



Trabajadores invisibles y crisis sanitaria: la problemática del subsidio extraordinario en favor de los empleados de hogar

por Esther Guerrero Vizuete

El abandono normativo que desde largo tiempo sufren quienes se integran en el ámbito subjetivo del trabajo doméstico remunerado, unido a una dejadez política en gran medida cuestionable, se ha visibilizado con mayor crudeza a raíz de la situación de crisis sanitaria motivada por la Covid-19. En relación al primer aspecto, la regulación sustantiva de esta relación laboral especial, actualizada través del Real Decreto 1620/2011 de 14 de noviembre con el fin de establecer mayores y mejores derechos para estos trabajadores junto a una mayor estabilidad en el empleo, no ha logrado colmar las deficiencias e ineficiencias del anterior texto legal. A ello debe unirse la ausencia de ratificación por parte de España del Convenio 189 OIT sobre trabajo decente para los trabajadores domésticos, circunstancia ésta que afecta al reconocimiento efectivo de unas adecuadas condiciones laborales, entre las que se incluye la protección frente al desempleo. En relación al segundo aspecto, debe destacarse el aplazamiento en la aplicación del sistema de cálculo de cotización seguido para el resto de colectivos integrados en el Régimen General de la Seguridad Social. Un retraso que privó a estos trabajadores de un incremento en su cotización y, por ende, en la cuantía de sus prestaciones al mantenerse un sistema de cálculo en el que no se tienen en cuenta las retribuciones efectivamente percibidas. De este modo, si bien era 2019 la fecha prevista para esa integración, la voluntad política desplazó hasta 2024 su efectiva realización¹ justificándose el aplazamiento en la necesidad de evitar nuevas obligaciones para los empleadores, al tener que comunicar mensualmente las retribuciones satisfechas y las horas efectivamente trabajadas para proceder al cálculo de la cuota a ingresar. Llama la atención que se añadiese a esa justificación el que, en un alto porcentaje, los empleadores fuesen personas de edad avanzada no familiarizados con el procedimiento de liquidación de cuotas así como en las menores posibilidades de acceso a un profesional en ese ámbito. Paradójicamente, el lugar de preverse la infraestructura administrativa necesaria para que los empleadores pudieran cumplir con sus obligaciones legales, se optó por prolongar la infraprotección social de este colectivo. Una situación que no ha sido revertida por la Ley 11/2020 de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2021, cuyo artículo 119.4 mantiene el denostado sistema de tramos para el cálculo de la cotización.

A esta situación normativa debemos añadir el contexto en el que se desenvuelven estas prestaciones, el domicilio familiar, y su objeto, tareas domésticas y/o labores de cuidado de

¹ Una enmienda introducida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de 2018 por el Grupo parlamentario del Partido Popular retrasó la integración de los empleados domésticos en el Régimen General de la Seguridad Social y con ello, la determinación de las bases de cotización de estos trabajadores teniendo en cuenta sus retribuciones reales, abandonando el sistema de tramos que relaciona las horas de trabajo y el salario percibido.

personas de edad avanzada o enfermas, por lo que este colectivo se ha visto en gran medida afectado por la pandemia, desencadenando la finalización de un buen número de prestaciones de servicios y, en muchos casos, el no retorno al trabajo doméstico con las mismas garantías y protecciones que se han establecido para otros sectores de actividad. Desde la declaración del Estado de Alarma en marzo de 2020, han sido muchos los instrumentos normativos de urgencia a través de los cuales se han tratado de proteger a los trabajadores, garantizando el mantenimiento de sus empleos o favoreciendo su empleabilidad. Sin embargo, solo uno se implementó en relación al colectivo de los empleados de hogar. El Real Decreto-Ley 11/2020 de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente a la Covid-19, recoge un subsidio extraordinario por falta de actividad en favor de las empleadas/os de hogar. Los requisitos exigidos para acceder a este subsidio eran: a) estar en alta en el sistema especial de empleados de hogar al tiempo de declararse el Estado de Alarma. Al no indicarlo la norma, se entiende que no es preciso tener un periodo de cotización previa y b) no prestar servicios por encontrarse en alguna de estas situaciones: 1) cese total o parcial en la prestación de servicios de forma involuntaria; o 2) extinción del contrato por despido del trabajador o por desistimiento del empleador. La primera situación contempla la suspensión del contrato, en el que a instancias del empleador y con el fin de reducir los riesgos de contagio, la prestación de servicios domésticos queda interrumpida. En la segunda, abiertamente criticable, se legitima la extinción del contrato de/la trabajador/a doméstico/a unilateralmente decidida por el empleador. Se configura así una suerte de protección híbrida que proporciona una cobertura económica tanto en el caso de suspensión del contrato o reducción de jornada como en el caso de extinción contractual. Su cuantía se determinó tomando la base de cotización del empleado/a de hogar en el mes anterior y aplicando un porcentaje del 70% sin que su importe pudiera ser superior al salario mínimo interprofesional excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias. Una forma de cálculo que ha sido objeto de críticas dado que “es mas perjudicial para este sector que para el resto de empleos... porque no usa el indicador público de renta de efectos múltiples, sino una base reguladora que tiene en cuenta la cotización anterior del empleado de hogar y por tanto con perjuicio para los empleados”².

A diferencia de otras ayudas extraordinarias en las que prima la salvaguarda del empleo, en este subsidio extraordinario no se contempla ni una reducción de los costes sociales del empleador³ para favorecer la continuidad de la relación laboral, ni una prohibición de extinción de los contratos⁴. Y a esta falta de apuesta por la continuidad en el empleo se le une la limitación temporal de la medida, siendo de poco más de dos meses y medio, sin opción a prórroga/s como ha sucedido respecto de otros colectivos y sin que el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) se haga cargo de la cotización del trabajador durante su percepción, al no haber sido expresamente previsto en el Real Decreto-Ley 11/2020. Una omisión que afecta de nuevo a un colectivo especialmente propenso a lagunas de cotización a lo largo de su vida laboral, siendo además criticable, ya que la consideración de ese periodo como efectivamente cotizado sí que se contempla para las prestaciones extraordinarias establecidas en favor de otros colectivos.

El RD 11/2020 se limitó a configurar los requisitos y cuantía de la ayuda, por lo que fue la Resolución de 30 de abril de 2020 del SEPE la que estableció el procedimiento para su tramitación, recogiendo a través de dicha norma una ampliación de los supuestos objetivos que determinaban

² Aparicio Ruíz, María Germana: “Medidas especiales en tiempo de Covid-19: la situación laboral de los empleados de hogar”, Revista Labos vol.1, nº 3, 2020, p. 79.

³ El único incentivo existente se refiere al inicio de la relación laboral y consiste en la reducción del 20% en la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes (art. 4.2 Real Decreto-Ley 28/2018 de 28 de diciembre).

⁴ El artículo 2 del Real Decreto-Ley 9/2020 de 27 de marzo señalaba que no podrán entenderse como causas justificativas de la extinción del contrato ni del despido, la fuerza mayor o las causas económicas, técnicas, organizativas y productivas que hayan servido de base para la suspensión de los contratos o la reducción de la jornada de trabajo. Una cláusula de salvaguarda del empleo que se ha mantenido en posteriores normas.

el acceso al subsidio extraordinario. En su artículo segundo señala junto al despido y el desistimiento, la muerte del empleador o cualquier otra causa de fuerza mayor imputable al mismo. Tiene así cabida en su ámbito subjetivo una de las causas de finalización de los contratos más frecuente en los inicios de la pandemia, al afectar ésta en un alto porcentaje a personas de edad avanzada. La presentación de las solicitudes se demoró hasta el 5 de mayo y debía realizarse por vía telemática, desconociendo con ello la escasez de medios digitales de quienes en mayor medida prestan estos servicios.

Si la extinción se fundaba en el despido, desistimiento o fallecimiento del empleado, la solicitud debía acompañarse de la carta de despido, la comunicación de desistimiento o el documento acreditativo de la baja en la Seguridad Social. En definitiva, un procedimiento no exento de obstáculos, que ha demorado en exceso la única ayuda económica prevista para este colectivo. Valga como apunte que en septiembre de 2020 se actualizó en la página web del SEPE la consulta sobre el estado de la solicitud del subsidio extraordinario para las personas empleadas de hogar. Un dato que sería irrelevante si no fuera porque el plazo para solicitarlo finalizó el 21 de julio, lo que muestra la lentitud con la que este subsidio se está reconociendo y percibiendo por los beneficiarios.

Estamos ante una medida extraordinaria claramente insuficiente dirigida a un colectivo que necesita de una protección más amplia tanto en términos cualitativos como cuantitativos. En línea con lo previsto en el Real Decreto Ley 8/2020 de 17 de marzo⁵, debería haberse prohibido la extinción de los contratos de los/as empleado/as de hogar, a excepción del supuesto de fallecimiento del empleador, fomentando la suspensión o la reducción de sus jornadas en conexión con los supuestos contemplados en el Plan MECUIDA⁶, en una doble vertiente: a) exoneración de la cotización a la seguridad social y b) duración de la prestación económica con un alcance equivalente al que tienen otros colectivos en situación de suspensión temporal. De este modo, pudiera haberse compensado el menor alcance de su acción protectora con un subsidio económico a través del cual combatir la situación de necesidad a la que se ha abocado a un amplio colectivo de trabajadores/as doméstico/as. Y al igual que la Resolución que regula el procedimiento de tramitación del subsidio extraordinario amplió las situaciones que podían dar lugar a la solicitud de la ayuda, se podría haber previsto la cotización a la Seguridad Social durante su percepción con cargo al SEPE, omisión, no obstante, que es objeto de reiteración en su apartado decimotercero.

El miedo a la transmisión comunitaria de la COVID-19 unido al especial ámbito en el que se desarrolla esta actividad, el hogar familiar, y las características de la prestación, que en muchos casos implica contacto físico con las personas a las que se cuida o con las que se convive, han reducido la demanda de trabajo, dificultando aun más si cabe el acceso a un empleo. La situación de crisis sanitaria dificulta no solo el retorno al empleo sino también las nuevas contrataciones de estas trabajadoras, dado que es un sector fuertemente feminizado; a ello debe añadirse la devaluación de sus condiciones laborales sin que las medidas sociales que se están adoptando visibilicen a este colectivo dotándolo de una protección social de mayor alcance ya sea con carácter ordinario o extraordinario. Repárese que el subsidio extraordinario en favor de los empleados de hogar ha sido el único que se ha articulado para este colectivo. Ninguna otra medida dirigida a dinamizar este sector se ha adoptado, a diferencia de lo sucedido en otros (véase al respecto el Real Decreto Ley 32/2020 de 3 de noviembre o el Real Decreto Ley 2/2021 de 26 de enero). Debe tenerse presente, además, que el empleo doméstico es un nicho de trabajo informal, realizado en un elevado porcentaje por trabajadoras migrantes sometidas a una elevada probabilidad de vulneración de sus

⁵ En su Disposición Adicional 6ª se vincula la exoneración de cuotas a la Seguridad Social al mantenimiento en el empleo de los trabajadores durante los 6 meses posteriores a la reincorporación al trabajo efectivo.

⁶ El Real Decreto-Ley 8/2020 de 17 de marzo estableció este plan con el fin de facilitar la adaptación y/o reducción de la jornada de los trabajadores por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado del cónyuge, pareja de hecho o familiares hasta el segundo grado.

derechos laborales, sin ser dadas de alta en la Seguridad Social, con salarios bajos y amplias jornadas, llegando a situaciones que bien podrían calificarse de explotación laboral. Teniendo en cuenta los datos de afiliación al Sistema Especial de Empleados de Hogar y los datos de ocupación en actividades de los hogares como empleadores domésticos, ambos de diciembre de 2020, resulta que más 180.000 personas trabajan en este ámbito en situación de irregularidad. Es la vertiente invisible de nuestro mercado de trabajo y sobre la que se deben redoblar los esfuerzos legislativos para su erradicación. Un camino que debe iniciarse con la ratificación por España del Convenio 189 OIT, pero que tiene un punto de partida mucho más importante: “la aceptación social del valor del trabajo doméstico que no es otra cosa que la aceptación del valor del trabajo femenino”⁷. La crisis sanitaria no ha hecho más que poner de manifiesto que no puede demorarse más la intervención normativa con el fin de dotar a estas/os trabajadoras/es de unas condiciones de trabajo decentes, unos mecanismos de control y sanción ante situaciones de irregularidad efectivos, así como de una adecuada protección social, significativamente, frente a situaciones de desempleo. El reconocimiento del subsidio extraordinario, a pesar de sus limitaciones y carencias, ha puesto de manifiesto que “cuando las circunstancias apremian se busca la forma para proteger frente a situaciones de emergencia”⁸. Esperemos que haya abierto una vía hacia la efectiva protección social de este colectivo.

Esther Guerrero Vizuete
Profesora Lectora Serra Húnter de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universitat Rovira i Virgili (URV)
esther.guerrero@urv.cat

⁷ Grau Pineda, Carmen: “De sirvientas a trabajadoras: la necesaria ratificación del Convenio 189 OIT sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos”, Revista Lex Social, vol. 9, nº 2, 2019, p.64

⁸ Romeral Hernández, Josefa: “Trabajo doméstico y protección social frente a contingencias derivadas del trabajo”, E-Revista Internacional de la Protección Social, vol. V, nº 2, p. 140