



El sector del servicio doméstico en tiempos de pandemia: la precariedad que no cesa

por Irene Bajo García

Introducción

Que las mujeres somos quien cuidamos es una realidad de sobra conocida y contrastada. Sostenemos la economía de los cuidados, tanto profesionales como no profesionales, ocupando los principales puestos de trabajo, asumiendo la mayor parte del trabajo doméstico y de cuidado no profesional, con repercusión negativa sobre nuestra proyección profesional.

La brevedad del análisis lleva a centrar su objeto en una parte o actividad de esa economía de cuidados, concretamente aquellos que son proporcionados profesionalmente por trabajadoras por cuenta ajena al servicio del hogar y cuidados familiares¹, en un contexto de pandemia mundial que obliga a una actividad legislativa frenética y sin precedentes².

Decisiones legislativas Covid-19 relativas al servicio doméstico

Tres aspectos destacan en relación a la legislación en tiempos de COVID-19 que afecta a las empleadas de hogar y cuidados: el relativo a la movilidad, la prevención de riesgos laborales y la protección frente al cese, temporal o definitivo, de la prestación de servicios.

Respecto al primero, es evidente que en este sector el trabajo a distancia no es una opción, por lo que, aún en estado de alarma, garantizar la movilidad resulta imprescindible para el mantenimiento de la actividad. Si bien no existe una previsión específica al respecto, lo cierto es que el art. 7 del RD 463/2020, de 14 de marzo, que declara aquél, contempla, entre las excepciones a la limitación a la circulación, la relativa a los desplazamientos al lugar de trabajo. Cierto es, que también se exceptúan los desplazamientos para asistencia y cuidado de mayores, menores, dependientes, personas con discapacidad o personas vulnerables; pero esta excepción parece referirse, no expresamente, a un cuidado no profesional³.

¹ De las 407.677 afiliaciones en el mes de febrero 2019, únicamente un 4,5% corresponde a varones. La EPA 2018 refleja 637.700 personas trabajando en el empleo doméstico, lo que da cuenta del alto nivel de trabajo informal.

² Desde la Declaración del Estado de Alarma en España el 14 de marzo, y en apenas dos meses, se han dictado más de 170 normas que responden a la excepcionalidad del momento, destinadas a regular cuestiones tan diversas como la restricción de la movilidad, arrendamientos, tributos, colectivos vulnerables o, por supuesto, cuestiones vinculadas al trabajo, tanto autónomo como por cuenta ajena.

³ La relación laboral incluye cuidados y/o atención a miembros de la familia, en posible régimen de pernoctación.

Respecto a la prevención de riesgos laborales, la reacción es nula. A nivel estatal, resultan de aplicación indirecta las recomendaciones sobre manejo de residuos en hogares⁴. A nivel autonómico, se han publicado “recomendaciones preventivas básicas” (ISSGA, Galicia), o fichas técnicas vinculadas al COVID-19 (OSALAN, País Vasco) ambas carentes de naturaleza nonormativa⁵. Aunque no deja de ser una respuesta deficitaria al alto riesgo de contagio en el sector en las circunstancias actuales, no es algo novedoso; la actividad está excluida de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales⁶, que únicamente advierte que el empleador debe garantizar unas “debidas condiciones de seguridad e higiene”, mientras que el RD 1620/2011, de 14 de noviembre, que regula la relación laboral al servicio del hogar familiar, señala en su art. 7.2 que el empleador debe adoptar “medidas eficaces”, teniendo en cuenta las “características específicas del trabajo doméstico”. Terminología imprecisa y conceptos indeterminados que generan indefensión incluso para el empleador⁷. Circunstancia que la situación de pandemia no ha modificado ni un ápice, de manera que no es posible hallar ninguna norma específica vinculada a la seguridad del sector, ni tan siquiera contemplando medidas para aquellos casos en los que se hayan confirmado casos de contagio en el hogar en el que se prestan servicios.

Finalmente, el RD Ley 11/2020, de 31 de marzo, prevé el acceso al desempleo en caso de falta de actividad, reducción de horas trabajadas o extinción del contrato. Ello es necesario porque, pese a la integración del sector en el Régimen general por Ley 27/2011, quedó expresamente excluido de la contingencia de desempleo⁸. Para acceder a la prestación se requiere alta en el sistema con carácter previo a la declaración de Estado de Alarma (lo cual excluye a un alto porcentaje de empleadas carentes de alta, especialmente entre el colectivo de extranjeras sin de permiso para trabajar, aunque no sólo), y se protege bien el cese temporal, total o parcial, en uno o varios domicilios, de la prestación de servicios, bien la extinción del contrato por desistimiento del empleador, muerte o causa de fuerza mayor imputable al empleador que impida definitivamente la prestación del trabajo. Observaciones al respecto: 1) Mientras que para acceder al subsidio por extinción del contrato basta el desistimiento (sin ningún tipo de justificación) del empleador, para acceder por suspensión, ésta debe responder al objetivo de reducir el riesgo de contagio; 2) no se contemplan las dificultades económicas que pueda atravesar el empleador como causa válida que permita sostener un posterior acceso a la prestación por desempleo; 3) en todos los casos, es necesario que la causa sea “ajena a la voluntad de la persona trabajadora”; lo que excluye que la iniciativa pueda partir de ésta, ni siquiera en el supuesto de que, en su núcleo familiar haya personas de alto riesgo; y ello pese a que, el riesgo de contagio al que hace referencia la norma, habría de entenderse bidireccional. La iniciativa habrá de partir, pues, del empleador⁹.

⁴ Orden SND/271/2020, de 19 marzo, por la que se establecen instrucciones sobre gestión de residuos COVID-19.

⁵http://issga.xunta.gal/export/sites/default/recursos/descargas/Actividade/Definitivo_Documento_emplegadas_do_fogar_ISSGA_es.pdf

http://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/informacion/info_fichas_covid/es_def/adjuntos/ficha-22_empleadas-y-empleados-del-hogar.pdf

⁶ La cual se sostiene en el carácter no empresarial del empleador, y en que el centro de trabajo es un domicilio particular y su carácter habitualmente parcial, si bien no cabe olvidar que el sector incluye internas con pernoctación y cuidado de familiares, infravalorando los riesgos para la salud que implica.

⁷ La obligación resulta menos intensa que la que se desprende de la LPRL, en la que se formula un “deber general de protección” que alcanza a los daños sufridos por imprudencias cometidas por la persona trabajadora, siempre que no quepa su calificación como temeraria.

⁸ Argumentándose que no hay prestación por desempleo porque no hay cotización por dicha contingencia. Ello impide la ratificación del Convenio OIT 189 Sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos.

⁹ La solicitud ha de acompañarse de declaración responsable del empleador, carta de despido o baja en el sistema de seguridad social (no se contempla el supuesto de que la empleadora fallezca sin haber tramitado ninguno de estos documentos, si bien habrá que entender que, acreditado el extremo, ello no impedirá acceder a la prestación). Responde así a la concepción clásica de la prestación por desempleo, donde el elemento de la involuntariedad en la pérdida del

Conclusión

Pese a la novedosa prestación por desempleo, la situación de irregularidad en la que se encuentra un alto porcentaje de las personas trabajadoras en el sector, y la ausencia de medidas de prevención de riesgos para la salud pese a la pandemia, abocan a éste a perpetuar su situación de precariedad.

Irene Bajo García

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y Seguridad Social Universidad de Alicante

mismo constituye requisito *sine qua non* para acceder a la prestación, ignorando cuestiones vinculadas a la salud de su núcleo familiar que pudieran motivar una indeseada suspensión o extinción del contrato por parte de la trabajadora.