

EI REAL DECRETO-LEY 16/2022, DE 6 DE SEPTIEMBRE, PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y DE SEGURIDAD SOCIAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS AL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

MARÍA ANGUSTIAS BENITO BENÍTEZ
Profesora ayudante doctora
Universidad de Cádiz

Tras la STJUE 24 de febrero de 2022, asunto C-389/20, que declaró que el no reconocimiento de las prestaciones por desempleo a las empleadas de hogar constituye una discriminación indirecta por razón de sexo contraria al derecho de la Unión Europea, concretamente a la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, se esperaba con ansias la actuación legislativa por la que se daría cumplimiento a tal pronunciamiento. Se anunciaría poco después que la necesaria reforma vendría de la mano de la ratificación del Convenio núm. 189 de la OIT sobre trabajadoras y trabajadores domésticos.

De nuevo se estaba ante una perspectiva fundada de impulso en la dignificación del servicio doméstico, cuya perspectiva de género resulta incuestionable en la medida que se trata de un colectivo feminizado, por los roles de género del trabajo que realizan, y por la funcionalidad que adquiere en el hogar familiar.

El Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar, aún con ciertas dudas, omisiones, y a la espera del pertinente desarrollo en algunas de sus materias, ha superado nuestras expectativas. No olvidamos el tortuoso y dilatado camino recorrido por estas trabajadoras para alcanzar el actual nivel de igualdad, que hace bastante tiempo han debido de disfrutar, pero el balance de las novedades que introduce la reciente norma adoptada es ciertamente positivo.

El alcance del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, va más allá de extender el reconocimiento de la protección por desempleo al servicio al hogar familiar, pues lleva a cabo una depuración de aquellos tratamientos laborales y de seguridad social, cuya diferencia respecto del ordenamiento común carecía de justificación objetiva y razonable por razón de las peculiaridades de la prestación de servicios. Diferencias de trato que han sido sobradamente puestas de manifiesto por expertos en la materia.

La equiparación de las condiciones laborales y de Seguridad Social que aborda la norma va dirigida, por tanto, a la eliminación de todas aquellas diferencias discriminatorias, lo que permitirá proceder a la ratificación del Convenio núm. 189 de la OIT, pues la regulación mantenida hasta ahora no permitía cumplir con los mandatos de la norma internacional, pero también, como declara, la de evitar el planteamiento de futuras cuestiones prejudiciales.

El Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre procede a reconocer la protección por desempleo, eliminando el apartado d) del artículo 251 LGSS, pasando a formar parte de la acción protectora del sistema especial de empleados de hogar y siendo obligatoria la cotización por tal contingencia. De entre todas las posibilidades posibles, como podría haber sido la organización de un sistema específico para el colectivo o el establecimiento de reglas especiales, se ha decidido acertadamente por una total equiparación, dando cumplimiento al artículo 41 CE.

Recordemos que, uno de los motivos que se invocó por la TGSS como posible justificación de la limitación de la acción protectora es la dificultad a la hora de comprobar que se cumplen ciertos requisitos esenciales para acceder a la prestación por desempleo, tales como el carácter involuntario de la finalización de la relación laboral o la dificultad de efectuar controles e inspecciones para verificar la existencia de situaciones de incompatibilidad o fraude, dada la inviolabilidad del domicilio de los empleadores, lugar de trabajo de estos empleados. El primero de los escollos enunciados, se supera, en parte, con la transformación que sufre el régimen de extinción del contrato, por el cual, se elimina el desistimiento que se sustituye por causas objetivas de extinción específicas para esta relación laboral especial: disminución de los ingresos de la unidad familiar o incremento de sus gastos por circunstancia sobrevenida; modificación sustancial de las necesidades de la unidad familiar que justifican que se prescinda de la persona trabajadora del hogar; y el comportamiento de la persona trabajadora que fundamente de manera razonable y proporcionada la pérdida de confianza de la persona empleadora. Si bien, esta última, que quizás debemos reconducirla ciertamente a una causa disciplinaria, corre el riesgo de convertirse en el cajón de sastre. La remodelación de la que es objeto la extinción del contrato pretende también, si se atiende a la Exposición de Motivos, superar el debate judicial sobre la inaplicación de la nulidad objetiva del despido de la trabajadora embarazada en caso de desistimiento. No obstante, al indicarse que se aplicará “la normativa laboral común salvo en lo que resulte incompatible con las peculiaridades derivadas del carácter especial de esta relación”, nos planteamos si con ello se podrá modular las consecuencias que derivan de la nulidad, en lo especial, la readmisión. Por lo que respecta a las indemnizaciones, la derivada de las nuevas y específicas causas de extinción sigue siendo de doce días por año de servicio con el límite de seis mensualidades; en cuanto al despido improcedente se elimina la especialidad, por lo que se equipara al régimen común.

Se modifica también la forma del contrato de trabajo, estableciéndose que la presunción del carácter indefinido y a jornada completa de la relación laboral se producirá cuando el contrato no se realice por escrito, cualquiera que sea la duración del mismo; y se garantiza que la persona trabajadora reciba información acerca de las condiciones de trabajo esenciales de su contrato sea cual sea la duración del mismo, acomodándose a las exigencias de la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, sobre condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.

Se reconoce la cobertura del Fondo de Garantía Salarial, cotizándose por tal concepto. No obstante, la garantía será de menor cuantía al establecer que el límite será de seis mensualidades.

En materia de cotización, debemos destacar que la persona empleadora deberá asumir las obligaciones en materia de encuadramiento y cotización en jornadas de menos de 60 horas. Como aspecto negativo, el nuevo retraso en la desaparición de los tramos y consiguiente cotización por salarios reales. Lo anterior perjudica la cuantía de las prestaciones, que se agrava con la inaplicación del mecanismo de integración de lagunas hasta el año 2023. Los beneficios en la cotización aplicables en el Sistema Especial para Empleados de Hogar

quedan ahora recogidos en el Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre: destacamos el derecho a una bonificación del 80 por ciento en las aportaciones empresariales a la cotización por desempleo y al Fondo de Garantía Salarial en ese Sistema Especial.

Con gran satisfacción debemos acoger la eliminación de la exclusión de las empleadas del hogar de la LPRL, reconociéndose que “las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en el ámbito de la prevención de la violencia contra las mujeres, teniendo en cuenta las características específicas del trabajo doméstico”, habilitándose al Gobierno para que en el plazo de seis meses lleve a cabo el desarrollo reglamentario. En el mismo plazo debe crearse una Comisión para la integración de la perspectiva de género en el listado de enfermedades profesionales, cuya función será elaborar una propuesta de reforma del Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre. No se ha eliminado la letra c) del art. 251 LGSS por el cual y “con respecto a las contingencias profesionales del Sistema Especial para Empleados de Hogar, no será de aplicación el régimen de responsabilidades en orden a las prestaciones regulado en el artículo 167”.

Finalmente, debemos destacar la previsión de la acreditación de competencias a través del desarrollo de políticas de formación y acreditación para las personas empleadas del hogar dedicadas al cuidado o atención de las personas miembros de la familia o de las personas que formen parte del ámbito doméstico y familiar, que tendrán en cuenta las particulares condiciones de trabajo de este sector y el perfil de las personas trabajadoras empleadas en el mismo.