• Confederación Sindical de CCOO •

- **Impacto de la STJUE** de 24 de febrero 2022 (Asunto C-389/20) sobre la prestación de desempleo

PROPUESTAS DE CCOO PARA LA PLENA INTEGRACIÓN, EQUIPARACIÓN Y DIGNIFICACIÓN DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR

ccoo ccoo hábitat

Edita: Confederación Sindical de CCOO

Elaboración: Secretaría Confederal de Políticas Públicas y Protección Social.
Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo y CCOO del Hábitat.

Realización: Secretaría Confederal de Comunicación de CCOO

Portada: Foto Freepik

Madrid, marzo 2022

ÍNDICE

1 EL ACUERDO DE INTEGRACIÓN EN EL RÉGIMEN GENERAL (2011): DERECHO A LA COTIZACIÓN, EMPLEO FORMAL Y ACCESO PRESTACIONES SOCIALES.....5

1.1 EN EL PRIMER AÑO DE INTEGRACIÓN (2012) EMERGIÓ UN TERCIO DE LA ECONOMÍA SUMERGIDA DEL SECTOR.....6

1.2 DESDE LA REFORMA IMPUESTA EN 2013 SE HA PERDIDO MÁS DE UN TERCIO DEL NUEVO EMPLEO FORMAL GENERADO POR LA INTEGRACIÓN EN EL RÉGIMEN GENERAL.....7

1.3 UNAS 200.000 TRABAJADORAS CONTINÚAN EN EMPLEO SUMERGIDO Y SIN DERECHOS.....10

2 EL DERECHO A DESEMPLEO. LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UE REFUERZA UNA REIVINDICACIÓN SINDICAL HISTÓRICA.....11

CONVENIO 189 OIT.....12

LA SENTENCIA SUPONE UN IMPORTANTE RESPALDO JURÍDICO A LA REIVINDICACIÓN SINDICAL.....12

2.1 CASI 400.000 TRABAJADORAS SE VERÁN BENEFICIADAS POR LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UE.....13

2.2 IMPACTO DE GÉNERO: EL 88% DE LAS TRABAJADORAS DEL SECTOR SON MUJERES.....15

2.3 LA TEMPORALIDAD CRECE CON LA JUVENTUD DE LAS TRABAJADORAS 16

2.4 EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL ES MUY SUPERIOR A LA MEDIA.....16

2.5 ALTA PRESENCIA DE TRABAJADORAS EXTRANJERAS, AUNQUE NO MAYORITARIA.....17

www.ccoo.es

ÍNDICE

3 VALORACIÓN JURÍDICA DE LA STJUE (C-389/20), SOBRE LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO DE LA EXCLUSIÓN EN LA LEGISLACIÓN ESPAÑOLA DE LA COTIZACIÓN Y PRESTACIÓN POR DESEMPLEO DEL SISTEMA ESPECIAL DE EMPLEADAS HOGAR.....20

CONSECUENCIAS PRÁCTICAS DE LA SENTENCIA.....23

3.1. ¿OBLIGACIÓN-DEBER DE COTIZAR POR DESEMPLEO?.....24

3.2. EL RECONOCIMIENTO DEL DERECHO A LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO.....25

3.3. LAS ACCIONES DE RESPONSABILIDAD DEL ESTADO LEGISLADOR, POR EL INCUMPLIMIENTO DEL DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA.....26

3.4. LA NECESARIA ADAPTACIÓN DE LA LGSS PARA RECONOCER LA COBERTURA DE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO EN EL SISTEMA ESPECIAL DE EMPLEADAS DE HOGAR.....28

4 PROPUESTAS DE CCOO PARA LA PLENA INTEGRACIÓN, EQUIPARACIÓN, PROFESIONALIZACIÓN Y DIGNIFICACIÓN DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR.....30

1 EL ACUERDO DE INTEGRACIÓN EN EL RÉGIMEN GENERAL (2011): DERECHO A LA COTIZACIÓN, EMPLEO FORMAL Y ACCESO PRESTACIONES SOCIALES

El acuerdo de diálogo social del 27 de junio de 2011 suscrito por CCOO, UGT y el Gobierno de la nación, por el que se iniciaba el proceso de integración del antiguo Régimen Especial de Empleadas de Hogar en el Régimen General, tenía un doble objetivo:

1. **Equiparar los derechos de las personas trabajadoras, mayoritariamente mujeres**, que prestan servicio en este sector de actividad, culminando así un proceso de igualación de derechos que había comenzado años antes con sucesivas reformas encaminadas en esta misma dirección, mejorar las bases de cotización tarifadas (2007), garantía del percibo íntegro del Salario Mínimo Interprofesional (2010), limitar los salarios en especie al 30% de la retribución (2010), etc. Todo ello sobre la base de la equiparación de obligaciones y derechos también en los empleadores.

2. Que la equiparación de derechos sociales sirviese como un **incentivo adicional a la formalización del empleo sumergido** que tradicionalmente existe en este sector de actividad.

La integración en el Régimen General aprobada en el año 2011 supuso la puesta en marcha inmediata de un primer bloque de prestaciones sociales que se equiparaban por primera vez para este colectivo de trabajadoras:

- **Acceso a la prestación de incapacidad temporal por enfermedad común** en los mismos términos que el resto de personas trabajadoras (antes, las empleadas de hogar tenían que esperar hasta el día 39 de la baja médica para cobrar prestación).
- Derecho a **cotizar desde la primera hora** de trabajo.
- Derecho a que sea **el empleador quien asuma la responsabilidad exclusiva de dar de alta y cotizar** desde la primera hora de trabajo.
- Derecho a **cotizar por la totalidad de los salarios percibidos** y, por tanto, **mejorar la cuantía de las prestaciones** sociales que percibe la trabajadora.

Además de todo lo anterior, en este primer bloque de medidas se incluía un calendario para la plena equiparación del resto de prestaciones y medidas de protección social previstas en el Régimen General para el conjunto de trabajadoras y trabajadores.

Entre todas ellas destacaba el derecho a prestaciones por desempleo. Este calendario, sin embargo, se ha visto incumplido hasta el momento, por parte de los gobiernos correspondientes, pese a nuestra reclamación; debiéndose ahora retomar.

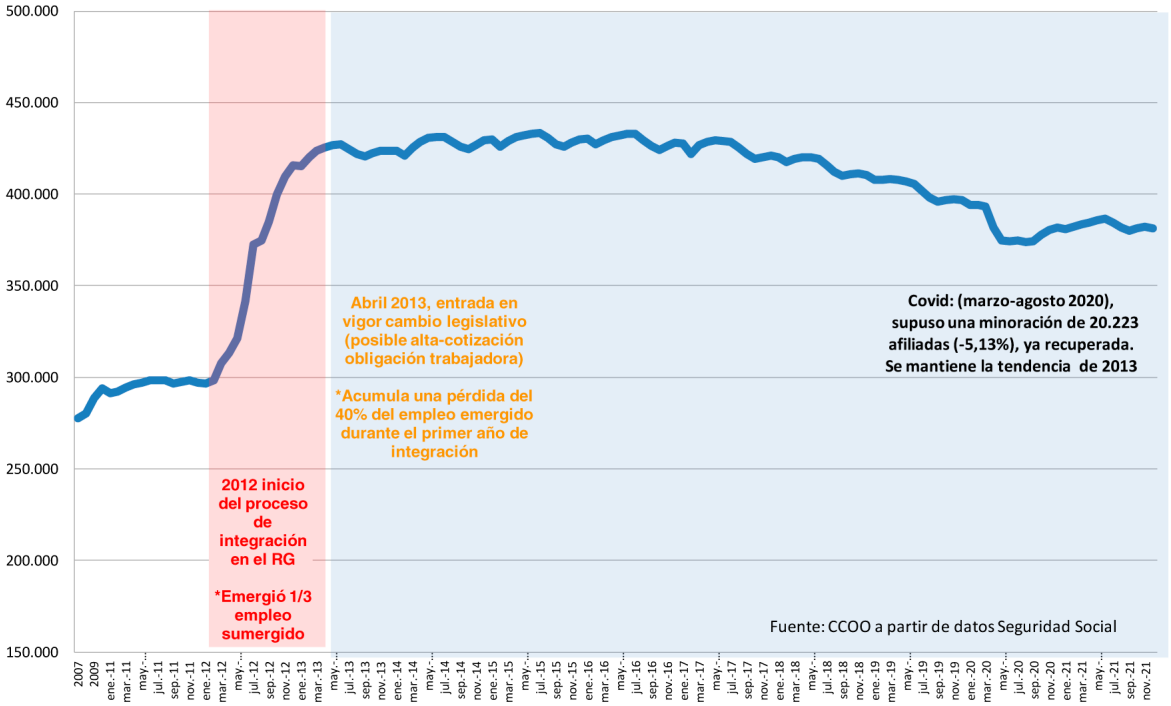
Hemos de recordar que antes de acordarse en 2011 el proceso de integración en el Régimen General, el grueso de la legislación que regulaba la protección social del empleo doméstico provenía de las normas de 1966 y, por ejemplo, el alta y la afiliación en la Seguridad Social solo era obligatoria si se trabajaban más de 72 horas al mes, en 12 días, y aun siendo un trabajo por cuenta ajena el empleador solo tenía obligación de afiliar y cotizar por su trabajadora si estaba contratada a partir de 60 horas mensuales, en las relaciones laborales de menos horas la obligada a darse de alta y cotizar era de la propia trabajadora.

1.1 EN EL PRIMER AÑO DE INTEGRACIÓN (2012) EMERGIÓ UN TERCIO DE LA ECONOMÍA SUMERGIDA DEL SECTOR

En los primeros 16 meses de su puesta en marcha (entre enero del año 2012 y el mes de abril de 2013), el proceso de integración en el Régimen General supuso un incremento de 129.140 nuevas afiliaciones, (un crecimiento del 43,59%).

Como consecuencia, afloró así un tercio del empleo sumergido que existía en este sector, donde la Encuesta de Población Activa de aquel momento situaba el número de personas ocupadas en este sector de actividad entre 600.000 y 700.000 personas.

Evolución afiliación al Sistema Especial de Empleadas de hogar



1.2 DESDE LA REFORMA IMPUESTA EN 2013 SE HA PERDIDO MÁS DE UN TERCIO DEL NUEVO EMPLEO FORMAL GENERADO POR LA INTEGRACIÓN EN EL RÉGIMEN GENERAL

Sin embargo, la reforma impuesta por el PP en abril de 2013 en el régimen de cotización, paralizó el afloramiento de empleo sumergido, y desde su aplicación el número de afiliadas se ha reducido en -45.499 (-10,66%) hasta diciembre de 2021. Ello ha supuesto que desde 2013 se ha perdido el 35% del empleo que se formalizó en el primer año de integración; y se mantienen en empleo sumergido cerca de 150.000 trabajadoras en este sector.

La reforma impuesta en abril de 2013 permitía que las trabajadoras empleadas domésticas que prestan servicio en una cuantía inferior a 60 horas al mes, puedan "pactar" con su empleador/a que la obligación de la gestión del alta en la Seguridad Social y el depósito de las cotizaciones sea asumido por la trabajadora.

Esta reforma supone la posibilidad de trasladar la obligación formal del alta del empleador/empleadora a las trabajadoras más precarias y genera una situación de enorme inseguridad jurídica tanto para éstas como para los empleadores/empleadoras en los supuestos en los que dichas obligaciones no se formalicen adecuadamente.

En realidad no se eliminaba ni reducía la responsabilidad de las personas empleadoras en relación con el alta y cotización pero, en la práctica y junto con la inexistencia y desaparición de cualquier actividad informativa, transmitió un mensaje de que eso podía hacerse y facilitó que el proceso progresivo de incremento de afloramiento de relaciones laborales, se detuviera.

Pérdida de afiliación SE Empleadas de Hogar, por provincia y CCAA

desde la reforma del procedimiento de cotización impuesta en abril de 2013

Provincia/CCAA	Trabajadoras afiliadas en Abril de 2013 (número)	Trabajadoras afiliadas en Diciembre de 2021 (número)	Pérdida de afiliación (número)	Pérdida de afiliación (porcentaje)
Almería	3.085	2.508	-577	-18,72
Cádiz	5.040	3.986	-1.054	-20,91
Córdoba	3.988	3.424	-564	-14,15
Granada	6.381	5.150	-1.231	-19,30
Huelva	1.766	1.327	-439	-24,83
Jaén	2.536	2.005	-531	-20,93
Málaga	12.488	11.159	-1.329	-10,64
Sevilla	14.224	12.477	-1.747	-12,28
ANDALUCÍA	**49.509**	**42.036**	**-7.473**	**-15,09**
Huesca	1.713	1.379	-334	-19,51
Teruel	810	698	-112	-13,81
Zaragoza	9.586	8.794	-792	-8,26
ARAGÓN	**12.110**	**10.871**	**-1.239**	**-10,23**
ASTURIAS	**9.220**	**7.942**	**-1.278**	**-13,86**
ISLAS BALEARES	**12.190**	**9.894**	**-2.296**	**-18,84**
Las Palmas	6.134	5.617	-517	-8,43
S.C.Tenerife	4.685	4.355	-330	-7,04
CANARIAS	**10.819**	**9.972**	**-847**	**-7,83**
CANTABRIA	**5.855**	**4.820**	**-1.035**	**-17,67**
Ávila	1.212	990	-222	-18,30
Burgos	2.974	2.509	-465	-15,64
León	3.606	2.952	-654	-18,14
Palencia	1.070	856	-214	-20,03
Salamanca	2.924	2.471	-453	-15,49
Segovia	1.391	1.256	-135	-9,68
Soria	854	688	-166	-19,45
Valladolid	4.556	3.966	-590	-12,94
Zamora	1.096	797	-299	-27,31
CASTILLA Y LEÓN	**19.684**	**16.485**	**-3.199**	**-16,25**

(Cont. página 9)

Pérdida de afiliación SE Empleadas de Hogar, por provincia y CCAA

desde la reforma del procedimiento de cotización impuesta en abril de 2013

Provincia/CCAA	Trabajadoras afiliadas en Abril de 2013 (número)	Trabajadoras afiliadas en Diciembre de 2021 (número)	Pérdida de afiliación (número)	Pérdida de afiliación (porcentaje)
Albacete	2.534	2.188	-346	-13,66
Ciudad Real	3.146	2.886	-260	-8,26
Cuenca	1.233	1.156	-77	-6,25
Guadalajara	1.690	1.471	-219	-12,98
Toledo	3.577	3.186	-391	-10,93
CAST.-LA MANCHA	**12.180**	**10.887**	**-1.293**	**-10,62**
Barcelona	57.167	46.607	-10.560	-18,47
Gerona	5.618	4.751	-867	-15,43
Lérida	2.741	2.008	-733	-26,73
Tarragona	4.530	3.559	-971	-21,44
CATALUÑA	**70.056**	**56.925**	**-13.131**	**-18,74**
Alicante	9.415	8.886	-529	-5,62
Castellón	4.025	3.598	-427	-10,61
Valencia	19.280	18.013	-1.267	-6,57
C. VALENCIANA	**32.719**	**30.496**	**-2.223**	**-6,79**
Badajoz	3.328	2.542	-786	-23,61
Cáceres	2.190	1.813	-377	-17,19
EXTREMADURA	**5.518**	**4.356**	**-1.162**	**-21,07**
La Coruña	11.824	10.860	-964	-8,15
Lugo	3.543	3.059	-484	-13,66
Orense	3.410	2.863	-547	-16,03
Pontevedra	8.798	8.195	-603	-6,86
GALICIA	**27.575**	**24.977**	**-2.598**	**-9,42**
C. DE MADRID	**107.006**	**102.935**	**-4.071**	**-3,80**
R. DE MURCIA	**12.233**	**10.316**	**-1.917**	**-15,67**
NAVARRA	**7.693**	**6.961**	**-732**	**-9,52**
Álava	3.252	2.888	-364	-11,19
Guipuzcoa	8.341	9.628	1.287	15,43
Vizcaya	15.260	15.492	232	1,52
PAÍS VASCO	**26.852**	**28.008**	**1.156**	**4,31**
LA RIOJA	**3.024**	**2.567**	**-457**	**-15,10**
CEUTA	1.240	506	-734	-59,22
MELILLA	1.500	532	-968	-64,56
TOTAL	**426.984**	**381.485**	**-45.499**	**-10,66**

Fuente: elaboración propia CCOO, a partir datos Seguridad Social

Esta reforma, a la que cabe atribuir una responsabilidad principal, unida a los efectos derivados de la crisis económica persistente ha tenido como consecuencia no sólo la paralización del proceso de afloramiento de empleo sumergido que se registró en 2012 sino una pérdida de empleo formal que de media ha supuesto el 10,6% del total de personas afiliadas pero que en numerosas provincias y CCAA ha incluso doblado dicho impacto.

En el cuadro anterior puede observarse cómo ha impactado en cada provincia la pérdida de afiliación en este sector.

1.3 UNAS 200.000 TRABAJADORAS CONTINÚAN EN EMPLEO SUMERGIDO Y SIN DERECHOS

Como señalábamos antes, la persistencia de los efectos económicos de la crisis económica iniciada en 2008, así como los efectos en este sector de la crisis originada por la pandemia han sido otros de los motivos que explican una parte de la reducción del empleo que tradicionalmente se situaba en el entorno de las 700.000 personas y que las últimas EPA publicadas en 2021 han establecido entre las 520.000 y las 560.000 personas.

Por tanto, aún sigue habiendo cerca de 200.000 personas ocupadas en empleo doméstico trabajando sin dar de alta y, por tanto, sin acceso a derechos de protección social.

Cabe destacar, además, que hablamos de un grupo de personas trabajadoras, en su mayoría mujeres (9 de cada 10) que, en conjunto (las casi 400 mil dadas de alta y las estimadas en 200 mil que permanecen en la economía informal) no tienen plena equiparación de derechos laborales (en materia de despido, salud laboral, prevención de riesgos, prevención de acoso sexual y otros), además de los derechos de protección social señalados, pese a la reclamación histórica de CCOO.

2 EL DERECHO A DESEMPLEO. LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UE REFUERZA UNA REIVINDICACIÓN SINDICAL HISTÓRICA

Como ya hemos mencionado, CCOO ha reivindicado de forma reiterada la exigencia de incluir a las trabajadoras empleadas de hogar en el sistema de protección por desempleo.

En el acuerdo de diálogo social que reguló en 2011 la integración de este colectivo profesional en el Régimen General se incluyó de forma expresa el compromiso de constituir un grupo de trabajo para estudiar la extensión de esta cobertura y para el que se estableció el plazo de un año.

Además, este compromiso político fue trasladado a una norma mediante la disposición adicional segunda del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

Se trata, sin embargo, de un compromiso que ha sido incumplido por los gobiernos correspondientes hasta la fecha.

Cabe hacer referencia al subsidio extraordinario que se reconoció como medida de emergencia durante el confinamiento en 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. Una prestación asistencial de desempleo para empleadas de hogar que como consecuencia de la situación derivada de la COVID-19 fueron despedidas, vieron reducida la carga de trabajo como consecuencia de esta crisis sanitaria, o cuya actividad profesional fue suspendida por el empleador o empleadora, y que cumplieran los siguientes requisitos: encontrarse en alta en el Sistema Especial de Empleadas de Hogar de la Seguridad Social antes del 14 de marzo de 2020, fecha en la que entró en vigor el RD 463/2020 que declaraba el estado de alarma, y haber sido despedida, haber visto reducida la carga de trabajo o suspendida su actividad por decisión del empleador o la empleadora a partir de la citada fecha, por motivo de la crisis sanitaria COVID-19, cualquier que sea la causa (despido, pacto de reducción de jornada, pacto de suspensión del contrato, etc.).

Si bien fue una medida que en su aplicación tuvo menor impacto del esperado, cabe señalar que supuso un salto cualitativo, al incluir el gobierno en las medidas de protección por desempleo a un sector de trabajadoras tradicionalmente olvidado o excluido.

En todo caso, convendría ahondar en las causas que han condicionado que tan sólo fueran 55.994 las empleadas de hogar que solicitaron esta prestación, y que sólo se haya reconocido a 44.569 trabajadoras (complejidad del procedimiento, dificultad para acreditar los requisitos, etc.)

CONVENIO 189 OIT

De la misma forma, CCOO tanto desde las estructuras confederales[1] como sectoriales, ésta última actualmente constituida en CCOO del Hábitat, ha sido una de las organizaciones sindicales impulsoras del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (convenio que fue aprobado en 2011 pero cuyos trabajos preliminares comenzaron en 2008) que incluye la obligación de reconocer la cobertura de la prestación por desempleo, y que aún no ha sido ratificado por España, precisamente y como principal motivo por las implicaciones en materia de protección por desempleo para empleadas de hogar que llevaría consigo esa ratificación.

La demanda de la ratificación del convenio 189 de la OIT ha sido una de las claves reivindicativas de CCOO en los últimos años; ha protagonizado campañas y ha estado presente en los diferentes escenarios institucionales, foros de organizaciones estatales e internacionales, mediáticos y ante la ciudadanía, sin que se haya dejado de trasladar esta reivindicación en ningún espacio.

LA SENTENCIA SUPONE UN IMPORTANTE RESPALDO JURÍDICO A LA REIVINDICACIÓN SINDICAL

La sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) supone un importante respaldo jurídico a la reivindicación sindical de extender la cobertura de las prestaciones por desempleo para el colectivo de trabajadoras de empleo doméstico que desde CCOO ya estamos utilizando para reclamar al Gobierno el cumplimiento de los compromisos que hemos señalado anteriormente.

No debemos olvidar en este sentido, que en los acuerdos de diálogo social de 2011, además de las empleadas de hogar se incluyó extender la protección por desempleo en su integridad a los trabajadores y trabajadoras eventuales agrarios (que, salvo en

1. Han participado en este proceso en diferentes etapas las Secretarías confederales de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo; de Internacional y Migraciones, y la de Políticas Públicas y Protección Social, junto con las correspondientes áreas de trabajo de CCOO del Hábitat.

los casos de Extremadura y Andalucía están actualmente excluidos de la cobertura de los subsidios de desempleo).

Precisamente, la extensión de las prestaciones de desempleo en el colectivo de empleadas de hogar debe servir no sólo para mejorar la protección social de las algo más de 383.000 trabajadoras de este sector de actividad, sino también para impulsar la formalización del segmento de actividad que permanece en economía sumergida ya que se calcula en el entorno de las 500.000 y 600.000 trabajadoras el número total de personas trabajando en este ámbito, es decir más de 200.000 personas trabajando en economía sumergida.

Y debe servir, igualmente, para reclamar que se aborde y regule desde el Diálogo Social la necesaria y plena equiparación de derechos laborales para las trabajadoras del sector. Porque son trabajadoras por igual, no pueden ser trabajadoras con derechos restringidos. Cabría valorar si es suficiente la aplicación literal de la legislación de los contratos a tiempo parcial o es necesaria alguna adaptación a este sector.

La sentencia del TJUE es un recordatorio de que perviven con condiciones laborales mermadas y desiguales (despido por desistimiento, por ejemplo) susceptibles de ser sentenciadas como discriminatorias por razón de sexo. Hemos también de destacar que el acceso a las prestaciones de desempleo, igual que ocurre con el resto de prestaciones sociales (incapacidad temporal, maternidad y paternidad, etc.) es un incentivo muy útil para fomentar la formalización de las actividades que se dan en el marco de la economía sumergida.

2.1 CASI 400.000 TRABAJADORAS SE VERÁN BENEFICIADAS POR LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UE

Cabría comenzar por señalar que el número de personas afiliadas al Sistema Especial de Empleadas de Hogar supera las 381.000 altas en la Seguridad Social. En el cuadro siguiente puede observarse de forma pormenorizada su distribución territorial por provincias y comunidades autónomas.

Afiliación SE Empleadas de Hogar, por provincia y CCAA

media mes Diciembre 2021

Provincia/CCAA	Total personas afiliadas (número)
Almería	2.508
Cádiz	3.986
Córdoba	3.424
Granada	5.150
Huelva	1.327
Jaén	2.005
Málaga	11.159
Sevilla	12.477
ANDALUCÍA	**42.036**
Huesca	1.379
Teruel	698
Zaragoza	8.794
ARAGÓN	**10.871**
ASTURIAS	**7.942**
ISLAS BALEARES	**9.894**
Las Palmas	5.617
S.C.Tenerife	4.355
CANARIAS	**9.972**
CANTABRIA	**4.820**
Ávila	990
Burgos	2.509
León	2.952
Palencia	856
Salamanca	2.471
Segovia	1.256
Soria	688
Valladolid	3.966
Zamora	797
CASTILLA Y LEÓN	**16.485**
Albacete	2.188
Ciudad Real	2.886
Cuenca	1.156
Guadalajara	1.471
Toledo	3.186
CAST.-LA MANCHA	**10.887**

Provincia/CCAA	Total personas afiliadas (número)
Barcelona	46.607
Gerona	4.751
Lérida	2.008
Tarragona	3.559
CATALUÑA	**56.925**
Alicante	8.886
Castellón	3.598
Valencia	18.013
C. VALENCIANA	**30.496**
Badajoz	2.542
Cáceres	1.813
EXTREMADURA	**4.356**
La Coruña	10.860
Lugo	3.059
Orense	2.863
Pontevedra	8.195
GALICIA	**24.977**
C. DE MADRID	**102.935**
R. DE MURCIA	**10.316**
NAVARRA	**6.961**
Álava	2.888
Guipuzcoa	9.628
Vizcaya	15.492
PAÍS VASCO	**28.008**
LA RIOJA	**2.567**
CEUTA	506
MELILLA	532
TOTAL	**381.485**

Fuente: elaboración propia CCOO, a partir datos Seguridad Social

2.2 IMPACTO DE GÉNERO: EL 88% DE LAS TRABAJADORAS DEL SECTOR SON MUJERES

Para tener una idea más pormenorizada de las características del empleo de este sector de actividad, utilizaremos los datos que nos ofrece la última Encuesta de Población Activa (EPA) correspondiente al 4º trimestre del año 2021.

Destaca así el dato de que las mujeres trabajadoras suponen más del 88% del total de personas empleadas en este sector de actividad; una proporción que incluso se incrementa en el caso de los grupos de edad más jóvenes. Entre las edades de 25 a 44 años llegan a ser mujeres el 94%. Es decir, 9 de cada 10 personas que trabajan en el sector del Empleo del Hogar son mujeres.

Personas ocupadas en Empleo doméstico, por sexo y edad

Edad	Mujeres		Hombres	
	(número)	(porcentaje)	(número)	(porcentaje)
De 16 a 24 años	**12.463**	85,49	**2.115**	14,51
De 25 a 34 años	**68.594**	94,03	**4.354**	5,97
De 35 a 44 años	**108.938**	94,13	**6.796**	5,87
De 45 a 54 años	**144.344**	88,51	**18.743**	11,49
Más de 55 años	**124.286**	81,52	**28.171**	18,48
TOTAL	**458.625**	88,40	**60.179**	11,60

Fuente: elaboración Habitat-CCOO, datos EPA 4T 2021

Este colectivo profesional presenta, además, una estructura de edad mayoritariamente concentrada en los grupos de edad superiores a los 45 años (61%), si bien las generaciones más jóvenes de trabajadoras también suponen un volumen significativo.

Personas ocupadas en Empleo doméstico, por edad

Edad	(número)	(porcentaje)
De 16 a 24 años	**14.578**	2,81
De 25 a 34 años	**72.947**	14,06
De 35 a 44 años	**115.733**	22,31
De 45 a 54 años	**163.087**	31,44
Más de 55 años	**152.456**	29,39
TOTAL	**518.801**	100,00

Fuente: elaboración Habitat-CCOO, datos EPA 4T 2021

2.3 LA TEMPORALIDAD CRECE CON LA JUVENTUD DE LAS TRABAJADORAS

Este sector de actividad no es ajeno a la segmentación que sufre nuestro mercado de trabajo y, si bien la media de los contratos temporales se sitúa en el entorno del 25% de los contratos, esta proporción se incrementa cuanto más joven es el grupo de edad de las trabajadoras; llegando a superar el 61% de los contratos en el caso de las personas menores de 24 años.

Personas ocupadas en Empleo doméstico, por tipo de contrato

Edad	Contrato indefinido		Contrato temporal	
	(número)	(porcentaje)	(número)	(porcentaje)
De 16 a 24 años	**5.638**	38,67	**8.940**	61,33
De 25 a 34 años	**46.243**	63,39	**26.705**	36,61
De 35 a 44 años	**78.026**	67,42	**37.708**	32,58
De 45 a 54 años	**130.100**	79,77	**32.988**	20,23
Más de 55 años	**125.315**	82,20	**27.140**	17,80
TOTAL	**385.322**	74,27	**133.481**	25,73

Fuente: elaboración Habitat-CCOO, datos EPA 4T 2021

2.4 EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL ES MUY SUPERIOR A LA MEDIA

La alta tasa de jornadas a tiempo parcial es otra de las características habituales de este sector de actividad. Si bien la media se sitúa rozando el 51% de los contratos, esta referencia se incrementa notablemente en varios grupos de trabajadoras con edades inferiores a los 44 años, donde llega a superar el 60% de los contratos.

Personas ocupadas en Empleo doméstico, por tipo de jornada

Edad	Jornada completa		Jornada tiempo parcial	
	(número)	(porcentaje)	(número)	(porcentaje)
De 16 a 24 años	**6.082**	41,72	**8.497**	58,28
De 25 a 34 años	**46.634**	63,93	**26.314**	36,07
De 35 a 44 años	**44.710**	38,63	**71.024**	61,37
De 45 a 54 años	**78.669**	48,24	**84.418**	51,76
Más de 55 años	**78.191**	51,29	**74.265**	48,71
TOTAL	**254.286**	49,01	**264.518**	50,99

Fuente: elaboración Habitat-CCOO, datos EPA 4T 2021

2.5 ALTA PRESENCIA DE TRABAJADORAS EXTRANJERAS, AUNQUE NO MAYORITARIA

Las trabajadoras con nacionalidad española suponen algo más de la mitad del total de personas dadas de alta en este sistema especial de la Seguridad Social (56,4%), si bien este volumen es incluso superior (63%) en el caso de las personas con edad superior a los 50 años y, por tanto, más próximas a la jubilación.

La presencia de trabajadoras de origen extranjero es así muy relevante. Atendiendo a las zonas geográficas de origen, debemos destacar que el 77% de las trabajadoras extranjeras provienen de algún país que no forma parte de la Unión Europea. Por nacionalidades destacan las personas nacidas en Rumanía que suponen el 16,4% del total de trabajadoras foráneas afiliadas en este sector de actividad. En los cuadros siguientes puede observarse con mayor detalle la distribución territorial de este fenómeno.

Afiliación SE Empleadas de Hogar, por provincia, CCAA y nacionalidad de origen

media mes Diciembre 2021

	Total personas afiliadas	Total afiliadas nacionales		Total afiliadas extranjeras		Afiliadas extranjeras UE		Afiliadas extranjeras NO-UE	
Provincia/CCAA	(número)	(número)	(porcentaje)	(número)	(porcentaje)	(número)	(porcentaje)	(número)	(porcentaje)
Almería	2.508	1.652	65,90	855	34,10	303	12,10	552	22,00
Cádiz	3.986	3.075	77,13	912	22,87	78	1,95	834	20,92
Córdoba	3.424	2.611	76,26	813	23,74	77	2,24	736	21,50
Granada	5.150	4.007	77,80	1.143	22,20	122	2,37	1.021	19,82
Huelva	1.327	832	62,67	496	37,33	133	10,03	362	27,30
Jaén	2.005	1.582	78,90	423	21,10	43	2,15	380	18,95
Málaga	11.159	5.652	50,65	5.507	49,35	561	5,03	4.946	44,32
Sevilla	12.477	8.821	70,70	3.656	29,30	250	2,00	3.406	27,30
ANDALUCÍA	**42.036**	**28.231**	**67,16**	**13.804**	**32,84**	**1.567**	**3,73**	**12.237**	**29,11**
Huesca	1.379	672	48,70	707	51,30	249	18,08	458	33,22
Teruel	698	349	50,01	349	49,99	155	22,19	194	27,80
Zaragoza	8.794	3.731	42,43	5.063	57,57	2.056	23,37	3.007	34,20
ARAGÓN	**10.871**	**4.752**	**43,71**	**6.119**	**56,29**	**2.460**	**22,63**	**3.660**	**33,66**
ASTURIAS	**7.942**	**5.678**	**71,49**	**2.264**	**28,51**	**745**	**9,38**	**1.519**	**19,13**
ISLAS BALEARES	**9.894**	**5.038**	**50,92**	**4.856**	**49,08**	**1.235**	**12,48**	**3.621**	**36,60**
Las Palmas	5.617	3.766	67,05	1.851	32,95	120	2,13	1.731	30,82
S.C.Tenerife	4.355	3.300	75,78	1.055	24,22	83	1,91	972	22,32
CANARIAS	**9.972**	**7.066**	**70,86**	**2.906**	**29,14**	**203**	**2,03**	**2.703**	**27,11**
CANTABRIA	**4.820**	**3.251**	**67,45**	**1.569**	**32,55**	**334**	**6,94**	**1.234**	**25,61**
Ávila	990	644	65,01	347	34,99	118	11,93	228	23,07
Burgos	2.509	1.397	55,67	1.112	44,33	451	17,96	661	26,37
León	2.952	2.149	72,81	803	27,19	151	5,10	652	22,08
Palencia	856	587	68,58	269	31,42	50	5,79	219	25,64
Salamanca	2.471	1.869	75,63	602	24,37	77	3,13	525	21,25
Segovia	1.256	595	47,37	661	52,63	228	18,16	433	34,47
Soria	688	407	59,13	281	40,87	63	9,15	218	31,72
Valladolid	3.966	2.745	69,21	1.221	30,79	407	10,26	814	20,53
Zamora	797	618	77,53	179	22,47	57	7,09	123	15,38
CASTILLA Y LEÓN	**16.485**	**11.010**	**66,79**	**5.475**	**33,21**	**1.601**	**9,71**	**3.874**	**23,50**

(Cont. página 18)

Afiliación SE Empleadas de Hogar, por provincia, CCAA y nacionalidad de origen

media mes Diciembre 2021

Provincia/CCAA	Total personas afiliadas (número)	Total afiliadas nacionales (número)	(porcentaje)	Total afiliadas extranjeras (número)	(porcentaje)	Afiliadas extranjeras UE (número)	(porcentaje)	Afiliadas extranjeras NO-UE (número)	(porcentaje)
Albacete	2.188	1.729	79,02	459	20,98	91	4,15	368	16,83
Ciudad Real	2.886	2.361	81,82	525	18,18	196	6,79	329	11,39
Cuenca	1.156	630	54,49	526	45,51	183	15,82	343	29,70
Guadalajara	1.471	621	42,24	849	57,76	392	26,65	458	31,11
Toledo	3.186	1.872	58,75	1.314	41,25	474	14,88	840	26,37
CAST.-LA MANCHA	**10.887**	**7.213**	**66,26**	**3.674**	**33,74**	**1.336**	**12,27**	**2.338**	**21,47**
Barcelona	46.607	23.733	50,92	22.874	49,08	1.234	2,65	21.640	46,43
Gerona	4.751	2.164	45,54	2.587	54,46	293	6,17	2.294	48,29
Lérida	2.008	1.019	50,74	989	49,26	456	22,68	534	26,58
Tarragona	3.559	1.650	46,37	1.909	53,63	517	14,51	1.392	39,12
CATALUÑA	**56.925**	**28.566**	**50,18**	**28.359**	**49,82**	**2.499**	**4,39**	**25.861**	**45,43**
Alicante	8.886	5.713	64,29	3.173	35,71	624	7,03	2.548	28,68
Castellón	3.598	1.376	38,25	2.222	61,75	1.620	45,03	602	16,72
Valencia	18.013	10.662	59,19	7.351	40,81	1.940	10,77	5.410	30,04
C. VALENCIANA	**30.496**	**17.751**	**58,21**	**12.745**	**41,79**	**4.184**	**13,72**	**8.561**	**28,07**
Badajoz	2.542	1.991	78,33	551	21,67	126	4,94	425	16,73
Cáceres	1.813	1.491	82,20	323	17,80	45	2,46	278	15,34
EXTREMADURA	**4.356**	**3.482**	**79,94**	**874**	**20,06**	**170**	**3,91**	**703**	**16,15**
La Coruña	10.860	9.141	84,17	1.719	15,83	170	1,56	1.549	14,26
Lugo	3.059	2.524	82,50	535	17,50	95	3,10	441	14,40
Orense	2.863	2.288	79,90	576	20,10	114	3,98	462	16,12
Pontevedra	8.195	7.039	85,90	1.156	14,10	144	1,76	1.012	12,35
GALICIA	**24.977**	**20.992**	**84,04**	**3.985**	**15,96**	**522**	**2,09**	**3.463**	**13,86**
C. DE MADRID	**102.935**	**43.617**	**42,37**	**59.317**	**57,63**	**16.757**	**16,28**	**42.560**	**41,35**
R. DE MURCIA	**10.316**	**6.437**	**62,40**	**3.879**	**37,60**	**372**	**3,61**	**3.506**	**33,99**
NAVARRA	**6.961**	**4.224**	**60,68**	**2.737**	**39,32**	**828**	**11,89**	**1.909**	**27,43**
Álava	2.888	1.740	60,25	1.148	39,75	173	5,98	975	33,77
Guipuzcoa	9.628	5.745	59,66	3.883	40,34	294	3,06	3.589	37,28
Vizcaya	15.492	9.061	58,49	6.431	41,51	1.077	6,95	5.354	34,56
PAÍS VASCO	**28.008**	**16.546**	**59,07**	**11.463**	**40,93**	**1.544**	**5,51**	**9.919**	**35,41**
LA RIOJA	**2.567**	**1.235**	**48,11**	**1.332**	**51,89**	**642**	**25,03**	**690**	**26,87**
CEUTA	506	61	12,08	445	87,92	0	0,00	445	87,92
MELILLA	532	88	16,62	443	83,38	1	0,19	442	83,19
TOTAL	**381.485**	**215.239**	**56,42**	**166.246**	**43,58**	**37.001**	**9,70**	**129.246**	**33,88**

Fuente: elaboración propia CCOO, a partir datos Seguridad Social

Afiliación personas extranjeras en el SE Empleadas Hogar, por país de origen

Media mes diciembre 2021

	Número	Pocentaje
UNIÓN EUROPEA		
ALEMANIA	291	0,18
AUSTRIA	26	0,02
BELGICA	34	0,02
BULGARIA	4.252	2,56
CHIPRE	4	0,00
CROACIA	17	0,01
DINAMARCA	7	0,00
ESLOVAQUIA	54	0,03
ESLOVENIA	4	0,00
ESTONIA	19	0,01
FINLANDIA	4	0,00
FRANCIA	173	0,10
GRECIA	14	0,01
HUNGRIA	71	0,04
IRLANDA	15	0,01
ITALIA	781	0,47
LETONIA	34	0,02
LITUANIA	128	0,08
LUXEMBURGO	2	0,00
MALTA	2	0,00
PAISES BAJOS	70	0,04
POLONIA	1.753	1,05
PORTUGAL	1.533	0,92
REPUBLICA CHECA	39	0,02
RUMANIA	27.662	16,64
SUECIA	12	0,01
TOTAL UE	**37.001**	**22,26**

	Número	Pocentaje
NO UNIÓN EUROPEA		
MARRUECOS	8.910	5,36
CHINA	396	0,24
VENEZUELA	5.991	3,60
COLOMBIA	9.627	5,79
ECUADOR	5.074	3,05
REINO UNIDO	246	0,15
UCRANIA	9.884	5,95
BOLIVIA	10.049	6,04
PERU	5.829	3,51
ARGENTINA	1.361	0,82
RESTO PAISES	71.878	43,24
TOTAL NO UE	**129.246**	**77,74**

Fuente: elaboración propia CCOO, a partir datos Seguridad Social

3 VALORACIÓN JURÍDICA DE LA STJUE (ASUNTO C-389/20), SOBRE LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO DE LA EXCLUSIÓN EN LA LEGISLACIÓN ESPAÑOLA DE LA COTIZACIÓN Y PRESTACIÓN POR DESEMPLEO DEL SISTEMA ESPECIAL DE EMPLEADAS HOGAR

La reciente sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 24 de febrero 2022, recaída en el asunto C-389/20 ha declarado que:

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

La sentencia resuelve una cuestión prejudicial planteada por un Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Vigo[2], a raíz de una demanda en la que una trabajadora, en alta en el Sistema Especial para Empleadas del Hogar, reclamaba contra la desestimación expresa de la TGSS, el derecho a cotizar por desempleo, con el fin de adquirir el derecho a las prestaciones por desempleo, adjuntando el consentimiento de su empleadora para contribuir a dicha cotización. La TGSS había denegado la solicitud por ser incompatible con nuestra legislación, dado que el art. 251 d) de la LGSS excluye de la acción protectora de la Seguridad Social la correspondiente al desempleo.

En los considerandos de la sentencia del TJUE y en el fallo, lo que se analiza es si la exclusión de las prestaciones por desempleo de las personas trabajadoras en alta del Sistema Especial de Empleadas del Hogar, y consiguiente no cotización por dicha contingencia de desempleo, es o no conforme con el Derecho de la Unión, en concreto si se opone al artículo 4.1 de la Directiva Comunitaria 79/7/CEE que establece el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social.

2. Finalmente este juzgado ha fallado, con fecha 17 de marzo de 2022, declarando *"el derecho de a cotizar como empleada de hogar, por la contingencia de desempleo en los términos legales que se establezcan, condenando a la demandada a estar y pasar por tal declaración, lo que supone remover sin demora los obstáculos que impidan o dificulten ese derecho, en los términos establecidos en el art. 9.2 CE"*

A la vista del fallo del TJUE éste afecta no sólo a los asuntos en los que se plantee la existencia del deber de cotizar por la contingencia de desempleo, sino que afecta también a los asuntos en los que la cuestión litigiosa sea el derecho al acceso a las prestaciones por desempleo.

La sentencia del TJUE, a fin de resolver la cuestión prejudicial empieza repasando la normativa europea, en concreto la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social y la Directiva 2006/54/ CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, y la normativa española, art. 251 d) y 264 de la LGSS y art. 19 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo, llegando a concluir que la protección por desempleo que ofrecen los sistemas de Seguridad Social están bajo la prohibición de discriminación que regula la Directiva 79/7/CEE que es la aplicable al caso y no la Directiva 2006/54, que no se aplica a los regímenes legales de Seguridad Social que trata la Directiva 79/7/CEE, sino a los no comprendidos para completar las prestaciones o a sustituirlas.

Una vez señalado que se aplica la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social, la sentencia pasa a examinar si se puede apreciar una discriminación por razón de sexo vedada por la normativa comunitaria, *"en el sentido del artículo 4, apartado 1, primer guión, de la Directiva 79/7, en relación con el segundo considerando y el artículo 3, apartado 1, letra a), quinto guión, de esta"*, previa constatación de no estar en presencia de una discriminación directa por razón de sexo, ya que la norma española se aplica a todo el personal que preste servicios del hogar familiar, sin distinción por razón de sexo, sino ante un supuesto de discriminación indirecta; esto es, *"una situación en que una disposición, un criterio o una práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que tal disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios", y que puede acreditarse "entre otras formas, probando que dicha disposición, dicho criterio o dicha práctica afectan negativamente a una proporción significativamente más alta de personas de un sexo que de personas del otro sexo"*.

Pues bien, el criterio del TJUE es considerar que estamos ante una situación de desventaja particular para el colectivo de mujeres, ya que si se verifican los datos invocados por el Juzgado y la TGSS en el proceso judicial (el Sistema Especial para Empleadas de Hogar cuenta con 384.175 personas trabajadoras, de los cuales 366. 991 son mujeres y 17.171 hombres, arrojando un porcentaje de 95,53%

de mujeres y sólo un 4,47% de hombres), implica que la afectación de la exclusión de la protección por desempleo es desproporcionada para las mujeres, y aunque interpreta que los argumentos invocados por el Gobierno de España podrían justificar esa diferencia de trato por corresponder a objetivos legítimos (la mejora del empleo y su protección social, la lucha contra el fraude a la Seguridad Social), considera que la media de exclusión de la protección por desempleo no es adecuada para cumplir tales objetivos y va más allá de lo necesario para conseguirlos.

En concreto, las circunstancias que invoca el Gobierno y la TGSS para justificar la exclusión son:

- Que el trabajo se realiza en el domicilio de los particulares.
- Que las personas empleadoras son no profesionales.
- Que el colectivo tiene bajas tasas de empleo, cualificación y remuneración.

El TJUE no encuentra una razón suficiente para que estos motivos supongan la exclusión de la protección por desempleo, ya que otras actividades que se realizan en el hogar en el Régimen General, sí que tienen cobertura de la protección por desempleo, *"…como los jardineros y conductores particulares o los trabajadores agrícolas y los trabajadores contratados por empresas de limpieza, están todos ellos cubiertos frente a la contingencia de desempleo, y ello a pesar de que sus cotizaciones son en algunos casos inferiores a las aplicables a los empleados de hogar"*.

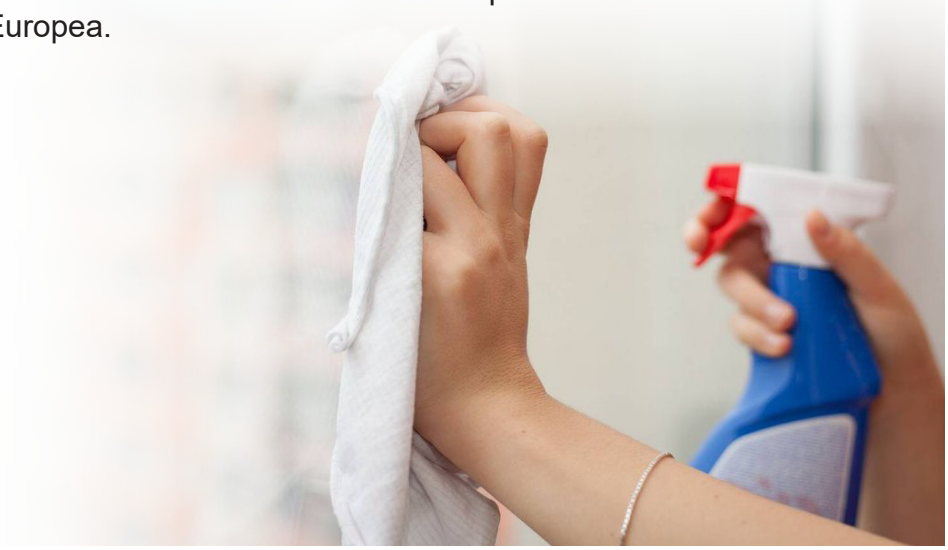
La conclusión es que la medida de excluir de las prestaciones de desempleo a este colectivo no es adecuada para conseguir tales objetivos y, por ello, el TJUE declara que, según los argumentos ofrecidos por el Gobierno y la TGSS, no se supera el juicio de idoneidad de la exclusión de la prestación por desempleo, declarando que el art. 4.1 de la Directiva Comunitaria *"se opone a una disposición nacional que excluye las prestaciones por desempleo de las prestaciones de Seguridad Social concedidas a los empleados de hogar por un régimen legal de Seguridad Social, en la medida en que dicha disposición sitúe a las trabajadoras en desventaja particular con respecto a los trabajadores y no esté justificada por factores objetivos y ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo"*.

CONSECUENCIAS PRÁCTICAS DE LA SENTENCIA

Una vez que el pronunciamiento adoptado por el TJUE constata la existencia de una discriminación indirecta por razón de sexo en la regulación que ofrece nuestra legislación al excluir del acceso a la protección por desempleo al colectivo, casi exclusivamente femenino, del sistema especial de empleados y empleadas de hogar, cabe señalar las consecuencias que se derivan de esa declaración; de un lado, necesariamente el Gobierno debe iniciar los trámites para una reforma de la LGSS que corrija la situación de discriminación por razón de sexo, y de otro, a partir de la publicación del criterio del TJUE, los órganos judiciales nacionales no pueden aplicar el art. 251 d) LGSS sin tener en cuenta las consideraciones establecidas por el TJUE, y en concreto, sin que ello suponga una violación del derecho a la tutela judicial efectiva, al haber sido declarada su contradicción con el derecho de la UE, dejando, así abierta la posibilidad de que las personas trabajadoras empleadas de hogar puedan emprender distintas opciones de reclamación, tanto en el ámbito de la jurisdicción social como contencioso-administrativa.

No tenemos ninguna duda del derecho de los empleados y empleadas de hogar a acceder a las prestaciones por desempleo en las mismas condiciones que el resto de personas trabajadoras incluidas en el Régimen General de la Seguridad Social, y que desde CCOO, como ya hemos apuntado, llevamos reclamando insistentemente a nivel nacional e internacional, pero hasta que dicha exigencia se cumpla, los particulares pueden reclamar:

1. La obligación-deber de cotizar por desempleo.
2. El reconocimiento del derecho a las prestaciones por desempleo.
3. La reparación de los daños ocasionados por violación del Derecho de la Unión Europea.



3.1. ¿OBLIGACIÓN-DEBER DE COTIZAR POR DESEMPLEO?

En nuestra normativa de Seguridad Social, en materia de prestación por desempleo, se establece en el artículo 264 de la LGSS, que *«Estarán comprendidos en la protección por desempleo,* ***siempre que tengan previsto cotizar por esta contingencia:***

> ***a)*** *Los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social.*

Por su parte, el artículo 19 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo establece en su apartado 1 que:

"Estarán obligados a cotizar por desempleo todas las Empresas y trabajadores incluidos en el Régimen General y los Regímenes especiales de la Seguridad Social que protegen dicha contingencia".

Y finalmente, el artículo 251 de la LGSS determina que *«Los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Empleados/Empleadas de Hogar tendrán derecho a las prestaciones de la Seguridad Social en los términos y condiciones establecidos en este Régimen General de la Seguridad Social, con las siguientes peculiaridades*:

> ***d)*** ***"****La acción protectora del Sistema Especial para Empleados/Empleadas de Hogar no comprenderá la correspondiente al desempleo".*

De esta regulación se deduce que para acceder a las prestaciones por desempleo se requiere previamente haber cotizado por dicha contingencia, lo que a su vez está vetado para el colectivo de personas trabajadoras empleadas de hogar porque la normativa excluye de esta prestación a este colectivo. De ahí, que en el litigio que ha dado lugar a la cuestión prejudicial se reclame la posibilidad de cotizar para tener derecho a acceder a las prestaciones por desempleo.

Pues bien, independientemente de las dudas que puede suscitar la capacidad de accionar para exigir la obligación de cotizar cuando no hay una regulación legal al efecto, lo cierto es que las personas trabajadoras empleadas del hogar podrían iniciar un proceso ante la jurisdicción contenciosa-administrativa reclamando la obligación-deber de cotizar por esta contingencia a fin de acceder a las prestaciones por desempleo, si bien hay que señalar que esta pretensión, confirmada por el fallo de la Sentencia dictada el pasado día 23 de febrero de 2022 por el Juzgado Contencioso-Administrativo nº 2 de Vigo, que dio lugar a la cuestión prejudicial, pese a *reconocer el derecho a cotizar como empleada de hogar, por la contingencia de desempleo en*

los términos legales y condenar a la Administración a remover los obstáculos que impidan o dificulten la obligación-deber de cotizar, en los términos establecidos en el art. 9.2 CE, lo cierto es que dicha condena resulta difícilmente ejecutable y no despliega efectos prácticos inmediatos para la persona trabajadora empleada del hogar, puesto que hasta que no se dicte una norma con rango legal no tendrá la obligación-deber de cotizar por la contingencia de desempleo.

No pudiendo obviarse además el problema añadido de la jurisdicción contencioso-administrativa, que es la imposición de costas procesales a la parte que ve desestimadas sus pretensiones y de las que no están exentas las personas trabajadoras. Siendo esta cuestión, no gozar del beneficio de justicia gratuita, una dificultad añadida para las personas trabajadoras, que pone en riesgo más que evidente el derecho a la tutela judicial efectiva proclamado en el art. 24 de la CE y que desde CCOO venimos exigiendo reiteradamente al Gobierno que se solucione.

3.2. EL RECONOCIMIENTO DEL DERECHO A LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO

Es claro para CCOO que la solución que debe darse a esta cuestión, tanto tiempo demorada es, más aún tras esta sentencia del TJUE, el reconocimiento y regulación del derecho a protección por desempleo de las personas empleadas en el hogar.

Lo hemos visto en el apartado anterior en cuanto a la dificultad de ejecución del pronunciamiento judicial y las costas en vía contencioso administrativa. Existen otras opciones, que desarrollamos a continuación, si bien, como veremos, no están exentas de dificultades que abonarán, en suma, la idea de que la solución a esta cuestión es la de la adaptación normativa inmediata.

Vistas las dificultades para las personas trabajadoras empleadas de hogar de esta primera opción de reclamación (que además no resuelve el derecho al acceso inmediato a la prestación), otra posibilidad sería, previa reclamación previa ante el INSS y la TGSS, plantear demandas ante la Jurisdicción Social, donde las personas trabajadoras gozan del beneficio de justicia gratuita, reclamando el derecho a las prestaciones por desempleo, sobre la base de la primacía del Derecho comunitario, puesto que el juez nacional encargado de aplicar, en el ámbito de su competencia, las disposiciones del Derecho de la Unión, estaría obligado a dejar de aplicar el art. 251.d) LGSS, sin que deba solicitar o esperar a su previa eliminación por vía legislativa o mediante cualquier otro procedimiento constitucional.

No obstante, esta reclamación también entraña alguna dificultad puesto que no ha existido una cotización por esta contingencia, requisito exigido en el art. 264.1 de la LGSS, y estamos ante una prestación de Seguridad Social "nueva" para un colectivo que exige paralelamente una regulación de su financiación.

Estas dificultades tendrían que superarse por el órgano judicial porque lo que no cabe admitir es dejar sin este derecho a las personas trabajadoras empleadas del hogar cuando dicha exclusión, no está justificada, y viola el Derecho de la Unión Europea que es tajante al afirmar el principio de igualdad y no discriminación en materia de Seguridad Social.

De manera que podría caber la reclamación de "prestaciones por desempleo", pero ante la complejidad de integrar nuestro ordenamiento con lo declarado en la Sentencia del TJUE, cabría plantearse una condena subsidiaria a la Seguridad Social por el importe correspondiente necesario para otorgar una protección "equivalente"; lo que debe incluir, además, el capital coste de las cotizaciones que acompañan a la prestación contributiva y que tienen repercusión en futuras prestaciones por otras contingencias. Pues, al fin y al cabo, la responsabilidad del incumplimiento es de la Administración.

3.3. LAS ACCIONES DE RESPONSABILIDAD DEL ESTADO LEGISLADOR, POR EL INCUMPLIMIENTO DEL DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA

Al margen de las acciones de acceso a la cobertura de la prestación por desempleo ante la jurisdicción social y de la obligación-deber de cotizar por dicha contingencia en el ámbito de la jurisdicción contenciosa-administrativa, con las dificultades vistas por la falta de previsión normativa y por la escasa eficacia inmediata para el colectivo afectado, la vía reparadora de los daños que se han ocasionado a las personas trabajadoras empleadas del hogar por aplicación del art. 251 d) de la LGSS y que les han impedido acceder a las prestaciones por desempleo y tener sin cotizar el tiempo de desempleo a los efectos de otras prestaciones, puede ser exigido a través de una demanda de responsabilidad patrimonial del Estado puesto que la legislación nacional contempla las acciones de responsabilidad del Estado Legislador cuando los daños deriven de la aplicación de una norma contraria al Derecho de la Unión Europea, como es el caso y así ya ha sido declarado por el TJUE en la sentencia de 24 de febrero de 2022.

Se trata de una regulación recogida en el art. 32.3 Ley 40/2015 de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, que establece que la responsabilidad patrimonial del Estado puede surgir cuando los daños deriven de la aplicación de una norma contraria

al Derecho de la Unión Europea, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- Que el particular haya formulado acción frente a la actuación administrativa que le ocasiona algún perjuicio.
- Que en el proceso haya invocado la infracción del Derecho de la UE.
- Que se haya dictado sentencia firme desestimatoria, en cualquier instancia.
- Que se trate de una norma del Derecho de la UE que otorgue derechos a los particulares, que esté caracterizado el incumplimiento, y que exista relación de causalidad entre el daño sufrido y dicho incumplimiento.
- El derecho a reclamar prescribirá al año de la publicación en el «Diario Oficial de la Unión Europea», cuando la sentencia declare el carácter contrario al Derecho de la Unión Europea (art. 67.1 Ley 39/2015).
- La competencia para resolver el procedimiento de responsabilidad corresponde al Consejo de Ministros (art. 92 Ley 36/2015, en relación con el art. 32.3 Ley 40/2015).

Esta norma, que actualmente está en un procedimiento de infracción (Asunto C-278/20) por la Comisión Europea contra España, en la que insta que al exigir la necesidad de haber formulado demanda desestimada por sentencia firme, y que se hubiera invocado la lesión del Derecho de la Unión, se viola el principio de efectividad que debe asegurar la aplicación del Derecho europeo, exige haber solicitado las prestaciones por desempleo, formulando demanda que sea desestimada, y se ve lo

desorbitado de la exigencia por cuanto requiere que el particular haya formulado una pretensión contra legem. La base de la indemnización sería el importe de las prestaciones por desempleo que se han dejado de obtener por aplicación de esta discriminación.

Y podría incluso pensarse que el órgano judicial al que se le plantea esa pretensión de reparación de daños por vía de la responsabilidad patrimonial dejará de exigir ese proceso previo y sentencia firme desestimatoria, aplicando el derecho comunitario por ser la normativa nacional contraria al mismo.

No obstante, después del pronunciamiento del TJUE y con las dificultades siempre de iniciar un procedimiento ante la jurisdicción contencioso-administrativa, por los riesgos de las costas procesales, lo que cabe plantear es la viabilidad de la pretensión de reconocimiento de las prestaciones, sobre la base de la primacía del Derecho de la Unión, ante la jurisdicción social, más rápida y en la que las personas trabajadoras gozan del beneficio de justicia gratuita.

Este repaso de opciones de reclamación ante los distintos órdenes jurisdiccionales nos sirve para señalar las posibilidades existentes y sus diversas dificultades, derivadas, fundamentalmente de la falta de normativa en materia de Seguridad Social en España para dar cobertura a la necesaria eliminación de la discriminación indirecta apreciada por el Tribunal Europeo.

Por ello, el cumplimiento de esta doctrina jurisdiccional, que resulta vinculante para España debe realizarse, en el menor plazo posible, a través de la modificación de nuestro marco normativo. Es esta la opción prioritaria para CCOO en la que emplazamos al Gobierno para actuar de forma inmediata.

3.4. LA NECESARIA ADAPTACIÓN DE LA LGSS PARA RECONOCER LA COBERTURA DE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO EN EL SISTEMA ESPECIAL DE EMPLEADAS DE HOGAR

Dada la problemática de las distintas vías de reclamación judicial, resulta necesaria y urgente una reforma de la LGSS que corrija la situación de discriminación por razón de sexo que hoy presenta en relación con la exclusión de la prestación por desempleo en el Sistema Especial de Empleadas de Hogar.

Esta reforma no sólo permite ajustarnos al Derecho de la Unión, sino que dota de seguridad jurídica a las personas afectadas, y ofrece una vía para financiar el coste de las cotizaciones sociales inherentes al reconocimiento de la prestación. En este

sentido, los sucesivos gobiernos, han contraído un compromiso de reformar el sistema de protección por desempleo para ampliar su cobertura en aquellos ámbitos en los que aparecen vacíos de cobertura.

En este sentido, los sucesivos gobiernos, han contraído un compromiso de reformar el sistema de protección por desempleo para ampliar su cobertura en aquellos ámbitos en los que aparecen vacíos de cobertura.

El propio Plan de Reconstrucción, Transformación y Resiliencia, presentado por el Gobierno de España ante la unión Europea, reitera ese compromiso, en ese caso, además, estableciendo el hito temporal de su cumplimiento en el año 2022.

La solución normativa, tras esta sentencia del Tribunal de Justicia Europeo, en cuanto al Sistema Especial de Empleadas de Hogar es perentoria, no tiene por qué esperar incluso al cumplimiento de ese compromiso y nos hemos dirigido al Gobierno para instarle a abordar la extensión de la cobertura por desempleo para el empleo en el hogar, sin demora alguna. En cualquier caso, 2022, tiene ahora una relevante condición adicional para ser el año en el que desaparezca esta injustificada diferencia de trato. Con ello además, se pondrá en marcha una nueva palanca para hacer aflorar el importante volumen de empleo sumergido existente en este sector, en todas las realidades que presenta, trabajo indefinido a jornada completa, tiempo parcial, contratación temporal, coexistencia de distintas relaciones a tiempo parcial,…

Este es el mandato que se deriva de la Sentencia del Tribunal Europeo, que debe ser cumplimentado de forma inmediata como requisito necesario para completar la integración de las empleadas de hogar en el Régimen Especial de la Seguridad Social, acordada en 2011, implementada desde entonces a falta de la protección por desempleo que fue comprometida y aún no cumplida.

Esta es la ocasión y oportunidad que no debe ser demorada para este nuevo paso decisivo en la equiparación de este sector de actividad con el conjunto de las relaciones laborales en nuestro país.

4 PROPUESTAS DE CCOO PARA LA PLENA INTEGRACIÓN, EQUIPARACIÓN, PROFESIONALIZACIÓN Y DIGNIFICACIÓN DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR

La sentencia del TJUE refuerza la urgencia de reconocer el derecho a las prestaciones por desempleo. Pero esta oportunidad de regular el reconocimiento a este derecho, de cumplimiento obligado, no puede quedarse sólo en esta cuestión.

La plena equiparación en derechos laborales de las trabajadoras del sector del Empleo del Hogar y la culminación de su integración en el Régimen General de la Seguridad Social, es una asignatura pendiente en las relaciones laborales y una demanda histórica de CCOO, mantenida a lo largo de nuestra trayectoria.

La adecuación normativa que se desprende de la STJUE y el cumplimiento de uno de los compromisos del Gobierno de coalición progresista ("*Culminaremos con carácter prioritario la plena integración en el Régimen General de la Seguridad Social de las empleadas de hogar a lo largo de la legislatura. Firmaremos y ratificaremos el Convenio número 189, de 2011, de la Organización Internacional del Trabajo sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos*"), refuerzan la oportunidad de no postergar más esta situación de desventaja y discriminación *de facto* para las trabajadoras de este sector.

Supone un avance, además, en el cumplimiento de la Agenda 2030, en concreto de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 8º, sobre Trabajo Decente, y 5º, sobre Igualdad de género

DESDE CCOO REITERAMOS LA PLATAFORMA REIVINDICATIVA PARA LAS TRABAJADORAS DEL SECTOR DEL EMPLEO DEL HOGAR, IMPULSADA POR CCOO DEL HÁBITAT:

- Ratificación del Convenio 189 OIT.
- Equiparación de derechos laborales y de Seguridad Social al del resto de trabajadoras y trabajadores.
- Consolidación de la calidad del empleo de este sector en el marco del Régimen General de la Seguridad Social, promoviendo medidas incentivadoras a la regularización de situaciones no declaradas.
- Creación de un marco de negociación colectiva en consonancia con las directivas europeas, que dote al sector del Empleo del Hogar de un convenio propio, mediante el desarrollo del diálogo social.
- Elaboración de un catálogo de tareas o puestos de trabajo dentro del domicilio que identifique claramente tareas, competencias, conocimientos y habilidades
- Atención a la salud laboral de este colectivo e identificación de los riesgos específicos del empleo de hogar, incluidos los psicosociales, con perspectiva de género, así como las situaciones de violencia de género, acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Dotar a las trabajadoras del sector de los equipos de prevención adecuados.
- Acceso a la totalidad de prestaciones por desempleo, tanto contributivas como asistenciales.
- Puesta en marcha de un plan de actuación específico y permanente de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social para que la administración, de oficio, garantice el cumplimiento de los derechos laborales, de cotización y de protección social de este colectivo.

Es preciso que la equiparación y dignificación del empleo del hogar sea una prioridad en esta legislatura, que aspira a no dejar a nadie atrás. Para CCOO lo es.

PROPUESTAS DE CCOO PARA LA PLENA INTEGRACIÓN, EQUIPARACIÓN Y DIGNIFICACIÓN DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR

ccoo ccoo hábitat