



Se prepara una nueva norma que regirá las relaciones laborales de las empleadas de hogar

Las empleadas de hogar contarán con contrato de trabajo escrito e indefinido

El Gobierno prepara una norma, con intención de que entre en vigor en 2008, para ampliar los derechos del colectivo de las empleadas de hogar, compuesto por unas 600.000 personas

Las empleadas de hogar deberán firmar un contrato con sus empleadores y tendrán derecho a que sea fijo. Hasta ahora los contratos podían ser verbales y no había obligación de comunicarlos a la autoridad laboral. Con la nueva norma, que se pactará con empresarios y sindicatos, el empleo doméstico dejará de ser el único sector sin cobertura por accidente de trabajo. De momento, se aplaza el derecho a paro.

En la actualidad el trabajo doméstico se regula por la Normativa Laboral de Empleados de Hogar, ajeno a las normas que rigen para el resto de trabajadores.

A las empleadas de hogar -casi todas mujeres y buena parte de ellas inmigrantes- no las ampara el Estatuto de los Trabajadores, sino que están sujetas a un régimen especial mucho más restrictivo. El Gobierno ha elaborado un documento para que el colectivo se integre en el régimen general de la Seguridad Social. Para ello se fijará un periodo transitorio en el que las condiciones se irán equiparando paulatinamente.

Las novedades se introducirán mediante un decreto, que previsiblemente entrará en vigor en 2008. Éstas son las principales novedades, aunque una vez negociada con los agentes sociales, algunos detalles de la norma pueden variar:

- Contrato escrito. La trabajadora tendrá derecho a exigir un contrato por escrito, frente a la regulación actual, que permite que sea verbal. Salvo que se pacte con el empleador lo contrario, se entenderá que es de carácter indefinido (hasta ahora era de un año, prorrogable por acuerdo de las partes). El contrato fijará la jornada laboral, la remuneración y el resto de condiciones de trabajo.

- Extinción. No se podrá prescindir de la empleada sin causa justificada, como permite la norma actual. En caso de despido, regirá la indemnización que se aplica al resto de los trabajadores (un mínimo de 20 y un máximo de 45 días por año trabajado).

- Comunicación oficial. Todos los contratos deberán comunicarse a los servicios públicos de empleo. De esta forma se conseguirá mayor control sobre esta actividad, que en buena parte se desarrolla en la economía sumergida. Aunque en la Seguridad Social sólo figuran 267.970 afiliados al régimen especial del hogar, diversas fuentes calculan que superan las 600.000. La creciente incorporación de la mujer al mercado laboral amplía cada vez más la demanda de este tipo de servicios.



noticias

NUEVA NORMA PARA LAS EMPLEADAS DE HOGAR

- Obligación de cotizar. Las condiciones no varían mucho respecto al marco actual. Se fijan dos tipos de jornada: a tiempo completo y a tiempo parcial. Se entiende por trabajador a tiempo completo el que realice más de 20 horas a la semana si acude a un único domicilio. Si se reparte entre varios, harán falta 40 horas semanales para considerar la jornada completa. En este tipo de jornada, es el empleador quien está obligado a cotizar a la Seguridad Social, ya sean uno o varios, aunque el borrador presenta este aspecto de forma difusa. Se entenderá por jornada parcial la que comprenda entre 20 y 40 horas semanales si se realiza para distintos hogares. En ese supuesto, es la empleada de hogar la que tiene que cotizar.

Hasta ahora, la familia está obligada a pagar a la Seguridad Social si precisa el servicio doméstico más de 20 horas semanales. Pero la norma sólo se aplica si hay un único empleador. Cuando hay varios, el pago corresponde a la trabajadora.

La principal laguna de este sistema es qué ocurre con quienes desempeñan su labor menos de 20 horas a la semana. El borrador del Gobierno señala que no existirá obligación de cotizar. Al menos de momento, ya que el texto añade: "Se estudiarán fórmulas que permitan, una vez que se produzca la definitiva inclusión en el régimen general, la cotización por trabajos realizados con menos de 20 horas semanales".

- Nuevos derechos. Por primera vez, las empleadas recibirán una prestación cuando estén de baja por haber sufrido un accidente laboral. También mejorarán sus condiciones si la enfermedad que padecen es común. Ahora sólo cobran a partir del 29º día de baja; con la nueva regulación, cobrarán como el resto de los trabajadores, a partir del día 15º (las dos primeras semanas corren siempre a cargo del empleador).

- Más cotización. Esa mayor cobertura requerirá, eso sí, aumentos moderados de cotización. Para mejorar la baja por enfermedad común, los empleadores tendrán que pagar unos tres euros más al mes a partir del segundo año de aplicación de la norma. Por enfermedad profesional, se abonarán alrededor de siete euros más desde el primer año. No obstante, estas cantidades pueden verse modificadas en la negociación. Se fijarán incentivos -es decir, se perdonará parte de la cotización- a los afectados para mitigar el impacto de las nuevas reglas. En la actualidad ya se subvenciona a las familias numerosas (se les reduce la cotización un 45%).

- Paro. Se reconoce el derecho a cobrarlo, pero se aplaza su regulación.