



:: [portada](#) :: [España](#) :: [Laboral y sindical \(luchas locales, frentes globales\)](#)

19-11-2019

Fraude masivo a la Seguridad Social de las trabajadoras de hogar y cuidados

Esta vez el sistema no ha conseguido tapar sus vergüenzas

Isabel Otxoa

Viento Sur

El 31 de octubre pasado, el Boletín oficial del País Vasco publicaba el nuevo Decreto sobre ayudas a la conciliación, que terminaba con la exclusión de las trabajadoras de hogar de las prestaciones que el gobierno vasco da a la gente trabajadora durante las excedencias y reducciones de jornada por cuidado. Cuando en mayo de 2017 EHBildu y Elkarrekin Podemos intentaron que el Parlamento Vasco obligase al gobierno a suprimir una discriminación que venía del año 2007, la alianza PNV, PSE y PP lo impidió, aprobando a cambio exigir al gobierno de Madrid la ratificación del Convenio 189 de la OIT.

¿Cuántas trabajadoras se han quedado sin la prestación? Imposible calcularlo, es lo que ocurre cuando no perteneces al área protegida del mercado laboral. Como no lo intentas, no generas el agravio, y tu problema no existe. Lo interesante de este caso es que había que conocer el Estatuto de los Trabajadores para detectar la discriminación, porque la palabra trabajadora o empleada de hogar no aparecía en la norma excluyente, aparecía el artículo 2.1.b), que era nombrar discretamente lo mismo.

Algo similar sucedió con la norma estatal que obligaba a registrar la jornada laboral, de 8 de marzo de 2019. El Ministerio de Trabajo divulgó una guía explicativa, según la cual quedaban fuera de la nueva obligación relaciones laborales especiales y otros sectores que tienen su propia regulación sobre jornadas especiales de trabajo. En este contexto, se nombraban grupos: quedaban fuera transportistas, personal de alta dirección, personal laboral de cooperativas... Luego aparecía un etcétera que seguramente se refería a las trabajadoras de hogar, sin citarlas.

La discriminación institucional oculta alcanza este año cotas desconocidas, con la actuación de la Dirección General de la Seguridad Social. En 2019, el salario mínimo por 40 horas subió a 900 en catorce pagas, lo que significa 1.050 al mes si se prorratean las pagas extras. La medida se comentó durante tiempo en los medios de comunicación, se hicieron previsiones apocalípticas sobre su impacto en el conjunto de la economía... pero hubo un silencio atronador sobre las consecuencias en el trabajo asalariado de hogar y cuidados. El mínimo nuevo de 1.050 para las 40 horas y los 7,04 por cada hora de más, suponía incrementar en un 22,3% salarios que se costean con los sueldos, las pensiones, o los patrimonios de las familias empleadoras. Verdaderamente, un problema para quienes no tuviesen un alto poder económico.

Lo suyo era que el Estado social y democrático de derecho hubiese puesto en marcha una campaña de la Inspección de Trabajo para controlar la efectividad de la subida, pero lo que hizo fue lo contrario: dio la espalda al incremento del salario mínimo, y no actualizó las cotizaciones de acuerdo a nuevas bases, según correspondía.



Y aquí llegamos a lo sencillo que ha resultado defraudar los derechos de las trabajadoras: casi nunca reciben nómina y además están sujetas a un Sistema Especial que disocia salario real y base de cotización. Así, las interesadas no han sido conscientes del problema hasta fechas recientes.

La cotización de hogar se realiza de acuerdo a tramos de salario. En 2019, las que están a tiempo completo debían haber quedado incluidas en el tramo 7, cotizando por una base de 1.050, los estuviesen cobrando o no, esto es indiferente. Pero la Tesorería de la Seguridad Social, en una actuación claramente ilegal, no actualizó sus bases, lo que hubiese supuesto incrementar las cuotas a pagar por la parte empleadora. Les aplicó los salarios de años anteriores con lo que en 2019 muchos miles de mujeres que trabajan 40 y más horas aparecen en el tramo 6, cotizando por una base de 877.

La Tesorería no necesitaba conocer los salarios que se estaban cobrando: nadie puede cotizar por debajo de lo que le corresponde ganar, lo cobre o no verdaderamente. Lo que debió hacer, y no quiso, fue aplicar sin más la nueva base de 1.050 a los contratos que sabía que eran a tiempo completo, porque así aparecían en su base de datos. Y además, luego debió investigar los casos de salarios superiores al mínimo, para aplicarles una base superior.

En Junio pasado, 34 organizaciones de trabajadoras de hogar y otras entidades de apoyo a sus derechos, se dirigieron a la Dirección General de la Seguridad Social explicando el problema (que es más amplio y tremendo, estoy simplificando). Como lo que ha pasado es innegable, nos agradecen la aportación, pero ni se reúnen con las organizaciones ni explican las medidas concretas que van a tomar para resolverlo. En septiembre, hemos reiterado la solicitud de reunión y se ha repetido la negativa, según se dice, en razón del momento político.

No vamos a dejar este asunto de la mano. Lo vamos a mantener vivo hasta conseguir una solución colectiva a un problema colectivo. Esta vez no tenemos enfrente una parte empleadora que no quiere cumplir, ni el principio de la inviolabilidad del domicilio que impide supuestamente conocer lo que ocurre en la relación laboral de hogar.

Lo que tenemos enfrente es la política de cargar sobre las mujeres el trabajo de cuidar en condiciones de inferioridad y desigualdad. La inmensa mayoría de las trabajadoras de hogar a tiempo completo, y casi todas las internas, están atendiendo personas en situación de dependencia. El incremento del coste del empleo de hogar es inasumible para una parte de quienes contratan, claro que sí. Esta cuestión y otras muchas sólo muestran que no es una buena solución para el cuidado, lo que no significa que la atención en casa deba desaparecer, sino su fórmula actual mediante el contrato directo de trabajo de hogar. Pero mientras se generan otras alternativas, no vale echar tierra sobre los derechos de las trabajadoras.

Si a alguien le cuesta creer que la actuación ilegal de la Tesorería haya respondido a una decisión política de no aplicar el salario mínimo de 2019 en la cotización de hogar, tanto mejor porque la solución es fácil. Regularización de todas las cotizaciones, pasadas y presentes, sin necesidad de denuncia individual de las perjudicadas, que normalmente no están en condiciones de hacerlo,



porque en hogar se puede poner a alguien en la calle con una indemnización de 7 o 12 días por año, dependiendo de la antigüedad y sin prestación de desempleo.

Este 14 de noviembre, el Pleno del Parlamento Vasco debatirá una Proposición no de Ley de EHBildu que Elkarrekin Podemos comparte, por la que "el Parlamento insta al Gobierno de España a establecer de inmediato mecanismos para la cotización legal en función del salario mínimo establecido para cada jornada laboral, tanto en lo que corresponde a este año, como en lo que corresponde retroactivamente a años anteriores", frente a la cual PNV y PSE han presentado una enmienda que suprime la exigencia de regularización de cotizaciones, y a cambio propone otra por la que "el Parlamento Vasco insta al Gobierno de España a ratificar el Convenio 189 de 2011, relativo a las trabajadoras y los trabajadores domésticos".

Llueve sobre mojado: propuestas y promesas de ratificación del C189 de la OIT en un contexto de negación de derechos concretos ya reconocidos por leyes vigentes. Creo que no se atreverían a practicar ese juego con ningún otro sector y me confirma el interés de pelear por objetivos precisos y verificables: los que ya reconocen las leyes, pero no se cumplen, y los que quedan pendientes, con o sin Convenio 189.

Nota de la redacción: Adjuntamos este escrito encabezado por organizaciones de trabajadoras de hogar y entidades que defienden sus derechos, de A Coruña, Barcelona, Bizkaia, Gipuzkoa, Granada, Huelva, Madrid, Sevilla, Valencia, Zaragoza, y ámbito Estatal

AL DEFENSOR DEL PUEBLO

Ante el Defensor del Pueblo comparecemos y exponemos:

Que mediante este escrito y los documentos que se adjuntan, presentamos QUEJA y solicitamos la intervención de esa defensoría frente a las administraciones y por los hechos que pasamos a relatar:

1) *Antecedentes.*

Con fecha 24 de junio de 2019, tuvo entrada en el Registro de la Tesorería Territorial de Bizkaia escrito dirigido a la Tesorería General, cuya copia se adjunta (doc. 1). En él se presentaban los problemas detectados en la cotización a la Seguridad Social del Sistema Especial de Empleados de Hogar, que se referían a:



a) los instrumentos de gestión de la Tesorería (los impresos de alta),

b) la regulación legal de las obligaciones de cotización (el sistema de tramos y su diseño, la regulación de la variación de datos)

c) la propia gestión de la recaudación de cuotas por parte de la TGSS y sus delegaciones territoriales.

Se añadió al escrito una muestra representativa de los problemas detectados en las Vidas Laborales y en Informes de Bases de Cotización, que también se acompaña (doc. 2).

Con fecha 9 de julio siguiente, presentaban el escrito ante la TGSS 34 entidades y organizaciones de trabajadoras de hogar y cuidados y de defensa de sus derechos. Se pedía una reunión con el responsable de la TGSS, que no fue concedida en razón, se argumentó, del momento político.

Con fecha 12 de septiembre, se registró de nuevo la solicitud de reunión, que fue denegada con la misma motivación, junto con el agradecimiento a las observaciones y propuestas de mejora realizadas, que, se decía, iban a ser tenidas en cuenta.

2) Objetivo de la queja.

No habiendo obtenido respuesta concreta a nuestras peticiones, nos dirigimos al Defensor del Pueblo con el fin de que intervenga para asegurar que se revisarán y actualizarán las cotizaciones de todas las trabajadoras afectadas.

Realizada la regularización, pedimos que esta se comunique a las trabajadoras interesadas, a fin de que, puedan controlar y, en su caso, instar la revisión de la cuantía de las prestaciones de enfermedad, accidente, riesgo durante el embarazo y maternidad percibidas durante los últimos años, prestaciones que en muchos casos se han abonado en cuantía inferior a la debida. También, cuando haya lugar, la cuantía de sus pensiones.

3) Descripción del problema que origina la Queja.

Como es sabido, la creación por Ley 27/2011, del Sistema especial dentro del Régimen General, trae un cambio radical en el sistema de cotización del sector. Durante todo el periodo de vigencia



del Régimen Especial de Seguridad Social del Servicio Doméstico, que va del año 1969 hasta el 2011, el hecho del alta generaba la obligación de pagar una cuota fija e independiente de las horas realizadas o el salario percibido y la única obligación formal de la parte empleadora era presentarse una sola vez en la oficina de la Tesorería para entregar el impreso de alta. La TGSS se ocupaba de actualizar la cuota anualmente, de acuerdo con lo establecido en la normativa de cotización de cada año.

En el Sistema Especial vigente desde 2012, la obligación de cotización cambia radicalmente: se fija de acuerdo a tramos salariales a los que corresponden diferentes bases de cotización. Por tanto, para que la obligación de cotizar se ajuste a la legalidad, es preciso que la cuota se calcule sobre la base de cotización correspondiente a los salarios que se debieran percibir, o los que realmente se perciban, de ser estos superiores (art. 147 Ley General de Seguridad Social vigente).

De esta norma derivaba la obligación de la TGSS de haber atribuido a cada trabajadora la base que le correspondía de acuerdo a la normativa salarial vigente en cada momento: esto es, en el caso de las trabajadoras a tiempo completo, haberles incluido de oficio en el tramo de cotización correspondiente al salario mínimo íntegro de cada año; en los supuestos de trabajo "por horas", la parte proporcional.

Sobre esta obligación básica, para cuyo incumplimiento no hay excusa, la TGSS debía haber advertido a los empleadores que estaban obligados a comunicarle las variaciones del salario. Ello, con el fin de haber incluido a las trabajadoras en el tramo de cotización correspondiente en el caso de recibir salarios superiores al mínimo.

Pero a los empleadores, tanto a los que acudieron en 2012 a declarar el horario y salario de las trabajadoras que ya tenían contratadas, como a los que a partir de entonces han contratado y solicitado las altas de trabajadoras no se les ha informaba de que las variaciones del salario debían comunicarse a la TGSS .

Año tras año, la TGSS se limitó a recaudar las cuotas sobre los salarios que la empleadora había declarado inicialmente, aplicando las bases de cotización correspondientes a aquellos salarios; incluso cuando la antigüedad venía desde el año 2012, e incluso cuando aplicarlos suponía cotizar por cuantías inferiores al salario mínimo correspondiente en relación con la jornada declarada.

Esta dejación de sus responsabilidades legales, no ha tenido lugar en uno o varios casos aislados, sino en todos los examinados en los territorios de Bizkaia y Gipuzkoa; y es de pensar que el descontrol ha sido la pauta de todos los territorios.

La gravedad del abandono de la administración de la Seguridad Social debe mirarse a la luz de la situación concreta del sector: las trabajadoras de hogar y cuidados no reciben nómina en casi ningún caso, y el sistema de cotización por tramos disocia salario y base de cotización. Así que



regulada la cotización por un sistema de tramos que hace más difícil a la persona interesada descubrir la ilegalidad, privadas del documento que informa de la base de cotización atribuida, la infracotización ha pasado desapercibida.

Pero al llegar el año 2019, el problema se hace perceptible más fácilmente a partir del incremento del 22,3% del s.m.i. para este año: trabajadoras a tiempo completo, muchas de ellas, internas, han cotizado y cotizan todavía muy por debajo de la base de 1050.

En el año 2018, los salarios a tiempo completo podían cotizar por dos bases: la del tramo 7, de 858,60, correspondiente al mínimo interprofesional de aquél año o por el tramo 8, que era el máximo y hacía tope, con una base de 896,94, que correspondía a los salarios superiores al mínimo.

En 2019 debían haber ocurrido dos cosas, ambas responsabilidad de la TGSS:

- en los contratos a tiempo completo, una aplicación de oficio de la base de cotización de 1050, correspondiente al tramo 7, y además,

- una investigación para detectar salarios superiores al mínimo, dado que en 2019 desaparecen los topes de cotización hasta entonces existentes. Era previsible, como ha sucedido, que la información sobre salarios con la que contaba la TGSS estuviese desfasada.

Pues bien, todas aquellas trabajadoras a tiempo completo que en 2018 no tenían declarados salarios superiores a 914,01 (lo que el año pasado era legal, porque el mínimo era 858,60), en 2019 han sido encuadradas en el tramo 6, que es el correspondiente a los salarios entre 780,01 a 914,00, con una base de cotización de 877.

Lo que describimos, dicho de otra manera, es que en 2019 la TGSS renunció ilegalmente a aplicar (en lo que le concernía) el incremento del salario mínimo hasta los 1.050 a las trabajadoras a tiempo completo, que no solo no vieron incrementadas sus bases de oficio, sino que las vieron reducidas tal como se ha explicado.

Para mayor incumplimiento de la legalidad, en 2019 la TGSS ha solucionado la falta de actualización de las bases atribuyendo a los contratos coeficientes de parcialidad diferentes según el tramo por el que estaban cotizando, lo que era a simple vista incongruente con el dato de que se trataba de trabajadoras contratadas a tiempo completo, hecho conocido y reconocido por la entidad gestora en sus Informes de Vida Laboral.



El escrito a la Tesorería General describe otros problemas en la gestión y planteamiento legal de la cotización, que damos aquí por reproducidos.

4) Presentación de los casos concretos que demuestran lo que se ha expuesto.

La situación se ha producido en toda la escala de jornadas, aunque no contamos con casos a presentar en contratos a tiempo parcial, que además serán puntuales debido a que el salario en el trabajo por horas suele ser superior al mínimo.

Al no haber accedido a expedientes de trabajadoras a tiempo parcial, presentamos únicamente datos recogidos de Vidas Laborales e Informes de Bases de Cotización pertenecientes a contratos a tiempo completo, indefinidos (Clave 100) y temporales (Clave 401).

El documento aportado como n.º 2 se refería a casos representativos recogidos antes del escrito a la Dirección General de la SS en el mes de junio. En el que aportamos ahora con el n.º 3, se recogen supuestos recogidos en certificaciones obtenidas la segunda quincena del mes de Octubre. La situación continúa.

Los casos de cotización correcta encontrados en 2019 tienen lugar cuando la relación laboral ha comenzado en ese año, o ha pasado de ser trabajo externo por horas a trabajo interno para la misma parte empleadora.

Por lo demás, cuando la relación laboral a tiempo completo es anterior aparece siempre la ilegalidad: o se produce la caída de tramo y la bajada de base de cotización respecto al año 2018 (es la situación ampliamente mayoritaria) o la infracotización porque no se está cotizando sobre los salarios realmente percibidos.

Este año, cuando trabajadoras que debían haber sido encuadradas en tramos superiores al correspondiente al salario mínimo han acudido ellas mismas a pedir explicaciones (en 2019 no hay más tope de cotización que el común del Régimen General), la TGSS ha vuelto a incumplir con su deber de vigilancia de la legalidad de la cotización, ya que ha ajustado las bases solo a partir de la reclamación, y no con retroactividad desde enero, como era debido en todos los supuestos que conocemos. Las interesadas no nos autorizan a documentar con sus datos esta afirmación, pero pedimos que se investiguen también estas situaciones.

5) Consideración final.



Los hechos que fundamentan esta queja responden a la manera de actuar de la TGSS a partir de 2012 en la recaudación del Sistema Especial de Hogar. Los números de afiliación que se aportan en los anexos numerados 2 y 3, corresponden a trabajadoras cuya cotización se ha gestionado en oficinas de Bizkaia y Gipuzkoa, pero no se trata de algo particular sino de un esquema de funcionamiento general.

Las trabajadoras de hogar y cuidados están encuadradas en un régimen de Seguridad Social que no cuenta con la prestación de desempleo, y con un régimen laboral que permite a la parte empleadora rescindir unilateralmente su relación laboral mediante el desistimiento, con una indemnización de 7 o 12 días por año, dependiendo de su antigüedad.

No son las interesadas quienes deben dirigirse a la Administración denunciando su situación particular, es la Tesorería quien debe actuar de oficio con carácter general en todos y cada uno de los casos, revisando las cotizaciones y actualizándolas. También deben comunicarse a las trabajadoras las rectificaciones de bases que hayan tenido lugar, al ser parte interesada a todos los efectos.

Por todo ello,

SOLICITAMOS que se tenga por presentada la queja junto con la documentación que se acompaña, se investiguen los hechos a que se refiere y se inste a las instituciones competentes a ajustar su actuación a la legalidad, con efectos retroactivos y tomando medidas para que la situación denunciada no se reproduzca en el futuro.

En Bilbao, a 11 de noviembre de 2019

Fuente: <http://vientosur.info/spip.php?article15311>