

Informe sobre el RDL /2022, para la mejora de las condiciones de trabajo y Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar.

El Consejo de Ministros del día de ayer, 6 de septiembre de 2022, aprobó una norma cuyo objetivo reside en equiparar las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras del hogar familiar a las del resto de personas trabajadoras por cuenta ajena.

En nuestro país, las empleadas de hogar se sitúan en una desventaja particular y discriminatoria que hace prevalecer una **infravaloración de un trabajo desempeñado histórica y mayoritariamente por mujeres, contribuyendo a la perpetuación de estereotipos y al agravamiento de la brecha de género**¹.

Hace 11 años, con la aprobación de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, y el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familia, se creó una **intención de equiparación** de condiciones laborales y sociales para las empleadas de hogar que hasta ahora no se había hecho realidad.

Sin embargo, hay **dos factores** que se han producido recientemente que explican la aprobación de este nuevo Real Decreto:

- La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea de 24 de febrero de 2022, asunto C 389/20, establece que no son compatibles con el ordenamiento de la Unión Europea las normas de Seguridad Social que sitúen a las trabajadoras en desventaja particular con respecto de los trabajadores². Concretamente, se consideró que **cualquier trato diferenciado en el ámbito de la Seguridad Social que, aun siendo aparentemente neutro, afecte mayoritariamente a mujeres, se opone a la Directiva 79/7/CEE del Consejo**, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social, por ser constitutivo de discriminación indirecta por razón de sexo.

En palabras de la sentencia: *«el artículo 4, apartado 1, de la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una disposición nacional que excluye las prestaciones por desempleo de las prestaciones de seguridad social concedidas a los empleados de hogar por un régimen legal de seguridad social, en la medida en que dicha disposición sitúe a las trabajadoras en desventaja particular con respecto a los trabajadores y no esté justificada por factores objetivos y ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo».*

- El 9 de junio de 2022, tuvo lugar, en las Cortes Generales, la **ratificación del Convenio número 189 de la OIT**, sobre condiciones relativas al trabajo decente para los

¹ En datos de mayo de 2021 de la Tesorería General de la Seguridad Social, el Sistema Especial de empleo en el Hogar Familiar acredita 95,53% de mujeres trabajadoras.

² En el mismo sentido: STJUE 22/11/2012 (C-385/22) o 9/11/2017 (C-98/15).

trabajadores domésticos. Esto comporta un compromiso adquirido por las autoridades gubernamentales de llevar a cabo la igualdad real y efectiva de condiciones laborales y protección social en los empleos en el hogar por medio de la adaptación de la normativa interna³.

El nuevo Real Decreto Ley se compone de diferentes medidas laborales y en materia de protección social que os posamos a exponer:

- Artículo 1: se modifica la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, en dos sentidos. El primero, **extender la aplicación de la LRPL a las personas trabajadoras del servicio del hogar familiar**. El segundo, para asegurar que en el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio de hogar familiar, **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.
- Artículo 2: se modifica el artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores para **extender la aplicación del Fondo de Garantía Salarial** a los supuestos de despidos de las personas trabajadoras en el hogar familiar.
- Artículo 3: se modifica la Ley General de la Seguridad Social para **ampliar la protección por desempleo a las empleadas de hogar y considerar su despido como una situación legal de desempleo**. Así también, se dispone las bases y tipos de cotización en el Sistema Especial para Empleados de Hogar en las que se establece:
 - Hasta el año 2022, las retribuciones mensuales y las bases de cotización se actualizarán en proporción al SMI.
 - En el año 2023⁴, las bases de cotización serán las siguientes:

TRAMO	RETRIBUCIÓN	BASE DE COTIZACION
1.º	HASTA 269€	250€
2.º	DESDE 269,01 HASTA 418€	357€
3.º	DESDE 418,01€ HASTA 568€	493€
4.º	DESDE 568,01€ HASTA 718€	643€

³ Es necesario también, comentar que otra norma supranacional que viene a inspirar la modificación legal actual es la Recomendación número 201 de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Esta recomendación compromete a: «asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones que no sean menos favorables que las que se apliquen a los demás trabajadores en general en lo relativo a la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia o de fallecimiento del empleado».

⁴ Durante el año 2024, las bases de cotización se corresponderán con las disposiciones generales de la cotización dispuestas en el artículo 147 LGSS.

5.º	DESDE 718,01€ HASTA 869€	794€
6.º	DESDE 869,01€ HASTA 1,017€	943€
7.º	DESDE 1.017,01€ HASTA 1.166,67€	1.166,7€
8.º	A PARTIR DE 1.166,67€	RETRIBUCIÓN MENSUAL

- Para los tipos de cotización en el Régimen Especial de personas trabajadoras de hogar habrá que estar a lo dispuesto en los Presupuestos Generales del Estado.
- Artículo 4: se modifica el Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial con un doble objetivo: **incorporar la obligación de cotización al FOGASA** para persona empleadas del servicio doméstico e **incorporar una cobertura indemnizatoria, por parte de este mismo organismo, a las personas trabajadoras del servicio doméstico en los casos de insolvencia o concurso de las empleadoras.**
- Artículo 5: se modifica el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar para extender la **presunción *iuris tatum* del carácter indefinido y a tiempo completo de la relación laboral**⁵ y se **garantiza que la persona trabajadora reciba información acerca de las condiciones de trabajo esenciales**⁶ de su contrato sea cual sea la duración del mismo.

En este apartado, también, se **modifica el régimen extintivo de los contratos de las personas trabajadoras de los servicios domésticos**. Las causas de extinción, sin perjuicio del artículo 49 ET, son:

- 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.

⁵ En consonancia con lo dispuesto por el artículo 8.1 del Estatuto de los Trabajadores para el resto de personas trabajadoras.

⁶ Concretamente, se nombra dentro de la obligación de información contractual: las prestaciones salariales en especie, la duración y distribución de los tiempos de presencia y el régimen de pernoctas de la persona empleada de hogar en el domicilio familiar.

- El comportamiento de la persona trabajadora que fundamente de manera razonable y proporcionada la pérdida de confianza de la persona empleadora.

Se dispone la obligación comunicar la extinción por escrito, poniendo a disposición de la persona trabajadora una indemnización de **doce días por año de servicio, con el límite de seis mensualidades**. El preaviso consta de 20 días para contratos con antigüedad de un año y 7 días para el resto. No se podrá realizar despidos con empleados internos entre las diecisiete horas y las ocho horas del día siguiente.

- Artículo 6: se modifica el Real decreto 84/1996, por el que se aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, con el objetivo de **suprimir la posibilidad de que las personas trabajadoras** incluidas en el Sistema Especial para Empleados de Hogar que presten sus servicios durante menos de 60 horas/ mes por empleador, **soliciten directamente su afiliación, altas, bajas y variaciones de datos** cuando así lo acuerden con los empleadores.
- Disposición Adicional 1ª: se recogen unos **beneficios a la cotización aplicables en el Sistema Especial para Empleados de Hogar**, incluyendo una modulación de aquellos en función de las condiciones de renta y patrimonio y las necesidades de cuidado de las familias. Las reducciones en la cotización varían desde un 20% hasta un 80%.
- Disposición Adicional 2ª: se recogen una serie de **previsiones necesarias para la asunción por los empleadores de la obligación en materia de cotización** en relación a los empleados de hogar que presten sus servicio durante menos de 60horas/ semana.
- Disposición Adicional 3ª: es referida al suministro de información al Servicio Público de Empleo Estatal por parte de las Administraciones Tributarias.
- Disposición Adicional 4ª: se creará una Comisión para la integración de la perspectiva de género en el listado de enfermedades profesionales en un plazo de 6 meses y de la cual formarán parte las organizaciones sindicales entre otros actores sociales.
- Disposición Adicional 5ª: se prevé la evaluación de las nuevas bonificaciones en la cotización en el Sistema Especial para Empleados de Hogar.
- Disposición Adicional 6ª: se establece un compromiso del Gobierno de desarrollar **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.

- Disposición Transitoria 1ª: se dispone en el Real Decreto Ley es de aplicación a los contratos vigentes a partir de la fecha de su entrada en vigor, sin perjuicio de lo establecido en la disposición final séptima.
- Disposición Transitoria 2ª: se regula **la cotización por desempleo y al FOGASA se hace obligatoria a partir del 1 de octubre de 2022**. Las bases de cotización de ambos conceptos son correspondientes a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales⁷, mientras que los tipos de cotización son:

CONCEPTO	TRABAJADOR	EMPRESARIO	TIPO TOTAL
Desempleo	1,05%	5%	6,05%
FOGASA	-	0,2%	0,2%

- Disposición Transitoria 3ª: se mantienen los beneficio por la contratación de cuidadores en familias numerosas en los términos previstos en la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección a las familias numerosas.

Comentarios sindicales

El nuevo Real Decreto supone un **avance de derechos laborales y sociales** a un colectivo especial laboral que desde su puesta en marcha, en el año 2011, ha sufrido discriminación sin causas justificadas y se ha visto abocada a la marginación y a la pobreza.

La prevención de riesgos laborales es un Derecho Fundamental de todos los trabajadores y trabajadoras. En esta ocasión, se amplía dicho derecho a las trabajadoras del sector de servicios del hogar, **asegurando que su prestación de servicios se vea protegida al igual que el resto de trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena**.

Hasta ahora, las empleadas de hogar eran el **único colectivo laboral que carecía de protección de desempleo**, cuando la mayoría hallan su ocupación en trabajo a tiempo parcial e intermitentes, que a menudo se encuentran con una situación de finalización repentina de su trabajo por defunción de sus empleadores y con un régimen especial de extinción que permite los despidos arbitrarios e intempestivos, sin justificación objetiva alguna.

La ampliación de la protección por desempleo **supone mayor protección social a las trabajadoras del sector de los cuidados en el hogar** que son protegidas en el caso de pérdida del empleo. Se termina así con una desigualdad denunciada por UGT desde hace años y que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ya sentenció a favor del sindicato.

⁷ Esto es conforme a lo establecido en el artículo 19.3 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, y su determinación, entre el 1 de octubre y el 31 de diciembre de 2022, se ajustará a lo dispuesto por el artículo 106.Cuatro.1 de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022.

La estipulación de causas de despido permite una **protección mayor del empleo de estas personas trabajadoras**. Desde el mismo momento de creación de la relación laboral especial de empleadas de hogar, el sistema de despidos ostentaba menor protección frente al despido sin causa y eso situaba a estas trabajadoras en una situación inferior. La UGT ya ponía de manifiesto que esto **generaba un déficit de tutela en los casos de discriminación y un incremento de la precariedad y vulnerabilidad de este colectivo**.

Con esta nueva normativa, se produce un importante paso adelante en la consecución de derechos laborales. La Unión General de Trabajadoras y Trabajadores valora positivamente la normativa del Gobierno. No obstante, **se considera que la mejora y consecución de derechos sigue siendo posible para las personas trabajadoras de este país**. En este sentido, el Parlamento Europeo aprobó una resolución para el reconocimiento y la profesionalización del sector doméstico en la Unión Europea que es totalmente necesario cumplir.