

Isabel Otxoa

Trabajadoras del hogar y cuidados: nuevos derechos, aunque insuficientes

Felipe González había dejado ya la pana y presidía el Gobierno cuando la prensa publicó la descripción del chalé que se estaba haciendo. El dormitorio del servicio doméstico iba en la planta del garaje subterráneo. Hoy hay resoluciones judiciales que dan por probada una jornada laboral de cuarenta horas semanales en el trabajo interno, cuando la trabajadora vive sola al cuidado de una anciana con Alzheimer avanzado. Es decir, algo a todas luces imposible. La equiparación del contrato de hogar y cuidados cuenta con una dificultad específica: un porcentaje alto de las personas que tienen en su mano las reformas o la aplicación de la normativa desde las instituciones públicas son parte interesada en tanto que empleadoras.

Podría decirse esto mismo de cualquier norma, pero es especialmente cierto para las que pretenden regular el empleo de hogar. En un terreno en el que la correlación de fuerzas es incomparablemente favorable a la parte empleadora, no hay reformas que valgan si no vienen acompañadas de mecanismos para su efectividad. Esta es la experiencia de los últimos once años del Real Decreto 1620/2011 de empleo de hogar, cuyo balance es que el porcentaje de inaplicación de sus disposiciones ha sido superior al 50% en prácticamente todos los apartados y en algunos llega al 90%. Véanse las estadísticas que año tras año publica la [Asociación de Trabajadoras del Hogar Bizkaia](#).

No se sabe cuántas son las trabajadoras de hogar y cuidados. Si en el INE se recogen 545.700 personas en la rama de actividad en el segundo trimestre de este año y las personas dadas de alta en la Seguridad Social en agosto eran 368.848, se podría utilizar estas dos cifras para tratar de conocer la economía sumergida en el sector. Pero parte de las altas de Seguridad Social cuentan varias veces a una misma persona que se encuentra pluriempleada, y la cifra total de trabajadoras activas probablemente no sea exacta ya que no recoge fielmente a las que se encuentran en situación administrativa irregular. Según las cifras que manejamos en [nuestra asociación](#): en 2021, el 34% de las internas y el 11% de las externas que pasaron a consultar trabajaban sin papeles. Esta barbaridad se ha naturalizado, como también se ha asumido el que muchas de ellas trabajen en condiciones muy inferiores a las del resto. Se podría pensar que las afectadas soportan la situación por un estado de necesidad económica, pero no es así siempre. Una parte resiste en las casas por la promesa de obtener una oferta de trabajo que les permita su regularización. Es la Ley de Extranjería la que opera de yugo que las ata a un trabajo sin condiciones decentes.

La nueva reforma –el Decreto Ley 16/2022–, publicada en el BOE del 8 de septiembre, trae mejoras importantes con consecuencias prácticas. La indemnización del despido improcedente pasa de 20 a 33 días por año, y desaparece la figura del desistimiento, que era la posibilidad de despedir a una trabajadora sin explicar los motivos, con una indemnización de doce días por año. En adelante, la indemnización permanece en doce días, pero tendrán que estar justificada sobre la base de circunstancias económicas o personales de la parte empleadora. (Le llamaré empleadora, pero es un femenino genérico, los hombres son quienes más se benefician del empleo de hogar, idea que ahora no puedo desarrollar). También se podrá cesar a alguien por un

comportamiento que fundamente de manera razonable y proporcionada la pérdida de confianza. El desistimiento recién derogado era una manera insultante de despedir, y así lo reflejaba el disgusto y desconcierto de las afectadas. Ahora la empleadora tendrá que bajar al barro y decir por escrito el porqué, aunque se lo invente. Intentaremos sacar los 33 días por año. El llamado despido por causas objetivas del Estatuto de los Trabajadores (ET) se indemniza con veinte días, no con doce, por lo que en esto no hay equiparación.

Hay algo que la reforma no ha hecho, que hubiera sido de justicia elemental. Muchas de las internas e incluso de las externas que cuidan, al fallecer la persona después de años de intensa dedicación, se encuentran en paro con una indemnización de un solo mes de salario, independientemente de su antigüedad. Es una norma que proviene del Estatuto de los Trabajadores y se aplica al sector, pero estoy convencida que esta excepción no existiría si no fuese porque en las relaciones laborales ordinarias el cese por fallecimiento del empleador es poco usual. Pero en el trabajo del hogar esa situación es pan de cada día.

Cotizaciones previas que desaparecen

En materia de Seguridad Social, se reconoce la prestación de desempleo. La reforma era obligada a partir de que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea declarase ilegal la exclusión del sector. Pero para tener derecho a prestaciones y subsidios será necesaria la misma cotización previa que se pide al resto, lo que está generando decepción entre las trabajadoras, que esperaban otra cosa. Reparar la discriminación exigía haber considerado como válidos para el desempleo los periodos previos cotizados para el resto de las contingencias, pero no ha sido así. El sistema funcionó de manera más generosa en los ERTES del periodo Covid, al reconocer la prestación a toda la plantilla, incluidas las personas que no tenían historial de cotización. Por no mencionar el trato que se dio a la Iglesia Católica en periodo constitucional (o sea, no fue Franco) al permitir a curas y frailes empezar a cobrar la pensión de jubilación sin haber alcanzado los años de cotización que se exigían al resto.

La reforma retrasa hasta el 2024 la integración total en el Régimen General de la SS, con la cobertura de vacíos de cotización para el cálculo de las pensiones y la cotización por salarios reales. Repaso la historia: en 2011 se suprime el Régimen Especial de Seguridad Social y se integra parcialmente en el Régimen General (RG), dejando para el 2019 las dos cuestiones que he mencionado. En el debate de la Ley de Presupuestos de 2018, el PP introduce una enmienda para atrasar la implantación de las medidas hasta el 2024. Este es el detonante de importantes movilizaciones del sector en el verano de 2018, pero la enmienda se aprueba. PSOE y Podemos acuerdan en un primer pacto adelantar las medidas a 2021 y en pacto posterior rectifican fijando la fecha en 2023. Esto último se elevó a Ley, que ahora se ha derogado para atrasar la equiparación al año 2024. Misterios del activismo: las organizaciones de trabajadoras de hogar que han aparecido en conversaciones con el Ministerio de Trabajo en estos últimos meses no mencionan la cuestión del nuevo aplazamiento, del que tampoco la ministra informó al presentar la reforma.

El tema de la cobertura de vacíos es importante: en el Régimen General, cuando una persona tiene periodos no cotizados porque no trabajaba, a la hora de calcularle la pensión se le consideran los periodos como si los hubiese cotizado (no entro en detalles). En Hogar, esos periodos no se consideran cotizados, por lo que entre dos personas que hayan cotizado el mismo

tiempo y las mismas cantidades, la que está incluida en el régimen general tendrá una pensión más alta que la trabajadora de Hogar.

Volviendo a la efectividad de las normas, las trabajadoras no pueden contar con el recurso a los Juzgados de lo Social, que pueden tardar uno o dos años en examinar sus demandas. Esto se convierte en un arma en manos de la otra parte, que consigue así acuerdos a la baja con quien tiene la urgencia de cobrar.

Incumplimientos

Hay que decir que las Administraciones públicas han incumplido sistemáticamente las normas sobre empleo de hogar sin otra explicación que el desprecio al sector. Solo un par de ejemplos. El servicio vasco de salud, Osakidetza, todavía en 2018 seguía tratando como enfermedades comunes lo que desde la reforma de 2011 eran ya claros accidentes de trabajo; la Tesorería General de la Seguridad Social del PSOE, haciendo caso omiso a las subidas del salario mínimo desde 2019, permitió durante dos años que prácticamente todos los empleadores cotizasen por cantidades muy inferiores a las legales, a pesar de que lo habíamos denunciado una y otra vez. Cuando la Inspección de Trabajo decidió actuar para enmendar el asunto en 2021, tuvimos la prueba de lo que pueden hacer cuando se ponen a ello.

La Inspección de Trabajo no actúa contra las agencias de colocación cuyo negocio es captar trabajadoras intermediando en contratos verbales por debajo de la ley, que blanquean después con contratos escritos formalmente impecables. Denuncias contra falsas cooperativas que están estafando a las trabajadoras, se quedan con su dinero, les amedrentan para que no dejen el empleo, etc., no tienen respuesta eficaz de la Inspección, porque los casos siguen apareciendo. Las plataformas de internet de ofertas de empleo de hogar en condiciones abiertamente ilegales funcionan con una impunidad espectacular. Y sí habría manera de cortar esto.

Los perfiles del trabajo interno están deliberadamente desdibujados en la ley vigente para dar lugar a la situación actual: 76% trabajan más de 60 horas semanales. Qué es la pernocta –dormir en un domicilio que no es el propio–, cuándo empieza y cuándo acaba, cómo debería pagarse y en qué casos, cuáles deben ser las condiciones del alojamiento y cuestiones así. Conectado con esto, el Real Decreto incluye el empleo de hogar de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y anuncia un reglamento. La inclusión en esta ley no garantiza nada, hasta la fecha la intervención de la Administración en el área ha consistido en editar guías que no lee nadie, con recomendaciones nada operativas. La norma proclama el derecho a recibir protección eficaz de la seguridad y salud laboral especialmente en el ámbito de la prevención de la violencia contra las mujeres. No entiendo la jerarquización de los ámbitos de protección que pone por delante la violencia, salvo que sea una frase hecha. Pueden ser igualmente lesivas física y mentalmente la falta de descanso, de privacidad del alojamiento, ausencia de vida social, insuficiente reconocimiento moral y salarial, y carencia de formación y medios para realizar el trabajo.

El contrato de trabajo entre dos personas particulares, dentro del domicilio de una de ellas, consistente en atender necesidades personales sean estas las que sean, tiene riesgos que no existen en otras actividades. Pero en definitiva, una política de organización de los cuidados con servicios externos debería dejar el empleo de hogar en algo residual.

[Fuente: [Cxtt](#). Isabel Otxoa es miembro de la Asociación de Trabajadoras del Hogar Bizkaia Etxebarrukoak]