

?La nova regulació de les empleades de la llar

Lluny queda el RD 1424/1985, d'1 d'agost, que regulava per primer cop les relacions laborals que es derivaven del servei domèstic. Posteriorment es va publicar el RD 1620/2011, de 14 de novembre, on es reconeixia per primera vegada el dret a la jubilació d'aquell col·lectiu. Finalment el passat 1 d'octubre del 2022 ha entrat en vigor el RD 16/2022, de 6 de setembre, que suposa una fita important en la conquesta de drets per part d'aquest col·lectiu que inclou tant les persones empleades de la llar com el personal de neteja a domicilis particulars. Vegem quines són les novetats:

- a) Es reconeix el dret a l'atur de les treballadores.
- b) Desapareix l'acord entre la part contractant i la part treballadora en què aquesta última tenia l'opció de pagar la quota de la seguretat social si treballava menys de seixanta hores al mes, en cas contrari ho feia el contractant. A partir d'ara es indiferent el nombre mínim d'hores per al pagament de l'assegurança, ja que correspon sempre al contractant.
- c) S'aplica la llei de prevenció de riscos laborals per primera vegada i es reconeix el dret a una protecció efectiva en matèria de seguretat, però el contingut resta pendent de desenvolupament reglamentari.
- d) Si el contracte no es fa per escrit, es presumeix que té caràcter indefinit i a jornada completa, sense tenir en compte la durada de la contractació que s'hagués acordat entre les parts.
- e) S'acorda l'existència de reduccions i bonificacions en el pagament de les quotes de la seguretat social per la part contractant.
- f) Aquest Reial Decret Llei posa un èmfasi especial en la regulació de l'extinció del contracte de treball i assimila per primera vegada d'una manera quasi total les treballadores de la llar i de feines de neteja en domicilis particulars als altres treballadors per compte aliè, amb la regulació de l'Estatut dels Treballadors.

Aquestes són les principals novetats en matèria d'extinció de la relació laboral:

1. FOGASA (Fons de Garantia Salarial), que és un organisme estatal, abonarà a aquestes treballadores les indemnitzacions reconegudes per sentència, acte o resolució administrativa a causa d'acomiadament o extinció de contracte, d'acord amb l'article 11.2 del RD 1620/2011, de 14 de novembre (que tracta de l'acomiadament disciplinari i que posteriorment el jutjat el declarí improcedent), ara amb la nova normativa corresponen una indemnització de dotze dies de salari per any de servei, prorratejant-se per mesos els períodes inferiors a un any, amb el límit de sis mensualitats, sense que el salari diari base de càlcul pugui excedir del salari mínim interprofessional, inclosa la part proporcional de les pagues extraordinàries.

Cal dir que FOGASA és l'organisme estatal que abona aquesta indemnització sempre que el contractant sigui insolvent o estigui en concurs de creditors.

2. Desapareix la figura jurídica del desistiment, que era la modalitat que permetia de forma unilateral per part del contractant d'acomiadar la treballadora sense al·legar causa justificada i amb una indemnització inferior a l'acomiadament que posava fi a la relació laboral. Es feia servir en moltes ocasions per l'embaràs de la treballadora o per no complir determinades ordres o no fer el treball com volia el contractant, però sense haver de justificar res o fins i tot per demanar-li fer

més feina després de la jornada laboral de vuit hores.

Actualment amb la nova legislació l'extinció de la relació laboral només pot ser per causa justificada.

3. Els altres supòsits reconeguts actualment per l'extinció són els següents:

-Disminució dels ingressos de la unitat familiar o increment de despeses per circumstància sobrevinguda.

-Modificació substancial de les necessitats de la unitat familiar que justifica prescindir de la persona treballadora.

-El comportament de la persona treballadora que fonamenta d'una manera raonable i proporcionada la pèrdua de confiança del contractant.

En aquests tres supòsits la indemnització és la mateixa que s'ha explicat en l'apartat 1 relatiu a FOGASA.

En cas que no s'acompleixi el requisit de la forma escrita de la comunicació de l'extinció o la posada a disposició de la indemnització, es presumeix que el contractant ha optat pel règim extintiu d'acomiadament regulat a l'Estatut dels Treballadors, fet que suposa que la indemnització pot arribar als 33 dies per any, amb un màxim de 24 mensualitats.