

## THE CONVERSATION

Rigor académico, oficio periodístico



Shutterstock / kitzcorner

# El trabajo doméstico en España ya es trabajo decente

Publicado: 20 septiembre 2022 19:04 CEST

### Carmen Grau Pineda

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

### María Gema Quintero Lima

Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Carlos III

Las asociaciones y organizaciones sindicales han celebrado la aprobación del Real Decreto Ley 16/2022, para la mejora de las condiciones de trabajo y de seguridad social de las personas trabajadoras del empleo doméstico.

La aprobación de esta norma de urgencia es el resultado de muchos años de acción y lucha sindical para alcanzar la equiparación de la normativa laboral y de seguridad social de estas trabajadoras con la del resto de sujetos trabajadores por cuenta ajena.

Empleamos el femenino porque, en España, más del 95 % de las personas trabajadoras en el ámbito doméstico son mujeres.

En 2011 se aprobaron dos normativas al respecto:

- La Ley 27/2011, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

- El Real Decreto 1620/2011, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

Pero las trabajadoras domésticas siguieron fuera de la protección por desempleo y de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Además, seguía pendiente por parte del Gobierno español la aprobación del Convenio 189 de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

## **La justificación del recurso a la legislación de urgencia**

El RDL 16/2022 recién aprobado no solo revisa la normativa referida a la protección por desempleo, sino que también regula las condiciones de trabajo de las trabajadoras domésticas.

En febrero de 2022, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) dictaminó que España estaba incurriendo en una discriminación indirecta, contraria a la directiva comunitaria relativa a la igualdad de género en materia de seguridad social, al no reconocer el derecho a la protección por desempleo de las empleadas del hogar.

El Gobierno español ha recurrido a la tramitación de urgencia con la forma de real decreto ley, tanto por la necesidad de cumplir con los compromisos europeos en lo referente a la seguridad jurídica y protección de los trabajadores, como para evitar nuevos pronunciamientos judiciales y cuestiones prejudiciales en torno al tema.

La sentencia europea aceleró, además, la ratificación del Convenio 189 (demorada más de diez años) y el compromiso del Gobierno español de culminar, en el menor tiempo posible, el proceso de equiparación de derechos.

## **Principales novedades y promesas cumplidas**

La aprobación del decreto supone un avance en igualdad de género pues:

1. Acaba con la exclusión expresa de este colectivo de la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, garantizándole una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo doméstico.
2. Incluye a las trabajadoras domésticas en la protección que dispensa el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA), asegurándoles el abono de las indemnizaciones reconocidas en caso de despido o extinción de contrato a causa de insolvencia o concurso de su empleador.
3. Modifica la Ley General de Seguridad Social para brindarles la protección por desempleo en condiciones similares a las del resto de personas trabajadoras por cuenta ajena.
4. Altera varios artículos del decreto de 2011, relativos a la aplicación de la normativa laboral común, a la forma del contrato y, especialmente, a la extinción del mismo.

Si bien todo esto supone un avance innegable, la atención general se ha centrado en los dos últimos puntos, es decir:

- El acceso a la protección por desempleo.
- La supresión del desistimiento unilateral y sin causa por parte del empleador que funcionaba, en la práctica, como un despido libre.

Estas dos cuestiones habían quedado pendientes en 2011 aunque como “materias objeto de estudio por un eventual grupo de personas expertas a lo largo de 2012”. La discusión, finalmente, ha demorado una década completa.

Pese a la importancia de lo alcanzado, queda por trabajar sobre el mantenimiento del régimen de trabajo interno, y la indemnización por extinción del contrato laboral.

## **Los derechos laborales de las trabajadoras domésticas**

Las trabajadoras domésticas son el único colectivo de personas trabajadoras por cuenta ajena que en España carecían de protección por desempleo sin justificación objetiva alguna. Incluso los trabajadores autónomos cuentan ya con protección por cese de actividad.

El Tribunal Superior de Justicia Europeo puso de relieve que la exclusión de las trabajadoras domésticas de la prestación por desempleo, y de la obligación de cotizar por dicha contingencia, generaba una doble lesión de derechos.

Además de no protegerlas en el supuesto de pérdida de empleo, esto implicaba la imposibilidad de que accedieran a otras prestaciones sociales a las que pudieran tener derecho, y cuya concesión se supedita al hecho de haber sido beneficiarias de prestaciones por desempleo.

Se generaba así para ellas una doble situación de vulnerabilidad y desamparo.

En su sentencia, el alto tribunal europeo recriminaba al Estado español que no había justificación suficiente para esa desprotección y que, mientras las peculiaridades laborales del trabajo doméstico (parcialidad, eventualidad, un empleador particular) no eran exclusivas de ese sector, sí lo era su nivel de desprotección social y falta de cobertura frente al desempleo.

## **Derecho a paro**

Con la aprobación del RDL 16/2022, se introduce la prestación por desempleo en el Sistema Especial para Empleados de Hogar de la Seguridad Social, para lo que también será obligatoria la cotización por desempleo.

A partir del 1 de octubre de 2022, las personas incluidas en el sistema especial de personas trabajadoras al servicio del hogar familiar, con contratos vigentes en el momento de la entrada en vigor de la norma, comenzarán a acumular cotizaciones, de cara a ir generando progresivamente el derecho a la prestación contributiva, conforme a la normativa general.

Dado que el periodo mínimo de cotización necesario para generar el derecho a paro es de un año, no será hasta octubre de 2023 cuando se podrían a comenzar a pagar las primeras prestaciones por desempleo en el trabajo doméstico en España.

## **Protección frente al despido**

Las personas trabajadoras del empleo doméstico han tenido hasta ahora una protección frente al despido sin causa justificada muy inferior a la establecida para el resto de las personas trabajadoras por cuenta ajena.

La posibilidad de extinción de contrato por voluntad del empresario era, hasta ahora, una peculiaridad laboral que las trabajadoras domésticas compartían con los altos directivos (Artículo 11) de empresas. En el caso de ellas, indemnizada con 12 días por año trabajado, con un máximo de 6 mensualidades.

La no necesidad de causa justificada y la menor cuantía indemnizatoria abarataban el despido de las trabajadoras domésticas y colocaban a este colectivo en una situación de desprotección máxima.

La nueva regulación hace que la extinción de contrato solo pueda producirse por causa justificada. Describe las situaciones concretas que permitirían la extinción de la relación laboral y asegura que se deba a circunstancias valorables objetivamente:

- Una disminución de los ingresos de la unidad familiar o un incremento en los gastos por circunstancia sobrevenida (por ejemplo, que la persona empleadora pierda su empleo).
- La modificación sustancial de las necesidades de la unidad familiar (como podría ser el cambio en las necesidades de cuidado de algún miembro de la unidad familiar, o en las capacidades de la persona empleadora para asumir personalmente las actividades que son objeto de contratación).
- El comportamiento de la persona trabajadora, que fundamente, de forma razonable y proporcionada, la pérdida de confianza de la persona empleadora.

## **Otros aspectos de la norma**

A partir del 1 de enero de 2023 las personas empleadoras asumirán las obligaciones en materia de cotización de las empleadas del hogar, sean cuales sean las horas de trabajo que dediquen.

Ya no será posible que sean las personas trabajadoras las que asuman tales obligaciones. Con esto se busca evitar lo que de hecho ocurre: que, ante su precariedad laboral, las trabajadoras no ingresen las cotizaciones correspondientes, pese a haberlas recibido, o no las reclamasen si acaso no les fueran abonadas por las personas empleadoras

Varias disposiciones adicionales pueden ser trascendentes para la mejora de las condiciones de trabajo de este colectivo:

- La creación de una comisión para la integración de la perspectiva de género en el listado de enfermedades profesionales.
- El compromiso de desarrollar políticas de formación que brinden a estas trabajadoras competencias laborales y de cuidados acordes con su trabajo.

### **A modo de conclusión**

La formación y acreditación de competencias profesionales de las personas trabajadoras del hogar serán determinantes para su dignificación laboral.

Los cuidados intrafamiliares y el trabajo doméstico están íntimamente conectados, y la labor que desempeñan las trabajadoras del hogar familiar ha de empezar a recibir la importancia que merece. Se ha de superar la inercia histórica de desvalorizar estas actividades.

Este cambio de paradigma debe alcanzar a toda la sociedad, pues la economía de cuidados ya se halla en el centro de las transformaciones económicas y sociales del Estado español, como pone de manifiesto la Estrategia Europea de Cuidados actualmente en preparación.