



Crítica a la desigualdad laboral y de género en la ley 35/2015, en torno al lucro cesante por incapacidad para realizar las tareas del hogar

Jaime Avelino González Marín
Abogado

Sumario

I.- INTRODUCCIÓN.

II.- LA IGUALDAD LABORAL Y DE GÉNERO EN NUESTRO ORDENAMIENTO JURÍDICO.

2. 1.- Marco normativo internacional y nacional.

2. 2.- Referencia a la igualdad de género y laboral en la jurisprudencia del tribunal constitucional.

III.- PLANTEAMIENTO CRÍTICO SOBRE LA IGUALDAD LABORAL Y DE GÉNERO EN LA LEY 35/2015, DE 22 DE SEPTIEMBRE.

3. 1.- Prevalencia social y cuantitativa de la mujer en la realización de las tareas del hogar de la unidad familiar.

3. 2.- Infravaloración por el sistema del valor real de las tareas del hogar en los arts. 84 Y 131.1, A), de la ley 35/2015 respecto al resto de actividades de igual o menor gravosidad laboral.

3.3.- Infravaloración añadida en la dedicación parcial a las tareas del hogar de la unidad familiar en los arts. 85 Y 131.3 De la ley 35/2015. La arbitraria reducción del multiplicando a un tercio.

3. 4.- Agravio valorativo de la dedicación a las tareas del hogar de la unidad familiar respecto a las de aquellos lesionados menores de treinta años pendientes de acceder al mercado laboral.

3.5.- Discriminación socioeconómica directa en los arts. 88.4 Y art. 132.2 Y 5 del sistema, relativos al lucro cesante del perjudicado o víctima que no obtenía ingresos por dedicarse en exclusiva a las tareas del hogar de la unidad familiar

3.6.- Preterición en el sistema del lucro cesante por limitación parcial del lesionado dedicado a las tareas del hogar de la unidad familiar. Discriminación socioeconómica en el art. 131 Del sistema.

3.7- Discriminación directa laboral en casos de víctimas con dedicación a las tareas del hogar, por limitaciones relativas a la indemnización del lucro cesante total o parcial en las lesiones temporales.

IV.- APORTACIONES QUE REALIZA LA GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA APLICACIÓN DEL BAREMO DE AUTOS EN EL CAMPO DE LAS TAREAS DEL HOGAR DE LA UNIDAD FAMILIAR NO REMUNERADAS.

V.- CONCLUSIONES.

VI.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

I.- INTRODUCCIÓN.

Atender a la perspectiva de género en el ámbito legislativo, requiere que algunas normas sean reinterpretadas con una óptica centrada en los derechos humanos de las mujeres. Los marcos legales y la práctica jurídica deben estar ausentes de sesgos sexistas. Normas comunitarias como los Tratados o la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, contemplan la igualdad como valor fundamental. Se han producido numerosos actos legislativos relativos a la igualdad de género y la prohibición de discriminación por razón de sexo, que se han incorporado a nuestra legislación debido al principio de primacía.

La jurisprudencia del Tribunal Constitucional ha incidido con relativa frecuencia, en la aplicación del principio de igualdad entre sexos y de no discriminación de la mujer, especialmente en el mundo laboral. Han sido numerosas sus sentencias en torno a estas cuestiones. La doctrina las suele clasificar, distinguiendo las de la jurisprudencia de la equiparación (no se toma como referencia la realidad social de la mujer, sino el hecho de que el acto o la norma sean discriminatorios por razón de sexo) y la jurisprudencia de la compensación (examina casos en los que, en apariencia, se conceden ventajas a la mujer en relación con los hombres, en la medida en que se tiene en cuenta la realidad social).

En este marco normativo plurinacional de protección del principio de igualdad socio laboral y de sexos, partiendo de su análisis, se desarrolla este trabajo cuyo objeto se focalizará finalmente en el planteamiento crítico de

algunas disposiciones de la Ley 35/2015, de 22 de septiembre, que pudieran contravenir esos principios de rango constitucional a los que se ha aludido, pese al reconocido avance para el Sistema valorativo Español, del reconocimiento de la actividad no remunerada de las tareas del hogar.

II.- LA IGUALDAD LABORAL Y DE GENERO EN NUESTRO ORDENAMIENTO JURIDICO.

1.- MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL Y NACIONAL.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, ya expresó que: *“Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. ...”* (artículo 2).

Se suman a esta inicial declaración de derechos humanos, las declaraciones y documentos finales de las diversas conferencias mundiales¹, y las convenciones contra el racismo, la trata, etc, que tienen determinaciones en relación con las mujeres, en las situaciones de discriminación con otros colectivos de la sociedad.

¹ Conferencias mundiales sobre la mujer de Naciones Unidas. México 1975, Copenhague 1980, Nairobi 1985, Beijing 1995. - Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos, Naciones Unidas, Viena, 1993. - Conferencia Mundial sobre Población y Desarrollo, Naciones Unidas, El Cairo, 1994.



En este grupo de instrumentos dirigidos a la protección de la igualdad de la mujer, resalta la Convención para la eliminación de todas las formas de Discriminación hacia la Mujer² (CEDAW, por sus siglas en inglés), adoptado en 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU), ratificada íntegramente por España y por 50 países más.

En el marco más específico de la Unión Europea (UE), hay que recordar que desde su creación institucional, estase basó en un conjunto de valores entre los que se incluye la igualdad, promoviendo la equiparación entre hombres y mujeres (artículo 2 y artículo 3.3 del Tratado de la Unión Europea (TUE) de 7 de febrero de 1992, firmado en Maastricht. DOUE C326, de 2 de octubre de 2015.)³. Estos artículos recogen los valores en los que se fundamenta la UE, entre ellos la igualdad entre mujeres y hombres, así como la dignidad humana (relacionada con la igualdad) y la no discriminación.

Los objetivos de igualdad y no discriminación también están recogidos en los artículos 20 y 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea⁴. De estos artículos se obtienen las bases de la UE sobre la igualdad de género y la no discriminación por razón de sexo. Además, el artículo 8 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE)⁵,

2 Se inicia esta Convención con la siguiente frase emblemática: *"...la máxima participación de la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre, en todos los campos, es indispensable para el desarrollo pleno y completo de un país, el bienestar del mundo y la causa de la paz."*

3 Artículo 2 TUE: *"La Unión se fundamenta en los valores de respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, Estado de Derecho y respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas pertenecientes a minorías. Estos valores son comunes a los Estados miembros en una sociedad caracterizada por el pluralismo, la no discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y la igualdad entre mujeres y hombres"*.

Artículo 3.3 TUE: *"La ... combatirá la exclusión social y la discriminación y fomentará la justicia y la protección sociales, la igualdad entre mujeres y hombres, la solidaridad entre las generaciones y la protección de los derechos del niño. ..."*

4 Artículo 20 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea: *"Todas las personas son iguales ante la ley"*.

Artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea: *"1. Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual. ..."*

5 Artículo 8 TFUE: *"En todas sus acciones, la Unión se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad"*.

exige eliminar las desigualdades de género y promover su igualdad a través de todas sus acciones institucionales.

En este empeño, la UE ha aprobado diferentes directivas, referentes a distintas materias, para la promoción de la igualdad de género en el trabajo. Tal actividad legislativa, muestra con claridad la intención del legislador europeo de eliminar a ultranza, la discriminación laboral de la mujer en los ordenamientos internos de los diferentes estados que conforman la UE, lo que exige garantizar el respeto a estos derechos.⁶

A nivel estatal y de un modo general, la igualdad en la Constitución Española se fundamenta en tres pilares básicos: El artículo 1 de la CE relativo a la igualdad como un valor superior⁷; El artículo 9.2 de la CE relativo al mandato a los poderes públicos de la promoción de la igualdad real y efectiva⁸; Y el artículo 14 CE, relativo al derecho fundamental de igualdad⁹.

6 Es necesaria la revisión del derecho europeo sobre igualdad entre hombres y mujeres. Esta revisión y actualización, es precisa, debido al principio de primacía, en virtud del cual, el derecho europeo se aplica con prioridad sobre los derechos nacionales de los Estados miembros. El reconocimiento de este principio reside en que *"el Juez nacional encargado de aplicar, en el marco de su competencia, las disposiciones del Derecho comunitario, está obligado a garantizar la plena eficacia de dichas normas dejando, si procede, inaplicadas, por su propia iniciativa, cualesquiera disposiciones contrarias de la legislación nacional, aunque sean posteriores, sin que esté obligado a solicitar o a esperar la derogación previa de éstas por vía legislativa o por cualquier otro procedimiento constitucional"* (Simmenthal, de 9 de marzo de 1978, apartado 24).

7 Nuestra Carta Magna. En su artículo 1.1, expresa que *"España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político"*.

8 El artículo 9.2 CE, es un mandato directo a los poderes públicos de promover la igualdad real. Así: *"Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social"*.

9 El artículo 14 CE introdujo grandes aportaciones en materia de derechos debido a sexo en España. Por otra parte, también fue objeto de críticas, entre ellas el reproche de que ninguna mujer participó en la redacción del anteproyecto del texto constitucional. (El anteproyecto de la Constitución Española fue redactada por Gabriel Cisneros Laborda, Miguel Herrero Domínguez de Miñón, José Pedro Pérez-Llorca Rodrigo, Gregorio Peces-Barba Martínez, Jordi Solé Tura, Manuel Fraga Iribarne, Miquel Roca i Junyent, miembros de la Ponencia designada por la Comisión de Asuntos Cons-

Numerosas normas como la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, o el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, tuvieron como primer objetivo, hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres reconocido en nuestra Carta Magna, mediante la eliminación de toda discriminación, directa e indirecta, de las mujeres. También ahonda en ese postulado, el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.

Tal como introduce la exposición de motivos del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, aun a pesar de tal actividad legislativa, persisten en la actualidad unas desigualdades intolerables en las condiciones laborales de mujeres y hombres, en una sociedad que aspira a ser plenamente democrática. En este sentido, los poderes públicos están obligados a adoptar medidas específicas a favor de las mujeres cuando existan situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Se insiste en que resulta esencial tener presente que en la relación de trabajo, las personas trabajadoras, mujeres u hombres, tienen derecho a ejercer la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral, quedando prohibido cualquier trato discriminatorio directo e indirecto por razón de sexo.

2.- REFERENCIAS A LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LABORAL EN LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL.

El artículo 14 CE, junto al mandato de igualdad incorpora la prohibición expresa de discriminación por razón de “nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. Este artículo ya supuso un cambio relevante, pues en él se plasmaron formalmente, las tendencias universales forjadas a favor de la equiparación de sexos.

La inercia institucional y privada hacia la persistencia de una histórica desigualdad de sexos, ha motivado la intervención del TC, en múltiples ocasiones. En este sentido y por ser contrarias a la prohibición constitucional de

discriminación por razón de sexo, especialmente en el campo laboral, el TC ha dictado múltiples sentencias de equiparación, tanto por discriminación directa¹⁰ como por discriminación indirecta¹¹, y sentencias con rasgos mixtos. Incluso, en un plano más general, ha tendido a no descartar el derecho a la igualdad como un auténtico derecho fundamental¹².

Como decimos, se plantean de forma constante, numerosas cuestiones relacionadas con el principio de igualdad ante el TC y la jurisprudencia en esta materia es abundantísima. En la mayor parte de sus sentencias en las que se refieren al artículo 9.2 CE, el Tribunal Constitucional ha interpretado dicho precepto como un control del principio de igualdad formal del artículo 14 CE, incidiendo en la necesidad de que el legislador no trate a todos de la misma manera» sino que pueda tratar de forma diferente aquellas situaciones que son diferentes en la vida real.

En cualquier caso, el TC se preocupa en afirmar reiteradamente, que el principio de igualdad garantizado por el artículo 14 de la Constitución, opera en última instancia, como una igualdad frente al legislador, impidiendo que éste «pueda configurar los supuestos de hecho de la norma de modo tal que se dé trato distinto a personas que, desde todos los puntos de vista legítimamente adoptables, se encuentran en la misma situación».

En definitiva, esta jurisprudencia reacciona ante una desigualdad basada en las causas mencionadas en el art. 14 CE, determinando y analizando el efecto jurídico de estas causas de discriminación, que son introducidas en nuestro ordenamiento jurídico, a través de las instituciones o de sus normas de desarrollo, fiscalizando si, en su fundamento objetivo y razonable, se manifiesta una desigualdad inconstitucional.

¹⁰ La discriminación directa es el tratamiento jurídico diferenciado y desfavorable a una persona por razón de su sexo, con independencia de los motivos que hayan movido al causante (Sáez, 1994);

¹¹ La discriminación indirecta es en palabras del TC, tratamientos formalmente no discriminatorios de los que derivan, por las diferencias fácticas que tienen lugar entre trabajadores de diverso sexo, consecuencias desiguales perjudiciales por el impacto diferenciado y desfavorable que tratamientos formalmente iguales o tratamientos razonablemente desiguales tienen sobre los trabajadores de uno y de otro sexo a causa de la diferencia de sexo.

¹² Así se hizo en la Sentencia del Tribunal Constitucional (STC) 142/1985, de 23 de octubre de 1985, BOE núm. 283, de 26 de noviembre de 1985, donde alude al “derecho fundamental (...) de igualdad consagrado en el artículo 14 de la Constitución española”.

titucionales y Libertades Públicas del Congreso de los Diputados, conocidos como “Los padres de la Constitución”).

También ha afirmado en varias sentencias que «lo proclamado en el artículo 9.2 puede exigir un mínimo de desigualdad formal para progresar hacia la consecución de la igualdad sustancial». La finalidad de dicha exigencia constitucional es proteger a ciertos sectores sociales discriminados. De este modo, el artículo 9.2 CE, ha servido para justificar el trato favorable, sin que ello contradiga en modo alguno el principio general de igualdad enunciado en el artículo 14 CE. Así se ha hecho en relación con diversos sectores sociales, como las mujeres trabajadoras con hijos pequeños, para paliar la discriminación de hecho que padecen, en relación con su incorporación y permanencia en el mundo laboral.

Desde ese enfoque constitucional, aborda este trabajo el cumplimiento de tales exigencias en el novedoso campo valorativo del lucro cesante, de aquellas personas dedicadas en exclusiva o de forma parcial a las tareas del hogar de la unidad familiar, en el sistema indemnizatorio de los daños corporales sufridos en la circulación de vehículos a motor, de carácter extensivo a otros sectores jurídicos diversos.

III.- PLANTEAMIENTO CRITICO SOBRE LA IGUALDAD LABORAL Y DE GENERO EN LA LEY 35/2015, DE 22 DE SEPTIEMBRE.

Identificada la esfera normativa que ha de proteger los derechos de igualdad sexual y socio laboral, tras perfilar el marco de control supraestatal que lo protege, se procede en este estudio, a realizar un análisis de las disposiciones contenidas en la Ley 35/2015 de 22 de septiembre, que relativas a las tareas del hogar de la unidad familiar pudieran ser contrarias en alguna medida a los principios de igualdad y de no discriminación, por estar desprovistas de una justificación objetiva y razonable en relación con la finalidad pretendida, los efectos reductores que pueden producir, y la falta de la proporcionalidad exigibles, dando lugar a situaciones netamente discriminatorias.

3.1.- PREVALENCIA SOCIAL Y CUANTITATIVA DE LA MUJER EN LA REALIZACIÓN DE LAS TAREAS DEL HOGAR DE LA UNIDAD FAMILIAR.

En general, la expresión que utiliza el sistema valorativo, en diversos apartados, para referirse a “*personas dedicadas a la realización de las tareas del hogar*”, puede implicar “prima facie” una discriminación de género, tras la apariencia de existencia de una paridad real de todas las “personas”, en la realización de dichas tareas.

Es cierto que a un nivel general, se ha ido produciendo una incorporación efectiva de la mujer al mundo laboral y su presencia ha ido creciendo de forma paulatina hasta alcanzar en los últimos años niveles de ocupación más altos; ahora bien, no se han producido de forma paralela, cambios sociales relevantes de carácter estructural y legislativo, necesarios para favorecer un reparto equitativo de las responsabilidades sociales y laborales, precisas en el seno del hogar.

Una estadística actualizada sobre esta prevalencia la representa el estudio realizado por Afi¹³ para ClosingGap¹⁴. (Women for a Healthy Economía, 2 febrero 2019) “*Coste de oportunidad de la brecha de género en la conciliación*”, que pone de manifiesto las situaciones desiguales que perduran para poder conciliar la vida familiar y laboral y que calcula, en términos cualitativos y cuantitativos, el talento femenino que se deja de aprovechar, como consecuencia de la salida de miles de mujeres del mercado laboral tras formar una familia; o el hecho de que muchas tengan que optar por reducir su jornada para poder atender a las responsabilidades domésticas y de cuidados.

La probable discriminación en relación con la valoración de las tareas del hogar de la unidad familiar dentro del Sistema valorativo, podría estar originada principalmente por una razón directamente socio laboral, en atención al diferente trato otorgado a estas tareas no remuneradas respecto a otras similares, y en todo caso de forma indirecta, se atisbaría una discriminación por razón de sexo, ante la prevalencia estadística de la mujer en la realización de dichas tareas no remuneradas.

3.2.-INFRAVALORACION DEL VALOR DEL TRABAJO NO REMUNERADO DE LAS PERSONAS DEDICADAS EN EXCLUSIVA A LAS TAREAS DEL HOGAR EN LOS ARTS. 84 Y 131.1, A) DE LA LEY 35/2015 RESPECTO A TRABAJOS DE IGUAL O MENOR GRAVOSIDAD EN REGIMEN LABORAL.

Como punto de partida, y tal como ya indicase el profesor, Dr. Javier López y García de la Serrana¹⁵, una de las más destacadas ventajas

¹³ Afi es una compañía española líder en consultoría y formación independiente.

¹⁴ ClosingGap, es un clúster integrado por importantes grupos empresariales de este país que tiene como objetivo analizar el impacto que tiene para la economía y la sociedad el hecho de que no se aproveche todo el talento femenino.

¹⁵ El reconocimiento del trabajo dentro del hogar por el nuevo Baremo, Dr. Javier López y García de la Serrana, socio fundador de HispaColey y miembro de la Comisión de Seguimien-



de la reforma del baremo para la valoración del daño corporal en accidentes de circulación introducida por la ley 35/2015 de 22 de septiembre, fue el reconocimiento del derecho de las “amas y amos de casa” a ser resarcidas por la pérdida patrimonial que supone para las mismas la incapacidad temporal o permanente tras un accidente de tráfico, resaltando a su vez, la importancia de otorgar el nuevo sistema por vez primera, un valor estimado a este trabajo no remunerado realizado en el ámbito de la unidad familiar.

No obstante también es cierto, que se introdujeron limitaciones a esta nueva figura, motivadas quizás en buena medida, por el “temor” del Sector Asegurador a la proliferación de reclamaciones de “personas” arrogándose la situación de “amas o amos de casa” de la unidad familiar. De hecho, durante los primeros años de vigencia de esta norma se vino observando la especial reticencia de las aseguradoras a reconocer esta nueva figura en sus estrictos términos normativos, dando lugar a interpretaciones polarizadas y divergentes.

Pese a la novedad normativa, la fijación de un multiplicando equivalente a 1 SMI pudiera resultar discriminatoria respecto al valor global de mercado de estas mismas tareas del hogar de la unidad familiar en un entorno de protección laboral remunerado. El Sistema reconoce así su existencia, pero discrimina su entidad real. Como añadido, el hecho de que por cada nuevo conviviente cualificado a partir de dos de la unidad familiar, añada un 10% sobre un precio no de mercado previamente devaluado, agrava esa discriminación salarial inicial, que no es

cuantitativamente proporcional a la intensidad y frecuencia de dichas tareas del hogar, que son exponencialmente agravadas por las labores que generan -a partir de dos- los integrantes “extra” de dicha unidad familiar.

Entrando en el desarrollo de esas premisas básicas, hay que expresar que el art. 84.1, in fine del Sistema, define para casos de fallecimiento, el multiplicando en caso de víctimas con dedicación exclusiva a las tareas del hogar de la unidad familiar, al igual que lo hace de forma similar para las secuelas, el art. 131.1 a) de dicho texto; ahora bien, resulta obligado plantearse si estas labores de hogar serian acreedoras sociablemente de un valor de mercado sensiblemente superior al salario mínimo establecido en dicho precepto, y por tanto, si pudiera ser discriminatorio salarialmente, respecto a otras personas a quienes el sistema de la Ley 35/2015, les permite por ser posible, la prueba de una remuneración o ingresos netos superiores a 1 SMI, - fijado como tope para las labores del hogar-, o como en el caso que después se tratará, de personas pendientes de acceder al mercado laboral menores de 30 años, a cuyas potenciales labores futuras, se las valora con un multiplicando sensiblemente superior representado por un 1,5 SMI.

En este contexto, los técnicos del Ministerio de Hacienda (Gestha) cifran en 4.915 euros la brecha salarial en 2018, de acuerdo con su informe *«Brecha salarial y techo de cristal»*, elaborado a partir de datos de la Agencia Tributaria; precisan que con estos datos, las mujeres tendrían que ganar 28,6 % más para igualar el sueldo de los hombres.

to del Baremo. Revista Aseguranza. Septiembre de 2017.

También la valoración de la actividad productiva en España se ha hecho mediante el ensayo de los Institutos de Estadística de Euskadi, con una cuantificación del 32,8%; de Galicia, con un 36,3%; de Cataluña, con un 40,1%; y de Madrid, con un 54,7%. La del INE para España de un 27,44% es la más modesta.

El boletín estadístico del Instituto de la Mujer, nos indica que el 91,9 % de las mujeres emplea tiempo en el cuidado del hogar y la familia, con una media de 4'29 horas de dedicación. Entre los hombres lo hacen el 74,7 % y dedican casi la mitad: 2'32 horas. El cuidado de menores lo asumen en solitario el 33 % de las mujeres frente al 2,19 % de los varones. En el caso de personas dependientes, son cuidadas en solitario por el 49,3 % de mujeres y el 16,6 % de hombres. Respecto a las tareas del hogar, un 44,5 % de las mujeres las realiza en solitario frente al 9,6 % de los varones¹⁶.

En la búsqueda de una valoración descriptiva del valor que hipotéticamente hubiera de asignarse por el legislador a estas tareas no remuneradas, en una futura y necesaria reforma que alcanzase el objetivo de un trato equitativo y no discriminatorio, habría que considerar de partida una realidad incontestable, basada en que la mayoría de esas tareas se realizan prácticamente todos los días, a todas horas, incluidos los fines de semana y días festivos; las labores se prolongan por jornadas inagotables, más allá de la jornada máxima legal; incluyen cometidos muy variados de cocina, costura, enfermería, administración, conducción, restauración, profesorado, guardería, etc.

Las personas dedicadas en exclusiva a las tareas del hogar y a la familia, se encuentran sin vacaciones remuneradas, sin descansos obligatorios, sin pagas extraordinarias, y sin horas máximas para realizar dichas labores, a todo lo cual se une, la desprotección vitalicia respecto a la posibilidad de incapacidad temporal, jubilación o discapacidad, y sin acceso a la protección por desempleo, formación profesional o garantía salarial. Por otra parte, respecto a la seguridad en el trabajo, en el ámbito del hogar se produce muchos accidentes de variado signo, y sin embargo no

16 Boletín Estadístico del Instituto de la Mujer: Editado el tercer número Boletín Estadístico nº 3 16 de mayo de 2013. Tercer monográfico del boletín digital estadístico "Mujeres en Cifras." Dedicado al uso del tiempo de mujeres y hombres, con especial referencia al cuidado del hogar y de la familia. Esta publicación persigue dar una mayor divulgación a los datos estadísticos disponibles, con el fin de mejorar el conocimiento sobre la situación de las mujeres y su participación en la sociedad. La corresponsabilidad familiar avanza, pero sigue siendo una asignatura pendiente en España. www.inmujer.es.

hay protección social alguna.

Esa ingente carga de labores y riesgos laborales permanece excluida de un modo general del ámbito protector de la Seguridad Social y en particular también se excluye del ámbito de aplicación del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula y protege la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

No en vano, esta aparente discriminación institucional, agravada en el terreno de los empleados del hogar, motivó en su momento que el Parlamento Europeo y las Naciones Unidas, instaran a los gobiernos a que adoptasen una serie de medidas jurídicas y económicas, como su inclusión en el PIB (valorando su trabajo a precio de mercado, o lo que significaría conseguir esos bienes y servicios si hubiera que pagarlos), apoyo al reciclaje profesional que permita la reanudación de una actividad lucrativa, y la materialización de los derechos de la Seguridad Social (lo que les posibilitaría recibir una pensión a título propio entre otros beneficios que actualmente le son preteridos).¹⁷

La permanencia de este relevante desequilibrio convierte a la conciliación y la corresponsabilidad, en objetivos prioritarios de las políticas de igualdad de los gobiernos; para ello el Consejo de Ministros aprobó, el 5 de abril de 2013, el II Plan Estratégico Nacional de Infancia y Adolescencia 2013-2016, cuyo segundo objetivo, de apoyo a las familias, comprende medidas de conciliación y corresponsabilidad. Asimismo, el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2013-2016, dedicó un eje completo a la conciliación y la corresponsabilidad, y contemplaba, entre otros objetivos, incrementar la sensibilización y facilitar su ejercicio, tanto para mujeres como para hombres; objetivos y medidas que fueron desarrollados y concretados en el marco del grupo de trabajo interministerial, elaborado por el Plan Integral de Apoyo a la Familia (PIAF).¹⁸

El Congreso de los diputados de España, ya baraja la inclusión de las empleadas del hogar en la Ley de Seguridad Social¹⁹. De

17 El Ama de Casa, <<La Mal Pagá>> Número 29 / Domingo 5 de mayo de 1996. El mundo. Semanario de economía, salud y empleo. Por Elvira de Miguel.

18 PLAN INTEGRAL DE APOYO A LA FAMILIA 2015-2017 Aprobado por Acuerdo de Consejo de Ministros de 14 de mayo de 2015.

19 Publicado 14/11/2018 19:34CET. WIKIMEDIA COMMONS - Archivo MADRID, 14 Nov. (EUROPA PRESS) <https://www.europapress.es/epsocial/igualdad/noticia-congreso-reclama-inclusion-empleadas-hogar-ley-seguridad-so>

hecho, la Comisión de Trabajo, Migraciones y Servicios Sociales apoyó el 14 de noviembre de 2018, una proposición no de ley del grupo de Unidos Podemos en la que se urgía al Gobierno a promover los cambios legislativos necesarios para incluir a las empleadas del hogar en la Ley General de la Seguridad Social.

En algunos países europeos se adoptaron ya algunas medidas encaminadas al reconocimiento socioeconómico de esta realidad innegable; esto habría de servir de acicate a la paulatina implantación en nuestro país de medidas similares. En Francia existe ya un Estatuto Social del ama de casa y de la madre, que regula su situación, además de dar una ayuda económica al tercer hijo. En Suiza se les proporciona una pensión de jubilación y viudedad y <<bonos educativos>> o pensión por cuidado de niños. En Alemania se tienen en cuenta los periodos de educación de los hijos para el cálculo del seguro de la vejez, e incluso en el País Vasco existe una desgravación fiscal para las amas de casa.

El informe de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) sobre legislación y prácticas del trabajo doméstico, ofrece varias razones por las cuales el trabajo doméstico se encuentra “*infravalorado, mal remunerado, desprotegido y mal reglamentado*”²⁰ Este informe sobre legislación y prácticas de la OIT, resalta algunos de los factores que tienden a reducir los salarios de los trabajadores domésticos respecto de los salarios percibidos en otras categorías comparables de trabajo.

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) ha trasladado precaución para no infravalorar el trabajo doméstico, *evitando fijar el salario mínimo para este tipo de trabajadores, como equivalente al trabajo no cualificado*²¹. CEACR, ha cuestionado la clasificación del trabajo doméstico como “trabajo no cualificado”, resaltando las complejas tareas y responsabilidades asumidas por muchos trabajadores domésticos.²²

Teniendo en cuenta todos esos datos estadísticos oficiales, se puede concluir que el art. 84.1 del Sistema²³, al valorar el multiplicando

cial-20181114193436.html

20 OIT, 2009.

21 OIT, 2009, párrafo 63.

22 CEACR: Solicitud Individual Directa relativa al Convenio sobre Igualdad de Remuneración, 1951 (Nº 100), Costa Rica (ratificación: 1960), presentado en 2008

23 Artículo 84.1 “*El trabajo no remunerado de la víctima que no obtenía ingresos por ser la persona que contribuía al sos-*

del lucro cesante de las tareas del hogar, en el importe de 1 SMI, podría estar incurriendo en una discriminación no justificada ni aparentemente razonable, pues se obvia así de forma clara, el hecho de que la relación salario/tareas en el hogar familiar, es abiertamente superior a 1 SMI anual, tareas que desarrollan sin horarios, sin descansos o vacaciones y desprotegidos por la seguridad social.

Estas precarias condiciones de las tareas no remuneradas del hogar exigirían un valor sensiblemente superior del importe previsto como multiplicando en la Ley 35/2015, de 22 de septiembre, para evitar el agravio discriminatorio que su infravaloración determina en el sistema, que acrecienta y agrava de un modo particular, la general discriminación social y laboral de estas personas dedicadas en exclusiva a las tareas del hogar en la sociedad.

3.3.- INFRAVALORACION AÑADIDA EN LA DEDICACION PARCIAL A LAS TAREAS DEL HOGAR DE LA UNIDAD FAMILIAR EN LOS ARTS. 85 Y 131.3 DE LA LEY 35/2015. LA ARBITRARIA REDUCCION DEL MULTIPLICANDO A UN TERCIO.

Se atisba otra posible dicción discriminatoria en *el art. 85 y art.131.3 de la Ley 35/2015, de 22 de septiembre*, al valorar que en el supuesto de víctima acogida a reducción de jornada para compatibilizar el trabajo no remunerado con las tareas del hogar de la unidad familiar, la cantidad a percibir será de un tercio de la que resultaría si la dedicación a las tareas del hogar hubiera sido en exclusiva.

De partida, esta norma sería únicamente de aplicación a una persona que teniendo ya un trabajo remunerado, solicitó y se le concedió en su empleo habitual, una reducción de jornada, para dedicarse al cuidado de menores, de familiares o para realizar tareas del hogar, de forma similar a como lo establece el artículo 37.6 del Estatuto de los trabajadores²⁴; o bien, en todos los casos en que se demuestre que desempeñaba un trabajo a tiempo parcial por los mismos motivos.

Observamos una diferencia de trato nada razonada y ciertamente innecesaria, cuando se fija en un tercio el multiplicando de estas labores del hogar compatibilizadas, dado que este supuesto específico de reducción de jornada,

tenimiento de su unidad familiar mediante la dedicación exclusiva a las tareas del hogar se valora en el equivalente a un salario mínimo interprofesional anual”.

24 artículo 37.6 del Estatuto de los trabajadores. Este artículo del estatuto, indica que se tendrá derecho a la reducción de jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

tiene ya un referente normativo en el artículo 37.6 del Estatuto de los trabajadores, que prevé que la reducción será entre un octavo y la mitad de dicha jornada. Hemos de preguntarnos si la fijación en un tercio sería razonable y si estaría o no justificada.

No es por tanto excesivo pensar que, en caso de compatibilización y reducción de jornada, parece más razonable y equilibrado, fijar el multiplicando de estas labores parciales, en la misma proporción en que hubiera sido concedida u obtenida la reducción de jornada, evitando así el agravio y la discriminación no justificada que se produce respecto a todas aquellas jornadas reducidas, que se justificasen laboralmente por la víctima o perjudicado, en proporción superior a un tercio.

3.4.- AGRAVIO VALORATIVO DE LAS LABORES DEL HOGAR RESPECTO A LAS DE AQUELLOS LESIONADOS MENORES DE TREINTA AÑOS PENDIENTES DE ACCEDER AL MERCADO LABORAL.

El Sistema valorativo podría incurrir en una discriminación salarial expresa y directa, cuando en el art. 130, c), valora el multiplicando en el caso de lucro cesante de menores de 30 años pendientes de acceder al mercado laboral, en una unidad y media anual del Salario Mínimo Interprofesional, frente al valor de 1 SMI que se considera de modo general para las personas dedicadas en exclusiva a las tareas del hogar.

La novedosa introducción en el Sistema, de la indemnización del lucro cesante de personas menores de 30 años pendiente de acceder al mundo laboral, busca poner a la víctima en la posición en que 'habría estado' en el futuro, de no haber ocurrido el hecho dañoso antijurídico, diferenciación que permite hacer un juicio hipotético sobre la situación futura probable de la víctima. Es la potencialidad para obtener dichos ingresos la base para la reparación de un futuro lucro cesante de estos menores de 30 años.

Esta característica de potencialidad también se predica de las labores del hogar, pero con la diferencia de que dichas labores, si que se vienen realizando de una forma efectiva al sufrir el daño incapacitante, lo que no justifica su discriminación cuantitativa respecto a los menores de 30 años sin oficio conocido, situación que pudiera plantearse como discriminatoria para el trabajo no remunerado del hogar y por ende para la mujer, por su contrastada prevalencia en estas labores.

Un dato estadístico nos muestra que la potencialidad de obtención de ingresos de un joven menor de 30 años dista significativamente respecto a la efectiva e ineludible realización

de las tareas del hogar no remuneradas, especialmente en aquellos jóvenes con un nivel educativo bajo. Así, el informe "Jóvenes y mercado de trabajo" elaborado en junio de 2020, por la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social de la Subdirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral, nos muestra que: " *En el primer trimestre de 2020 los jóvenes hasta 29 años en el mercado de trabajo con nivel educativo bajo, que suponen el 31,0% del total de los jóvenes activos, continúan estando infrarrepresentados en el empleo y por el contrario sobrerrepresentados en el paro: constituyen algo más de la cuarta parte de los ocupados de esa edad (26,5%) y, sin embargo, representan cerca de la mitad de los parados jóvenes (43,3%). Estos jóvenes con bajo nivel educativo presentan unas tasas de empleo más bajas: para los de hasta 25 años la tasa de empleo se sitúa en el 16,4%, frente al 21,3% en el nivel medio, mientras que en los jóvenes de hasta 29 años se sitúan en el 27,1% y el 32,0%, respectivamente*".

Con estos datos, resulta difícil justificar que el multiplicando asignado para el cálculo del lucro cesante a las tareas del hogar resulte inferior en la Ley, al determinado para los jóvenes menores de 30 años no cualificados, que están pendientes de acceder al mercado laboral, y que como podemos constatar, presentan una potencialidad productiva ciertamente inferior a la analizada previamente para las labores del hogar, realizadas de una forma cierta y efectiva pero no remunerada,

3.5.-DISCRIMINACION SOCIOECONOMICA DIRECTA EN LOS ARTS 88.4 Y ART. 132.2 Y 5 DEL SISTEMA RELATIVOS AL LUCRO CESANTE DEL PERJUDICADO O VICTIMA QUE NO OBTENIA INGRESOS POR DEDICARSE EN EXCLUSIVA A LAS TAREAS DEL HOGAR DE LA UNIDAD FAMILIAR.

Si previamente hemos analizado la existencia de una posible discriminación directa laboral e indirecta de género, de naturaleza salarial y socioeconómica, en este apartado se pretende mostrar, la probable discriminación que implican, en este mismo sentido, los arts. 88.4, y 132.2 y 5 de la Ley 35/2015, de 22 de septiembre.

Se plantea esta cuestión, por el diferente trato que dicho Sistema estaría otorgando a un empleado remunerado, con respecto a la víctima que no obtenía ingresos por dedicarse en exclusiva a las tareas del hogar, en la medida en que se le aplican a estos, -ya sea perjudicado de fallecimiento del art. 88.4 o víctima por lesiones del art. 132.2 y 5 -, las mismas tablas actuariales de lucro cesante que se aplican a los empleados de cualquier tipo con remuneración,

descontándose por tanto al mínimo valor de este trabajo no remunerado, unas pensiones de viudedad, orfandad o incapacidad, que como ya hemos analizado, no recibirán nunca, lo que “prima facie” resulta cuantitativamente discriminatorio y reductivo.

Consciente el legislador de ello, ofrece no obstante una compensación un tanto insuficiente de un 25% de aumento sobre el resultado de la tabla 1 C, para el caso de muerte de la víctima, y en las tablas 2C4 a 2C6²⁵, para caso de lesiones causantes de incapacidad.

En este punto, se hace eco oportunamente, el *Informe Razonado de evaluación “ex post” previsto en la Disposición Adicional Primera de la Ley 35/2015, de 22 de septiembre*²⁶, elaborado por la Comisión de Seguimiento del Sistema de Valoración del Daño Corporal, donde se incluye como una de las recomendaciones unánimes de dicho informe, la necesidad de crear una tabla específica para esas personas dedicadas en exclusiva a las tareas del hogar, que no descuenten actuarialmente la pensión que no reciben, o -de modo análogo a lo previsto en el art. 88. 3 LRCSCVM, y a lo que se propone respecto al art. 88. 4 LRCSCVM-²⁷ que se permita acreditar el lucro cesante concreto, abriéndose otra ventana mediante un informe actuarial. Con el mismo fundamento, esta recomendación unánime de reforma del sistema debiera ser extensible y trasladable directamente, al art. 132. 5 del Sistema,²⁸ relativo a las lesiones, no apreciando razones para su exclusión en este punto.

25 Arts. 88.4 en caso de empelado hogar fallecido y art. 132.5, en caso de secuelas de este.

26 Informe Razonado 2020: “8.1.25. *Modificación del art. 88.4 LRCSCVM relativo al cálculo de las indemnizaciones por lucro cesante por el fallecimiento de víctimas dedicadas a las tareas del hogar. ... La CS considera que ese sistema perjudica a las víctimas y por ello propone que se elaboren unas tablas específicas simplificadas y que, de modo análogo a lo previsto en el art. 88. 3 LRCSCVM, se permita acreditar el lucro cesante concreto mediante informe actuarial*”.

27 Artículo 88. 4: Variable relativa a pensiones públicas a favor del perjudicado. ...”4. *Al perjudicado por el fallecimiento de una víctima que no obtenía ingresos por dedicarse en exclusiva a las tareas del hogar de su unidad familiar, aunque no percibe pensiones públicas, se le aplicarán las indemnizaciones por lucro cesante previstas en las tablas 1.C para víctimas con ingresos, si bien incrementadas en un veinticinco por ciento*”.

28 132. 5. “*Multiplicador. Al lesionado que no obtenía ingresos por dedicarse en exclusiva a las tareas del hogar de su unidad familiar, aunque no percibe pensiones públicas, se le aplicarán las indemnizaciones por lucro cesante previstas en las tablas 2.C para lesionados con ingresos, si bien incrementadas en un veinticinco por ciento*”

El informe razonado también contiene otra recomendación de reforma del sistema, por la necesidad de clarificar este art. **131 de la LRCSCVM**, en su punto número 2, relativo al multiplicando en caso de víctimas lesionadas con dedicación a las tareas del hogar de la unidad familiar, para no dar trato discriminatorio con respecto a las víctimas que realizan un trabajo remunerado.

Bajo esta recomendación, debe realizarse el cálculo de la indemnización por este lucro cesante por secuelas, de acuerdo con el criterio general y, por ello, debe añadirse la referencia del porcentaje que corresponde a partir de los cincuenta y cinco años, indicándose que: «*En los supuestos de incapacidad total se computa como ingreso dejado de obtener el cincuenta y cinco por ciento de la cantidad señalada en el apartado anterior, hasta los cincuenta y cinco años, y del setenta y cinco por ciento, a partir de esta edad....*»²⁹.

En la actualidad a una víctima con trabajo remunerado se le reconoce en el art. 129 b) en los supuestos de incapacidad total para su trabajo, un perjuicio del setenta y cinco por ciento a partir de los cincuenta y cinco años, mientras que el actual art. 131.2 solo reconoce el cincuenta y cinco por ciento, sin aumentar al setenta y cinco por ciento a partir de los cincuenta y cinco años, a las víctimas dedicadas en exclusiva a las tareas del hogar.

3.6.- PRETERICION EN EL SISTEMA DEL LUCRO CESANTE POR INCAPACIDAD PARCIAL DEL LESIONADO DEDICADO A LAS TAREAS DEL HOGAR. DISCRIMINACION SOCIO ECONOMICA EN EL ART. 131.

Se establece en la Ley 35/2015, en el art. 129, c), - relativo al *multiplicando de ingresos por trabajo personal remunerado*-, que en los supuestos en que las secuelas que padezca el lesionado, disminuyan parcialmente sus ingresos o su rendimiento normal en el ejercicio de su trabajo o actividad profesional habituales de forma acusada, se considera que el perjuicio que sufre equivale al importe de los ingresos correspondientes a dos anualidades.

Sin embargo, en el art. 131, - relativo al multiplicando en caso de lesionados con *dedicación a las tareas del hogar* de la unidad familiar-, se omite cualquier referencia a la posible incapacidad parcial, que consistiría de igual modo, en que las secuelas que padezca

29 Informe Razonado: 8.1.39. 8.1.39. Necesidad de clarificar el art. 131.2 LRCSCVM relativo al multiplicando en caso de lesionados con dedicación a las tareas del hogar de la unidad familiar

el lesionado disminuyan parcialmente su rendimiento normal en el ejercicio de su trabajo no remunerado, lo que como hemos expuesto, si se concreta para el resto de los trabajos remunerados, en el art. 129 c) ³⁰, con el pago de dos anualidades.

Esta falta de indemnización del lucro cesante para la limitación permanente parcial de las labores del hogar, no encuentra justificación alguna, teniendo en cuenta que esta parcial limitación puede resultar muy significativa en unas labores que como hemos indicado, implican actividades de variado signo y gravosidad física, que se verían dificultadas sensiblemente y no tendría posibilidad de sustitución en el seno del hogar y la familia, obligando en su caso, a una contratación complementaria, sin que esa limitación parcial permanente se vea compensadas en modo alguno a las víctimas o perjudicados por ella.

3.7- DISCRIMINACION DIRECTA LABORAL EN CASOS DE VICTIMAS CON DEDICACION A LAS TAREAS DEL HOGAR POR LIMITACIONES RELATIVAS A LA INDEMNIZACION DEL LUCRO CESANTE TOTAL O PARCIAL EN LAS LESIONES TEMPORALES.

Se produce en este terreno de la indemnización del lucro cesante por lesiones temporales, otra posible discriminación laboral y de género. Por una parte es laboral, por las razones ya expuestas en cuanto al desequilibrio salarial y prestacional, de trabajos de igual naturaleza, unos remunerados y otros no, y por otra lo sería de sexo, en la medida en que esta discriminación, como ya hemos expuesto, afecta de forma preponderante al sexo femenino, tanto en el campo del trabajo con dedicación exclusiva, como de forma más significativa en el de tiempo parcial, cuya estadística más actualizada, el Informe de ClosinGap, concluye una significativa proporción, de 1 en los hombres a 3,5 en las mujeres, que trabajan a jornada parcial. ³¹

³⁰ Art. 129 c) Ley 35/2015: "En los supuestos en que las secuelas que padezca el lesionado disminuyan parcialmente sus ingresos o su rendimiento normal en el ejercicio de su trabajo o actividad profesional habituales de forma acusada se considera que el perjuicio que sufre equivale al importe de los ingresos correspondientes a dos anualidades. Se presume que la disminución es acusada cuando es igual o superior al treinta y tres por ciento de los ingresos o del rendimiento normal para el trabajo o actividad profesional habitual".

³¹ Informe de ClosinGap 'Coste de oportunidad de la brecha de género en el empleo', elaborado y publicado viernes 6 de marzo por PwC. Según el estudio, la reducción de la jornada es un factor destacado que acrecienta la brecha de género en el empleo con una diferencia de 17 puntos porcentuales en 2018: por cada hombre que trabaja a jornada parcial, hay 3,5 mujeres. En cuanto a su presencia en cargos de responsabilidad, tan sólo un 8% de los puestos de presidencia es-

Se comprueba en primer lugar, que no se contempla en la norma el lucro cesante derivado de la limitación o disminución de las labores del hogar, cuando estas al ocurrir el siniestro lesivo, se realizaban con reducción parcial de jornada u otra causa acreditada. La dicción del art. 143.1 únicamente tiene en cuenta el lucro cesante, cuando la dedicación a las labores del hogar resulta "exclusiva", pretiriéndose en el caso de una dedicación parcial a dichas labores. lo que puede resultar discriminatorio respecto a otras labores realizadas fuera del marco del hogar, si remuneradas.

En segundo lugar y de forma preponderante, se percibe como discriminatoria la limitación cuantitativa a una sola mensualidad, que se produce en el art. 143.4 LRCSCVM, en casos de dedicación exclusiva a las labores del hogar, de lesionados que quedan sin secuelas o cuando estas no superen los 3 puntos. Esta limitación se torna gravosa, cuando un trabajador del hogar se enfrenta a una lesión larga, pero que se prevé de completa recuperación (pensemos en una rotura de huesos largos de las extremidades o similar, que con un tratamiento médico eficaz, pudiere curar con leves secuelas).

Respecto a estas cuestiones, el *Informe razonado* elaborado por la Comisión de Seguimiento, en su *punto 8.1.42*,³² contiene ya recomendaciones unánimes, para suprimir dichas limitaciones en la próxima reforma del articulado y tablas del Sistema, a fin de evitar que la Ley 35/2015 en materia de trabajo doméstico, pueda adolecer del vicio de inconstitucionalidad por vulneración del art. 14 CE, ante una discriminación indirecta por razón de sexo, y recomienda que se lleven a cabo las siguientes modificaciones en materia de lucro cesante en las labores del hogar:

- 8.55 (1) Indicar que también procede la indemnización del lucro cesante en caso de dedicación parcial a las tareas del hogar (art. 143.1 LRCSCVM), algo que ya propuso como buena práctica la GBP en

tán ocupados por féminas y sólo un 9% de las posiciones de alta dirección.

³² Informe Razonando: 8.1.42. *Propuesta de supresión de las limitaciones relativas a la indemnización del lucro cesante en lesiones temporales en los casos de dedicación a las tareas del hogar, a fin de evitar una posible discriminación indirecta por razón de sexo.*

sus puntos 2:4:1-3³³ y 2:4:1-4.³⁴

- 8.56 (2) *En los casos de dedicación exclusiva a las tareas del hogar, suprimir el límite del mes de indemnización del lucro cesante en caso de curación sin secuelas o con secuelas iguales o inferiores a tres puntos (art. 143.4 LRSCVM).*

Como acción inmediata, estas dos recomendaciones unánimes aconsejan su atención en una próxima reforma del Sistema, para subsanar una diferencia de trato injustificada entre las víctimas que se dedican a las tareas del hogar a tiempo parcial sin remuneración, respecto a un mismo trabajo parcial realizado por empleados remunerados y por otro lado, para eliminar las limitaciones derivadas del estado secuelar, que no se producen en el caso de un empleado remunerado, al cual se le indemniza todo el lucro cesante previsto en la norma, aunque no le resten secuelas y con indiferencia a su puntuación.

IV.- APORTACIONES QUE REALIZA LA GUIA DE BUENAS PRACTICAS PARA LA APLICACIÓN DEL BAREMO DE AUTOS EN EL CAMPO DE LAS TAREAS DEL HOGAR DE LA UNIDAD FAMILIAR NO REMUNERADAS.

La Guía de Buenas Prácticas (GBP), elaborada por la comisión de Seguimiento viene realizando un esfuerzo muy considerable para clarificar muchos aspectos relacionados con las tareas del hogar y ha sido un instrumento muy útil para la concreción de esta nueva figura legal, pues al ser una aportación novedosa en nuestra legislación, persistió una visión rígida y restrictiva en la aplicación de este supuesto, razón por la cual, la Comisión de Seguimiento hubo de precisar con celeridad y fruto de una labor constante y periódica, el alcance normativo y los requisitos de la justificación resarcitoria de esta novedosa figura.

Esta guía de buenas prácticas, -que está redactada por los mismos expertos que

33 Acuerdos de la Comisión de BP, de 20 de febrero de 2019: 2:4:1-3: "En los supuestos de lesiones temporales el lucro cesante por dedicación total o parcial a las tareas del hogar de la unidad familiar se aplicará, cuando a causa del accidente exista un perjuicio por pérdida temporal de calidad de vida muy grave, grave o moderado y no se esté percibiendo pensión contributiva por jubilación o incapacidad permanente".

34 Acuerdos de la Comisión de BP, de 20 de febrero de 2019: 2:4:1-4: "En los supuestos de lesiones temporales de lesionados de más de 67 años, se indemnizará el lucro cesante por dedicación total o parcial a las tareas del hogar de la unidad familiar..."

propusieron la redacción del texto de la ley 35/2015-, cobra especial relieve en una futura reforma del Sistema, cuando precisamente el primer Informe Razonado emitido por la Comisión de Seguimiento del Sistema de Valoración del Daño Corporal de la Ley 35/2015, incorpora como primera recomendación unánime, en su Apartado 8.1.1,³⁵ que se incorporen a la ley o a textos normativos de rango inferior, las propuestas de la GBP y en particular, que se incorporen, las indicadas en aquellas recomendaciones unánimes.

Siguiendo al Profesor D. Javier Lopez y Garcia de la Serrana,³⁶ miembro del Comité de Expertos y de la Comisión de Seguimiento, la GBP está basada en los principios de buena regulación para garantizar de modo adecuado la audiencia y participación de los ciudadanos en la elaboración de las normas y lograr la predictibilidad y evaluación pública del ordenamiento, como corolario imprescindible del derecho constitucional a la seguridad jurídica. Considera a su vez, que las recomendaciones de buenas prácticas gozan del respaldo que les otorga ser el resultado de un proceso participativo en el que interactúan los representantes de todos los sectores implicados y por ello generan un sentido de pertenencia y de auto vinculación.

Pues bien, actualmente la GBP ha propuesto los siguientes criterios interpretativos en la valoración de la indemnización por lucro cesante de las personas dedicadas a las tareas del hogar de la unidad familiar en caso de muerte, secuelas y lesiones temporales, que pasamos a comentar seguida y brevemente, por su estrecha relación con la materia estudiada:

2:4:1-1. La regulación de la indemnización del lucro cesante por dedicación a las tareas del hogar de la unidad familiar responde a lo largo de la ley a los mismos criterios básicos. Por esa razón, la buena práctica requiere.

A) QUE POR DEDICACIÓN A LAS TAREAS DEL HOGAR EN LOS CASOS PREVISTOS DE LOS ARTÍCULOS 84, 131 Y 143.4 LRSCVM, DEBE ENTENDERSE QUE ES TRABAJO DOMÉSTICO PARA ATENDER LAS NECESIDADES DE LA UNIDAD FAMILIAR TAL COMO LO ENTIENDE EL ART. 60 LRSCVM.

Se clarifica con este apartado de la Guía, cuáles son las unidades familiares que pueden

35 8.1 RECOMENDACIONES POR UNANIMIDAD. 8.1.1. Incorporación a la Ley o a textos normativos de rango inferior de propuestas de la Guía de Buenas Prácticas (GBP)

36 Artículo realizado en el III Foro Aranzadi de responsabilidad civil. Granada 2018 "La guía de buenas prácticas para la aplicación del baremo de autos".

ser objeto de resarcimiento por lucro cesante, como son en primer lugar, aquellas uniones que están integradas en el seno de un matrimonio o en una situación de pareja de hecho estable, con o sin hijos, ascendientes, familiares o allegados convivientes.

También se considera unidad familiar la formada al menos por la convivencia de un ascendiente con un descendiente o la que pudiera existir entre un mínimo de dos hermanos convivientes. Fuera de estos supuestos previstos en el art. 60 LRCSCVM, la guía excluye otras posibles unidades de convivencia, como el formado por uniones no estables, uniones convivenciales entre otros familiares de segundo grado o allegados, así como las personas que viven solas, aunque se ocupen de sus propias tareas del hogar.

Puede plantearse un agravio de las personas que viven solas o en una unidad de convivencia distinta a las unidades familiares reconocidas en el art. 60, en la medida en que las tareas del hogar para las que pudieran quedar incapacitados temporal o de forma permanente, a consecuencia de las lesiones sufridas, quedarían sin compensación alguna, siendo también tareas del hogar no remuneradas que ya no se podrían realizar como antes y que deben ser realizadas en todo caso, con el coste o daño emergente que ello conllevaría.

B) QUE LOS INCREMENTOS PARA UNIDADES FAMILIARES DE MÁS DE DOS PERSONAS PREVISTOS EN LOS ARTÍCULOS 84.2 Y 131.1.B) LRCSCVM, SE APLICAN TAMBIÉN EN TODOS LOS CASOS DE LESIONES TEMPORALES CON INDEPENDENCIA DE LA EXISTENCIA O NO DE SECUELAS Y DE SU PUNTACIÓN.

A este respecto, la Guía de Buenas Prácticas, parece haber pretendido colmar una laguna legal, en la medida en que este incremento convivencial y de tareas que pueda concurrir en la persona víctima o perjudicada que se dedicaba a las tareas del hogar, habría de surtir los mismos efectos, tanto en secuelas o fallecimiento, como en el caso de las víctimas con lesiones temporales. No obstante se omite en la ley tal previsión para ellas, obviando los “criterios básicos” a los que se acude a lo largo de la ley, y que nos recuerda la GBP.

Entre esos criterios básicos, se encuentra el necesario incremento del multiplicando previsto en el art. 131, debido a la existencia de un “plus” de nuevos integrantes, en unidades familiares de más de dos personas, que se fija en *un diez por ciento* del salario mínimo interprofesional anual *por cada persona* menor de edad, con discapacidad o mayor de sesenta y siete años que conviva con el lesionado en la unidad familiar, sin que ese incremento adicional pueda superar el importe de un *salario mínimo*



interprofesional anual y medio.

Resulta oportuna la instauración y cumplimiento de esta recomendación de buena práctica, para evitar situaciones de indefensión o infra indemnización de este lucro cesante por lesiones temporales de la víctima lesionada o fallecida dedicada a las tareas del hogar, integrante de unidades familiares de más de dos personas.

C) QUE EN LOS CASOS DE LESIONES TEMPORALES CON SECUELAS SUPERIORES A TRES PUNTOS NO EXISTE EL LÍMITE DE LOS TREINTA DÍAS Y TAMBIÉN SE APLICAN LAS REGLAS QUE TIENEN EN CUENTA SIEMPRE LA CANTIDAD DIARIA DE UN SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL ANUAL Y EL TAMAÑO DE LA UNIDAD FAMILIAR PREVISTAS EN EL ART. 131.1 A) Y B) LRCSCVM, SIN NECESIDAD DE QUE EL NÚMERO DE PUNTOS CONDUZCA A UNA INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA O TOTAL.

Ante las divergencias interpretativas que pudieron haber surgido en el caso de la indemnización por lucro cesante derivado de las lesiones temporales, se aclara por la GBP, que en el caso del lesionado que resta con secuelas de más de 3 puntos, en todo caso, - aun a pesar de que no existirá finalmente una incapacidad absoluta o total derivada de dichas secuelas-, se aplicaría como multiplicando un salario mínimo anual con el incremento que corresponda por nuevos integrantes de la unidad familiar ya comentado.

Incide esta buena práctica en la ya vista anteriormente, y nos recuerda que el límite de una mensualidad no es aplicable a secuelas de 4 o más puntos, tenga o no después una incapacidad permanente por aquellas lesiones.

D) QUE LA REGLA RELATIVA A LA DEDICACIÓN PARCIAL EN CASO DE REDUCCIÓN DE JORNADA O DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL DE LOS ARTÍCULOS 85 Y 131.3 LRCSCVM SE APLICA A TODOS LOS CASOS PREVISTOS EN EL ART. 143.4 LRCSCVM.

Se refiere la GBP, a la regla de “reducción a un tercio”, regla que se concreta en el sistema solo para fallecimiento y secuelas, pero no para el caso de las lesiones temporales. Sería por tanto aplicable también en las lesiones temporales, a una persona con lesiones impeditivas y dedicada de forma parcial a las tareas del hogar, - siempre que a su vez justificase el desempeño de un empleo laboral de horario reducido o realizado a tiempo parcial -, el lucro cesante de un tercio, del que le hubiese correspondido conforme a sus ingresos netos íntegros, en caso de una dedicación exclusiva a dichas tareas. Y todo

ello, bien conforme al art. 143 4, para el caso de lesionado sin secuelas o inferiores a 3 puntos, o bien en atención al art. 131, para el supuesto de lesionados dedicados a las tareas del hogar que restan con secuelas de 4 o más puntos.

Este lucro cesante derivado de la incapacidad temporal para la realización a tiempo parcial de las tareas del hogar, es compatible con el que se derivaría en su caso de la incapacidad para desarrollar su actividad laboral parcial, con base en los ingresos netos acreditados conforme al art- 143 2 y 3 del sistema.

E) EN CASO DE SECUELAS, LA REGLA DEL ART. 131.3 LRCSCVM EN MATERIA DE DEDICACIÓN PARCIAL A LAS TAREAS DEL HOGAR DEBE ENTENDERSE REFERIDA A LOS MISMOS SUPUESTOS DE REDUCCIÓN DE LA JORNADA O DE DESEMPEÑO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL PARA ATENDER LAS NECESIDADES DE LA UNIDAD FAMILIAR.

Nuevamente la Comisión establece una buena práctica, que en realidad pretende salvar otra laguna del sistema, pues si bien en el caso de lucro cesante de víctimas fallecidas con dedicación parcial a las tareas del hogar de la unidad familiar, el artículo 85, in fine, indica que: “*El mismo criterio se aplicará en todos los casos en que demuestre que desempeñaba un trabajo a tiempo parcial por los mismos motivos*”, esta previsión no se hizo extensible a los casos de víctimas lesionadas que restan con incapacidad para realizar las tareas del hogar de la unidad familiar.

Es precisamente porque la regulación de la indemnización del lucro cesante por dedicación a las tareas del hogar de la unidad familiar responde a lo largo de la ley a los mismos criterios básicos, por lo que no resulta coherente excluir en el lucro cesante por secuelas, lo que se admite expresamente en el lucro cesante por fallecimiento de personas dedicadas parcialmente a las tareas del hogar de la unidad familiar.

2:4:1-2. La duración del perjuicio por lucro cesante por dedicación a las tareas del hogar de la unidad familiar en los supuestos de incapacidad permanente absoluta o total es hasta los 67 años. No obstante, si el lesionado había cumplido los 67 años en el momento del accidente, pero seguía dedicándose a las tareas del hogar de la unidad familiar, sin estar percibiendo pensión contributiva por jubilación o incapacidad permanente, la duración del perjuicio es de dos años.

Contiene la GBP, una previsión muy acertada

para proteger aquellos supuestos en los que a pesar de haber cumplido ya la edad de jubilación de 67 años en el momento del accidente, la persona estaba realizando de forma efectiva dichas tareas del hogar de la unidad familiar al ocurrir el accidente, pero a consecuencia de las lesiones sufridas, le restase una incapacidad de tipo absoluta o total, que se compensaría solo con dos anualidades de 1 SMI anual.

Es gratificante la mera introducción de esta buena práctica, pero no se entiende esta infravaloración temporal del perjuicio, cuando la tasa de esperanza media de vida en España para ambos sexos del año 2021 es de 83,59 años. No se descarta que la edad por sí misma pudiera llegar a ser con el tiempo la causa de la incapacidad para realizar aquellas tareas del hogar, pero mientras eso no sea objeto de prueba expresa, habría que entender que desde que se cumplen los 67 años hasta que llega la edad de 83,59 años, transcurren otros 16,59 años más, durante los cuales, en muchos de ellos, se desarrollarían dichas tareas, tiempo por tanto muy alejado de las dos anualidades que el sistema compensa ahora. Piénsese en aquellas personas que a pesar de su edad, tienen a cargo personas discapacitadas, o continúan al cuidado de sus conyugues o/e hijos enfermos o desvalidos, durante largos años posteriores a la edad de jubilación.

Si por un lado, las lesiones incapacitan a estas personas para realizar dichas tareas, -que tendrían que ser seguramente sustituidas- y por otro lado estadísticamente viviría muchos años más, se comprenderá que dos anualidades de 1 SMI resultan ciertamente irrisorias, pues deja a dicha persona a partir de dos años, y durante el resto de su esperanza de vida, sin atender el lucro cesante que le causaron las lesiones producidas en el accidente y que sería susceptible de acreditar.

2:4:1-3. En los supuestos de lesiones temporales el lucro cesante por dedicación total o parcial a las tareas del hogar de la unidad familiar se aplicará, cuando a causa del accidente exista un perjuicio por pérdida temporal de calidad de vida muy grave, grave o moderado y no se esté percibiendo pensión contributiva por jubilación o incapacidad permanente.

Aclara en este tema la GBP, que para la aplicación del lucro cesante por lesión temporal a personas dedicadas total o parcialmente a las tareas del hogar de la unidad familiar, las lesiones han de constituir cuando menos un perjuicio de calidad de vida moderado (la incapacidad total para la profesión habitual se considera un perjuicio de este tipo), que le impidiese realizar dichas tareas durante dicho periodo de perjuicio temporal, siempre que

no se percibiesen pensiones contributivas por jubilación o incapacidad permanente.

Parece dejar fuera la Guía, a todas aquellas personas que al sufrir el accidente, se dedican en exclusiva o de forma parcial a las tareas del hogar de la unidad familiar, y que aun a pesar de estar jubiladas o con incapacidad total para alguna profesión gravosa física o intelectualmente, estuvieran no obstante y de facto, dedicadas a la realización de las esas tareas, como suele ser bastante habitual en la práctica.

2:4:1-4. En los supuestos de lesiones temporales de lesionados de más de 67 años, se indemnizará el lucro cesante por dedicación total o parcial a las tareas del hogar de la unidad familiar, con el límite establecido en los supuestos de curación sin secuelas o con secuelas iguales o inferiores a tres puntos, salvo que se acredite que el estado de salud de la víctima no le permitía realizar las tareas del hogar antes del accidente.

Se considera buena práctica, indemnizar a esas personas mayores de 67 años, el lucro cesante por lesión temporal, en el límite de una mensualidad del SMI, cuando sus secuelas fueren inferiores a 3 puntos, salvo que se acredite que no podía realizar dichas tareas al sufrir el accidente. Por otra parte, "a sensu contrario" podría entenderse que estas personas mayores de 67 años habrán de ser indemnizadas en todo el lucro cesante temporal, cuando resten con secuelas de 4 puntos o más.

2:4:1-5. La prueba de la dedicación a las tareas domésticas puede llevarse a cabo por todos los medios admitidos en derecho. En todo caso, la buena práctica considera prueba documental suficiente de la dedicación a las tareas domésticas la acreditación de las cuatro circunstancias mencionadas en los apartados a) a d) siguientes a través de la aportación de la documentación que se señala, respectivamente, en cada uno de ellos:

A) NO ESTAR TRABAJANDO EN EL MOMENTO DE PRODUCCIÓN DEL ACCIDENTE, MEDIANTE INFORME DE VIDA LABORAL DE LA TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

Hemos de pensar, que la buena práctica está referida a no estar trabajando a jornada completa en el momento del accidente, pues en el caso de reducción de jornada o trabajo a tiempo parcial, sí que se resarce según la propia GBP, el lucro cesante derivado de no poder desarrollar la media o parcial jornada laboral y a su vez, se resarce de forma compatible el lucro

cesante por la dedicación parcial a las tareas del hogar de la unidad familiar, como hemos puesto de manifiesto. Por tanto, no se excluye el supuesto de estar trabajando a tiempo parcial, solo se excluye cuando se trabaja a jornada completa, salvando así los casos de lucro cesante por compatibilización oficial de jornada.

B) NO ESTAR INSCRITO COMO DEMANDANTE DE EMPLEO EN LA FECHA DEL ACCIDENTE O ESTAR INSCRITO COMO DESEMPLEADO DE LARGA DURACIÓN (MÁS DE 12 MESES), MEDIANTE CERTIFICADO DEL SEPE.

De igual modo, parecería aconsejable interpretar esta buena práctica, en el sentido de exigir, no estar inscrito como demandante de empleo a jornada completa, pero no cuando el empleo que se demanda es a tiempo parcial o de

jornada reducida, para poder atender las tareas del hogar. Esta interpretación es más acorde con los criterios básicos utilizados a lo largo de la ley y en la propia GBP, para la indemnización del lucro cesante en el campo de la dedicación parcial a las tareas del hogar.

C) NO ESTAR PERCIBIENDO PRESTACIÓN CONTRIBUTIVA POR JUBILACIÓN O INCAPACIDAD PERMANENTE, MEDIANTE CERTIFICADO DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

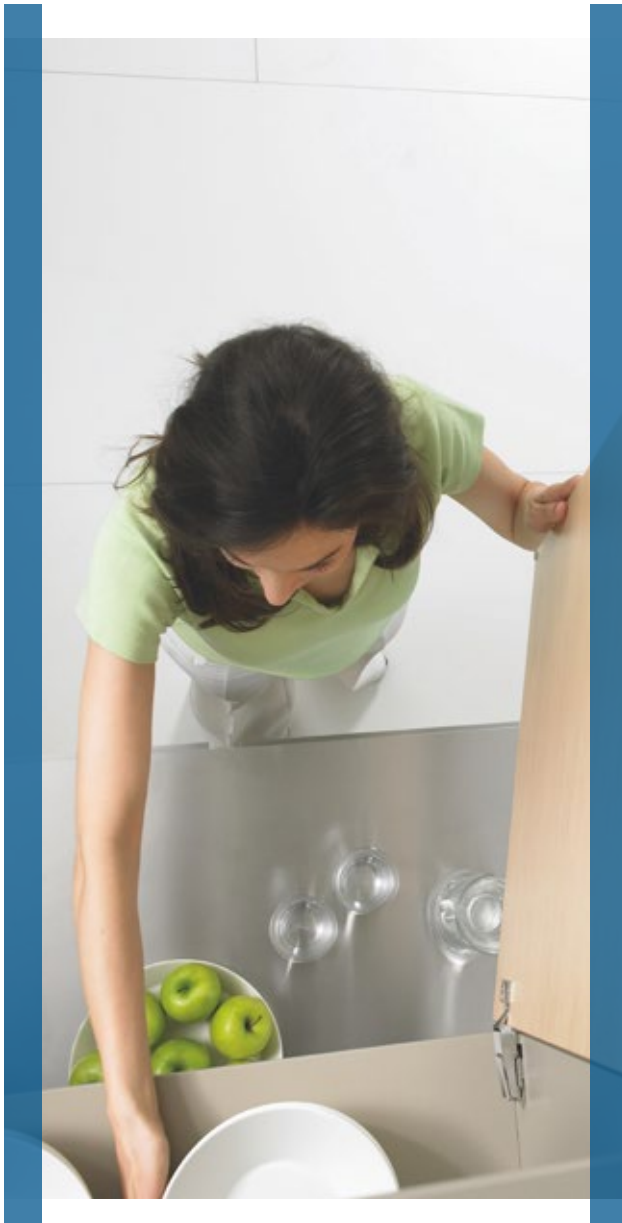
El cumplimiento de este requisito pudiera resultar una carga excesiva para la víctima o perjudicados, en los casos ya descritos de jubilaciones e incapacidades totales que no eran incapacitantes para la dedicación a las tareas del hogar de la unidad familiar al tiempo de sufrir el accidente. Es perfectamente posible en muchos casos, estar jubilado o incapacitado total para la profesión habitual y a su vez continuar dedicado con mayor o menor eficacia, a estas ineludibles tareas, situación que no se contempla adecuadamente por el sistema.

D) LA CONVIVENCIA EN UNA UNIDAD FAMILIAR QUE REÚNA LOS REQUISITOS DEL ART. 60 LRSCVM EN LA QUE PUEDA DESEMPEÑAR TALES TAREAS, MEDIANTE CERTIFICADO DE EMPADRONAMIENTO.

Reafirma esta buena práctica, que la convivencia de una pareja matrimonial o de hecho, con o sin hijos o discapacitados, o de ascendientes con descendientes, o entre hermanos, es un requisito consustancial para el resarcimiento del lucro cesante de la persona dedicada total o parcialmente a las tareas del hogar. Esta unidad familiar se define como tal y en esos términos, en el art. 60 de la LRSCVM, y la justificación del empadronamiento de la víctima o perjudicado con el resto de los integrantes de la unidad familiar, resulta de todo punto razonable para acreditarla, sin perjuicio del resto de pruebas admitidas en derecho..

2:4:1-6. La percepción de las prestaciones contributivas por desempleo, jubilación o incapacidad permanente que correspondan a un trabajo remunerado a tiempo parcial serán compatibles con la indemnización del lucro cesante correspondiente a la dedicación parcial a las tareas del hogar del art. 131.3 LRSCVM.

Parece muy acertada esta previsión de la Guía de Buenas Prácticas, en la medida en que se puede estar en desempleo, jubilación o incapacitado, respecto a un trabajo de jornada parcial o reducida, percibiendo prestaciones por ello, pero eso no englobaría el lucro cesante derivado por las lesiones producidas en el



accidente, en aquellos casos en que existía realmente al tiempo de este, una dedicación parcial a las tareas del hogar.

V.- CONCLUSIONES

Existe una normativa de profundo arraigo, protectora de la igualdad de sexo y laboral, tanto a nivel nacional como internacional. Ahora bien, la desigualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral es una triste realidad estadística, que aumenta cuando entramos en el terreno de las tareas específicas del hogar, que es en definitiva, donde más se pone de manifiesto en la práctica esta desigualdad social, muy especialmente en el campo de la dedicación parcial a dichas tareas. La importancia socioeconómica que conlleva la cotidiana realización de estas funciones, principalmente desarrolladas por el sexo femenino, no es correspondida institucionalmente a través de normas que permitan el reconocimiento sincero y la no discriminación de esta realidad social infravalorada y desprotegida.

Es de justicia reconocer y disfrutar del avance que supuso atender a esta realidad social por el sistema indemnizatorio instaurado con la Ley 35/2015, de 22 de septiembre, pero también es justo plantear que en particular, y en lo que afecta a este estudio, se constatan limitaciones resarcitorias específicas para estas tareas del hogar de la unidad familiar, que pudieran resultar discriminatorias a efectos del cálculo del lucro cesante. Se han podido identificar y “arrojar luz”, a través de este trabajo, sobre distintos supuestos normativos que incidirían en una discriminación directa sociolaboral e indirecta de género, al establecer limitaciones y discriminar a las personas dedicadas a estas tareas, contraviniendo el marco de igualdad real y efectiva, ya consolidado formalmente en nuestro ordenamiento jurídico.

No cabe duda alguna de que los integrantes de la Comisión de Expertos constituidos para la elaboración del baremo de autos realizaron un gran esfuerzo de consenso para dar acceso al texto que finalmente, con pequeñas modificaciones fue aprobado. Dicho baremo está a la cabeza de los sistemas resarcitorios, debido a su estructura vertebrada y objetivada. Sin duda es el baremo mejor vertebrado de Europa, pero a su vez, adolece de cierta parquedad en las cuantías y en sus presupuestos resarcitorios respecto a sus homólogos.

El Profesor Dr. Javier Garcia de la Serrana, como miembro de la Comisión de Expertos para la elaboración del Baremo, realizó una gran labor para la incorporación del lucro cesante en el sistema, también a las tareas del hogar. (Su

tesis doctoral sobre lucro cesante³⁷, era la única que se había publicado en España sobre esta controvertida materia, y ese fue el motivo por el que se contó con él, aparte de ser en aquel tiempo, el Secretario General de la Asociación Española de Abogados Especializados en Responsabilidad Civil y Seguros, actualmente su presidente). Ya fue un hito el reconocimiento a nivel general del resarcimiento del lucro cesante, - ante la reticencia jurisprudencial a su admisión -, pero aún más lo fue que se procediese a remunerar el lucro cesante en aquellas personas con dedicación a las tareas del hogar.

No obstante el elogiado consenso y la satisfacción por la aprobación de un texto de tal calado, no estuvo exento de frustraciones para los legítimos intereses de las víctimas y perjudicados, en especial para los dedicados a aquellas tareas, derechos que en buena lógica fueron postergados, por razones de oportunidad legislativa, en favor de la consensuada finalización de un texto del baremo, que ya empezara a fraguarse mucho tiempo antes, en el año 2010.

También, el profesor, D. Mariano Medina Crespo³⁸, integrante como vocal de la Comisión de Expertos, Doctor en Derecho y actual Presidente de honor de la Asociación Española de Abogados Especializados en Responsabilidad Civil y Seguro, resume en pocas palabras y en otras muchas, la contradicciones intrínsecas que contiene el baremo aprobado, producidas en relación con el principio de la integridad reparatoria que se predica en diversos apartados de su articulado y por contra, las diversas limitaciones que contiene a dicho principio. Así, escribió: *“La técnica que se adopta no es la del “sí es sí” ni la del “no es no”, sino la del “sí es no”: el “sí pero no”, aunque mitigadamente mitigado”*.

No en vano, también el presidente de la Comisión de Expertos, Miquel Martín Casal, catedrático de Derecho Civil de la Universidad de Gerona ya manifestó tras la aprobación del baremo, que se habían dado algunos pasos importantes, pero que se pudieron haber dado algunos pasos más. No pudo ser fácil entonces lograr un consenso en todas las cuestiones controvertidas, pero al menos se lograron grandes objetivos resarcitorios antes difíciles de plantear, vertebrando y objetivando el sistema.

37 Tesis doctoral: El lucro cesante en los accidentes de circulación. Doctor: Javier Lopez Garcia de la Serrana. Universidad de Granada, 2008. Publicación: Revista de la Asociación Española de Responsabilidad Civil y Seguro.

38 Mariano Medina Crespo. Curso actualización en accidentes de tráfico 2020. Unidad Formativa 1: El sistema para la valoración de los daños y perjuicios causados a las personas en accidentes de circulación. Estructura y principios que lo informan - Versión 13/10/2020

Este consenso se logró en parte, a costa de una minusvaloración general de las cuantías y mediante la exclusión de algunos supuestos resarcitorios.

No obstante, ha transcurrido un tiempo de vigencia del sistema y es ahora, una vez consolidados en la práctica esos novedosos conceptos resarcitorios y observadas sus vicisitudes y carencias, cuando deben ponerse en marcha, a la vista de la GBP e informe razonado, las reformas necesarias para evitar todas las discriminaciones cualitativas y cuantitativas a este sector de las tareas del hogar.

En este empeño, el trabajo de la Comisión de Seguimiento del Baremo, - realizada a través de las propuestas contenidas en la Guía de Buenas Prácticas y de las recomendaciones del Informe Razonado-, resulta fundamental para ayudar a reducir aquellos obstáculos que estarían impidiendo una igualdad de sexo y laboral efectiva en el sistema; prueba de ello, son los avances significativos que en este sentido están siendo promovidos en su seno respectivo. Estos avances, aconsejan y justifican ahora, tras un tiempo razonable de vigencia transcurrido de la Ley 35/2015, de 22 de septiembre, la decidida y sustancial revisión en reformas sucesivas, de todas las limitaciones discriminatorias existentes en la indemnización del lucro cesante respecto de aquellas personas dedicadas a las tareas del hogar de la unidad familiar, cuyo reconocimiento por el sistema fue inicialmente reconocido pero después limitado y minusvalorado en su origen.

VI.- REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.

- Arroyo Aparicio, Alicia (2014): Discriminación y dependencia económica. Coord.: José A. García-Cruces (Dir.): Tratado de Derecho de la Competencia y de la Publicidad, T. II, Valencia: Tirant lo Blanch, Vol. 2, 2014IS BN 978-84-9053-916-3, .1473-1524.
- Balaguer, M. (2010). Manual de derecho constitucional. Madrid: Tecnos. 45.
- Carmona, E. (1994). El principio de igualdad material en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Revista de Estudios Políticos (nueva época), (84), 265-285. Cerdá, C. (2007).
- Conde-Ruiz, J. I., & Marra de Artiñano, I. (2016). Brechas salariales de Género en España. Madrid: FEDEA.
- García Rubio, María Paz. (2011): La discriminación por razón de sexo en la contratación privada". En García Rubio, María Paz y Valpuesta Fernández, María Rosario (dir.): El Levantamiento del velo: las mujeres en el Derecho Privado, Valencia: Tirant lo Blanch, pp.1073-1120.
- López y García de la Serrana, Javier. Revista Aseguranza. Septiembre de 2017. El reconocimiento del trabajo dentro del hogar por el nuevo Baremo.
- López y García de la Serrana, Javier. La guía de buenas prácticas para la aplicación del baremo de autos. Artículo realizado en el III Foro Aranzadi de responsabilidad civil. Granada 2018.
- Medina Crespo, Mariano. Puesta al día en reclamaciones por accidentes de tráfico y seguro de defensa jurídica. Edición 2020. Unidad Formativa 1: "El sistema para la valoración de los daños y perjuicios causados a las personas en accidentes de circulación. Estructura y principios que lo informan" - Versión 13/10/2020. 14.
- Moraga, M. Á. (2006). Igualdad, no discriminación y acción positiva en la Constitución de 1978. Mujer y Constitución en España, (111), 19-42
- Pérez, A. E. (2005). Perspectiva de Género: criterio de interpretación internacional y constitucional. Madrid: Consejo General del Poder Judicial, Centro de Documentación Judicial.
- Pérez Tirado, Jose. Diciembre de 2020. Curso impartido: [Edición 2020/10], Módulo impartido: 7«El lucro cesante en el baremo en supuestos de fallecimiento, secuelas y lesiones temporales» José Pérez Tirado.
- Rodríguez Pacios, Adelina. (1-18). DOI: <http://dx.doi.org/10.18002/cg.v0i5>. Nuevas reflexiones sobre la salud desde la perspectiva de género. Desigualdades de género: en la salud y en la enfermedad.
- Ruiz, R. (2009). El principio de igualdad entre hombre y mujeres. Del ámbito público al ámbito jurídico y familiar. Tesis Doctoral. <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/10750/RuizCarbonell.pdf>
- Ugartemendía, J.I. y Bengoetxea, J (2014). Mujeres y mercado de trabajo. Las discriminaciones directas e indirectas. Revista de Trabajo y Seguridad Social, (13), 166-172.