

De chachas a empleadas con derechos

Las limpiadoras cotizan en el régimen general de la Seguridad Social desde el 1 de enero

Por PALOMA MARÍN

Por favor, Clemen, hoy cambie las sábanas y las toallas del cuarto de invitados que viene mi cuñada un par de días a Madrid". Es una de las múltiples tareas que hace esta empleada de hogar, además de poner lavadoras, planchar o pasar la mopa de polvo. Clementina, asturiana de 41 años, se levanta todas las mañanas a las 6.30, vive en Móstoles y siempre va con el tiempo ajustado. El autobús que debe tomar pasa cada 20 minutos y no lo puede perder; si no, llega tarde a trabajar. Clemen, como la gusta que la llamen, no está dada de alta en la Seguridad Social, no porque sus empleadores no quieran, sino porque ella prefiere "no cotizar". Así puede cobrar íntegramente sus 800 euros por 25 horas semanales.

"Hace unas semanas, mi jefa me comentó que tendríamos que hacer un contrato por escrito, como marca la nueva ley, para regularizar mi situación y darme de alta en la Seguridad Social". Clemen se muestra reticente ante este nuevo aspecto, ya que ella posee dos licencias de taxi de su difunto marido, que alquila, y está reconocida como autónoma. "Entonces, con la nueva ley, cobraré menos, ¿no?". La pregunta de esta mujer no es casual. El pasado 1 de enero entró en vigor la nueva ley sobre la situación laboral de los empleados de hogar, son muchas personas las que ignoran cuáles son sus nuevos derechos y sus nuevas obligaciones. Pero tanto ellas como sus empleadores tienen hasta el próximo 1 de julio para regularizar su situación.

Nadia, ucraniana de 48 años, es un ejemplo de lo que denuncia Ureta. Llegó a España hace dos años en autobús desde su pueblo natal, Lipsky, al este del país. Trabaja como limpiadora en Madrid. "No estoy dada de alta en la Seguridad Social porque no tengo papeles", dice. Son las inmigrantes las que ocupan, en su mayoría, el empleo de hogar en régimen interno y gran parte de ellas están en situación irregular.

Betzaide, filipina de 34 años, es la otra cara de la moneda. Lleva cuatro años en España, tiene to-

dos los papeles en regla y está dada de alta en la Seguridad Social. "Mi nómina es de 850 euros al mes por ocho horas y media trabajadas". Betzaide no se ha leído la nueva ley. Tiene suerte: no le ha hecho falta.

En España, hay 700.000 personas que trabajan en el hogar, según la Encuesta de Población Activa (EPA). De ellas, 300.000 cotizan a la Seguridad Social y, de estas, solo 90.634 se han acogido a la nueva ley. Es decir, más de la mitad cobra en negro.

Los empleados domésticos ya cotizan como cualquier otro asalariado en el régimen general de la Seguridad Social. Con esta medida, el antiguo Gobierno de Zapatero quiso, según palabra del exministro de Trabajo José Blanco, "dignificar la profesión", cuya normativa no se había reformado desde 1985. El cambio trae más derechos. Por primera vez, los empleados de hogar tendrán cobertura si sufren un accidente laboral. Si enferman, cobrarán la baja a partir del cuarto día en vez del 29º. El empleado cotizará desde el primer momento, independientemente de las horas que trabaje al mes. Además, se ajustará su sueldo al IPC y tendrá derecho a cobrar el salario mínimo interprofesional mensual (641,40 euros). En el caso de las empleadas domésticas por horas se añade una peculiaridad: la empleada deberá estar dada de alta en cada uno de los



Betzaide, filipina, trabaja en una casa en La Moraleja. Foto: C. Rosillo

hogares en los que trabaje. Los empleados que incumplan podrían enfrentarse a una multa de hasta 3.000 euros.

La reciente normativa establece que este colectivo debe tener un contrato escrito, firmado por ambas partes, en donde quede estipulado el salario mínimo, la cuantía de la nómina, el número de horas de trabajo semanales, salario en especie y el número de cuenta bancaria del titular del hogar en el que presta servicio el trabajador. La cotización a la Seguridad Social en el año 2012 es del 22% del salario de la empleada, corriendo el 18,3% a cargo del empleador y el 3,7% a cuenta de la limpiadora.

En España existe un estereotipo de servilismo de los limpiadores, algo que no ocurre en el resto de la UE. Según la Asociación de Trabajadoras de Hogar de Bizkaia (ATH-ELE), en países como Francia, Suecia o Alemania esta labor está perfectamente regula-

da. En el contrato queda estipulado qué funciones debe realizar el limpiador. En España, en muchos casos, el empleado doméstico realiza más labores, como ocuparse de los niños de la familia o sacar de paseo al perro. Con los cambios de la nueva ley se pretende equiparar a los trabajadores de este sector con el resto de asalariados, pero existen algunas excepciones: el derecho a cobrar el paro, una asignatura pendiente de la nueva normativa.

"La ley lleva cuatro meses en vigor, es pronto para sacar conclusiones. Esperamos que salga a la luz el empleo no declarado y que los ciudadanos cumplan con el reglamento", afirman en el Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Sin embargo, el pasado día 3, después de la aprobación de los Presupuestos Generales del Estado, el secretario de Seguridad Social, Tomás Burgos, reconoció que la nueva legislación "no está obteniendo los resultados previstos" y que se están estudiando algunas modificaciones como la simplificación de la norma o, que los empleadores no tengan que asumir la casi totalidad de los costes de la cotización.

Algunas organizaciones como ATH-ELE han denunciado la nueva normativa "por vaga e inconsistente con los problemas reales de las empleadas de hogar". Según Lorea Ureta, asesora legal y militante de dicha organización, "va a resultar muy difícil combatir la economía sumergida". Además, añade, "existe otro gran problema, las extranjeras sin papeles".

Unas y otras tienen miedo de que con la nueva ley se les reduzca el sueldo o las despidan, por lo que prefieren no darse de alta. Y algunos empleadores, incluidos los que tienen un nivel adquisitivo medio-alto, no están dispuestos a mantenerles el mismo salario si deben cotizar a la Seguridad Social.

"Mi señora ya me lo ha avisado. No me va a dar de alta". Cuando se le pregunta a la jefa de María sobre este asunto, no duda en afirmar: "Estamos en crisis. No creo que venga a pagar una inspectora de Trabajo a preguntarle en qué régimen está la limpiadora". •



De izquierda a derecha Isabel, Paola y Glenda, tres empleadas domésticas pasean bebés en la lujosa urbanización de La Moraleja, en el norte de Madrid, el pasado marzo. Foto: Carlos Rosillo

Guía para los trabajadores domésticos

» **El empleador** debe reclamar un documento en el cual se refleje el sueldo que recibe cada mes, su retribución bruta y los descuentos.

» **La jornada máxima** semanal es de 40 horas de trabajo para externos e internos.

» **Las horas de presencia** tienen que pagarse al menos al precio de la hora de trabajo ordinario, 5,02 euros.

» **Las personas internas** deben tener al menos dos horas libres al día para su tiempo de ocio.

» **El trabajador** tiene derecho a 12 horas de descanso como mínimo; en el

caso de las internas puede ser solo de 10.

» **El régimen de las pernoctas** tiene que estar pactado entre empleador y trabajadora. Establecer el horario y la compensación económica por el hecho de dormir en la vivienda en la que se trabaja.

» **El trabajador** tiene derecho a un descanso semanal de 36 horas continuadas. Deberá librar las tardes del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo.

» **El empleado** podrá gozar de los mismos días festivos que el resto de trabajadores: 14 al año, de los que dos son fiestas locales.

Guía para los empleadores de hogar

» **El empleador** tiene la obligación de hacer un contrato por escrito sea a tiempo parcial (menos de 40 horas a la semana) o temporal que dure más de cuatro semanas.

» **En el documento** deben aparecer los nombres de los contratantes, la fecha de comienzo de la relación laboral y, en caso de que se tratara de una relación temporal, la duración de la misma. Además, el contrato debe contemplar otros aspectos:

» **1. La duración** y la distribución de la jornada laboral.

» **2. El lugar donde se van a prestar** los servicios y el número de hogares en

los que va a trabajar la empleada en caso de ser una trabajadora por horas.

» **3. La cuantía del salario base**, los complementos salariales y la periodicidad de su pago. Si se abonase en especie, deberá concretarse en qué consistirá y su equivalencia en dinero.

» **4. En el caso de los internos** concretar el régimen de las pernoctas.

» **5. La duración** de las vacaciones y la manera de determinar las fechas.

» **6. Los plazos** de preaviso que estén obligados a respetar el empresario y el trabajador en el supuesto de extinción del contrato.