

La formalización del trabajo doméstico mediante la utilización de cheques servicio

Los casos concretos de Francia, Bélgica y el cantón de Ginebra

1. Introducción

En 2011 la OIT aprobó el Convenio núm. 189 y la Recomendación núm. 201 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

En todo el mundo una gran parte de las trabajadoras domésticas permanece en la economía informal, lo que constituye un freno al pleno goce de todos los derechos que garantizan estas nuevas normas.

En varios países y regiones se han creado sistemas de cheques servicio para ayudar a las trabajadoras domésticas a salir de la economía informal, facilitando los trámites administrativos de los particulares empleadores. En el presente informe se explica sucintamente la forma en que se ha instaurado estos sistemas en Francia, Bélgica y el cantón suizo de Ginebra, tres países o regiones donde funcionan especialmente bien.

Dado que la gran mayoría de trabajadores empleados a través de estos sistemas de cheques servicio son mujeres, en el informe se utiliza con frecuencia la palabra “trabajadoras”.

Este informe ha sido preparado para la oficina de actividades para los trabajadores (ACTRAV) de la OIT por **Samuel Grumiau**, periodista especializado en cuestiones sociales internacionales.

2. Francia: el Cheque empleo servicio universal

Introducción

Francia implantó en 2006 el **Cheque empleo servicio universal (CESU)**, un sistema que permite a los particulares facilitar el pago de servicios a la persona.

En el ámbito de los 21 servicios a la persona que cubre este dispositivo se incluyen actividades muy diversas. Entre ellas figuran el mantenimiento de la casa y los trabajos en el hogar. También aparecen pequeños trabajos de jardinería y bricolaje, el cuidado de niños, el apoyo escolar a domicilio, la preparación de platos a domicilio, la asistencia a personas mayores o a otras personas que precisan de ayuda en sus casas (exceptuando los servicios médicos), la asistencia a personas con discapacidad, el paseo de animales de compañía de personas dependientes, la asistencia administrativa a domicilio, etc.

En principio, estos servicios se prestan en el domicilio del particular, pero también pueden prestarse fuera de éste, si suponen la prolongación de una actividad de servicios a domicilio. De esta forma, el CESU puede utilizarse para pagar el cuidado de niños fuera del domicilio a una asistente maternal acreditada, una institución de cuidado infantil (guardería, guardería a tiempo parcial, jardín de infancia) o una guardería periescolar.

A lo largo del segundo trimestre de 2010 casi 1,5 millones de empleados trabajaron en domicilios de particulares. Si se incluye a las asistentes maternas que cuidan de niños en su propio domicilio, el sector de los servicios a la persona dio trabajo a cerca de 1,8 millones de personas en el segundo trimestre de 2010¹.

La mayoría de las actividades remuneradas con el CESU son efectuadas por mujeres poco cualificadas.

Derecho al salario mínimo

El particular empleador es quien define el salario neto, que no podrá ser inferior al *Smic* (salario mínimo interprofesional de crecimiento), esto es, el salario mínimo por hora en Francia, que actualmente es de 7,37 euros netos (9,43 dólares EE.UU.). A esta cifra hay que añadir un 10% en concepto de permisos remunerados para la trabajadora a domicilio.

El empleador debe respetar también las categorías salariales mínimas fijadas en el convenio colectivo de sus asalariados. En este convenio colectivo se tiene en cuenta el nivel de cualificación del asalariado.

Según la primera edición del Barómetro de calidad y profesionalización de los empleos de servicios a la persona, publicado en 2010 por la **Agencia Nacional de Servicios a la Persona**

¹ Dares (Dirección para el Fomento de la Investigación, los Estudios y las Estadísticas del Ministerio de Trabajo, Empleo, Formación Profesional y Diálogo Social), *Les services à la personne en 2010 : stabilité de l'activité globale, après le ralentissement de 2008-2009*, septiembre de 2012.

(ANSP), la tasa de remuneración por hora para el conjunto de las actividades de servicios a la persona alcanza los 10 euros netos por hora² de media (12,8 dólares EE.UU.). En el caso de las categorías principales de servicios a la persona (el trabajo doméstico y la asistencia a grupos frágiles), la media es de 9 euros netos.

De este análisis de la ANSP se desprende que, en lo relativo a la remuneración, lo que plantea problemas no es tanto la tasa por hora sino la dificultad que tienen algunos asalariados para trabajar el número de horas que desean. En otro informe de la ANSP y el BIPE³ se recoge que, para aumentar el número de horas, los asalariados multiplican la cifra de empleadores y los tipos de actividades:

- el 35% de los asalariados ejerce, al menos, dos tipos de actividades de servicios a la persona,
- el 28% acumula empleo directo y empleo en organización,
- el 15% trabaja también en otro sector económico.

Simplificación de los procedimientos

Una de las grandes ventajas del CESU es que permite al particular simplificar las formalidades administrativas:

- El particular no tiene que registrarse ante el organismo encargado de recaudar las cotizaciones salariales y patronales, ni tiene que entregar una nómina de pagos. Una única declaración y una única domiciliación son suficientes para el conjunto de las cotizaciones.
- El particular no tiene obligación de redactar un contrato de trabajo si el asalariado trabaja menos de 8 horas por semana o menos de 4 semanas sucesivas.
- El particular no tiene que calcular los permisos remunerados (se incluyen en un aumento del 10% del salario que paga a su asalariado).

Dos tipos de cheque empleo

El sistema del CESU se presenta en dos formas:

El CESU declarado

Este sistema permite declarar la remuneración de un asalariado a domicilio empleado directamente por el particular. La declaración puede realizarse con un talonario de cheques “empleo servicio universal”, con un talón social contenido en una libreta, o por Internet.

² Véase

http://www.servicessalapersonne.gouv.fr/Public/P/ANSP/Actus/2010/20100519_ConfPresse_Barometre.pdf

³ BIPE/ANSP, *Tableau de bord statistique du secteur et portraits d'acteurs*, marzo de 2012

a) Los talonarios “empleo servicio universal” se expenden de forma gratuita en todos los bancos. Los cheques constan de dos talones:

- Un primer talón es para la remuneración de la trabajadora. El empleador lo cumplimenta igual que un cheque bancario, mencionando el salario neto, al que se añade el 10% en concepto de permisos pagados. La asalariada cobra el talón como un cheque clásico en su banco o en el Centro de Reembolsos del CESU.

- Un segundo talón, el talón social, se utiliza para declarar a la trabajadora y las horas efectuadas ante el **Centro Nacional del CESU (CNCESU)**. Este talón equivale a un certificado de contratación. El empleador debe cumplimentarlo en los 15 días posteriores al pago del salario o durante el mes en el que se ha realizado el trabajo, y después lo remitirá al CNCESU. Con este talón social, el CNCESU calcula y deduce las cotizaciones sociales de la cuenta bancaria del empleador. Después envía a la trabajadora un certificado de empleo que dispensa al empleador de crear una nómina de pagos y permite a la asalariada beneficiarse de sus derechos sociales (jubilación, desempleo, seguro médico, etc.).

b) El particular empleador puede optar, asimismo, por declarar a su asalariada con un talonario de talones sociales (sin formulario de cheque). El principio es el mismo: el CNCESU envía los documentos al domicilio del empleador, quien declara la remuneración a pagar y el método de pago (cheque bancario clásico, transferencia, efectivo, etc.) y envía de forma regular los talones al CNCESU.

c) La declaración también puede realizarse por Internet⁴, lo que permite al particular empleador saber inmediatamente la suma de las cotizaciones que será deducida de su cuenta.

El CESU prefinanciado

El CESU prefinanciado es una orden de pago nominal cuyo monto se ha definido previamente. Las empresas, los comités de empresa o los empleadores públicos puede financiarlo del 1 al 100% por para su personal (en ese caso recibe el nombre de CESU RH). También pueden utilizarlo organismos sociales, cajas de jubilación, organismos de previsión y acción sociales o entidades territoriales para pagar a los beneficiarios de prestaciones sociales (en este caso recibe el nombre de CESU social).

En el caso del empleo directo, el particular empleador remite directamente el CESU prefinanciado a su asalariada. Como el CESU declarado, la empleada lo cobra en su banco o en el Centro de Reembolsos del CESU. Puede también utilizarse para pagar a empresas o asociaciones de servicios a las personas acreditadas.

El particular empleador puede completar el pago mediante CESU prefinanciado con otras formas de pago (transferencia bancaria, cheque clásico, efectivo, CESU declarado, etc.).

Las empresas del sector privado gozan de condiciones atractivas para la financiación de los CESU prefinanciados:

⁴

www.cesu.urssaf.fr

- Un crédito fiscal del 25% de las ayudas ingresadas (con un máximo de 500.000 euros por ejercicio fiscal, o sea, unos 640.000 dólares EE.UU.).

- Las cantidades ingresadas a través de los CESU prefinanciados no están sometidas a cotizaciones sociales (con un máximo anual de 1.830 euros por asalariado, o sea, 2.341 dólares EE.UU.).

Un éxito cada vez mayor

La proporción de particulares empleadores que recurren al CESU para remunerar a sus asalariados a domicilio no ha dejado de aumentar; a mediados de 2010 alcanzaba el 78% (frente al 76% de mediados de 2009 y el 56% de mediados de 2002). En aquel momento había 2,5 millones de particulares empleadores⁵.

El 18% de los particulares empleadores seguía utilizando la declaración nominal simplificada (un trámite más difícil para el que es necesario registrarse como empleador) y el 4% utilizaba la prestación de acogida de un niño de corta edad (PAJE, por su sigla en francés), una ayuda financiera reservada a los padres de niños menores de 6 años⁶.

Varios tipos de relaciones de trabajo

El CESU puede utilizarse para dar empleo a trabajadores a domicilio a través del empleo directo, o por mediación de empresas o asociaciones de servicios a la persona (empresas, asociaciones, etc.).

Existen tres posibilidades de relaciones de trabajo.

a) El empleo directo por parte del particular: 918.990 asalariados en 2010

En este caso, el particular emplea directamente a la persona asalariada en el seno de su domicilio. Es, por tanto, su empleador.

En un año se han pagado 587 millones de horas a asalariados empleados directamente por particulares en sus domicilios, lo que equivale a 282.000 empleos a jornada completa (sobre la base de 40 horas semanales). Ello representa el 66% de las horas remuneradas por actividades de servicios a la persona en domicilios de particulares⁷.

En 2010 se dio trabajo de esta forma a 918.990 personas, la gran mayoría a tiempo parcial⁸.

b) El empleo a través de una asociación o empresa: 385.280 asalariados en 2010

⁵ Dares, *op. cit.*

⁶ *Ibid.*

⁷ *Ibid.*

⁸ *Ibid.*

En este caso, el empleador de la persona que realiza el trabajo en el domicilio del particular es una asociación o empresa acreditada de prestación de servicios a la persona.

En 2010 se dio empleo de este modo a 385.280 personas, la gran mayoría (88%) a tiempo parcial. Estas personas efectúan una cifra de horas de trabajo superior a la de las personas empleadas directamente por los particulares (530 horas frente a las 417 en el caso del empleo directo). Casi tres cuartas partes de estos trabajadores disponen de un contrato de duración indeterminada. El 93% son mujeres⁹.

El 28% de las horas remuneradas a los prestatarios se dedica a los trabajos del hogar, y la mayoría de horas pagadas con este método se dedica a la ayuda a personas mayores o con discapacidad (el 58% de las horas)¹⁰.

En 2010, el 68% de las horas pagadas por actividades prestadas se pagó a trabajadores empleados por asociaciones, siendo las empresas el caso minoritario¹¹. El 80% de estas empresas son medianas, pequeñas o muy pequeñas¹².

c) El empleo directo a través de un particular con la ayuda mediante un organismo intermediario: 168.222 asalariados en 2010

Según el método del intermediario, el particular recurre a un organismo que le envía a un trabajador a su casa y que se encarga de los trámites administrativos de empleo (contratación, declaraciones sociales y fiscales, etc.) a cambio de una contribución en concepto de gastos de gestión. En este caso, el empleador del trabajador a domicilio es el particular, aunque el organismo tiene la obligación de recordarle las responsabilidades dimanantes de esta situación.

En 2010 se dio empleo a 168.222 personas a través de este sistema. La suma de horas trabajadas asciende a 81 millones de horas, lo que supone un descenso de casi el 10% en comparación con 2009 (este descenso es constante desde hace varios años). El 56% de las horas estaba relacionado con tareas de ayuda a personas mayores, el 24% con tareas del hogar y el 8% con el cuidado de niños¹³.

Acceso a la seguridad social

Uno de los grandes beneficios del sistema del CESU para los trabajadores es que permite regularizar situaciones de trabajo informal y facilita el acceso a la seguridad social.

⁹ *Ibid.*

¹⁰ *Ibid.*

¹¹ *Ibid.*

¹² Olivier Wyman, *Services à la personne. Bilan économique et enjeux de croissance*, 2012

¹³ Dares, *op. cit.*

Cuando declaran a sus asalariados, los particulares pueden elegir entre una declaración “por cuantía real” o “por cuantía fija”. En el primer caso, las cotizaciones sociales se calculan a partir del salario pagado realmente. En el caso de la declaración “según cuantía fija”, menos favorable para el asalariado, ésta se calcula a partir del salario mínimo por hora, aunque la remuneración sea superior. “Hasta 2006 se prefería la cuantía fija: si el empleador no marcaba la opción “según cuantía real”, las cotizaciones se calculaban automáticamente por la cuantía fija. Desde el 1º de enero de 2006, si el empleador no especifica una opción concreta, las declaraciones se calculan de oficio a partir del salario real. Para elegir la cuantía fija es necesario contar con el acuerdo por escrito de la asalariada”, explica Danièle Maréchal de la Confederación Francesa Democrática del Trabajo (CFDT). Gracias a este cambio, la mayoría de particulares empleadores elige ahora la declaración “según cuantía real”.

A pesar de estos avances, a veces se sigue reprochando al sistema que no facilita suficientemente un acceso mejor de los trabajadores a la seguridad social. Un ejemplo: en el caso del empleo directo, la fórmula que se elige con más frecuencia, si la empleada trabaja para varios particulares y sufre un accidente laboral en casa de uno de ellos, sólo percibirá la indemnización por accidente laboral por el tiempo de trabajo que efectúa habitualmente en casa de dicho particular. Por el tiempo que trabaja habitualmente en casa de otros particulares, la trabajadora sólo percibirá una indemnización por enfermedad, inferior a la indemnización por accidente laboral.

Ventajas fiscales

El CESU da derecho a una reducción o a un crédito fiscal. La ventaja fiscal es del 50% del total de los gastos (salario y cotizaciones sociales), con un tope de 12.000 euros (15.366 dólares EE.UU.). No obstante, este tope puede sobrepasarse en una serie de situaciones (cuando se tiene niños a cargo, las personas con discapacidad, los padres de niños con discapacidad, etc.).

En algunos casos el CESU también da derecho a una exoneración de las cargas patronales (para las personas mayores de 70 años, para quienes tienen a su cargo a un niño con discapacidad, para quienes han perdido parte de su autonomía, etc.).

Diálogo social

En 1999 los sindicatos y la **Federación de Particulares Empleadores (FEPÉM)** firmaron un convenio colectivo nacional para los asalariados de particulares empleadores. Dicho convenio se renegocia cada año. Los interlocutores sociales franceses han debatido, entre otros, los criterios para definir los tipos de trabajo que se realizan en un domicilio privado (tareas del hogar, cuidado de niños, cuidado de personas mayores, etc.), los conocimientos necesarios para su ejercicio y los salarios que corresponden.

Los sindicatos lograron percibir una cotización de los salarios pagados por los empleadores para financiar a los representantes sindicales de los trabajadores y entablar el diálogo social. También lograron que se dediquen fondos a la formación profesional de las trabajadoras domésticas, con la posibilidad de obtener diplomas que les permitan aumentar su salario o ejercer otros oficios.

El 20 de septiembre de 2012 dos asociaciones de empleadores, la **Federación de Empresas de Servicios a la Persona (FESP)** y la **Federación Francesa de Servicios a la Persona y de**

Proximidad (FEDESAP) y tres sindicatos de trabajadores del sector de los servicios a la persona (**CFTC, CFE-CGT y CFDT**) firmaron el primer convenio colectivo nacional de empresas de servicios a la persona. En este convenio se hace hincapié, entre otras cosas, en la profesionalización (formación continua, tutorías, etc.).

En 2010 se adoptó otro convenio colectivo, el convenio colectivo del sector de la ayuda, el cuidado, la atención y los servicios a domicilio, que concierne únicamente a los asalariados de asociaciones de ayuda a domicilio.

¿Empleo directo o a través de un intermediario?

En 2010 el 66% de las horas remuneradas por actividades de servicios a la persona ejercidas en domicilios de particulares se realizó por empleo directo, y el resto a través de empresas o asociaciones.

Para los sindicatos resulta más fácil ponerse en contacto con asalariados de las asociaciones o empresas que con los de los particulares. Estos últimos son representados por asociaciones como la FEPEM, pero la estructura de una empresa o asociación permite la negociación con el empleador directo. “Por tanto, contamos con un colectivo a quien dirigirnos como sindicatos, asimismo, hay más posibilidades de verificar si se respetan los derechos de los trabajadores, si se han establecido correctamente los contratos de trabajo, si se pagan los salarios, etc. También resulta más fácil obtener el reembolso de los gastos de desplazamiento en el caso de una asociación o empresa” señala Marie-France Boutroue, Consejera Confederal de la Confederación General del Trabajo (CGT).

El sindicato CFDT lamenta que la persona contratada por empleo directo no goce de garantía alguna acerca de su tiempo de trabajo. “Cuando el empleador no necesita la persona, por ejemplo, cuando se va de vacaciones, la trabajadora no percibe salario alguno durante este periodo”, observa Danièle Maréchal. “El convenio colectivo dispone que hasta que una actividad se torne regular, se pagará una mensualidad: el particular declara el número de horas a la semana en que necesitará a la trabajadora, se calcula el salario que éste deberá pagar en un año y se divide por doce para que la trabajadora reciba una cantidad idéntica todos los meses pase lo que pase. En la práctica no resulta difícil que se aplique esta mensualidad”.

La CFDT señala, sin embargo, que las empresas del sector apenas ofrecen más servicios a las trabajadoras que el empleo directo. “Las empresas quieren total libertad, rechazan cualquier contrato en el que se estipule un mínimo de horas mensuales. Sólo pagan a las asalariadas las horas trabajadas en casa de los particulares, como si se tratara de empleo directo”, explica Danièle Maréchal.

No obstante, según un estudio encargado por la **Federación de Empresas de Servicios a la Persona (FESP)**¹⁴, las empresas no sólo ofrecen más horas de trabajo (una media de 15,8 horas de trabajo frente a las 10,5 horas para las asalariadas directas), sino también salarios mayores y mayor estabilidad. Aun así, en el estudio se observa que los servicios a la persona padecen “un déficit de imagen por parte del gran público y de los grupos de opinión, que a menudo asocian estos servicios a empleos precarios y de baja remuneración”. Por consiguiente, el 56% de las empresas tiene dificultades a la hora de contratar.

¹⁴ Olivier Wyman, *op. cit.*

Ganancias para el Estado

Según un estudio publicado en 2012 por la consultoría de expertos Oliver Wyman y encargada por la FESP¹⁵, el desarrollo de los servicios a la persona ha contado y sigue contando con un gran apoyo del Estado francés, pero genera también importantes beneficios por valor de más de 2,6 mil millones de euros (3,3 mil millones de dólares EE.UU.) para el Gobierno.

Los beneficios directos son las ganancias inmediatas en cotizaciones sociales (4,9 mil millones de euros), en IVA y fiscalidad directa (70 millones de euros), en reducciones de los pagos de prestaciones por desempleo y de asignación de solidaridad activa (181 millones de euros) que según el estudio, sirven para cubrir dos terceras partes de las finanzas públicas.

Los beneficios indirectos, que se estiman en 3,875 mil millones, consisten en la reducción de los gastos ocasionados por el apoyo a las personas dependientes, el cuidado de niños de corta edad y el apoyo escolar, los gastos que las empresas de servicios a la persona pagan a otras empresas, y los costos que se evitan gracias a la disminución de las repeticiones de curso por causa del fracaso escolar gracias al apoyo escolar (cabe recordar que el sistema del cheque servicio en Francia rebasa ampliamente el marco de las tareas en el hogar).

En el estudio también se mencionan “impactos relativos de tipos económico y social” para los servicios a la persona, pero que resultan difíciles de cuantificar:

- Estos servicios permiten paliar la falta de plazas en instituciones medicalizadas, en especial para las personas mayores, brindando un nivel elevado de satisfacción a los usuarios: una mayor duración de vida para las personas mayores, y un mayor nivel de comodidad para los padres de niños de corta edad.

- Una reducción de los costos sociales vinculados con la exclusión y la precariedad (sanidad, criminalidad, educación, etc.).

Los principales costos identificados en el estudio son la reducción de las cotizaciones sociales y patronales (6,3 mil millones de euros en 2010).

3. Bélgica: el cheque servicio

Introducción

A partir del 1º de enero de 2004 entró en vigor en Bélgica un dispositivo de cheques servicio. Se trata de una iniciativa del Gobierno federal encaminada a cumplir varios objetivos:

- La creación de puestos de trabajo, principalmente para trabajadores poco cualificados.
- La transformación del trabajo en negro en trabajo asalariado (en un gran número de hogares en Bélgica se empleaba a trabajadoras domésticas sin declararlas).
- Ayudar a los usuarios a conciliar mejor la vida profesional y la vida familiar (confiando algunas tareas del hogar a otras personas).

El particular puede utilizar los cheques servicio para pagar por la ayuda en el hogar a una empresa autorizada, que envía a una trabajadora al domicilio del particular

Funcionamiento

El Estado belga seleccionó a una empresa para encargarse de la gestión del dispositivo de cheques servicio (Sodexo). Los particulares que desean utilizar el dispositivo de cheques servicio deben, en primer lugar, inscribirse en esta empresa. Tras la confirmación de su inscripción, pueden adquirir los cheques servicios que Sodexo les remitirá una vez recibido el pago. Estos cheques servicio deben utilizarse en un plazo de 8 meses.

En ocasiones, el usuario ya conoce a una trabajadora doméstica antes de utilizar el sistema de los cheques servicio. Sucedió con frecuencia cuando se creó este dispositivo que en muchos hogares de Bélgica ya trabajaba una empleada doméstica de forma no declarada. Para poder remunerar a la trabajadora de forma legal con los cheques servicio, es necesario que ésta acepte ser contratada por una empresa autorizada para actuar en el sector.

En otros casos, el particular no conoce a ninguna trabajadora doméstica. Entonces, el particular ha de ponerse en contacto con una empresa autorizada que pone a su disposición a una “trabajadora de cheque servicio”.

Al final de cada trabajo en el domicilio, el particular entrega a la trabajadora un cheque servicio por cada hora de trabajo prestada (el cheque servicio cuesta 8,50 euros al usuario)¹⁶. El particular firma el cheque e indica la fecha de la prestación y el tipo de actividad realizada. La trabajadora remitirá estos cheques servicio a la empresa que la contrata. La trabajadora será remunerada a razón de 10,54 euros por hora trabajada. La empresa reúne todos los cheques servicio de sus trabajadores y los envía a Sodexo para obtener el reembolso.

Cada empresa recibe 21,72 euros (27,81 dólares EE.UU.) por cada cheque servicio enviado (la diferencia entre la suma de 21,72 euros y la de 7,50 que paga el usuario la asume el Estado belga). La empresa paga a sus trabajadores a través de un ingreso en cuenta bancaria. En 2011 el salario medio por hora pagado a los trabajadores de cheques servicio era de 10,54 euros

¹⁶ Tarifa al 1º de enero de 2013.

(13,5 dólares EE.UU.), al que la empresa debe añadir también el pago de los permisos pagados, una prima al final del año, las cotizaciones que garantizan el acceso de la trabajadora a la seguridad social (pensión, atención sanitaria, etc.), etc.

Los cheques servicio se encuentran disponibles en formato electrónico además de en versión papel. Su funcionamiento es similar al de los cheques en papel. Cada vez que se compra un cheque servicio, aumenta la cartera electrónica del particular. Al final de la prestación, la trabajadora confirma la ejecución a su empresa utilizando el teléfono fijo o móvil del particular (Sodexo asume los gastos en comunicación) a través de un servidor interactivo vocal accesible 24 horas al día y 7 días a la semana. Una vez que la empresa valida la información en Internet (a más tardar 5 días después de la prestación), el particular podrá aceptar o impugnar las prestaciones a través de su teléfono o por Internet en un plazo de 4 días laborables. Después de este plazo, la prestación quedará validada. Aproximadamente el 16% de los cheques servicio se utilizó en forma electrónica en 2012.

El usuario no es el empleador

Una de las particularidades del sistema belga es que el usuario que recurre a la trabajadora “de cheques servicio”, es decir, quien la acoge en su domicilio para que realice una serie de tareas, no es el empleador. El empleador es la empresa de cheques servicio.

Existen varios tipos de empresas de cheques servicio: empresas comerciales privadas (sobre todo empresas de trabajo temporal), personas físicas, asociaciones sin ánimo de lucro, centros públicos de ayuda social, instituciones locales (ayuntamientos), empresas de colocación, etc. En 2011 la gran mayoría de empresas eran empresas comerciales privadas (46,4%), seguidas de personas físicas (16,3%) y asociaciones sin ánimo de lucro (12,5%)¹⁷. En agosto de 2012 2.699 empresas contaban con autorización para los cheques servicio¹⁸.

En la mayoría de casos la empresa suscribe un acuerdo con el usuario en el que se esboza a grandes rasgos el tipo de trabajo a efectuar, los horarios, el procedimiento a seguir en caso de ausencia del trabajador o del usuario, las cuestiones relacionadas con el bienestar en el trabajo, el plazo de aviso previo en caso de querer cesar la utilización del servicio, etc. El acuerdo no es un contrato de trabajo, puesto que éste se establece entre la trabajadora y la empresa que la emplea.

En 2011, 834.959 personas recurrieron a los cheques servicio, esto es, 1 de cada 10 habitantes de Bélgica de más de 20 años¹⁹.

Un contrato de trabajo específico

Todos los trabajadores empleados por medio del dispositivo de cheques servicio se rigen por un contrato particular llamado “contrato de trabajo de cheques servicio”. En él, se aplican las normas habituales del derecho laboral, como la obligación por parte del empleador de garantizar una duración mínima de la prestación de al menos 3 horas (que pueden repartirse entre hogares de particulares distintos).

¹⁷ Fuente: Idea Consult, *Evaluation du régime des titres-services pour les services et emplois de proximité 2011*, julio de 2012.

¹⁸ Datos de la ONEM (Oficina Nacional de Empleo).

¹⁹ Idea Consult, *op. cit.*

Sin embargo, existen algunas normas específicas para los contratos de cheques servicios, como por ejemplo:

- A partir del primer día del cuarto mes trabajado en la misma empresa de cheques servicio, el contrato de trabajo por cheques servicio se transforma en contrato de duración indeterminada.
- La duración mínima por semana del trabajo debe ser de 13 horas para los trabajadores que se beneficien de prestaciones adicionales (desempleo, ayudas sociales) y de 10 horas para todos los demás trabajadores de cheques servicio. Quienes disfruten de prestaciones deben aceptar las nuevas horas de trabajo encomendadas por la empresa para reducir su dependencia de las prestaciones de desempleo (en la práctica, habida cuenta de las dificultades de las empresas para contratar a trabajadores de cheques servicio, esta obligación de aceptar las nuevas horas no se aplica siempre).

Una lista de actividades estrictamente limitada

Cuando se creó el sistema de los cheques servicio, una de las preocupaciones del Gobierno belga era en no suscitar una competencia desleal para los sectores o empresas que ya ofrecían servicios a particulares a precios razonables. “Habida cuenta del costo que representa para las finanzas públicas, sólo se puede crear un sistema de estas características en aquellos sectores donde no hay puestos de trabajo, donde se debe crear puestos nuevos” explica Tom Parys, asesor de la Ministra de Empleo, Monica De Coninck

Por ende, el Gobierno ha limitado de forma estricta la lista de actividades que puede remunerar un particular a través de los cheques servicio:

- En el lugar residencia del usuario: la limpieza del domicilio, la colada, el planchado, pequeñas labores ocasionales de costura y la preparación de las comidas.
- Fuera del lugar de residencia del usuario: las compras para la casa, el acompañamiento a personas con movilidad reducida en sus desplazamientos y el planchado (incluido el remiendo de la ropa a planchar).

El Gobierno belga impone otro límite: los cheques servicio quedan reservados a actividades del ámbito privado, en ningún caso pueden emplearse para actividades de tipo profesional. Por consiguiente, no se autorizan actividades como la limpieza de una consulta médica, una sala de espera, un estudio en alquiler, etc.

Costo para el usuario

Comprar un cheque servicio cuesta 7,50 euros, esto es 9,6 dólares EE.UU. (a partir del 1º de enero de 2013 costará 8,50 euros)

En realidad, el cheque sólo cuesta al usuario 5,25 euros (6,71 dólares EE.UU.) dado que las cuantías abonadas en concepto de cheques servicio dan derecho a una reducción fiscal que se calcula a partir de un tipo impositivo del 30%. No obstante, la suma deducible no puede sobrepasar los 2.560 euros (3.278 dólares EE.UU.) por año (año impositivo 2013, ingresos de 2012).

Desde el ejercicio fiscal de 2009, los usuarios con pocos ingresos pueden disfrutar también de las ventajas fiscales a través de un crédito fiscal reembolsable.

Existe una disposición específica para las trabajadoras autónomas, quienes pueden recibir de forma gratuita 105 cheques servicio de su caja de seguro social cuando retoman su actividad profesional después de una interrupción por maternidad.

Número máximo de cheques servicio por año

El Gobierno belga fijó un límite de compra de 500 cheques servicio por persona y año civil.

Sin embargo, determinadas categorías de usuarios pueden rebasar este límite:

- Las familias monoparentales, las personas con discapacidad (y los padres de menores con discapacidad) y las personas mayores que perciban una asignación o una prestación de ayuda a personas mayores pueden adquirir hasta 2.000 cheques servicio por año civil.
- Desde el 1º de enero de 2012, un hogar puede adquirir hasta 1.000 cheques servicio por año civil.

Ingresos del trabajador de cheques servicio

En 2011, el trabajador de cheques servicio ganó una media de 10,54 euros (13,49 dólares EE.UU.) por hora²⁰. La cifra en 2008 era 8,76 euros (11,21 dólares EE.UU.).

Además de este salario, algunos trabajadores reciben ventajas adicionales. Tras una encuesta realizada a las empresas de cheques servicio, la sociedad Idea Consult reveló que por ejemplo, el 85,6% de las empresas ofrece una prima de final de año, el 83,5% una dieta para desplazamientos, el 64,4% un estipendio por ropa de trabajo, el 45,8% cheques para comidas, etc.²¹ Las negociaciones colectivas contemplan algunas de estas ventajas.

Creación considerable de puestos de trabajo

Según un estudio encargado por el Gobierno belga en 2011, 149.827 trabajadores participaron en el sistema de cheques servicio (un 9% más que en 2010), lo que equivale a 96.289 trabajadores a tiempo completo (puesto que los trabajadores de cheques servicio tienen una media de ocupación de 24,1 horas en el sistema). El aumento del número de trabajadores de cheque servicio es constante desde que se introdujera el sistema. Los empleos de cheques servicio representan el 4,3% del empleo total en Bélgica²².

Tipos de trabajadores

Según el estudio encargado por el Gobierno belga en 2011, el empleo con cheques servicio se caracterizaba por una mayor representación de mujeres (97%), trabajadores de mayor edad

²⁰ *Ibid.*

²¹ *Ibid.*

²² *Ibid.*

(más del 60% tienen entre 30 y 50 años y casi uno de cada cinco trabajadores de cheques servicio tiene más de 50 años) y poco cualificados (cerca del 60%)²³.

En el estudio se señala además que uno de cada cuatro trabajadores de cheques servicio no es belga. El 19% de los trabajadores son ciudadanos de la Unión Europea (sin contar a Bélgica), el 8% tienen otra nacionalidad. El sistema de cheques servicio ayuda a que los trabajadores inmigrantes sean aceptados por los usuarios en sus propios domicilios. “Un usuario belga no va a buscar necesariamente una trabajadora de un origen determinado, pero, gracias al apoyo de la empresa de cheques servicio, la acepta”, subraya Philippe Yerna, Secretario General del sindicato CSC Alimentación y Servicios. “Supone un factor de integración para el empleo de los inmigrantes”. A pesar de ello, algunos usuarios siguen teniendo reticencias. El estudio realizado por el Gobierno belga arrojó que el 18% de las empresas indicó que se enfrentan regularmente a discriminaciones de los usuarios hacia los trabajadores extranjeros, mientras que el 16% de los usuarios reconoce albergar ciertas reticencias a contratarlos.

Dificultades para contratar a los trabajadores

Muchas empresas afirman tener dificultades para encontrar personal, a pesar de la elevada tasa de desempleo en algunas regiones. Las empresas consideran que estas dificultades de contratación están vinculadas a la imagen negativa del trabajo doméstico (en especial para los jóvenes), a la reticencia de muchas asalariadas de cheques servicio a trabajar a tiempo completo (por la carga física del trabajo, por su deseo de conciliar trabajo y vida familiar, etc.). En un estudio de la sociedad Idea Consult para el Gobierno belga de 2010, dos de cada tres empresas afirmaron no haber encontrado suficientes trabajadores adecuados a lo largo de aquel año²⁴.

“La política de conservación de los trabajadores en las empresas resulta esencial, y debe acompañarse de formación, puesto que, a medida que va madurando el mercado, los usuarios empiezan a plantearse preguntas sobre la calidad del servicio”, señala Sébastien Delfosse, Director de Relaciones Públicas de la federación de empleadores Federgon. “En el último acuerdo sectorial, firmado en septiembre de 2011, se prevé la obligación de formar a los trabajadores nuevos del sector”. Asimismo, todas las empresas deben brindar un mínimo de 11 horas de formación por año y trabajador.

Rotación de los trabajadores de cheques servicio

En 2011 una empresa de cheques servicio daba trabajo a una media de 63 trabajadores a lo largo del año, pero la rotación de dichos trabajadores era considerable: entró en el sistema un 25,2% de trabajadores nuevos y salió un 18,2% en comparación con 2010²⁵. Sin embargo, según la federación patronal Federgon sólo el 8% de los trabajadores de cheques servicio que abandona el sistema va al paro. “La mayoría de trabajadores que deja el sector pasa a trabajar en el sector privado tradicional. Ello no es bueno para la cohesión del sector pero sí positivo para el empleo en general”, destaca Sébastien Delfosse, Director de Relaciones Públicas de Federgon. Se observa también un gran movimiento entre empresas de

²³ *Ibid.*

²⁴ Idea Consult, *Evaluation du régime des titres-services pour les services et emplois de proximité 2010*, junio de 2011.

²⁵ Idea Consult, *Evaluation du régime des titres-services pour les services et emplois de proximité 2011*, julio de 2012.

los trabajadores de cheques servicio; puesto que les resulta difícil contratar a nuevos trabajadores, algunas empresas intentan contratar a trabajadores de cheques servicio que trabajan en otra empresa ofreciéndoles algún tipo de ventaja (una prima, etc.).

Financiación del sistema de cheques servicio

Gracias a las subvenciones del Gobierno federal belga, el cheque servicio, cuyo valor es de 21,72 euros (27,81 dólares EE.UU.) por hora de prestación, tiene un valor de compra para el particular de sólo 7,50 euros (9,6 dólares EE.UU.) (antes de la deducción fiscal).

Un estudio elaborado por el Gobierno belga revela que, a causa del éxito del dispositivo de los cheques servicio, el costo bruto del mismo para las autoridades públicas alcanzó en 2011 los 1,65 mil millones de euros (2,11 mil millones de dólares EE.UU.)²⁶. El grueso de este costo deriva de la intervención del Estado en el pago de los cheques servicio (1,4 mil millones de euros) y las pérdidas debidas a las deducciones fiscales (220,9 millones de euros).

En el mismo informe se precisa, sin embargo, que, gracias a los efectos directos e indirectos del sistema el costo neto de los cheques servicio para las autoridades públicas en 2011 sólo alcanzó los 527,3 millones de euros (675,2 millones de dólares EE.UU.), lo que equivale a 3.520 euros (4.507 dólares EE.UU.) por trabajo realizado por trabajador de cheques servicio.

Los efectos directos e indirectos más importantes que figuran en el informe son los siguientes:

- la disminución de las prestaciones por desempleo pagadas a las personas que encuentran un trabajo a través de los cheques servicio,
- el aumento de los ingresos por cotizaciones sociales,
- el incremento de ingresos a través del IVA: las personas que encuentran un trabajo por medio de los cheques servicio tienen más ingresos y, por tanto, probablemente consumirán más,
- ingresos adicionales vinculados con el impuesto que pagan los empleadores: gracias a los cheques servicio algunas personas han vuelto a trabajar o trabajan más. En un estudio realizado en 2010, se recoge que uno de cada diez usuarios y el 5% de sus empleados señalaron que la ayuda que aporta los cheques servicio les permitía trabajar 1,4 días más de media por semana²⁷.

“También hay efectos que no podemos medir inmediatamente”, manifiesta Caroline Van Beveren, Adjunta a la Dirección para la Integración de los Desempleados (Ministerio de Empleo). “Es el caso, por ejemplo, de las personas mayores, ya que no deben marcharse a una residencia (que resulta costosa para el Estado) porque pueden permitirse pagar a alguien para que vaya a su casa a limpiar y preparar la comida”.

Si fuese necesario reducir la inversión de las autoridades públicas en este dispositivo, la federación patronal Federgon abogaría por que se suprimiese la deducción fiscal por compra

²⁶ *Ibid.*

²⁷ Idea Consult, *Evaluation du régime des titres-services pour les services et emplois de proximité 2010*, junio de 2011.

de cheques servicio o por un pequeño aumento de la tarifa por horas del cheque servicio (que pasará el 1º de enero de 2013 de 7,5 a 8,5 euros). “Estamos convencidos de que queda margen para aumentar el precio que pagan los usuarios”, explica Sébastien Delfosse, Director de Relaciones Publicas de Federgon. “Cuando se concibieron los primero modelos, se quiso fijar una tarifa superior para los usuarios pero, por motivos electorales, no se han atrevido a aumentarla. La tarifa de 7,5 euros (9,6 dólares EE.UU.) resulta muy barata para poder tener legalmente al servicio de uno a una persona asegurada, con una verdadera protección social, etc. El precio se reduce a 5,25 euros después de la deducción fiscal, pero no creo que muchos usuarios renunciasen a su trabajador de cheques servicio si se suprimiese dicha deducción, ya que el dispositivo ha creado una necesidad para muchas familias. Pudimos comprobarlo durante la crisis económica y financiera de 2008: exceptuando a algunas personas que habían perdido su trabajo, quienes tenían ciertas dificultades financieras preferían reducir otros gastos antes que renunciar a la ayuda de su trabajadora doméstica”.

Diálogo social

El hecho de que los trabajadores de cheques servicio sean empleados por empresas (y no por particulares) facilita que puedan sindicalizarse y que se entable el diálogo social.

En el sector

En Bélgica el meollo de la concertación social en el sector privado se encuentra en las comisiones paritarias. Se instauran por sector de actividad y reúnen a representantes de organizaciones que representan a empleadores y a trabajadores del sector. En ellas están representados los tres grandes sindicatos belgas. El portavoz de los empleadores en las negociaciones es la federación Federgon, donde las empresas de cheques servicio representan casi el 40% del mercado de empresas de cheques servicio.

Existe una comisión paritaria (la 322.01) dedicada a los cheques servicio. “Gracias a la comisión paritaria de cheques servicio, hemos logrado conferir un verdadero estatus a los trabajadores del sector. También hemos negociado la concesión de una prima de final de año, una prima sindical, el reembolso de los gastos de desplazamiento, una delegación sindical, mejores condiciones salariales, etc.”, explica Philippe Yerna, Secretario General del sindicato CSC Alimentación y Servicios. Los interlocutores sociales concluyeron también un acuerdo sobre el mejoramiento de la calidad de los contratos de trabajo que ha sido incluido en la legislación. A través de los acuerdos sectoriales también se ha tornado obligatoria la formación profesional.

La mayoría de los trabajadores del sistema de cheques servicio queda cubierta por la comisión paritaria del sector, pero no es el caso de todos: determinadas empresas o asociaciones que suelen encargarse de otras actividades (limpieza de oficinas, ayuda a familias, etc.) pueden contratar también a trabajadores de cheques servicio y encomendarles actividades permitidas por el dispositivo. Estos trabajadores pueden entonces pasarse a la comisión paritaria del sector de actividad principal de su empresa, para el que los sindicatos por lo general han negociado condiciones más favorables que las de los cheques servicios (dado que el diálogo social en estos sectores se inició hace más tiempo que en el sector de los cheques servicio). Algunas de estas empresas crean entidades distintas que sólo emplean a trabajadores de cheques servicio para traspasarlos a la comisión paritaria del sector de los cheques servicio.

En las empresas

La rotación del personal de este sector constituye uno de los frenos para su sindicalización. En 2011 entró en el sistema un 25,2% de trabajadores nuevos y salió un 18,2% en comparación con 2010²⁸. A pesar de ello, “la tasa de sindicalización de los trabajadores de cheques servicio se aproxima al 60%”, explica Philippe Yerna. “Observamos que durante las elecciones sociales resulta muy difícil encontrar a candidatas en las empresas más pequeñas del sector, además reciben presiones para que retiren sus candidaturas. Sigue habiendo mucha gente que considera que puede ganar dinero de forma rápida creando una empresa de cheques servicio, y en seguida entran en bancarrota porque carecían de las competencias necesarias en materia de gestión. Es imposible mantener una relación constructiva desde el punto de vista social con estas personas. E incluso cuando hay candidatos, lleva tiempo orientarlos, formarlos... La sindicalización sigue sin ser una realidad en el sector”.

Garantías frente a la ausencia del empleador

En muchos de los convenios suscritos entre usuarios y empresas de cheques servicio se estipula que el usuario que se marcha al extranjero no tiene la obligación de pagar los servicios de la trabajadora durante el periodo en cuestión siempre que haya avisado a la empresa con 15 días de antelación. En tal caso, la empresa debe encontrar a un empleador sustituto para la trabajadora o cumplimentar los documentos para que ésta perciba una prestación por desempleo.

En muchos convenios de empresa se indica que si el usuario notifica su ausencia en el último minuto deberá pagar el precio total del cheque servicio, o sea, 21,72 euros (27,81 dólares EE.UU.)

Hacia una mayor regulación

Aunque la legislación sobre el dispositivo de cheques servicio ha evolucionado mucho en los últimos años, queda aún mucho margen de maniobra para las empresas del sector.

Se está evolucionando en los siguientes aspectos:

- Desde agosto de 2012, el 60% de los empleos nuevos de cheques servicio debe asignarse a desempleados completos indemnizados o a beneficiarios del subsidio de integración. En caso de no haber suficientes desempleados completos indemnizados o beneficiarios de subsidios de integración a disposición en la región, las empresas pueden solicitar la exención de la ejecución de la medida.
- Desde enero, se debe abonar una fianza de 25.000 euros (unos 32.000 dólares EE.UU.) al crear una empresa de cheques servicio. Ello busca limitar el intrusismo en el sector de oportunistas que crean empresas de cheques servicio para beneficiarse de un sistema subvencionado por el Estado sin tener la intención de gestionar correctamente la empresa, de orientar a los trabajadores, etc.

Con 2.699 empresas acreditadas, los sindicatos consideran que hay que sanear más el sector. “La política para autorizar a nuevas empresas es demasiado abierta”, considera Jean-Francois

²⁸ Idea Consult, *Evaluation du régime des titres-services pour les services et emplois de proximité 2011*, julio de 2012.

Macour, asesor jurídico de la Federación General del Trabajo de Bélgica (FGTB). “Por ejemplo, no se autoriza la limpieza de una obra de la construcción a través de los cheques servicio. No obstante, si la constructora indica en sus estatutos que dedica parte de su actividad a los cheques servicio, obtiene una autorización para los cheques servicio, puesto que la comisión encargada de la concesión de los mismos no puede rechazar dicha concesión por sospechar que los cheques servicio se utilizarán para actividades prohibidas”.

Objetivos alcanzados ampliamente e incertidumbres para el futuro

Todos los objetivos que se fijó el Gobierno belga cuando puso en marcha el sistema del cheque servicio se han alcanzado ampliamente: se han creado miles de puestos de trabajo para los trabajadores menos cualificados, se ha formalizado una gran parte del trabajo ilegal en el sector del trabajo doméstico y los empleadores se felicitan por poder dedicar más tiempo a su vida familiar y a sus actividades profesionales gracias a la ayuda de las trabajadoras de cheques servicio. El éxito de este dispositivo sobrepasó todas las expectativas, hasta el punto de que es víctima de su éxito, pues genera costos considerables a las autoridades públicas que lo subvencionan en gran medida.

Todos los actores del sector se preguntan cuál será el futuro del dispositivo en 2014, cuando éste pasará del nivel federal al regional. Entonces dejará de gestionarlo el Gobierno federal belga para hacerlo de forma separada cada uno de los tres gobiernos regionales (el país está compuesto de tres regiones: Flandes, Valonia y Bruselas). Ni las empresas ni los sindicatos han recibido todavía ninguna indicación clara acerca de las intenciones de las regiones en relación con el sistema de los cheques servicio, y esta falta de seguridad infunde nerviosismo entre los interlocutores sociales.

4. Cantón de Ginebra: el cheque empleo

Introducción

Desde 2004 existe un sistema de cheque empleo en el cantón de Ginebra. Recibe el nombre de *Chèque service* y, desde el 1º de enero de 2008, las autoridades han confiado la gestión del mismo a una empresa social privada, PRO. Este sistema permite al empleador pagar las cargas sociales de las personas que efectúan empleos de proximidad (tareas del hogar, de jardinería, cuidados a domicilio, etc.) ejercidos en su domicilio, aunque dichos trabajadores se encuentren en situación irregular en Suiza.

El sistema tiene cuatro objetivos:

- facilitar la tarea de los empleadores al declarar en su nombre los salarios de sus trabajadores domésticos a los seguros sociales obligatorios (los empleadores podrían realizar estos trámites ellos mismos, pero la complejidad del sistema suizo de seguridad social hace que la labor sea difícil),
- asesorar a los particulares empleadores en cuanto a las relaciones de trabajo y sobre los seguros sociales de sus trabajadores domésticos,
- favorecer la protección social de los trabajadores domésticos,
- favorecer la transparencia de las relaciones de trabajo.

El sistema de cheque empleo existe también en los demás cantones de Romandía²⁹ así como en el Tesino.

Funcionamiento

Para poder inscribirse en el sistema *Chèque service*, el particular empleador debe enviar a la empresa PRO un formulario de adhesión firmado por él mismo y por su asalariada, adjuntar una copia de su tarjeta AVS (seguro de vejez e invalidez) o de un documento de identidad del asalariado (si la persona es extranjera puede tratarse del documento de identidad de su país de origen). *Chèques service* no se encarga por tanto de poner en contacto a los empleadores con posibles candidatos para trabajar en su domicilio.

Cuando recibe el envío, *Chèque service* remite al empleador el talonario necesario para declarar el salario y una factura previa trimestral con los montos pagaderos (a partir de una estimación por parte del empleador y el asalariado del número de horas a efectuar).

Todos los meses, el particular empleador envía a la empresa una declaración de salario en la que se recoge el número de horas efectuadas realmente por la asalariada (si el salario es fijo y mensual, el empleador puede declararlo de forma automática para el año en curso). Esta declaración debe ser firmada por el empleador y el asalariado. Ambos deben conservar un resguardo en el que se menciona el salario abonado.

²⁹ Véase <http://www.cheques-emploi.ch/>

Chèque service calcula entonces las cargas sociales, que son facturadas al empleador y abonadas a los seguros sociales en cuestión: el seguro de vejez e invalidez, el seguro por desempleo, el seguro de maternidad, las asignaciones familiares, y los seguros por accidentes profesionales y no profesionales. Si el salario bruto alcanza los 1.740 francos suizos (1.846 dólares EE.UU.) mensuales, *Chèque service* afilia al asalariado a una caja de previsión profesional (segundo pilar). *Chèque service* ofrece también un “seguro de pérdida de ganancias por enfermedad”, a partir de una tasa de ocupación del 50% con un empleador. Este seguro cubre el 80% del salario con una duración máxima de 730 días (con periodo de espera de 30 días). Si la tasa de ocupación es inferior, el empleador debe abonar al trabajador su salario durante un periodo limitado y determinado que varía según los años de servicio (según el sistema suizo de la “escala de Berna”) siempre que el trabajador haya trabajado en el hogar más de tres meses.

A final de año, el particular empleador recibe el descuento anual final y el certificado de salario de su asalariada.

Salario

Chèque service exige a los empleadores afiliados que apliquen el contrato de trabajo tipo en vigor en Ginebra y controla que se respeten los mínimos salariales. El salario mínimo en Ginebra, que asciende a 18,60 francos suizos (19,76 dólares EE.UU.), es superior al de la Confederación Helvética para el personal no cualificado. El salario se ha fijado en función de los usos, pero en consulta con las organizaciones sindicales.

El 50% de los contratos corresponden a un salario medio de 24,40 francos suizos (25,88 dólares EE.UU.); el 32% a un salario medio de 20,70 francos suizos (21,96 dólares EE.UU.); el 8% a un salario medio de 18,30 francos suizos (19,41 dólares EE.UU.); el 7% a un salario medio de 29,50 francos suizos (31,30 dólares EE.UU.); el 3% a un salario medio de 15 francos suizos (15,91 dólares EE.UU.) (caso de trabajadores jóvenes como *au pair* o de estudiantes)³⁰.

En la mayoría de contratos (64%), el tiempo de trabajo oscila entre las 0 y las 4 horas por semana (pero el trabajador puede acumular este contratos de este tipo con distintos empleadores); el 14% de 4 a 8 horas, mientras que sólo el 5% comprende un tiempo de trabajo de más de 22 horas semanales³¹.

Una cifra de usuarios en aumento progresivo

Al 25 de junio de 2012 *Chèque service* contaba con 4.885 contratos activos para 4.670 empleadores. El 96% de contratos de este tipo son de mujeres³². La mayoría de contratos está relacionada con tareas en el hogar y cuidado de niños. “La cifra sigue siendo limitada en relación con el total de particulares que emplean a personas en su domicilio, que se calcula de en torno a 30.000”, señala Martine Bagnoud, secretaria sindical del Sindicato Interprofesional de Trabajadoras y Trabajadores (SIT). “Sin embargo, el sistema se encuentra en evolución constante, en especial desde que en 2008 entrara en vigor una ley que castiga con más

³⁰ Fuente : <http://www.chequeservice.ch/cs/ch/fr-ch/index.cfm>

³¹ Fuente : <http://www.chequeservice.ch/cs/ch/fr-ch/index.cfm>

³² Fuente : <http://www.chequeservice.ch/cs/ch/fr-ch/index.cfm>

severidad el trabajo en negro. La cifra de contratos pasó de 1.273 en 2006 a 3.406 en 2008 y, desde entonces, la cifra aumenta de manera progresiva”.

Relaciones de trabajo

En el sistema ginebrino el empleador sigue siendo el particular. La sociedad PRO interviene únicamente como fiduciaria³³.

Chèque service aconseja a los empleadores que redacten un contrato de empleo por escrito, aunque no sea obligatorio según el derecho suizo. “Un contrato oral podría bastar, posee valor legal, pero no lo recomendamos” explica Anne Babel, responsable de *Chèque service* en la sociedad PRO. “Dicho esto, incluso cuando se trata de un contrato oral, recibimos el formulario de adhesión y las declaraciones de salario que nos permiten aconsejar a los empleadores y los trabajadores sobre todas las cuestiones relativas a sus derechos y obligaciones: el periodo de prueba, el pago del salario en caso de ausencia del empleador (que debe pagarlo si la ausencia no estaba prevista con antelación), etc. En caso de conflicto remitimos a las partes a una oficina jurídica”.

El sistema no resuelve todos los problemas que suelen producirse en este sector (despido repentino, horas extra por cuidado de niños no pagadas, etc.), pero permite a las partes en cuestión contar con un interlocutor oficial a quien dirigirse. Un sindicato se encuentra en posición de fuerza ante los empleadores que quisieran utilizar el sistema sin respetar las disposiciones del contrato tipo, que tiene fuerza obligatoria ante los tribunales. El SIT acompaña regularmente a trabajadoras a tribunales laborales para defender sus derechos, incluso cuando éstas se encuentran en situación irregular en Suiza. “Existe una sentencia muy clara al respecto del Tribunal Federal, que es el tribunal supremo de Suiza” precisa Christian Ducret, Director del Departamento de Solidaridad y Empleo de la Oficina cantonal de empleo: “aunque una persona dé trabajo a un trabajador ilegal, ello no le exime de la obligación de respetar el derecho del trabajo y las leyes en materia de seguridad social”

Dificultad para tomar vacaciones

Si no existe un contrato por escrito en el que se fije la duración de las vacaciones, se debe aplicar las disposiciones del contrato de trabajo tipo en vigor en Ginebra (cuatro o cinco semanas de vacaciones pagadas por año). En el caso de los empleados remunerados por horas, es posible que el salario relativo a las vacaciones pagadas no sea abonado en el momento de las vacaciones sino que se incluya en un aumento salarial que se paga a lo largo de todo el año. “Es un problema que se plantea a menudo cuando los trabajadores tienen varios empleadores y trabajan pocas horas en el domicilio de cada uno de ellos” señala Martine Bagnoud, Secretaria General del SIT. “En vez de las cuatro semanas de vacaciones previstas en el contrato tipo, los empleadores prefieren pagar un aumento del 8,33% del salario en concepto del salario de las vacaciones. La empleada no toma las vacaciones cuando desea sino cuando las toman sus empleadores, lo cual plantea complicaciones cuando la trabajadora tiene varios empleadores. En muchos casos, las trabajadoras no logran tomar vacaciones nunca”.

³³ En Suiza el fiduciario es un intermediario que recibe de un ordenante un depósito y poderes para colocarlo en su nombre.

Christian Ducret, Director del Departamento de Solidaridad y Empleo de la Oficina Cantonal de Empleo señala que “durante los periodos de vacaciones, a veces el particular pide a su empleada que siga yendo a la casa y le confía tareas que no siempre puede realizar en sus horas habituales, como la limpieza de algo en profundidad. Sucede sobre todo durante las vacaciones cortas en invierno”.

Seguridad social de las trabajadoras extranjeras

Cuando la trabajadora abandona Suiza, puede retirar en la Caja Cantonal de Compensación las cuantías cotizadas en los seguros de vejez y de invalidez si aporta una prueba de establecimiento en otro país. Si existe convenio de seguridad social entre Suiza y el país de destino, la trabajadora tendrá derecho a las prestaciones relativas a las cotizaciones pagadas cuando cumpla la edad legal de jubilación en su país de domicilio, sin que sea posible el reembolso de las cotizaciones abonadas.

Tolerancia de las autoridades para con las trabajadoras domésticas sin papeles

Conscientes de la falta de mano de obra en el sector, las autoridades cantonales de inspección y de relaciones laborales no llevan a cabo controles voluntarios de los empleadores. La Ley sobre el Trabajo en Negro sólo exige el canje de información entre las cajas de compensación y el organismo de control de los habitantes cuando el trabajador es clandestino y no está afiliado a los seguros sociales. Aquel empleador que respeta los salarios mínimos y paga los seguros sociales no correrá el riesgo de ser controlado por las autoridades, salvo si comete un delito más grave que el empleo de una persona en situación irregular.

PRO, la empresa privada que gestiona *Chèque service*, debe velar por la confidencialidad de los datos que le comunican sus adheridos. La empresa se limita a transmitir estos datos a la Caja Cantonal de Compensación para el registro y abono de las cotizaciones de sus clientes a los seguros sociales. Entre sus deberes no figura verificar si las asalariadas se encuentran en situación regular en Suiza y, aunque tenga conocimiento de situaciones de clandestinidad, no las revela a las autoridades de inmigración.

Las personas en situación irregular empleadas a través del sistema *Chèque service* no corren el riesgo de ser denunciadas ante las autoridades que podrían expulsarlas del país. Como el resto de asalariados, se benefician de los seguros contraídos a través del sistema (asignaciones familiares, por maternidad, pensiones, etc.), con excepción de los subsidios por desempleo, que están reservados a aquellas personas que puedan trabajar legalmente en Suiza. Cotizar a la caja del seguro por desempleo es obligatorio para todos los asalariados, tanto en situación regular como irregular, pero estos últimos no podrán beneficiarse de dicha prestación en caso de pérdida del puesto de trabajo.

La participación en el *Chèque service* puede facilitar eventualmente a una persona en situación irregular en Suiza la obtención de papeles, pero no está garantizado. “Es preciso demostrar que se ha vivido durante al menos ocho años en Suiza para obtener un permiso humanitario”, explica Martine Bagnoud, secretaria general del SIT. “Una forma de demostrarlo es poseer una tarjeta AVS desde dicha fecha. Cuando se intercepta a una persona en la calle, por ejemplo durante un control, solicitamos un permiso humanitario, y demostrar que la persona ha sido autónoma y que lleva años declarando a los seguros sociales puede ayudar. Dicho esto, al no haber criterios objetivos para dicho permiso la solicitud resulta aleatoria”.

No existen estadísticas oficiales acerca del número de personas en situación irregular empleadas a través del sistema *Chèque service*. En un artículo del periódico *Le Temps*³⁴, el Departamento de Solidaridad y Empleo de Ginebra afirmaba que el 40% de estas empleadas son de fuera de Europa y que, de estas últimas, “se puede deducir que dos tercios son clandestinas”.

Cabe señalar que esta tolerancia para con los trabajadores en situación irregular constituye una política del cantón de Ginebra, que encara una falta de mano de obra en el sector. Esta tolerancia no se da en la mayoría de los otros cantones de la Confederación Helvética.

Una ganancia para las cajas de seguros sociales

A falta de deducciones fiscales para los usuarios y de subvenciones públicas, este sistema de cheque empleo no tiene costo alguno para las autoridades cantonales de Ginebra. Al contrario, el pago de las cotizaciones sociales por parte de los empleadores y de los asalariados supone una ganancia para las cajas de seguros sociales. “Hasta que se creó el sistema en 2004, las cajas no recibían nada de estas categorías de trabajadores y empleadores, actualmente disponemos de una masa salarial bruta de 35 millones de francos suizos (37,1 millones de dólares EE.UU.) declarada a estos seguros sociales, monto que aumenta de forma sostenida cada año”, señala Christian Ducret, Director del Departamento de Solidaridad y Empleo de la Oficina Cantonal del Empleo.

³⁴ Le Temps, *Genève ferme les yeux sur les femmes de ménage sans-papiers*, por Sandrine Hochstrasser, 17 de agosto de 2012

5. Conclusiones

Los tres sistemas que se examinan en el informe comparten varias ventajas tanto para las trabajadoras domésticas como para los empleadores:

- Las trabajadoras domésticas tienen acceso a las prestaciones de la seguridad social (pensiones, seguro por enfermedad, cobertura en caso de accidente, etc.).
- La facilidad para adherirse y utilizar estos dispositivos, tanto para la trabajadora como para el empleador.
- La simplificación de los trámites administrativos del empleador.
- La garantía para la trabajadora de disponer del salario mínimo legal.
- La certeza para la persona asalariada de ser declarada correctamente: desaparecen los riesgos de error administrativo vinculados a la falta de experiencia de un particular empleador.
- En caso de problemas en la relación de trabajo o de dudas sobre la legislación, tanto empleada como empleador disponen de un interlocutor directo a quien pedir orientación.
- Se permite que personas por lo general poco cualificadas encuentren un empleo legal.

Asimismo, los tres sistemas se enmarcan en el espíritu del Convenio núm. 189 y la Recomendación núm. 201 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Este tipo de dispositivos facilita particularmente la aplicación de varios aspectos de estas normas:

- El Artículo 11 relativo al salario mínimo: “(...) asegurar que los trabajadores domésticos se beneficien de un régimen de salario mínimo, allí donde ese régimen exista, y que la remuneración se establezca sin discriminación por motivo de sexo”.
- El Artículo 13 relativo a la seguridad y la salud: “Todo trabajador doméstico tiene derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable. Todo Miembro, en conformidad con la legislación y la práctica nacionales, deberá adoptar medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, a fin de asegurar la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores domésticos”.
- El Artículo 14 relativo a la seguridad social: “(...) asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad”.

En varios artículos del Convenio se contempla además la consulta con los sindicatos. La formalización del trabajo doméstico a través de sistemas como los descritos en el presente informe ayuda a que se celebren estas consultas: se da visibilidad a las trabajadoras

domésticas, y sacarlas del trabajo en negro facilita que se afilien a sindicatos, quienes pueden negociar o ser consultados en su nombre.

Muchos gobiernos podrían desarrollar sistemas de este tipo en otros países si los adaptasen a sus contextos nacionales. La existencia de un interlocutor de la patronal resulta indispensable para el desarrollo del diálogo social, pero el ejemplo de Ginebra demuestra que, al menos en una primera etapa, es posible desarrollar el sistema de cheques servicio sin que los empleadores sean representados por una asociación.

Los ejemplos de Francia y de Ginebra demuestran que estos dispositivos pueden desarrollarse y generar a la postre beneficios para las cajas del Estado y/o las cajas de los seguros sociales. Aún no es el caso de Bélgica, donde la financiación del sistema aportada por las autoridades públicas excede a los ingresos previstos; sin embargo, el Gobierno belga creó el dispositivo en 2003 y ha alcanzado ampliamente los grandes objetivos que se había marcado, a saber, la creación de empleo y la lucha contra el trabajo en negro.