

APROXIMACIÓ AL NOU RÈGIM JURÍDIC DEL SERVEI DOMÈSTIC: Cap a la seva plena equiparació a la resta de treballadors i treballadores?

Marina Castells i Marquès¹

I. Modificacions introduïdes en el règim jurídic dels treballadors i treballadores de la llar. 1.1. Condicions de treball: Límits a la tradicional discrecionalitat de l'ocupador. 1.2. Seguretat Social: La "semi-integració" al règim general. II. Lluita contra la economia submergida: Primer pas per vetllar per la implementació del nou règim jurídic. III. Reflexions finals: Manteniment d'una discriminació indirecta

La demanda de treballadors domèstics en els darrers 20 anys s'ha vist incrementada com a conseqüència de l'accés de les dones a l'educació superior i al treball remunerat més qualificat, el que ha impossibilitat que s'hagin seguit ocupant de les tasques domèstiques i de cura dels seus familiars. Aquest augment de la demanda ha resultat satisfet, bàsicament per dones immigrants que s'han vingut a cobrar salaris més baixos que les treballadores nacionals. Aquest fenomen s'ha conegut com "*the international transfer of caretaking work*" (PARREÑAS, 2000, p.560-581). De fet, es calcula que a Espanya en l'actualitat el 94% dels treballadors domèstics són dones² i un 62% són dones estrangeres³. Per aquest motiu, es pot concloure que existeix una forta feminització racial en el sector del servei domèstic.

La principal conseqüència és que el treball domèstic actualment es troba inclús menys valorat que abans, ja que no només és vist socialment com una "feina de dona", sinó de dona immigrant. Aquesta desvaloració del treball domèstic és la causa que permet explicar la tradicional mancança d'una protecció legal adequada a les necessitats d'aquest col·lectiu, així com la regulació d'unes condicions laborals menys beneficioses, en comparació amb la gran majoria dels treballadors per compte aliena.

No obstant, les últimes reformes legislatives, tant en condicions de treball com de Seguretat Social, han permès millorar les seves condicions de treball i, a més, han fet possible la integració del seu règim especial dins del règim general de la Seguretat Social.

¹ Becària del Departament de Dret a l'àrea de Dret del Treball i de la Seguretat Social de la Universitat Pompeu Fabra (UPF). Membre del Grup de Recerca de Dret del Treball i de la Seguretat Social (GReDTiSS).

² Exposició de motius del RDSL

³ Segons l'enquesta de població activa realitzada per l'INE en el tercer trimestre de 2011

En l'actualitat, les condicions laborals de les treballadores domèstiques es troben regulades pel Real Decret 1620/2011, de 14 de novembre, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial del servei de la llar familiar⁴ (en vigor des del 15 de novembre de 2011) (RDSLFL), i la Llei 27/2011, d'1 d'agost, sobre actualització, adequació i modernització del sistema de Seguretat Social (LAAMSS).

De fet, en l'Exposició de Motius del RDSLFL, es fa referència a la necessitat d'una *“revisión en profundidad de esta normativa, para renovar y modernizar diversas instituciones jurídicas que las transformaciones sociales habidas en estos últimos tiempos y la evolución natural de las costumbres han dejado caducas”*. Cal tenir en compte que la regulació de les condicions laborals havia estat vigent durant 25 anys, sense pràcticament que s'introduís cap reforma dins del seu articulat, i la de Seguretat Social durant 42.

De totes maneres, cal remarcar que l'actual regulació podria haver de ser modificada en breu com a conseqüència de la previsible ratificació de la Convenció núm. 189 de l'Organització Internacional dels Treballadors (OIT), relativa al Treball Decent pels treballadors domèstics, per part d'Espanya. Especialment, si es té en compte que el Parlament Europeu ha donat el seu suport a la iniciativa de la OIT i s'ha posicionat a favor de que els Estats membres el ratifiquin i l'apliquin en la major brevetat de temps possible⁵.

L'objectiu de la present comunicació és entrar a analitzar si les reformes que s'han estat produint en aquest règim especial des de finals de l'any 2010 han atorgat la protecció suficient per tal d'assegurar que els drets laborals de les persones que treballen en el servei domèstic són respectats.

El dubte sorgeix de l'enfocament antagònic entre el preàmbul del Conveni de la OIT i el del RDSLFL. Mentre que aquest últim remarca la importància de mantenir les singularitats pròpies, justificades per les condicions particulars en que es desenvolupa l'activitat laboral, per tal de continuar mantenint un tractament diferent en el seu règim jurídic, el del Conveni de la OIT va més enllà i parteix de la necessitat de complementar les normes d'àmbit general amb normes específiques per tal que els treballadors domèstics puguin exercir plenament els seus drets.

⁴ En vigor des del 15 de novembre de 2011

⁵ EUROPEAN PARLIAMENT, *Resolution on the proposed ILO convention supplemented by a recommendation on domestic workers* (B7-0296/2011). Brussels, 9.5.2011

Per tal de valorar les modificacions que s'han produït en el règim jurídic dels treballadors del servei domèstic (tant les laborals com les de Seguretat Social), la metodologia que aplicaré serà, per una banda, comparar les mesures adoptades amb les previstes en el Conveni i la Recomanació de la OIT. Per l'altra banda, adoptar una perspectiva de dret comparat, per tal de veure quines han estat les respostes jurídiques previstes en altres països com: Argentina, Àustria, Estats Units d'Amèrica, Finlàndia, França i Sud-àfrica.

I. MODIFICACIONS INTRODUÏDES EN EL RÈGIM JURÍDIC DELS TREBALLADORS I TREBALLADORES DE LA LLAR

1.1. Condicions de treball: Límits a la tradicional discrecionalitat de l'ocupador

La reforma ha introduït l'obligació de realitzar el contracte per escrit quan hi hagi una disposició legal que així ho exigeixi per una modalitat determinada, però també pels contractes celebrats per una duració igual o superior a quatre setmanes. A més, ha fet possible que resulti d'aplicable la presumpció *iuris tantum* de ser indefinit i a jornada completa, en aquells casos en que el contracte no s'hagués celebrat per escrit (art. 5.1 i 2 RD).

Aquesta modificació del règim jurídic ha estat un dels punts més importants de la reforma, ja que abans es pressuposava que la treballadora domèstica era contractada per un any quan no hi havia contracte per escrit. Això implicava que el contracte fos temporal, en la mesura que s'havia de prorrogar anualment, a diferència de l'Estatut dels Treballadors (ET), en que només resulta admissible en uns determinats supòsits especificats per la llei (art. 15.1). La limitació en la contractació temporal és molt positiva, en la mesura que la forma escrita afavoreix la prevenció del frau i la comissió d'abusos (AMUEDO-DORANTES, 2000).

No obstant, per tal que això sigui possible, és necessari que es faci constar amb precisió quins són exactament els drets i obligacions de les dues parts. És, per aquest motiu, que tant en el Conveni núm.189 com en la Recomanació núm. 201 (la qual proporciona directrius pràctiques sobre possibles mesures, per tal de fer efectius els drets i principis reconeguts en el conveni⁶) es detalla amb exactitud quines són les condicions laborals que s'han de comunicar als treballadors domèstics.

⁶http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_164520.pdf (Última visita: 26.1.2012)

El problema de la regulació actual és que malgrat que s'ha incorporat aquesta obligació en forma de llistat exhaustiu⁷ (al qual caldria afegir, no obstant, l'obligació d'informar sobre el període de prova, així com de la taxa de remuneració o compensació de les hores extraordinàries), no exigeix que aquestes condicions laborals obligatòriament s'hagin d'incloure en el contracte per escrit (art. 5.4). Això implica un major grau d'indefensió i una menor garantia dels drets dels treballadors domèstics, perquè en la mesura que no consten per escrit, no en podrà exigir el compliment, ni les podrà impugnar satisfactòriament en cas de ser abusives.

De manera que, per facilitar el compliment de l'obligació d'informar als treballadors sobre les seves condicions laborals, caldria la imposició d'un contracte model com obligatori (no és suficient que el Ministeri d'Ocupació i de la Seguretat Social (MOSS) es comprometí a posar-ho a disposició⁸), en la mesura que els ocupadors no disposen dels mateixos recursos, ni coneixement que un empresari.

Un altre punt en que s'han introduït modificacions ha estat en matèria de jornada laboral i de períodes de descans.

Pel què fa la regulació de la jornada laboral, aquesta és força similar a la establerta en el ET, però s'han mantingut els temps de presència, és a dir, aquells períodes que el treballador es troba privat de disposar lliurement del seu temps, com a conseqüència d'haver de restar a disposició del ocupador, malgrat no desenvolupar cap treball efectiu. De manera que no s'ha complert amb la igualtat de tractament entre els treballadors domèstics i els treballadors en general que venia reclamant l'art. 10 del Conveni de la OIT.

El gran problema que es deriva dels temps de presència és que impliquen que la jornada laboral dels treballadors domèstics no es trobi limitada ni per les 9 hores per dia ni per les 40 hores setmanals, sinó només pels períodes de descans diaris i setmanals. D'aquí la importància de que s'hagi establert el límit de 20 hores setmanals de mitjana en còmput anual de temps de presència i que s'hagin

⁷ Per remissió a l'art. 2.2 del Real Decret 1659/1998, de 24 de juliol, pel qual es desenvolupa l'article 8, apartat 5, de la Llei de l'Estatut dels Treballadors en matèria d'informació al treballador sobre els elements essencials del contracte de treball, però també per precisió en el propi RDSL (art. 5.4)

⁸ Es troben ja disponibles els models de contracte indefinit i de duració determinada del servei a la llar familiar a: <http://www.meys.es/es/portada/serviciohogar/modelos/Mod-PE-171.pdf> (Última visita: 22.2.12)

ampliat els períodes de descans entre jornades en l'última reforma de 10 a 12 hores (art. 9.4 RD).

En aquest punt resulta de gran interès fer referència a la solució legal que s'ha donat als temps de presència a Sud-àfrica (“*Basic conditions of employment act, n° 75 OF 1997, Sectoral Determination 7: Domestic Workers Sector*”)⁹, en la mesura que és la regulació que millor compleix amb les disposicions tant del Conveni, com de la Recomanació de la OIT. Primerament, els temps de presència són considerats com hores de treball, tal i com preveu l'art. 10.3 del Conveni. Més concretament, aquests tenen la consideració de treballs nocturns (a diferència de la regulació espanyola), en la mesura que només es poden portar a terme de les 20h del vespre fins a les 6h del matí del dia següent.

En la regulació finlandesa (“*Act on the Employment of Household Workers 951/1977*”)¹⁰, semblant al previst per la sud-africana, s'estableix que només es poden realitzar els temps de disposició de les 23h de la nit fins a les 6h del matí de l'endemà. No obstant, a diferència de la regulació sud-africana, també es preveu que en la franja d'horari nocturn serà també possible requerir els serveis dels treballadors domèstics quan concorri una causa puntual justificada (sempre amb el consentiment del treballador) i en cas d'emergència (per un període de temps que no es pot prolongar més de 2 setmanes i sense poder superar les 20 hores). En la llei s'especifica amb gran detall quins són els únics supòsits que poden ser efectivament considerats d'emergència: “*When an accident, sudden case of illness or other similar, unforeseeable event in the employer's households, has put or seriously threatens to put life, health or property at risk*”.

En el cas de la “*Act Governing Domestic Help and Domestic Employees*”, llei federal aplicable a Àustria, es regula d'una manera molt similar a Sud-àfrica i Finlàndia, malgrat que no es considera com a treball nocturn. Només es permet una desviació restringida de les hores normals de treball quan concorri una causa justificada, les quals es troben especificades en els següents casos: nadons menors de 3 anys, quan l'ocupador mateix o un altre membre de la seva família es trobi discapacitat en un grau que necessiti una atenció constant que d'una altra manera no estaria assegurada. A més, cal que aquesta desviació sigui acordada

⁹ <http://www.labour.gov.za/downloads/legislation/sectoral-determinations/basic-conditions-of-employment/Sectoral%20Determination%207%20Domestic%20Workers.doc/view?searchterm=domesticworkers.com> (Última visita: 3.3.2012)

¹⁰ http://www.tem.fi/files/31424/kotitaloustt_2011.pdf (Última visita: 2.2.2012)

per les parts per escrit en el contracte i sense que en cap cas pugui superar les 18 hores en un període superior a 2 setmanes consecutives.

Tornant a la regulació sud-africana, cal remarcar que en aquesta es compleix també amb l'obligació de reglamentar les limitacions, de conformitat amb l'art. 9.1 (paràgraf a i c) de la Recomanació (igual com ho feia la regulació finlandesa i la austríaca), ja que s'ha fixat un nombre màxim d'hores (no és legalment possible requerir a un treballador domèstic a estar a disposició més de 5 cops al mes, ni 50 a l'any) i es preveu la taxa de remuneració pels temps de presència (s'ha fixat en un plus mínim R20,00). En el cas d'Àustria s'ha fixat en un pagament especial, compost per la remuneració per aquestes hores més un recàrrec equivalent a les tarifes mínimes aplicables, sempre que no s'hagi concedit cap descans compensatori durant les 2 setmanes següents des de l'excés d'hores treballades.

En el cas de la regulació espanyola també s'ha establert una taxa de remuneració pels temps de presència. No obstant, a diferència de Sud-àfrica i d'Àustria no s'ha previst un preu mínim, sinó que s'ha fixat que aquest serà el que pactin les parts, però sense que en cap cas pugui ser per una quantia inferior a la de les hores ordinàries (art. 9.2 RD). Aquesta disposició resulta molt més favorable pels treballadors domèstics que la prevista a França ("*Convention collective nationale des salariés du particulier employeur*"), en què es troba limitat a dos terços d'una hora normal de treball o a la de Finlàndia ("*Act on the Employment of Household Workers 951/1977*"), en què una hora a disposició equival a mitja hora treballada. No obstant, cal tenir en compte que no es produeix en tots els casos una compensació de les hores a disposició per temps de descans. Així doncs, d'acord amb l'art. 8.1 Recomanació, la solució per acabar amb el frau en la compensació de les hores a disposició de l'ocupador seria registrar-les, juntament amb les hores de treball efectiu i les hores extraordinàries i sempre que el treballador domèstic pogués accedir fàcilment a aquesta informació. D'aquesta manera seria possible portar a terme un control efectiu de la seva compensació per temps de descans.

L'únic que no es troba previst en la regulació sud-africana és a quin període de descans complementari té dret el treballador domèstic en cas que el període normal de descans sigui interromput per un període de disponibilitat laboral immediata. No obstant, aquesta facultat del ocupador es troba considerablement restringida, en la mesura en que només pot sol·licitar els serveis en aquest règim per tasques que requereixen una actuació que no es pugui demorar.

Un altre punt molt important en la regulació espanyola del treball domèstic és la cobertura del salari mínim. El salari en espècie és típic d'aquest sector, perquè l'ocupador acostuma a deduir l'allotjament i la manutenció dels seus treballadors del salari que se'ls hi paga, tot i que en alguns casos es poden descomptar altres conceptes (p.ex. préstec d'un cotxe).

La importància de limitar la proporció del salari que es pot pagar en espècie, rau en el fet que aquest no és tingut en compte a l'hora de fixar la indemnització en cas d'acomiadament improcedent (art. 11.2), ni per calcular el complement salarial per antiguitat (art. 8.3), a diferència de l'ET (arts. 49.1.c i 25.2). És, per aquest mateix motiu, que mentre que el Real Decret 1424/1985 fixava el límit de la proporció del salari que podia ser percebut en espècie en 45%, amb la nova regulació s'ha reduït al 30%¹¹ i s'ha establert que cal percebre com a mínim la quantia del SMI en pagament en metàl·lic (novetat introduïda amb la reforma), existint així una equiparació amb l'ET. Per tant, s'ha complert amb la disposició núm. 11 de la Convenció de la OIT: *“each Member shall take measures to ensure the minimum wage coverage where such coverage exists”*.

En el RDSLFF s'adopta una altra mesura per prevenir abusos. Mentre que no es requereix acord entre treballador i ocupador per establir salari en espècie en l'ET, el RDSLFF fixa que aquest en el cas del treball domèstic serà essencial. És, per aquest motiu, que és tant important pel treballador tenir un contracte per escrit, perquè és el que l'hi permetrà provar l'acord i fer valdre els seus drets front als Tribunals. És, per aquest motiu, que l'art. 7 del Conveni de la OIT, estableix que s'hauria de fer constar també en el contracte la remuneració, el mètode de càlcul i la periodicitat dels pagaments.

Per aplicació de la Recomanació de la OIT, es preveuen altres mesures per evitar mals usos. Per una banda, limitar el pagament en espècie a aquells conceptes que són clarament apropiats per l'ús i benefici personal dels treballadors domèstics, com l'alimentació i l'allotjament (art. 14.c). Per l'altra banda, el valor monetari d'aquest tipus de pagament hauria de ser calculat, a través de criteris objectius com ara: valor de mercat, el preu de cost o altres preus fixats per les autoritats públiques que siguin considerats apropiats (art. 14.b). A més, caldria detallar per escrit quina és la proporció deduïda per allotjament i quina per manutenció. De fet, és important posar de manifest que en previs projectes legislatius s'havia

¹¹ Aplicable des del 19.09.2010 a tots els contractes que es trobessin amb efecte

desglossat de forma precisa el % que havia de correspondre a cada prestació percebuda en espècie (QUESADA, 1991, p.166).

Malgrat que aquesta reducció del salari en espècies del 45 al 30% és positiva, cal tenir en compte que en altres països s'ha adoptat una postura encara molt més restrictiva, atenent les circumstàncies particulars d'aquest tipus de prestació laboral. En el cas de Brasil es troben prohibides les deduccions del salari per alimentació, allotjament, vestuaris i productes higiènics (Llei núm. 11.324, de 19 de juliol de 2006, que va modificar la Llei 5.859 d'11 de desembre de 1972, per tal de promoure la igualtat efectiva entre homes i dones) o en la regió del Quebec en què s'ha fixat que quan el treballador domèstic viu o realitza els àpats en la llar familiar no se l'hi pot deduir del salari el pagament per allotjament o menjar (*"The Act respecting labour standards"* de 1980)¹².

En conclusió, els salaris en aquest sector han estat tradicionalment tant baixos (SEGURA, 2008, p.129), perquè fins ara podien ser pràcticament reduïts a la meitat per aplicació del salari en espècie (QUESADA, 1991, p.166). Malgrat l'establiment de l'obligació de pagar com a mínim en metàl·lic el SMI pels treballadors domèstics podria veure's com una mesura dissuasiva per la seva contractació, en el cas de Sud-àfrica es va demostrar que l'establiment d'un salari mínim legal pels treballadors domèstics el 2002 va implicar una gran millora per ells, però sense que es produís una pèrdua significativa de llocs de treball (HERTZ, 2005).

Malgrat que la gran majoria de països han optat pel reconeixement del salari mínim nacional, hi ha alguns Estats que han anat més enllà. Aquest és el cas d'Argentina (Resolució núm. 1297/10) on ha estat possible fixar tarifes mínimes per cinc categories diferents de servei domèstic, en la mesura que es troba vigent un sistema de salaris mínims per sector¹³. Això ha permès que la seva retribució sigui superior a la que tindrien dret en cas que els hi resultés d'aplicació el salari mínim nacional i que en funció de les tasques que prestin puguin percebre un salari més o menys elevat.

Aquest sistema facilita que es pugui reconèixer, per una banda, un complement salarial quan, a més de les tasques pròpiament domèstiques, presten serveis que requereixen un treball més qualificat com: cura de nens, persones de la tercera edat o discapacitats (OIT, 2002, p.31). Un exemple molt clar és el cas de les

¹² http://www.cnt.gouv.qc.ca/fileadmin/pdf/publications/c_0149a.pdf (Última visita: 21.2.12)

¹³ <http://www.trabajo.gov.ar/domestico/normativa.asp> (Última visita: 21.2.12)

dones procedents de les Filipines que són contractades com a treballadores domèstiques, però que al mateix temps han d'ensenyar anglès als fills del seu ocupador sense ser tractades, ni retribuïdes com a professores. Per l'altra banda, també un complement salarial per les treballadores internes (OIT, 2002, p.31), com a conseqüència de les restriccions que se l'hi deriven pel fet de viure a casa del seu ocupador (p.ex. respecte per les normes socials i morals de la família que les contracta; tampoc poden convidar gent a la llar familiar, excepte que sol·licitin prèviament permís).

És necessari remarcar que les treballadores domèstiques són expressament excloses de la protecció del Fons de Garantia Salarial (art. 3.1.b). No obstant, d'acord amb la Directiva 2002/74/EC¹⁴ del Parlament Europeu i del Consell, de 23 de setembre de 2002, sobre la aproximació de les legislacions dels Estats Membres relatives a la protecció dels treballadors assalariats en cas d'insolvència de l'empresari, les treballadores domèstiques no haurien de ser excloses de la protecció del FOGASA. No obstant, Espanya va efectuar una reserva legal en la seva entrada a la Comunitat Europea (ara Unió Europea) per excloure'ls i en l'actualitat no existeix cap impediment legal per mantenir l'exclusió, ja que la disposició 1.3.a ho permet (GARCÍA VIÑAS, 2008, p.79).

De manera que les treballadores domèstiques haurien de tenir dret a ser protegides pel FOGASA, en la mesura que treballen per algú altre i poden patir problemes econòmics en cas d'insolvència o dificultats econòmiques del seu ocupador, igual que la resta dels treballadors. De fet, El Tribunal de Justícia de la Unió Europea ha defensat una postura similar, per aplicació del principi comunitari d'igualtat, a través de la regulació de la igualtat de tractament, en els següents casos: C-246/06 Velasco Navarro, de 17 de gener de 2008, i C-498/06 Robledillo Nuñez, de 21 de gener de 2008.

Cal també fer referència a quina és la regulació de la Seguretat i Salut en el treball per les treballadores domèstiques. D'acord amb la disposició núm. 13 de la Convenció de la OIT, cada Estat "*shall take, in accordance with national laws, regulations and practice, effective measures to ensure a safe and healthy working environment*". Aquesta provisió es troba complementada amb les mesures específiques, contemplades en la Recomanació de la OIT.

¹⁴ Va derogar la Directiva 80/987/EC, de 30 d'Octubre, del Consell

És, per aquest motiu, que és essencial modificar l'art. 3.4 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscs Laborals (LPRL), en la mesura que exclou els treballadors domèstics del seu àmbit d'aplicació, però precisant que: *“el titular del hogar familiar está obligado a cuidar de que el trabajo de sus empleados se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene”*. De manera que, en l'actualitat, l'ocupador disposa d'una àmplia discrecionalitat, en la mesura que l'única conseqüència que es deriva del seu incompliment és que el treballador pugui dimitir (art. 7.2 RD) sense que tingui dret a una indemnització per danys i perjudicis derivats d'un accident laboral (STSJ Balears, de 3.11.05).

No obstant, la nova legislació no és tant restrictiva com l'anterior respecte de l'actuació de la Inspecció de Treball i ara el RD (art. 12) es remet a la Llei 42/1997, de 14 de novembre, Ordenadora de la Inspecció de Treball i de la Seguretat Social. Per aplicació de l'art. 5.1 d'aquesta normativa, s'admet la possibilitat de que l'inspector pugui accedir al domicili familiar si obté l'express consentiment de les persones afectades o, en el seu defecte, per autorització judicial.

Una regulació més protectora de les treballadores domèstiques la trobem a Sud-àfrica, en la qual de manera expressa es prohibeix a l'ocupador que sol·liciti o permeti que una empleada embarassada o que es trobi en període de lactància natural porti a terme una feina que pugui ser perjudicial per la seva salut o la del seu nadó. També a Finlàndia, on es preveu que els treballadors poden ser requerits a sotmetre's a un examen mèdic de la salut, a compte de l'ocupador, i a mostrar els resultats a aquest.

En el cas d'Àustria s'estableix l'obligació de l'empresari d'informar sobre els riscs laborals associats amb el servei domèstic i quines mesures cal adoptar per tal de prevenir-los, però aquesta obligació es troba limitada als menors d'edat i només pel període posterior immediat a la seva entrada en servei. Compartint aquesta mateixa postura, crec que seria necessari que tothom que aspirés a prestar serveis com a treballadora domèstica, hauria de realitzar un curs sobre prevenció de riscos laborals, amb independència de la seva edat o experiència professional. Cal tenir en compte que les treballadores domèstiques poden patir tant accidents laborals (p.ex. cremades, contractures musculars) com malalties professionals (p.ex. per contacte amb productes tòxics, procedents dels productes de neteja).

Pel què fa la regulació de l'acomiadament també divergeix de la regulació contemplada en l'ET. De totes maneres, cal matisar que amb la nova legislació s'han reduït les diferències, malgrat no haver-se eliminat per complet.

Per una banda, s'ha fixat una remissió a l'art. 49 ET pel què fa les causes per les quals resulta possible la extinció de la relació contractual (amb algunes exclusions), a diferència de la regulació anterior en què hi havia absoluta llibertat per part de l'ocupador pel què fa les causes (SEGURA, 2008, p.130) i podia extingir la relació laboral sense haver de donar cap raó (art. 10.2 RD). De totes maneres, el preavis s'ha mantingut inalterable, ja que continua sent de 20 dies quan la duració de la contracte hagués estat superior a un any i, en cas contrari, resulten suficients 7 dies (art. 4.2 RD). A més, s'admet la possibilitat d'eliminar el preavis, sempre que es pagui a les treballadores domèstiques el salari que haguessin percebut d'haver estat treballant durant aquest període de temps.

El període de preavis, com es pot comprovar a nivell comparat, es troba regulat de manera molt diferent en els Estats. No obstant, el més comú és que, igual que en la regulació espanyola, el preavis sigui superior o inferior, en funció del període de duració de la relació laboral. En el cas de Sud-àfrica és de 1 o 4 setmanes, depenent de si el treballador ha estat contractat durant menys o més de 6 mesos. O en la regulació canadenca, en la qual el període de preavis varia de 1 a 8 setmanes, en funció d'aquesta mateixa variable (també és cert que es preveuen alguns supòsits en que no cal complir amb cap preavis per acomiadar).

Algunes de les regulacions que s'allunyen d'aquest criteri a l'hora de fixar el termini de preavis són la de Finlàndia i la d'Àustria. En la primera s'estableix que aquest resulta ampliable de 14 dies a 1 mes en cas que el treballador estigui malalt, així com si es troba allotjat o alimentat en la família ocupadora. Respecte de la regulació austríaca es preveu un preavis de 6 setmanes, enlloc de dues, quan es presta un servei més qualificat.

Per l'altra banda, una altra millora introduïda amb la reforma ha estat la indemnització. Abans aquesta era sempre de 7 dies de salari multiplicat pel nombre d'any que el empleat hagués estat contractat amb el límit de 6. En canvi, ara la indemnització és substancialment diferent, en funció de si es tracta d'un acomiadament improcedent (salari corresponent 20 dies naturals multiplicats pel nombre d'any de servei amb el límit de 12 mensualitats) o una extinció per desistiment de l'ocupador (salari corresponent a 12 dies naturals per any de servei, amb el límit de 6 mensualitats). Malgrat que amb la nova regulació s'ha

augmentat la indemnització en cas d'acomiadament, igualment continua sent una quantia inferior a la que tindria dret a percebre en cas que se l'hi apliqués el ET (33 dies de salari per any de servei amb un màxim de 24 mensualitats)¹⁵.

Una altra diferència respecte de l'ET és que en aquest règim especial en cas que l'acomiadament sigui declarat improcedent per part dels tribunals, no es contempla ni la meritació dels salaris de tramitació, ni la possibilitat de que l'empresari pugui optar per la readmissió.

Tot i que ni en la Convenció de la OIT, ni en la recomanació es fa cap referència a la regulació de l'acomiadament, la meua proposta per resoldre aquesta situació de tractament tant desigual és reconeixent els hi la mateixa indemnització que la prevista en l'ET, especialment si tenim en compte que no hi ha cap argument de pes que de nou permeti justificar, perquè tenen un nivell de protecció més baix que la resta dels treballadors.

Resulta possible trobar altres mesures més protectores de les treballadores domèstiques en el moment de l'acomiadament en el dret comparat.

En el cas de Sud-àfrica es preveu el dret de la treballadora domèstica a que, en cas que l'ocupador decideixi prescindir dels seus serveis, aquest està obligat a mantenir-li l'allotjament (tant si vivia a la llar familiar com en un altre allotjament, sempre que l'hi hagués estat proveït per part de l'ocupador) fins a la finalització del període de duració del contracte que s'hagués acordat per contracte. Una altra possibilitat contemplada en aquesta regulació és que en el contracte es pot pactar que, un cop finalitzi la relació laboral, la treballadora pugui seguir vivint en el mateix allotjament, i se l'hi aplicarà una reducció del 10%, respecte de la quantia que estaria obligada a pagar per lloguer.

En aquesta mateixa regulació també es reconeix el dret a l'atorgament d'un "*certificat de servei*", en què es faci constar, entre altra informació, qualsevol curs de formació realitzat pel treballador, el salari percebut i, en aquells supòsits en que el treballador domèstic ho sol·liciti, la raó que va motivar la extinció contractual.

¹⁵ Art. 56.1.a ET: Modificat recentment pel Real Decret Llei 3/2012, de 10 de febrer, de mesures urgents per la reforma del mercat de treball (abans la indemnització era de 45 dies de salari per any treballat amb un límit de 42 mensualitats).

Finalment, és necessari analitzar les previsions per les dones immigrants que treballen en el servei domèstic, ja que atenent el nombre elevat de dones immigrants que treballa en aquest sector seria necessari adoptar mesures específiques dirigides a aquest col·lectiu, per tal que gaudeixin d'una major protecció, en atenció a la seva especial vulnerabilitat. En el RDSLFF no es fa cap referència a elles, en la mesura que existeix una remissió implícita a la Llei Orgànica 4/2000 sobre drets i llibertats dels estrangers a Espanya i la seva integració social.

En l'art. 8.1 de la Convenció de la OIT, es recomana que abans d'entrar en el país, haurien d'haver rebut prèviament una oferta de treball per escrit. No obstant, existeix un important inconvenient que cal prendre en consideració i és que els ocupadors poden ser refractaris a contractar-les sense tenir cap referència o sense haver-hi mantingut cap contacte previ.

És, per aquest motiu, que l'art. 175 del RDSLFF¹⁶ reconeix la possibilitat d'obtenir una visa, la qual autoritza el desplaçament en territori espanyol durant un període de 3 mesos per tal de buscar feina en un determinat sector (bàsicament en "*occupational niches*") i en un específic àmbit territorial, autoritzat prèviament. En cas de no ser contractat, haurà de retornar al seu país d'origen i la sanció imposada en cas de no fer-ho és la impossibilitat d'obtenir un permís de treball fins el cap de 2 anys més tard¹⁷.

Aquesta mesura s'hauria de complementar amb la contemplada en la disposició 8.4 de la recomanació de la OIT, en la que s'estableix que els Estats hauran d'establir quines són les condicions en les quals les treballadores domèstiques gaudeixen del dret a ser repatriades, sense cap cost, un cop el contracte (pel qual havien estat contractades) hagués expirat.

Finalment, també seria important que el contracte es trobés disponible en un idioma que poguessin entendre. En aquest mateix sentit, l'Estat de Nova York ha iniciat campanyes d'informació dirigides als treballadors domèstics i als ocupadors sobre els seus drets i obligacions, per aplicació de la Llei sobre els Drets dels Treballadors Domèstics ("*Domestic Workers' Bill of Rights*", A1470B/S2311E), la qual es troba en vigor des del 29 de novembre de 2010¹⁸.

¹⁶ Aquest RD desenvolupa la Llei Orgànica 4/2000, la qual ha estat modificada per la Llei 2/2009

¹⁷ Art. 53.1.a de la Llei Orgànica 4/2000

¹⁸ <http://www.labor.ny.gov/legal/domestic-workers-bill-of-rights.shtm> (Última visita: 29.1.2012)

1.2. Seguretat Social: La “semi-integració” al règim general

L'article 10.2.e del Real Decret Legislatiu 1/1994, de 20 de juny, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social (LGSS) establia que resultaria d'aplicació un règim especial en el cas de les treballadores domèstiques, contingut en el Real Decret 2346/1969. Això implicava que fossin excloses de la regulació general.

Per una banda, la primera modificació del seu règim es va produir amb la Llei 39/2010, de 22 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per l'any 2011, en que es va ampliar l'acció protectora del Règim Especial dels Empleats de la llar, incorporant la protecció per les contingències d'accident laboral i malaltia professional, amb efectes de l'1 de gener de 2011¹⁹. Això va comportar un important reconeixement, ja que fins aleshores tots els accidents i malalties havien estat considerades com no ocupacionals²⁰. Per tant, d'aleshores ençà reben el 100% del seu salari mentre es troben en situació de baixa laboral.

Per l'altra banda, cal fer referència a la reforma del seu règim que va ser possible, a través de la Llei 27/2011, d'1 d'agost, sobre actualització, adequació i modernització del sistema de Seguretat Social. Malgrat que en el primer projecte no s'introduïa la modificació de la normativa de les treballadores domèstiques²¹, va ser incorporat *in extremis* per tal que la reforma fos aprovada pel Parlament²². Finalment, això fou possible el 21 de juliol de 2011.

Aquesta reforma ha integrat les treballadores domèstiques en el sistema general de la Seguretat Social, a partir de l'1 de gener de 2012 (coincidint amb la seva entrada en vigor), a través d'un sistema especial. A més, s'han previst nombroses mesures que persegueixen que les treballadores domèstiques siguin donades d'alta pel seu ocupador.

Una de les grans millores que s'han introduït és que la inclusió en el sistema especial és obligatòria (sent l'ocupador²³ el subjecte responsable de sol·licitar-ho) sigui quin sigui el nombre d'hores que la treballadora domèstica realitzi i amb independència de si presta serveis a temps complet o a temps parcial. En canvi,

¹⁹ Disposició Final Tercera (Ap. 9)

²⁰ STC 26/1984, STC 286/1993

²¹ Projecte de Llei (núm. 121/000120) sobre actualització, adequació i modernització del Sistema de Seguretat Social. Publicat en el Butlletí Oficial de les Corts Generals (Congrés dels Diputats) el 1/4/2011.

²² Projecte de Llei (núm. 621/000109) sobre actualització, adequació i modernització del Sistema de Seguretat Social. Publicat en el Butlletí Oficial de les Corts Generals (Senat) el 1/7/2011.

²³ Per ocupador s'entén: “titular de la llar familiar” o les agències de col·locació degudament autoritzades (Disp. Adic. 17 de la Llei)

en el règim anterior, només era obligatori quan es treballava més de 20 hores setmanals i a temps complet (ALVÁREZ, 2005, p.211-215). Una previsió molt similar va ser incorporada pel “*Domestic Workers’ Bill of Rights*”, en què a partir de 2010 es reconeixen prestacions per incapacitat temporal tant als treballadors domèstics a temps parcial com a temps complet.

En aquest punt cal fer referència a una contradicció entre el règim laboral i el de la Seguretat Social. En el cas de la regulació laboral només s’exigeix que es formalitzi el contracte per escrit quan hi hagi una disposició legal que així ho exigeixi per una modalitat determinada i també pels contractes celebrats per una duració igual o superior a quatre setmanes. No obstant, per tal el treballador domèstic sigui donat d’alta en el sistema especial cal que l’empresari presenti el contracte escrit a la TGSS.

En segon lloc, cal afirmar que s’ha produït una modificació generalitzada en el seu sistema de cotització. Per una banda, s’han reconegut 15 trams de cotització (16 a partir del 2013) entre l’any 2012 i 2018. En funció del salari mensual que percebin les treballadores domèstiques, i segons la base mínima establerta pel govern anualment (748’20€/mes²⁴), els hi correspondrà una cotització o una altra (de 90’20€/mes a 748’20€/mes). De totes maneres, a partir de l’any 2019, la seva base de cotització es determinarà amb les mateixes regles que la resta dels treballadors que es troben en el règim general de la Seguretat Social.

Per l’altra banda, també s’ha previst un augment progressiu del tipus de cotització aplicable. En el sistema anterior se’ls hi aplicava un tipus del 22%, però des de la seva integració, aquest s’incrementarà gradualment en un 0’9 punts fins que s’acabi situant al mateix nivell que el del Règim General de la Seguretat Social el 2019 (28’3%).

En tercer lloc, una altra millora és que les treballadores domèstiques podran percebre gairebé les mateixes prestacions que ja tenen reconegudes la resta dels treballadors (amb l’excepció de la prestació de desocupació que es comentarà més endavant). No obstant, el canvi més important en l’acció protectora és que poden percebre la prestació per incapacitat temporal, en els casos de malaltia comuna o accident no laboral, a partir del 4rt dia des del moment en que s’hagués causat la baixa enlloc del 29è com fins ara. Malgrat que la Seguretat Social

²⁴ Orden ESS/184/2012, de 2 de febrero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2012

acostuma a pagar des del 16è dia, en el cas de les treballadores domèstiques, pagarà des del 9è dia. Per tant, l'ocupador només estarà obligat a pagar entre el 4rt dia i el 9è.

Finalment, cal posar de manifest el reconeixement de bonificacions de quotes. En el cas de les famílies nombroses se'ls hi ha mantingut la bonificació del 45% que ja existia en la regulació anterior, i una reducció del 20% de les cotitzacions per les noves altes al sistema (limitat als anys 2012, 2013 i 2014).

L'ordre de cotització de l'any 2012, publicada pel Govern el 2 de febrer de 2012, va aprovar el reconeixement de noves bonificacions de quotes a la Seguretat Socials pels ocupadors de treballadors domèstics. Aquesta modificació es va veure motivada pel fet que les dades fetes públiques en relació a les noves altes al sistema especial d'empleats de la llar en el règim general (11.398 en el mes de gener) posaven de manifest l'escàs impacte del procés d'integració²⁵.

Les noves bonificacions que s'han reconegut són, primerament, una del 20% de les quotes per aquells que contractin a treballadors domèstics continus, malgrat que l'alta s'hagués formalitzat en el extingit Règim Especial d'Empleats de la Llar. En segon lloc, en el cas de les empleades de la llar amb caràcter fix es manté el 20% de la bonificació, però només quan les altes fossin des de l'1 de gener i aquestes no haguessin estat donades d'alta prèviament en el Règim especial entre el 2 d'agost i el 31 de desembre de 2011.

No obstant, aquesta reforma no ha estat suficient, en la mesura que les treballadores domèstiques continuen sent víctimes d'una regulació desigual respecte de la resta dels treballadors. De manera que és important introduir modificacions a la regulació actual de la Seguretat Social per tal de millorar-ne la seva protecció.

Un dels dèficits més notables en la nova regulació és l'exclusió de l'atur en l'acció protectora d'aquest sistema especial. De manera que, en l'actualitat, la única prestació per desocupació que poden percebre és la no contributiva, a la qual només hi tindrien dret en cas de trobar-se en un estat de considerable necessitat, entre altres requisits que haurien de complir²⁶.

²⁵ <http://www.tt.mtin.es/seguridadsocial/201202/SS20120202.htm>

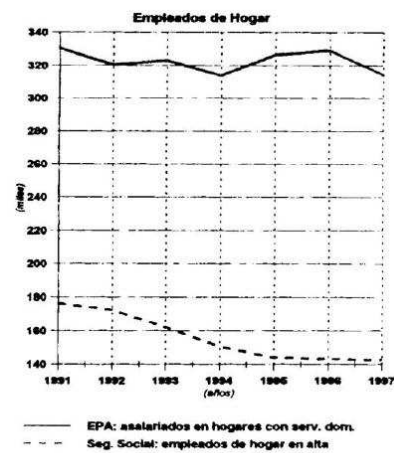
²⁶ Art. 215 LGSS

Una altra diferència respecte de la resta dels treballadors és que en cas que l'ocupador incompleixi les seves obligacions en matèria d'afiliació, altes i baixes i de cotització no se l'hi generaria cap responsabilitat, per exclusió expressa de l'art. 126 LGSS.

Per aplicació de l'art. 14 de la Convenció de la OIT, caldria equiparar la protecció de les treballadores domèstiques a la que reben la resta de treballador en el sistema de Seguretat Social. Per tant, caldria la supressió d'aquest sistema especial integrat en el règim general de la Seguretat Social, per tal de complir amb aquest mandat.

II. LLUITA CONTRA LA ECONOMIA SUBMERGIDA: PRIMER PAS PER VETLLAR PER LA IMPLEMENTACIÓ DEL NOU RÈGIM JURÍDIC

La modificació de la regulació actual no resulta suficient per protegir els treballadors domèstics, en la mesura que l'economia submergida en aquest sector es troba molt generalitzada. De manera que en molts supòsits la regulació prevista per ET i les obligacions de la Seguretat Social no són respectades. El gràfic següent²⁷ mostra la diferència abismal entre els treballadors domèstics donats d'alta al règim de la Seguretat Social i aquells que no, malgrat estar contractats en aquest sector entre 1991 i 1997. De fet, la major part dels treballadors domèstics, almenys abans de la reforma, no estaven cotitzant a la Seguretat Social (FARGAS, 1998). La situació actual no és gaire millor, tot i que alguns immigrants indocumentats hagin pogut regularitzar la seva situació (SEGURA, 2007, p.129).



No obstant, com s'ha manifestat amb anterioritat, cal matisar que no tot el treball domèstic abans de la reforma portada a terme per la llei 39/2010 era en l'economia submergida, en la mesura que només existia l'obligació de cotitzar quan es treballava més de 20 hores setmanals a temps complet. És, per aquest mateix motiu, que les dades fetes públiques per el MOSS²⁸, relatives als afiliats a la Seguretat Social, són considerablement preocupants, en la mesura que posen de manifest és que de les 16.296 baixes al règim especial de treballadores de la

²⁷ Extret de: FARGAS, 1998

²⁸ http://www.tt.meys.es/periodico/seguridadesocial/201202/afil_enero2012.pdf (Última visita: 2.3.2012)

llar de la Seguretat Social només han estat donades d'alta el mes de gener al nou sistema especial integrat al general 11.398 (-4.898). No obstant, aquesta xifra d'afiliats s'ha incrementat l'últim mes de febrer a 51.999 (+40.601), mentre que s'han donat de baixa al règim especial de treballadores de la llar 35.029 durant el mateix període de temps. De manera que es pot concloure que s'han donat d'alta 5.572 treballadors que abans no es trobaven afiliades. De totes maneres, cal remarcar que encara 246.110 persones continuen donades d'alta al règim especial de treballadores de la llar (ja en extinció)²⁹.

De manera que el legislador espanyol pot aprovar una completa regulació nova, però si els ocupadors continuen incomplint-la, a través de l'economia submergida, esdevé inútil. És, per aquest motiu, que l'objectiu principal hauria de ser eradicar l'economia submergida, per tal de vetllar per l'efectiva implementació de la regulació vigent.

Primerament, és necessari analitzar per què l'economia submergida en aquest sector és tant elevada. Malgrat que les dones de classe mitjana dels països desenvolupats han accedit al mercat laboral, segueixen sent les responsables del treball domèstic en les seves llars familiars i en la mesura que no hi poden fer front per si soles, contracten a treballadores domèstiques. Aquest problema sorgeix de que l'Estat del Benestar espanyol no els hi proporciona serveis adequats que els hi permetin conciliar correctament la seva vida professional amb la laboral (p.ex. guarderies públiques per nens entre 0 ni 3 anys, residències de la tercera edat amb bones condicions) (MESTRE, 2005, p.148-9).

No obstant, les treballadores domèstiques només són contractades quan els preus són considerats baixos (PARELLA, 2003, p.258), perquè són percebudes com un "luxe". De manera que si el preu és massa alt, no s'opta per la seva contractació. A més, l'ocupador domèstic no aprecia la qualitat o la professionalització (PARELLA, 2003, p.257), en la mesura que no creuen que un salari més elevat pot estar relacionat amb un millor servei. La raó és que aquest treball ha estat tradicionalment realitzat per les mestresses de casa i això ha generat la creença de que qualsevol persona pot portar a terme aquesta feina sense necessitar cap tipus de preparació. En conclusió, podem afirmar que s'està produint un "*race-to-the-bottom*" entre les treballadores domèstiques per aconseguir ser contractes. Per això, els salaris són tant baixos i tenen unes possibilitats tant elevades d'acabar treballant en l'economia submergida.

²⁹ http://www.lamoncloa.gob.es/NR/rdonlyres/56C55B9D-BE31-4968-8DEC-8FF77F83B352/196169/SeguridadSocial_feb2012.pdf (Última visita: 5.3.12)

Ara és el moment d'entrar a analitzar què es podria fer per tal d'eradicar l'economia submergida en aquest sector.

En primer lloc, és essencial reduir el cost de contractar a una treballadora domèstica, perquè quan aquests són excessivament elevats, els ocupadors continuaran contractant, a través de l'economia submergida, fins que s'aconsegueixi reduir els beneficis obtinguts, a través d'aquest tipus il·legal de contractació.

Una de les meves propostes és que el sector públic financi part del preu. El problema són els elevats costos que estarien lligats amb aquesta mesura, atenent el gran nombre de ciutadans que requerien aquests serveis. Per aquesta raó, caldria imposar una sèrie de limitacions: només aquells ciutadans amb limitats recursos econòmics hi haurien de tenir accés gratuït, mentre que els altres haurien de pagar part del servei (la resta seria finançat amb diner públic). Una altra proposta és a través de les deduccions d'impostos (sobretot en l'IRPF) per part d'aquells ocupadors que contractessin, a través de l'economia formal.

De totes maneres, és necessari que les anteriors propostes vagin acompanyades d'un sistema de xec servei, el qual permeti a un ocupador pagar per un ampli ventall de serveis per part de les treballadores domèstiques, incloent salari i cotitzacions a la Seguretat Social. Un altre avantatge és que així es facilitaria el pagament quan les treballadores domèstiques prestessin serveis per a diferents ocupadors (OIT, 2008, p-9).

Aquest xec servei va ser introduït per primera vegada a França el 1993, tot i que va ser substituït el 2005 per un "*Chèque emploi service universel*" (CESU)³⁰. Seguint l'exemple francès, Ginebra i altres cantons de parla francesa a Suïssa han adoptat també aquest sistema.

El funcionament d'aquest sistema a Espanya podria ser el següent: Tot aquell que necessités la contractació d'una treballadora domèstica, adquiriria un talonari de xec servei (com a lliurador) en el seu banc per un valor més baix del real, en la mesura que la diferència seria pagada amb diner públic per tal de finançar aquests serveis. L'objectiu seria que el preu fos més baix, per tal de fos més competitiu front a l'economia submergida.

³⁰ Per més informació: www.cesu.urssaf.fr (Última visita: 21.2.12)

En aquest talonari hi hauria diversos xecs servei per pagar les treballadores domèstiques (com a lliurat) i un formulari de notificació, per tal de que l'organisme encarregat del sistema de xec servei fos informat de la percepció salarial que s'ha cobrat. Això és necessari per tal de calcular les contribucions al sistema de Seguretat Social, les quals serien pagades automàticament (després de notificació) per part del lliurador, a través de transferència bancària.

En primer lloc, considero que és necessari adoptar mesures contra la creença popular de que qualsevol pot portar a terme aquesta feina sense cap tipus de preparació, així com promoure la professionalització en aquest sector³¹. De fet, el treball domèstic no només requereix un coneixement previ (p.ex. com cuinar, com cuidar de nadons...), el qual ha estat tradicionalment transmès de mares a filles, sinó també cert entrenament, en la mesura que es tracta d'una activitat física, mental i emocional: *“it is not just physical work (which may in itself be highly skilled) – cooking lunch may also be involve mental and emotional work: what do I cook that is nutritious, enjoyable, ready in ten minutes and uses the ingredients in the cupboard”* (ANDERSON, 2000, p.12). A més, no es pot oblidar que les treballadores domèstiques quan cuiden nens o gent gran estan assumint grans responsabilitats i, de fet, quan aquests serveis són proveïts per empreses les qualificacions són necessàries. Per exemple, en el cas de les professores que treballen en una guarderia o les assistents en residències per a la tercera edat. De manera, per què no exigir també aquestes qualificacions quan el treballador realitza les mateixes tasques en el si d'una llar familiar?

En segon lloc, seria convenient que els serveis públics d'ocupació amb caràcter exclusiu s'encarreguessin de posar en contacte ocupadors amb les treballadores domèstiques (COMISSIÓ EUROPEA, 1995) amb l'objectiu de facilitar el compliment de la legislació vigent i eliminar la absoluta dependència que tenen amb els seus ocupadors, però també la explotació laboral que sofreixen en molts casos. És, per aquest mateix motiu, que és qüestionable el fet que amb la nova reforma s'hagi eliminat la prohibició de les agències privades de col·locació de fer d'intermediaris, per més que se'ls hi hagi imposat la condició d'estar autoritzades.

Finalment, una altra via per promoure la contractació en l'economia formal podria ser, a través de la promoció de cooperatives, tot i que només quan fossin dirigides per les pròpies treballadores domèstiques, les quals es podrien els

³¹ The European Economic and Social Committee (EESC) adopted an opinion on “The Professionalization of domestic work” in 2010

beneficis econòmics que s'haguessin obtingut del seu treball (QUESADA, 1991, p.140-141). De fet, d'acord amb l'art. 129 CE, els poders públics es comprometen a fomentar les societats cooperatives, mitjançant una legislació adequada. També des de l'àmbit internacional les cooperatives han estat promocionades. Per exemple, en el cas de la OIT es va aprovar el 2002 la recomanació núm. 193 sobre la promoció de cooperatives i Nacions Unides ha declarat l'any 2012 l'any internacional de les cooperatives³².

III. REFLEXIONS FINALS: MANTENIMENT D'UNA DISCRIMINACIÓ INDIRECTA

Les millores introduïdes més destacables, a través d'aquestes últimes reformes en el règim jurídic del treball domèstic, han estat: l'accés a la majoria de prestacions de la Seguretat Social, l'aplicació de la presumpció *iuris tantum* de ser indefinit i a jornada completa en aquells casos en que el contracte no s'hagués celebrat per escrit, ampliació del període de descans entre jornades (de 10 a 12 hores), la reducció del percentatge del salari que es pot percebre en espècie (del 45% s'ha reduït al 30%), la imposició de la causalitat en l'acomiadament i la ampliació de la indemnització reconeguda en cas d'extinció contractual.

De manera que podem concloure que amb les recents reformes no només en l'àmbit de les condicions laborals, sinó també en el de la protecció social ha estat possible l'atorgament d'un major grau de protecció pels treballadors del sector domèstic. No obstant, cal realitzar una sèrie de matisacions d'aquesta afirmació.

Per una banda, aquesta reforma persisteix en no reconèixer als treballadors domèstics la mateixa cobertura legal que la resta dels treballadors, malgrat que des de la OIT s'està remarquant la importància no tan sols de que els hi resultin d'aplicació les normes d'àmbit general, sinó també de certes normes específiques, per tal que els treballadors domèstics puguin exercir plenament els seus drets, atenent el seu major grau de vulnerabilitat.

És possible localitzar nombrosos exemples d'una regulació menys protectora pels treballadors domèstics com: el manteniment en la regulació dels temps de presència (amb el subseqüent augment de la duració de la jornada laboral), la seva exclusió de l'àmbit d'aplicació de la LPRL, no reconeixement dels salaris de tramitació, el pagament en cas d'extinció contractual d'una indemnització més baixa, manteniment de la possibilitat de desistiment de l'ocupador, el no

³² Per més informació: <http://social.un.org/coopsyear/> (Última visita: 22.2.12)

reconeixement de la prestació per desocupació o la exclusió expressa de l'art. 126 LGSS (en cas que en cas que l'ocupador incompleixi les obligacions en matèria de Seguretat Social no se l'hi genera cap responsabilitat).

Tant el conveni i la recomanació de la OIT, com la perspectiva de dret comparat són fonts inesgotables de possibilitats sobre com millorar la regulació actual, per tal d'obtenir un règim jurídic que ofereixi una protecció suficient i sobretot adequada als treballadors domèstics.

Un motiu de pes sobre la necessitat d'equiparació de cobertura jurídica als treballadors domèstics la trobem en l'art. 7.2 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la Igualtat Efectiva de Dones i Homes (LOIEDH), en què es considera discriminació indirecta per raó de sexe "*la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro*". En el cas del règim jurídic del treball domèstic, d'acord amb l'Exposició de Motius del RDSLF, el 94% dels treballadors domèstics són dones. De manera que la regulació del treball domèstic, en la mesura que atorga una cobertura jurídica inferior que per la resta dels treballadors, és atemptatòria contra la prohibició de discriminació per raó de sexe, reconeguda en l'art. 14 CE. Un exemple molt clarificador del tractament diferenciat, per raó de sexe, el trobem en el cas dels conductors de vehicles de turisme al servei de particulars (clarament portada a terme per homes), als quals són inclosos en el Règim General de la Seguretat Social (i no en el sistema especial, tenint per tant dret a la prestació per desocupació), malgrat tractar-se de treballadors domèstics (art. 97.2.b LGSS). De manera que dins dels pocs homes que treballen en aquest sector, se'ls hi està reconeixent una regulació més beneficiosa.

Per l'altra banda, és de vital importància adoptar mesures per lluitar contra la economia submergida, per tal de garantir que la regulació els hi resultarà d'aplicació. Si els ocupadors continuen contractant, a través de l'economia submergida, el règim jurídic que pugui preveure resultarà de poca utilitat, en la mesura que continuaran desprotegides, no cobertes per la llei, i víctimes indefenses d'abusos.

En conclusió, podem concloure que, malgrat que les últimes reformes han implicat una certa millora, pel que fa la regulació de les condicions laborals i de la Seguretat Social, és absolutament necessari procedir com a mínim a una equiparació plena respecte de la resta de treballadors i treballadores.

ABREVIATURES

CESU	“ <i>Chèque emploi service universel</i> ”
LAAMSS	Llei 27/2011, d’1 d’agost, sobre actualització, adequació i modernització del sistema de Seguretat Social
LGSS	Real Decret Legislatiu 1/1994, de 20 de juny, pel qual s’aprova el Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social
LOIEDH	Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la Igualtat Efectiva de Dones i Homes
LPRL	Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscs Laborals
MOSS	Ministeri d’Ocupació i de la Seguretat Social
OIT	Organització Internacional del Treball
RDSL	Real Decret 1620/2011, de 14 de novembre, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial del servei de la llar familiar

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

ALVAREZ CORTÉS, J.C., *Relaciones laborales especiales “nominadas” y seguridad social*. Espanya: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Mergablum (2005)

AMUEDO-DORANTES, C., *Fixed-term employment and its poverty implications: Evidence from Spain*, Institute for Research on Poverty, Focus vol. 23, n°3 (2005)

ANDERSON, B., *Doing the dirty work? The global politics of domestic labour*. Estats Units d’Amèrica: Zed Books (2000)
de los empleados. Espanya: Comares (2009)

COMISSIÓ EUROPEA, *Iniciativas locales de desarrollo y empleo. Encuestas en la UE. Documento de los servicios*. Bèlgica (1995)

FARGAS FERNÁNDEZ, J., *La prestación por incapacidad temporal de los empleados del hogar: ni legal, ni constitucional*. Espanya: La Ley, Relaciones Laborales núm. 22, sección cuestiones prácticas (1998): p.1439

GARCÍA VIÑA, J., *Aspectos laborales de salud laboral y de seguridad social*
Hertz, T. (2006), *The Effect of Minimum Wages on the Employment and Earnings of South Africa's Domestic Service Workers*, Kalamazoo, MI: W.E. Upjohn Institute for Employment Research (2005)

MESTRE I MESTRE, R.M., *Trabajadoras de cuidado. Las mujeres de la ley de extranjería*, in CHECA Y OLMOS, F., *Mujeres en el camino. El fenómeno de la migración femenina en España*. Espanya: Icaria (1985)

ORGANITZACIÓ INTERNACIONAL DEL TREBALL, *Promoting gender equality: Organizing the unorganized: informal economy and other unprotected workers*. Suïssa: OIT (2002), Booklet 4

ORGANITZACIÓ INTERNACIONAL DEL TREBALL, *Remuneration in domestic work*. Suïssa: OIT (2010), Policy Brief num. 1

ORGANITZACIÓ INTERNACIONAL DEL TREBALL, *Working hours in domestic work*. Suïssa: OIT (2010), Policy Brief num. 2

PARELLA RUBIO, S., *Mujer, inmigrante y trabajadora: La triple discriminación*. Espanya: Anthropos (2003)

PARREÑAS, R.S., *Migrant Filipina domestic workers and the international division of reproductive labour*. *Gender and Society*, 14, 4 (2000)

QUESADA SEGURA, R., *El contrato de servicio doméstico*. Espanya: La Ley (1991).

SEGURA, M., *Taula rodona de cloenda: Per la dignificació del sector del servei domèstic*, in CCOO (Centre d'Informació de Treballadors Estrangers i la Secretaria d'Immigració), *Dones immigrades: Treball i sindicat. Jornades de reflexió*. Espanya: Dianagraf (2008)