia, cuando causa alta inicial en la Seguridad Social. Tiene carácter vitalicio y único para el Sistema de la Seguridad Social en todo el territorio nacional.

PENSIONES

Son prestaciones económicas de la Seguridad Social, de pago periódico y de duración normalmente vitalicia o hasta que el beneficiario alcance una edad predeterminada. Pueden ser de modalidad contributiva (cuando se reconoce el derecho en virtud de las cotizaciones efectuadas) y de modalidad no contributiva (cuando se carece de rentas o ingresos suficientes y se cumplen las restantes condiciones establecidas por la ley).

PROTECCIÓN SOCIAL

Todas las intervenciones de organismos públicos o privados destinadas a aligerar a los hogares e individuos la carga de un conjunto definido de riesgos o necesidades, siempre que no existan acuerdos simultáneos recíprocos ni individuales. La lista de riesgos o necesidades que pueden dar lugar a protección social se establece por convenio en los términos siguientes: enfermedad y/o atención sanitaria; discapacidad; vejez; supervivencia; familia/hijos; desempleo; vivienda, y exclusión social no clasificada por otro concepto. (www.seg-social.es)

⁶⁷ Universidad de Valencia. Diccionario de Igualdad. <http://www.uv.es/igualtat/GLOSARIO.pdf>

RETORNO

En sentido amplio, acto o proceso de regresar. El retorno puede ser dentro de los límites territoriales de un país como, por ejemplo, los desplazados internos que regresan y los combatientes desmovilizados; o , desde el país receptor(tránsito o destino) al país de origen, como por ejemplo los refugiados, los solicitantes de asilo y nacionales calificados. Hay subcategorías de retorno que describen la forma en que se organiza; voluntario, forzoso, asistido y espontáneo; y otras subcategorías que describen las personas objeto del retorno como, por ejemplo, repatriación de refugiados.⁶⁸

RETORNO VOLUNTARIO

El regreso independiente o asistido al país de origen, de tránsito o a un tercer país basado en la libre voluntad de la persona que regresa.⁶⁹

⁶⁸ Glosario de términos de integración de inmigrantes, Dirección General de Inmigración y Voluntariado

⁶⁹ Idem

LISTADO INICIALES UTILIZADAS

Iniciales	Significado	Ámbito de aplicación
ACOSS	Agencia Central de Organismos de la Seguridad Social	Francia
AESP	Asociación española de los servicios a la persona	España
ALE	Agencia Local de Empleo (belga)	Bélgica
ASJUM	Asociación San Juan Macías	España
ASPROSOCU	Asociación para la Promoción Sociocultural	España
C N A E	Clasificación Nacional de actividades económicas	España
C N O	Clasificación Nacional de Ocupaciones	España
CCAA	Comunidades Autónomas	España
CCOO	Comisiones Obreras	España
CES	Cheque emploi service	Francia
CESU	Cheque emploi service universel	Francia
CFE-CGC	Confédération Française d' encadrement	Francia
CFTC	Confédération Française des travailleurs Chrétiens	Francia
CGT	Confédération Générale du Travail	Francia
CGT	Confederación General del Trabajo	España
CIUO	Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones	Internacional
CNAE	Clasificación Nacional de actividades económicas	España
CNAF	Caja Nacional de subsidios o pensiones familiares	Francia
CNAMT	Caja Nacional de seguro de enfermedad de trabajadores asalariados	Francia
CNAV	Caja Nacional de seguro por Vejez	Francia
CNCESU	Centro nacional de cheque empleo servicio universal	Francia
CNO	Clasificación Nacional de Ocupaciones	España
CRCESU	Centro de reembolso o cobro	Francia
CSSS	Centro de salud y servicios sociales canadiense	Canadá
EPA	Encuesta de Población Activa	España
FADE	Fundación Ayuda, Desarrollo y Educación (FADE)	España
FEDESAP	Federación Francesa de servicios a la persona y de proximidad	Francia
FESP	Federación de servicios a particulares	Francia
FSE	Fondo Social Europeo	Unión Europea
INE	Instituto Nacional de Estadística (de España)	España
INSEE	Instituto nacional de estadística y estudios económicos (de Francia)	
INSS	Instituto Nacional de la Seguridad Social	España
IRPF	Impuesto de la renta de las personas físicas	España
LGSS	Ley General Seguridad Social	España

Iniciales	Significado	Ámbito de aplicación
NACE	Nomenclatura General de Actividades Económicas de la Comunidad Europea	Unión Europea
NAF	Nomenclatura de actividades francesas	Francia
OIT	Organización Internacional del trabajo	Internacional
R.D	Real Decreto	España
SEEPROS	Sistema europeo de estadísticas integradas de protección social	Unión Europea
SEPE	Servicio Público de Empleo Estatal	
SMI	salario mínimo interprofesional	España
SNE	Sistema Nacional de empleo	España
SOVI	Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez	España
SPE	Sindicato de particulares de empleadores	Francia
TA.2/S-0138	Solicitud de alta, baja o variación del trabajador por cuenta ajena en el régimen general Sistema especial para empleados de hogar	España
TA.2/T	Solicitud de alta, baja o variación del trabajador por cuenta ajena en el régimen general Sistema especial para empleados de hogar, a instancia del trabajador	España
TA.6	Solicitud de Inscripción en el sistema de la seguridad social	España
TA.7	Solicitud de alta, baja y variación de datos de cuenta de cotización	España
TA.HOGAR	Comunicación de datos para la inclusión en el Régimen General - Sistema Especial para Empleados de Hogar de trabajadoras y trabajadores procedentes del Régimen Especial de Empleados de hogar a extinguir (válido hasta 30-06-2012)	España
TES	Titre Emploi service	Francia
UCANSS	Unión de cajas nacionales de la seguridad social	Francia
UGT	Unión General de Trabajadores	España
URSSAF	Unidades de recaudación de cotizaciones sociales y subsidios familiares	Francia
USO	Unión Sindical Obrera	España

BIBLIOGRAFÍA

- Abela, Jaime Andréu, Antonio García-Nieto, Ana M^a Pérez Corbacho (2007): *Evolución de la Teoría Fundamentada como técnica de análisis cualitativo*, Madrid: CIS.
- ACOSS. CNCESU (2012): “Particulier employeur. Tout savoir sur le Cesu [Chèque emploi service universel]” Edición electrónica: URSSAF <<http://www.cesu.urssaf.fr/cesweb/pdf/Tout.savoir.sur.le.cesu.pdf>>
- ACOSS. CNCESU (2012): “L’essentiel. Salarié du particulier employeur” Edición electrónica: URSSAF.< <http://www.cesu.urssaf.fr/cesweb/pdf/essentielcesu.pdf>>
- ACOSS/CESU (2011): “Le point sur... Le contrat de travail n collective nationale des salariés du particulier employeur. Édition 2011”, Edición electrónica: URSSAF <<http://www.cesu.urssaf.fr/cesweb/pdf/web.110707.le.point.sur.le.contrat.de.travail.pdf>>
- Alberdi, Inés (1999): “El significado del género en las ciencias sociales”, *Política y Sociedad Vol 32 (1999)*, Madrid: Universidad Complutense de Madrid. <<http://revistas.ucm.es/index.php/POSO/article/view/POSO9999330009A>>
- Álvarez Alcolea, Manuel y Ángel Luis de Val Tena (2003): *Manual de Derecho de la Protección Social*, Murcia: Ediciones Laborum.
- Anduiza Perea, Eva e Ismael Crespo, Mónica Méndez Lago (1999): *Metodología de la Ciencia Política*, Madrid: CIS.
- Área de Juventud, Educación y Mujer del Cabildo Insular de Tenerife (Coord. y dirección) (2007): Guía orientativa para la introducción de la perspectiva de género en investigaciones y estudios cuantitativos y cualitativos de cualquier orden. <www.tenerifevioleta.es/upload/20071011113137.pdf>
- Asociación Española de Servicios a la Persona (2010): *Los servicios a la persona en España*, Madrid: AESP. <<http://www.imsersomayores.csic.es/documentos/documentos/asep-servicios-persona.pdf>>
- Bona Fuensanta, Mari Cruz (responsable del proyecto) (2009): *Servicios domésticos y servicios personales en el hogar*, Gobierno de Navarra Observatorio Navarro del Empleo y Gabinete de Estudios de CCOO Navarra. <http://www.navarra.ccoo.es/comunes/recursos/17441/pub63070_Servicios_domesticos_y_servicios_personales_en_el_hogar.pdf>
- Boundi, Mohamed (2011): *Sin ellas no se mueve el mundo*, Madrid: Editorial Diwan Mayrit.
- Briz Hernández, Carmen (2011): “Entrevista. Trabajadoras del hogar”, *Trabajadora nº 42 (diciembre 2011)*, Madrid: Secretaría Confederal de la mujer CCOO. <[http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/pub52331_Trabajadora_n.42\(diciembre_de_2011\).pdf](http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/pub52331_Trabajadora_n.42(diciembre_de_2011).pdf)>
- CARM (2007): *Glosario de términos de integración de inmigrantes*, Murcia: Dirección General de Inmigración y Voluntariado. Consejería de Política Social, Mujer e

Inmigración.Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.
<[http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=654&IDTIPO=246&RASTRO=c588\\$m5853](http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=654&IDTIPO=246&RASTRO=c588$m5853)>

Carrera, Virginia (2012): “Investigación. Conciliación y empleadas de hogar”, *Revista Trabajadora*, número 43. Febrero de 2012, páginas 24-25, Madrid: Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras
<[http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/pub57863 Trabajadora, n. 43 \(febrero de 2012\).pdf](http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/pub57863%20Trabajadora,%20n.%2043%20(febrero%20de%202012).pdf)>

CCOO Castilla – La Mancha (2012): “Tríptico empleadas de hogar integración en el Régimen General” <http://t.co/gYPKSuTw>

CCOO País Valencià: *Boletín trabajadora del hogar*, n^{os} 1, 2 y 3.
<[http://www.pv.ccoo.es/pv/menu.do?Informacio:publicacions:trabajadora del hogar](http://www.pv.ccoo.es/pv/menu.do?Informacio:publicacions:trabajadora_del_hogar)>

Chaqués Bonafont, Laura (2004): *Redes de políticas públicas*, Madrid: CIS.

Comisión Europea, Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales (1998) “100 palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres”. <
<[http://www.europarl.europa.eu/transl es/plataforma/pagina/celter/glosario genero.htm](http://www.europarl.europa.eu/transl_es/plataforma/pagina/celter/glosario_genero.htm)> [Recurso electrónico, consultado 6/11/2012)

Comunidad de Madrid. (2009): “La prestación vinculada al servicio o cheque servicio en la Comunidad de Madrid”, Consejería de Familia y Asuntos Sociales. Dirección general de Coordinación de la Dependencia [Información electrónica]
[http://www.madrid.org/cs/Satellite?c=CM_InfPractica FA&cid=1142525133319&idConsejeria=1109266187278&idListConsj=1109265444710&idOrganismo=1142310681515&language=es&pagename=ComunidadMadrid%2FEstructura&pv=1142525147015&sm=1109266100977](http://www.madrid.org/cs/Satellite?c=CM_InfPractica_FA&cid=1142525133319&idConsejeria=1109266187278&idListConsj=1109265444710&idOrganismo=1142310681515&language=es&pagename=ComunidadMadrid%2FEstructura&pv=1142525147015&sm=1109266100977)

Corbin, Juliet en conversación con Cesar A. Cisneros-Puebla (2004): "Aprender a pensar conceptualmente". *Revista FSQ, Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, Volume 5, No. 3, Art. 32 – Septiembre 2004. <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/550/1191>

Devetter, François Xavier, Marion Lefebvre e Isabelle Puech (2011): “Employer une femme de ménage á domicile”, *Étude n° 137, Document de travail*. Fédération des Particuliers Employeurs de France (FEPEM).
<<http://www.fepem.fr/documents/10163/19815/Employer+une+femme+de+m%C3%A9nage+%C3%A0%20domicile>> [Consultado 29/10/2012]

Espasa Libros (1991): *Diccionario Jurídico Espasa*. Madrid: Editorial Espasa Calpe - Fundación Tomas Moro.

Fernández Domínguez, Juan José y M^a de los Reyes Martínez Barroso (2010): *Las Vías de integración y racionalización de los regímenes especiales*. MTIN, Secretaría de Estado de la Seguridad Social. D.G. de Ordenación de la Seguridad Social. [Edición Electrónica] Convocatoria Premios FIPROS 2009.

García Ferrando, Manuel, Jesús Ibáñez y Francisco Alvira, compiladores (2007): *El análisis de la realidad social: métodos y técnicas de investigación*, Madrid: Alianza Editorial.

Glaser, Barney G. and Anselm L. Strauss (1965): *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. Aldine, New York.

Gobierno de España. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Secretaría General Técnica. Subdirección General de Relaciones Internacionales Sociolaborales (2012): “Francia: protección social de los empleados del hogar”, *Revista Actualidad Sociolaboral Internacional*. N° 154, febrero 2012, páginas 42-44, edición electrónica.
<<http://www.empleo.gob.es/es/mundo/revista/Revista154/Revista154.htm>>

Secretaría de Estado de la Seguridad Social (2007): “Convenios y acuerdos bilaterales en materia de Seguridad Social” [Edición electrónica] (Consultada 7/11/2012) <<http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/097996.pdf>>

(2012): “Informe sobre el balance de la integración de los trabajadores del Régimen Especial de Empleados del Hogar en el Sistema Especial para Empleados de Hogar en el Régimen General”. [Edición electrónica] (Consultada 7/11/2012)
<<http://prensa.empleo.gob.es/WebPrensa/downloadFile.do?tipo=documento&id=1766&idContenido=724>>

Gobierno de Francia (S/F): “Los servicios a las personas: una fuente de empleo” [Información electrónica] <<http://www.france.fr/es/trabajar/oficios-y-carreras-profesionales/sectores-que-reclutan/article/los-servicios-las-personas-una-fuente-de-empleo>>

Instituto Nacional de Estadística de España (INE): “Clasificación Nacional de Actividades 2009 (CNAE 2009). Notas explicativas” (consultadas 19/10/2012) <http://www.ine.es/daco/daco42/clasificaciones/cnae09/notasex_cnae_09.pdf>

“Clasificación Nacional de Ocupaciones 2011 (CNO2011) Notas Explicativas” (consultadas 19/10/2012) <www.ine.es/daco/daco42/clasificaciones/cno11_notas.pdf>

Instituto de Estadística de Navarra (2003): “El empleo doméstico en Navarra en 2003”, *Boletín Informativo del Instituto de Estadística de Navarra*. N° 15 5/2003. <http://www.cfnavarra.es/estadistica/boletines/boletin_15.pdf>

Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) (2008): Nomenclatura d'activités française NAF rév. 2 [Edición electrónica en pdf] (Consultado 6/11/2012) <http://www.insee.fr/fr/methodes/nomenclatures/nafe2008/pdf/nafe_rev2_2008.pdf>

Jiménez, Adolfo (2005): “La Seguridad Social en España”, en Vicenç Navarro (Director): *La situación social en España*, Barcelona: Programa en Políticas Públicas y Sociales-Universidad Pompeu Fabra, Fundación Francisco Largo Caballero y Biblioteca Nueva.

L'Agence nationale de services à la personne (2011): *Rapport d'activité 2010*, Gobierno de Francia, Agencia nacional de servicios a la persona. <http://www.servicesalapersonne.gouv.fr/Public/P/ANSP/rapport_activite/110713_ANSP_RA.pdf> [Consultado 29/10/2012]

- Marín Marín, José y María Dolores Fontes Bastos (2007): *Prontuario jurídico del trabajo doméstico asalariado y guía de buenas prácticas*, Murcia: Murcia Acoge.
- Martínez, M^a Isabel (1997): “El cheque de servicios. Definición teórica y experiencias europeas”, Ponencia, Fundación tomillo, Centro de Estudios Económicos. <www.gipuzkoa.net/esparru/ficheros/ponencia4.doc>
- Maya, Palmira y Yolanda Carrillo (2012): “Trabajadoras de hecho y con derechos”, *Revista Trabajadora*, número 43. Febrero de 2012, página 8 Madrid: Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras <[http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/pub57863 Trabajadora, n. 43 \(febrero de 2012\).pdf](http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/pub57863_Trabajadora_n_43_(febrero_de_2012).pdf)>
- Mayordomo, Maribel y Cristina Carrasco (2000): “Los modelos y estadísticas de empleo como construcción social: la encuesta de población activa y el sesgo de género”, *Política y Sociedad Vol 34 (2000)*, Madrid: Universidad Complutense de Madrid. <<http://revistas.ucm.es/index.php/POSO/article/view/POSO9999330009A>>
- Morán Pazos, María (2007): “Una buena estadística pública como medio para reorientar todas las políticas públicas hacia la igualdad”, Madrid: Ministerio de Hacienda: Instituto de Estudios Fiscales 2007. Edición electrónica.
- Navarro, Vicenç y Águeda Quiroga (2005): “La protección social en España”, en Vicenç Navarro (Director): *La situación social en España*, Barcelona: Programa en Políticas Públicas y Sociales-Universidad Pompeu Fabra, Fundación Francisco Largo Caballero y Biblioteca Nueva.
- Organización Mundial del Trabajo (OIT) (2009): *Informe IV (1) Trabajo decente para los trabajadores domésticos*, página 48. ISBN 978-92-2-321886-7 (web pdf): <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_104703.pdf>
- (2011): *C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos*, 2011 (núm. 189) <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:SUP,es,C189,%2FDocument>
- (2011): *R201 - Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos*, 2011 (núm. 201) <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::55:P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R201,/Document>
- Particulier employer Zen (2012): “Embauche d'un salarié en CESU”, [Información electrónica]
- Román Reyes (Dir) (2009): *Diccionario Crítico de Ciencias Sociales. Terminología Científico-Social*, edición electrónica, Madrid-México: Plaza y Valdés, Madrid-México. <http://www.ucm.es/info/eurotheo/diccionario/T/index.html>

Rodríguez Sauquillo, María (2011): “¿Trabajadoras o siervas?”, Madrid: Diario El País.
<http://www.elpais.com/articulo/sociedad/Trabajadoras/siervas/elpepisoc/20110601elpepisoc_1/Tes>

Ruiz Olabuénaga, José Ignacio (2003): *Metodología de la investigación cualitativa*, Bilbao: Universidad de Deusto.

Sendín Blázquez, Alberto (2006): *El Régimen Especial de la Seguridad Social de Empleados de Hogar: Cuestiones sobre su integración en el Régimen General de la misma*. MTIN, Secretaría de Estado de la Seguridad Social. D.G. de Ordenación de la Seguridad Social. Convocatoria Premios FIPROS 2006 [Edición Electrónica]

Servicio Navarro de Empleo (2005): “Proyecto Red Plena. Red Planes locales de Empleo Navarra” [Información electrónica]
<http://www.navarra.es/home_es/Temas/Empleo+y+Economia/Empleo/Ayudas+y+subvenciones/Proyectos+Europeos/Proyecto+RedPlena%3A+Red+de+Planes+Locales+de+Empleo/default.htm?NRMODE=Published&NRNODEGUID=%7BDBF40520-5FAE-422E-8DFD-0D550A9D54AD%7D&NRORIGINALURL=%2Fhome_es%2FTemas%2FEmpleo%2By%2BEconomia%2FEmpleo%2FAyudas%2By%2Bsubvenciones%2FProyectos%2BEuropeos%2FProyecto%2BRedPlena%253A%2BRed%2Bde%2BPlanes%2BLocales%2Bde%2BEmpleo%2F&NRCACHEHINT=Guest&print=1>

(2005) “El Cheque servicio. Proyecto Red Plena”
<<http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/593E6E93-9BDB-4E83-A544-B1DF3CAC1932/78366/cheque2.pdf>>

UGT / MTIN (2011): *Guía sobre el trabajo en el servicio del hogar familiar*.
<<http://www.ugt.es/actualidad/2011/diciembre/guia2hogar.pdf>>

UGT (2011): “UGT y CCOO anuncian un primer acuerdo para integrar por fin el Régimen del Hogar en el Régimen General de Seguridad Social”. *Nota de prensa* del 27/06/2011.
<<http://www.ugt.es/actualidad/2011/junio/a27062011.html>>

Universidad de Valencia. Diccionario de Igualdad. Recurso electrónico, consultado 5/11/2012) <<http://www.uv.es/igualtat/GLOSARIO.pdf>>

Valles, Miguel S. (2003): *Técnicas cualitativas de investigación social. Reflexión metodológica y práctica profesional*, Madrid: Editorial Síntesis S.A.

& Alejandro Baer (2005): “Investigación social cualitativa en España: presente, pasado y futuro. Un retrato”, *Revista FSQ, Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, Volumen 6, No. 3, Art. 18 – Septiembre 2005. <<http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/15/34>>

Vicente Palacio, Arantzazu, responsable (2010): *Régimenes Especiales de la Seguridad Social. Problemática de su integración en el Régimen General o en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos*, MTIN, Secretaría de Estado de la Seguridad Social. D.G. de Ordenación de la Seguridad Social. Convocatoria Premios FIPROS 2009. [Edición Electrónica]

- Vidal, Elena y Palmira Maya (2011): “100ª Conferencia del Trabajo: empleo doméstico”, *Trabajadora* n° 41 (julio 2011), Madrid: Secretaría Confederal de la mujer CCOO.
[http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/pub39437_Trabajadora, n. 41 \(julio de 2011\).pdf](http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/pub39437_Trabajadora_n.41_(julio_de_2011).pdf)
- Windebank, Jan (2004): “Demand-side incentives to combat the underground economy: some lessons from France and Belgium”. *International Journal of Economic Development* Vol. 6, No. 2 *Symposium on the Underground Economy, Part 1*, Edición electrónica: Public Administration Education Foundation (SPAEF)
<<http://www.spaef.com/articleArchives.php?journal=IJED>>

AGRADECIMIENTOS

La opinión sobre las características del Empleo del Hogar en España y sobre el Cheque Servicio en Francia se ha obtenido gracias a las respuestas de personas empleadas y empleadoras del hogar, del personal de la Administración Pública y de un numeroso grupo de representantes de organizaciones asociativas, sindicales y empresariales: Alberta García, Alicia Novalvos, Ana, Ascensión, Begoña, Blanca Villate García, Catalina, Charo González, Clara Alonso Jiménez, Cristina Castillo Sánchez, Dolores Ros, Encarnación Ruiz Casanova, Francisca, Frederique, Ingrid, Inma, Isabel, Isabel Pérez Ortega, Isabel Torres, Jenni, Joel, José, José Ramón, Juan José Morente, Larisa, Lea, Lucrecia, M^a Ángeles Sevilla Bernal, M^a Cruz Eraso, M^a Irache Ojer Campos, Magdalena, Maite Sarrouilhe, María, Maria José, María Luisa, Maribel, Micaela Ruiz, Mónica López, Mónica Palao, Paco, Paqui, Paquita, Pepa, Rosario, Sandrine Dufourcq, Stephanie, Susana Pozo, Tatiana Sapena Escrivà, Teresa, Teresa Nevado Bueno, Verónica Álvarez Francoç, Vicente Usullan de Jodat y otras personas que han preferido permanecer en el anonimato. Gracias a todas ellas.