



La propuesta de Trabajo e Inmigración está en coherencia con la nueva Ley de la Seguridad Social

El Gobierno consensúa con las organizaciones sindicales la modernización de la relación laboral especial del empleo en el hogar familiar

- La nueva regulación entrará en vigor el 1 de enero de 2012, al mismo tiempo que los cambios aplicados en la Seguridad Social
- La reforma mejora las condiciones de trabajo de quienes prestan sus servicios en el hogar familiar
- Los cambios regularizarán el empleo no declarado, y pondrán fin a la desprotección laboral y social
- Valeriano Gómez: “Es un acuerdo largo tiempo esperado y de gran alcance, que afecta a las personas con menor nivel de protección en el ámbito de la relación laboral y los derechos sociales”

26 julio 2011. El Gobierno y las organizaciones sindicales, CCOO y UGT, han alcanzado un principio de acuerdo para la regulación de la relación laboral -de carácter especial- del empleo en el hogar familiar, cuya normativa actual, que data de 1985, era obsoleta. De esta manera, se homologarán derechos y deberes de quienes trabajan al servicio del hogar familiar con el resto de los trabajadores por cuenta ajena.

El ministro de Trabajo e Inmigración, Valeriano Gómez, ha subrayado que “**es un acuerdo largo tiempo esperado y de gran alcance, que afecta a las personas con menor nivel de protección en el ámbito de la relación laboral y de los derechos sociales**”.

La norma responde al mandato del Parlamento –contenido en la reciente Ley sobre Actualización, Adecuación y Modernización del Sistema de Seguridad Social– que instaba al Gobierno a modificar la relación laboral especial del empleo en el hogar familiar, con efectos de 1 de enero de 2012.

Además, coincide con el objetivo de integración del Régimen Especial de Empleados de Hogar en el Régimen General previsto en la Ley General de la Seguridad Social, y culmina un proceso iniciado por el Gobierno y los interlocutores sociales en el Acuerdo de Medidas en Materia de Seguridad Social, firmado en junio de 2006, que tuvo continuidad en el Acuerdo Social y Económico, suscrito en febrero de 2011, por el Gobierno, CEOE, CEPYME, CCOO y UGT.

Nueva relación laboral

Entre otras novedades, destaca el acceso al empleo que podrá formalizarse por contrato directo o a través de los servicios públicos de empleo y de las agencias de colocación, debidamente autorizadas. Las trabajadoras y trabajadores de este colectivo dispondrán de más información acerca de sus derechos laborales (salario y tiempo de trabajo), dado que el contrato se formalizará por escrito. La nueva regulación garantizará mayor estabilidad en el empleo y menos precariedad laboral puesto que se aplicarán las normas generales sobre duración del contrato, al desaparecer la posibilidad actual de un contrato temporal anual sin causa justificativa.

En materia retributiva se garantiza, como mínimo, el pago en metálico del salario mínimo interprofesional (SMI), en cómputo anual. La remuneración en especie no podrá superar el 30% de las percepciones salariales (en la actualidad, el 45%). Además, la persona trabajadora tendrá derecho a dos pagas extraordinarias al año, cuya cuantía no será inferior al SMI mensual (hasta ahora, 15 días de salario).



Por lo que respecta a la jornada laboral, se amplía la duración del descanso entre jornadas, al aplicarse la normativa general de doce horas (hasta ahora eran diez). Se admitirá un mínimo de diez horas (actualmente, ocho) cuando la actividad se realice en régimen de pernocta en el domicilio, y deberá compensarse la diferencia hasta las doce horas en períodos de hasta cuatro semanas. Asimismo, se regula mejor el tiempo de presencia durante el cual la persona trabajadora está a disposición del empleador pero sin prestar servicio efectivo.

Por último, en atención a la especial relación de confianza que caracteriza esta actividad laboral, se mantiene como causa de extinción del contrato el desistimiento del empleador, aunque será imprescindible comunicación expresa; se vetan los motivos discriminatorios y se amplía, de siete a doce días de salario por año de servicio, la indemnización a que tendrá derecho el empleado en caso de extinción laboral en este supuesto.

Novedades en Seguridad Social

Las modificaciones en el ámbito de Seguridad Social tienen como objetivo declarado mejorar la protección social de los empleados de hogar e igualmente entrarán en vigor a partir del 1 de enero de 2012. Para ello, siguiendo las indicaciones del Pacto de Toledo (1995), la Ley de Reforma de las Pensiones incorpora la integración del Régimen Especial de Empleados de Hogar en el Régimen General, con particularidades.

En lo que afecta a la cotización tiene la ventaja, en relación con la situación actual, de que se contribuirá a la Seguridad Social en función de las horas efectivamente trabajadas. Para ello se establece una escala tarifada de quince tramos de cotización, en función de los salarios percibidos, con cuotas que van desde 19,84 euros/mes por 20 horas de trabajo a la máxima de 164,60 euros/mes para la jornada completa. A partir de 2019 se completará la equiparación de la cotización con la base mínima del Régimen General de la Seguridad Social sobre salarios reales.

Los tipos de cotización aplicables son del 22% por contingencias comunes (correspondiendo el 18,30% al titular del hogar familiar y el 3,7% a la persona trabajadora) y del 1,10% por contingencias profesionales. Esta es una de las diferencias frente al Régimen General, en el que el tipo de cotización por contingencias comunes es del 28,30%, del que corresponde al empleador un 23,60%. Las familias numerosas tendrán bonificaciones sobre la cuota que les corresponda.

En cuanto a la acción protectora, este colectivo se equipara al resto de trabajadores asalariados, con dos matices. Se excluye la contingencia por desempleo, aunque por primera vez se apunta en una norma jurídica la posibilidad de que en el futuro las personas al servicio del hogar familiar accedan a un sistema de protección por desempleo. A lo largo de 2012, un grupo de expertos analizará esta cuestión y hará propuestas para tomar la decisión que corresponda en 2013. Por su parte, la contingencia de incapacidad temporal sigue un régimen propio, dado que el abono del subsidio corresponderá al empleador entre los días 4º y 8º, y a la Seguridad Social a partir del 9º.

Finalmente, debe señalarse que las tareas domésticas prestadas al servicio de empresas darán lugar a la inclusión en el Régimen General como trabajadores por cuenta ajena.