

Informe

LA PROTECCIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL DE LAS TRABAJADORAS DOMESTICAS

En los últimos veinte años el Régimen Especial de Seguridad Social del Servicio Doméstico ha sufrido un descenso de afiliación casi constante: en 1984 había 381.700 personas de alta y ha ido disminuyendo hasta tocar fondo en 1998, con 142.200 personas. A partir de entonces la tendencia cambia y se eleva gradualmente, y en enero del 2003 hay 187.900 personas de alta en el Régimen. Como es notorio, la inmensa mayoría son mujeres. También es sabido que en el mismo periodo de veinte años la cantidad de mujeres ocupadas en todos los sectores de actividad ha aumentado considerablemente. En 1984 eran 3.247.400 y en diciembre del año 2002, 6.212.200 (un incremento del 91 %).

Es decir, que entre los años 1984 y 2002 hay un incremento de mujeres ocupadas del 91 % y al mismo tiempo se da una disminución del trabajo doméstico retribuido y sujeto a cotización a la seguridad social de un 51%. En el mismo periodo, aunque el número de nacidos por mujer ha disminuido, se ha incrementado en gran medida la población anciana dependiente en diferentes grados. Todos los estudios sobre el uso del tiempo afirman que la responsabilidad de la atención de menores y personas ancianas sigue asignada a las mujeres, y que los recursos sociales de apoyo para el cuidado no han suprimido ni de lejos la necesidad de una importante inversión de trabajo doméstico en el ámbito privado. Es un trabajo que se realiza diariamente y que por las necesidades a las que responde no admite ser pospuesto ni acumulado.

En consecuencia, no es posible que la cantidad de trabajo doméstico contratado haya disminuido en la realidad: necesariamente ha aumentado. La conclusión es que la mayoría de las trabajadoras domésticas están prestando sus servicios en la economía sumergida, hecho confirmado por todas las Asociaciones de trabajadoras domésticas a través de sus asesorías. La EPA del último trimestre del año 2001 daba la cifra de 473.500 hogares que emplean personal doméstico (de ellas, 421.100 mujeres), cifra que queda por debajo de la realidad si se tiene en cuenta que las situaciones irregulares no suelen declararse.

Regimen Especial de Empleados de Hogar y Pacto de Toledo

La sexta Recomendación del Pacto de Toledo propuso la simplificación e integración de Regímenes Especiales, eliminándolos de manera gradual hasta confluir en dos: trabajadores por cuenta ajena y trabajadores por cuenta propia. No obstante, preveía contemplar las peculiaridades de los sectores marítimo-pesquero, minería del carbón y eventuales del campo. La cuarta Recomendación proponía actuar en relación a los Regímenes Especiales para que, en lo posible, a igualdad de protección hubiera un aportación contributiva semejante. La novena Recomendación proponía el refuerzo del principio de contributividad del sistema, es decir, la mayor proporcionalidad entre cotización y prestaciones.

El posterior Acuerdo Social de 1996, retomaba estas ideas, considerando necesario el estudio de las repercusiones que la aplicación de las recomendaciones del Pacto de Toledo tendría para ciertos colectivos y proceder a aproximar cotizaciones y prestaciones. Sólo se mencionaba expresamente el estudio del Régimen Agrario. En aplicación de la meta del refuerzo de la contributividad se pactó el incremento progresivo hasta quince años del periodo de cálculo de la base reguladora de la pensión de jubilación.

El refuerzo del carácter contributivo del sistema tuvo su reflejo en la cotización en el Régimen Especial de Empleados de Hogar. Hasta el año 1996, la base de cotización, única e independiente de los ingresos, coincidía con la mínima del Régimen General. A partir del año 1997, las bases de cotización del Régimen Especial han experimentado un incremento cuatro puntos superior a las del Régimen General, están siempre por encima de las mínimas de éste y por encima del salario mínimo legalmente atribuido al trabajo doméstico por cuenta ajena.

En aplicación de lo pactado, la Ley 24/1997, de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social, estableció un incremento gradual de los años de cotización a tener en cuenta para calcular la base reguladora de la pensión de jubilación, pasando de los ocho hasta los quince años. También se dispuso que para el cálculo de la base reguladora de la pensión se tomasen las bases de cotización inmediatamente anteriores al

momento de la jubilación. Esto supuso la desaparición de la técnica del paréntesis (el no tener en cuenta posibles periodos sin cotización), y en consecuencia una bajada de las bases de cualquier persona que, por el motivo que fuese, hubiera tenido un periodo no cotizado inmediatamente antes de la jubilación. Pero como a los trabajadores por cuenta ajena de todos los regímenes de seguridad social, exceptuando el doméstico, se les cubren los vacíos de cotización con la base mínima, fueron los trabajadores domésticos quienes sufrieron una mayor pérdida. Por el mismo motivo, la extensión del periodo de cálculo de la base reguladora desde los ocho hasta los últimos quince años, resultó una medida especialmente perjudicial para los trabajadores domésticos.

El Acuerdo sobre el desarrollo del sistema de Seguridad Social, de Abril de 2001, contiene menciones a medidas de convergencia de los regímenes especiales, respecto al Agrario, el de Trabajadores del Mar, y el de Autónomos. Se reitera como objetivo la confluencia de todos los regímenes en dos, Trabajadores por Cuenta Ajena y Trabajadores por Cuenta Propia, “sin perjuicio de contemplar las peculiaridades específicas y objetivas de los colectivos encuadrados en los sectores marítimo pesquero y de la minería del carbón, así como de los trabajadores eventuales del campo”, tal como se preveía en el Pacto de Toledo.

El Acuerdo incluía ampliar la acción protectora del Régimen de Autónomos con la cobertura de riesgos profesionales, lo que se ha realizado ya por norma legal posterior.

El Régimen Especial de Empleados de Hogar, no ha sido nunca expresamente citado ni en el Pacto inicial ni en los Acuerdos posteriores. Se ha visto influido por las medidas aplicables con carácter general a todos los regímenes, pero ninguno de sus rasgos particulares ha variado en la vía hacia la equiparación de prestaciones.

La única noticia sobre posibles planes de futuro sobre la protección social del trabajo doméstico por cuenta ajena es una carta fechada el 19 de septiembre del 2002, de la Secretaría de Presidencia del Gobierno de España, en la que se nos comunicaba la voluntad del Gobierno español de que el Régimen Especial quede integrado en el de Trabajadores por Cuenta Propia, que actualmente tiene una cuota mensual mínima de 209,62 euros (34.878

pts.), si se incluye la protección de las bajas por enfermedad o accidente.

Contributividad y trabajo doméstico por cuenta ajena

La prestación de servicios objeto del contrato de trabajo doméstico es muy variable: va desde las dos horas semanales para la limpieza de vivienda que algunas personas solas contratan, hasta el régimen de internado en el que frecuentemente se atiende a personas ancianas dependientes o familias con criaturas menores.

El salario aplicable para cuarenta horas semanales es el mínimo interprofesional de 451,20 euros mensuales (75.073 pts.) y dos pagas extraordinarias, cuya cuantía se discute legalmente, dependiendo de que se considere aplicable la norma general sobre salario mínimo (serían de 30 días del salario mínimo) o la norma especial que regula el contrato de trabajo doméstico (serían de 15 días del salario en metálico). Caben descuentos hasta del 45% del salario en metálico en concepto de manutención. La cuantía del salario mínimo es del 37% del salario promedio en el Estado Español, y lleva años perdiendo poder adquisitivo (en el 2002 subió un 2% y el IPC oficial fue del 4,2%).

No se pueden dar cifras oficiales sobre las retribuciones del contrato de trabajo doméstico, ya que la Encuesta de Costes Laborales excluye expresamente el estudio de los salarios de este sector. Resulta difícil generalizar sobre las retribuciones que se están percibiendo, porque depende del número de horas contratadas, de las tareas, y también de las diferencias que existen en las diferentes zonas del Estado en relación a los niveles salariales de la población y al costo de la vida. Los ingresos van desde alrededor de los 720 euros para el trabajo interno, hasta los 420 euros de la jornada de 45 horas, o cantidades superiores por hora en el caso de quienes prestan servicios inferiores a las 20 horas semanales. En general son sueldos bajos, que cuando se elevan algo son la contrapartida de jornadas laborales que exceden con mucho a los máximos legales.

El contrato de trabajo doméstico y su régimen de Seguridad Social

El Régimen de Seguridad Social de las trabajadoras domésticas no permite el alta hasta las 18 horas semanales; no reconoce el accidente laboral;

tiene particularidades en la cotización que lo hacen imposible de cumplir para las trabajadoras que trabajan a tiempo parcial y muy gravoso para los empleadores en ciertos casos; y menos prestaciones que el Régimen General.

La Comisión Europea, en informe de 11 de septiembre de 1995 sobre la aplicación de la Directiva 79/7/CEE de igualdad de trato de hombres y mujeres en los regímenes legales de seguridad social, señalaba que el Estado Español está incumpliendo la Directiva y dice textualmente "la única discriminación que pervive es la diferencia entre hombres y mujeres en el régimen especial de los empleados de hogar (pág. 18) Y "la norma del Régimen de servicio doméstico según la cual la prestación económica por incapacidad laboral transitoria comienza a partir del 29 día de enfermedad, constituye discriminación indirecta" (pág. 19).

En noviembre de 2000 la Plataforma de Asociaciones de Trabajadoras domésticas hizo llegar su propuesta de reforma del Régimen Especial a la Comisión parlamentaria del Pacto de Toledo, el Ministerio de Trabajo y a los sindicatos CCOO y UGT, miembros de la Comisión Permanente de seguimiento del Pacto de Toledo. El 3 de octubre del 2001 se realizó una comparecencia ante la Comisión Parlamentaria para la valoración de los resultados obtenidos por el Pacto de Toledo, en la que se presentó el punto de vista de la Plataforma de las Asociaciones de Trabajadoras de Hogar sobre los problemas y las reformas necesarias en el Régimen Especial. Lo que sigue es lo que se ha expuesto ante todas las instancias.

Problemas y reformas necesarias en el Régimen Especial

El alta en el RESD

La Dirección General de Régimen Jurídico de la Seguridad Social, en Resolución de 5-11-85, establece que para solicitar el alta en el Régimen Especial la trabajadora debe prestar servicios como mínimo 72 horas mensuales distribuidas en al menos 12 jornadas, no autorizando el alta en caso contrario. El promedio semanal de las 72 horas mensuales supone una jornada

de 18 horas, por debajo de la cual no se admite el alta en el sistema de la seguridad social.

Esta prohibición de alta en la Seguridad Social para un grupo de trabajadores si su jornada es de menos de 18 horas semanales no tiene ningún fundamento y excluye a las trabajadoras domésticas del derecho a la protección del sistema de Seguridad Social. Esto, que sería injusto de todas las maneras, llega a extremos graves en los casos, que se dan en la realidad, de accidentes de trabajo durante esa jornada laboral.

La trabajadora está obligada a darse de alta en la Seguridad Social, con la cotización exclusivamente a su cargo, en cualquiera de los siguientes supuestos:

- que preste servicios para más de un empleador, con total independencia de la duración de la jornada de trabajo que realice para cada uno de ellos.
- que, aunque trabaje para un solo empleador, preste servicios durante menos de 20 horas semanales o 80 mensuales.

Este desplazamiento de la obligación de dar de alta desde el empleador a la trabajadora produce el llamado efecto umbral: formalmente, se contrata por el tiempo que permite al empleador no asegurar. Hasta 1996 el límite semanal estaba en 26 horas cuarenta minutos, y los contratos eran de la misma duración, posteriormente se pactan por 20 horas. Al no haber normalmente manera de probar la jornada de trabajo, el límite por debajo del cual el empleador no da de alta opera como elemento disuasorio de posibles denuncias, que pueden volverse contra la denunciante que no consiga demostrar que supera las 20 horas semanales de prestación de servicios.

El alta debe admitirse por debajo de las 18 horas igual que en el régimen general, y la responsabilidad del empleador de dar de alta no debe estar sujeta al límite de las 20 horas.

COTIZACION A LA SEGURIDAD SOCIAL : EL REPARTO DE LAS CARGAS Y LA BASE DE COTIZACION

El Decreto 2346/1969 de 25 de septiembre del Régimen Especial de la Seguridad Social del Servicio Doméstico, vigente en la actualidad, mantiene sin

ningún fundamento una desigualdad de trato entre los trabajadores del Régimen General y los incluidos en el Régimen Especial, y dentro de estos, entre los que considera trabajadores a tiempo completo y los discontinuos.

En el Régimen Especial de Seguridad Social de las trabajadoras de hogar, la cuota es el 22% de una base única de cotización, independiente de los ingresos y la duración de la jornada (550,20 euros en el año 2003) y está a cargo exclusivamente de la trabajadora si el tiempo de prestación de servicios para la empleadora es inferior a las 20 horas semanales o las 80 al mes, o si trabaja para más de un domicilio.

Una trabajadora doméstica, siempre que no alcance las 20 horas de jornada semanal, en el año 2003 viene obligada a abonar a su costa una cuota mensual de S. Social de 121,04 euros (20.140 pts.), sin que la parte empleadora tenga que aportar ninguna cantidad. De la misma manera, por el solo hecho de trabajar para más de un empleador, la obligación de pago de la cuota de seguridad social es exclusivamente de la trabajadora: independientemente de cuántas horas trabaje en cada uno de los domicilios, el hecho de que exista pluriempleo libra a todos los contratantes de la obligación de cotizar a la Seguridad Social.

A partir de una jornada de 20 horas semanales y 80 al mes, la empleadora pagará una cuota de Seguridad Social del 18,3% de la base de cotización que es única e independiente de la retribución: 100,68 euros (16.753 pts.), y la trabajadora el 3,7% restante, 20,36 euros (3.387 pts.).

Tal como se ha indicado ya, los ingresos mensuales correspondientes a una trabajadora doméstica que realice una jornada de 40 horas son el salario mínimo interprofesional, este año 451,20 euros (75.073 pts). brutos, reducidos proporcionalmente para jornadas inferiores. El salario establecido para la jornada de 20 h. sería por tanto 37.537 pts. brutas, con lo que la aportación a la Seguridad Social de 16.753 por parte del empleador supondría un porcentaje del 45% y la aportación de la trabajadora, de 3.387 pts. un 9%. En ambos casos, muy superior a los porcentajes que abonan los trabajadores del Régimen General.

Este sistema de pago de las cuotas de la Seguridad Social supone:

- Una carga muy gravosa para la trabajadora cuando tiene que pagar la cuota entera a su cargo. Además, es un desplazamiento de la obligación de cotizar

desde el empleador al trabajador que no tiene ninguna justificación. En el caso de que sólo pague una parte, es una carga porcentualmente mayor que la que soportan sobre su salario los trabajadores en el Régimen General, con unas prestaciones mucho menores (un 9% frente al 6,35%).

- La carga de cotización en salarios correspondientes a jornadas de 20 horas o cercanas, es también desproporcionadamente gravosa para el empleador, con respecto a la carga de cotización que soportan los empresarios en el Régimen General (un 30,6% frente al 45% de la base única).

También se traslada la obligación de pago a la trabajadora durante el periodo de baja por enfermedad o accidente (que siempre tendrá carácter no laboral), a partir del mes siguiente de su inicio y hasta el mes del alta incluido. La trabajadora deberá abonar la cuota entera a partir del mes siguiente a la baja por cualquier contingencia, sea ésta enfermedad común, accidente (que nunca tendrá carácter de laboral), o maternidad, incluido el mes en que se le de el alta, y aún en el supuesto de terminación del contrato de trabajo.

La cotización debe estar a cargo de las dos partes, sin que cambie el sistema por la circunstancia de pluriempleo, jornada inferior a las 20 horas semanales o situación de baja.

Por otra parte, no es infrecuente que las trabajadoras internas tengan ingresos superiores a la base de cotización de 91.546 pts., por lo que están aplicándoseles bases inferiores a las que corresponden a su salario. La cantidad de 91.546 pts., incluida la prorrata de pagas extras, se alcanza muchas veces ya sólo en metálico; y se supera casi siempre si se computa para la base, como en el régimen general, el salario íntegro, tanto lo entregado en dinero como lo percibido en especie.

Esta limitación de la base recorta indebidamente la posibilidad de mejorar prestaciones por bases más altas.

La cuota debe resultar de aplicarse un porcentaje sobre la base, constituida por todo el salario. En el caso de jornadas de 10 o menos horas semanales para uno o más empleadores, el sistema podría sustituirse por una cuota fija por hora trabajada.

Prestaciones

Incapacidad temporal y maternidad

La incapacidad temporal sólo se reconoce en el RESD por contingencias comunes, estando exc1uida la consideración de riesgos profesionales. Es el único sector de actividad que no tiene reconocida la contingencia de accidente laboral, que ha sido reconocida ya incluso a los trabajadores del Régimen de Autónomos.

La baja se abona desde el día 29, quedando los primeros 28 días sin ninguna cobertura. Esto, incluso en accidentes ocurridos con ocasión del desempeño del trabajo.

A diferencia del Régimen General, aunque el contrato de trabajo haya terminado la trabajadora tiene que seguir cotizando la cuota íntegra para continuar cobrando la prestación.

En la baja por maternidad el régimen de cotización es el mismo. Durante la baja maternal se desplaza la obligación de cotizar, y también perdura terminado el contrato.

La baja maternal y la incapacidad temporal deben abonarse en las mismas condiciones que en el régimen general, incluido el reconocimiento, en su caso, del carácter profesional de las contingencias.

El desempleo

No existe la prestación por desempleo. Las trabajadoras domésticas que cesan en su empleo por voluntad unilateral del empleador -desestimamiento- causan baja en el RESD, y pierden por tanto la situación de alta a efectos de causar- prestaciones como la de maternidad (es frecuente el desestimamiento empresarial ante el embarazo de la trabajadora, quien, inc1uso en el caso de rec1amar contra tal decisión, continuaría teniendo el problema de la falta de alta).

La prestación por desempleo debe reconocerse en las mismas condiciones que en el régimen general.

La cobertura de vacíos

En el Régimen Especial no existe la cobertura de vacíos, por lo que historiales largos de cotización pueden verse perjudicados a efectos de jubilación o prestaciones de invalidez en casos en los que la trabajadora haya sufrido interrupciones en su vida laboral (más aún teniendo en cuenta que no existe la prestación de desempleo). Es el único régimen de trabajadores por cuenta ajena que no cubre vacíos, lo que explica en parte la baja cuantía de las prestaciones que se reconocen.

En el cálculo de la base reguladora de las prestaciones debe realizarse la cobertura de vacíos en las mismas condiciones que en el régimen general.

Complementos a mínimos

Las dificultades de todo orden para lucrar prestaciones, explican que en el RETH el 52,6% de las pensiones cobren complemento a mínimos (en el Agrario es el 44,9% y en el General el 19,7%). Con independencia de la fuente de financiación de los complementos a mínimos, las pensiones mínimas deben constituir una garantía individual de ingresos, por lo que debe mantenerse el actual sistema, en el que solamente se tiene en cuenta la situación económica personal de la persona posible beneficiaria, sin atender a la situación de la unidad familiar. En caso contrario, las trabajadoras domésticas sufrirían un importante recorte de sus prestaciones, perdiendo toda esperanza de que la cotización a la Seguridad Social se traduzca algún día en una prestación suficiente de jubilación o, en su caso, invalidez permanente.

Las pensiones mínimas deben constituir una garantía individual de ingresos sin atender a la situación de la unidad familiar

Las Asociaciones de Trabajadoras de Hogar se han dirigido en multitud de ocasiones a la Inspección de Trabajo, encontrándose con frecuencia con la negativa a inmiscuirse en un territorio que se considera privado: no sólo se

aduce la imposibilidad de inspeccionar el centro de trabajo, por tratarse de un domicilio, también se ponen dificultades para verificar los hechos por métodos indirectos de control (teléfono, exterior de las viviendas, etc.). En consecuencia, las trabajadoras domésticas no pueden contar con la Institución administrativa cuya misión es velar por el cumplimiento de la legislación laboral.

La normalización de cotización y prestaciones exige un esfuerzo para sacar el contrato de trabajo doméstico de la economía sumergida, pero sujetando la cotización y las prestaciones a normas que no supongan un esfuerzo extraordinario, atendiendo a la renta disponible de las personas que deben contribuir. El esfuerzo contributivo que se plantea como exigencia para la concesión de prestaciones debe tener muy en cuenta la valoración de la función que realizan las trabajadoras de hogar, cuyo trabajo permite que otras personas desempeñen el suyo fuera del ámbito de lo doméstico.

Noviembre 2003