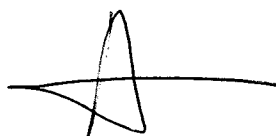


A LA MESA DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

En nombre del Grupo Parlamentario Socialista me dirijo a la Mesa para, al amparo de lo dispuesto en el artículo 193 y siguientes del vigente Reglamento del Congreso de los Diputados, presentar la siguiente **Proposición no de Ley relativa a la adopción de medidas para garantizar la seguridad y salud laboral de las personas que prestan servicios en el ámbito del hogar familiar** para su debate en la Comisión de Empleo y Seguridad Social.

En el Palacio del Congreso de los Diputados, a 6 de Abril de 2018.



LA DIPUTADA
ROCÍO DE FRUTOS MADRAZO



LA DIPUTADA
JOSEFA I. GONZÁLEZ BAYO



PORTAVOZ DEL GRUPO PARLAMENTARIO SOCIALISTA
17/29/mgl

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El trabajo doméstico es una fuente importante de empleo remunerado para las mujeres, las trabajadoras al servicio del hogar familiar, hacen contribuciones importantes al mercado laboral, así como al funcionamiento de las familias y a la economía en general, sin embargo son a menudo excluidas de la protección social y laboral en su actividad, viéndose expuestas a graves deficiencias en el llamado "trabajo decente" por la OIT, en España el colectivo estimado es de 700.000 personas, de las cuales con alta en seguridad social solo hay 427.000.

Por lo tanto cobra especial importancia garantizar a estas trabajadoras (a partir de ahora en este documento cuando se hable de trabajadora se debe entender indistintamente mujer y hombre e igualmente cuando se hable de trabajador), todos los derechos laborales, incluido el derecho a una protección eficaz de la vida y la integridad física durante el desarrollo de su trabajo, aspecto que presenta deficiencias importantes y motivo por el que el grupo parlamentario socialista presenta esta proposición.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales excluye específicamente a los empleados del servicio familiar, en cuanto que en su artículo 3.4 establece: "(...) la presente Ley tampoco será de aplicación a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar".

Pero el hecho de que se les excluya de la Ley de PRL no significa que a las personas trabajadoras como empleadas de hogar se les niegue su derecho a la Seguridad y Salud Laboral, así el mismo artículo 3.4 sigue diciendo: "(...) el titular del hogar familiar está obligado a cuidar de que el trabajo de sus empleados se realice en las debidas condiciones de seguridad o higiene".

Por tanto existe un vacío legal, al no haberse desarrollado en qué forma tiene que cumplir el empleador esta obligación.

Este artículo de la LPRL trasladó al ámbito normativo interno una exclusión ya presente en la Directiva del Consejo de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo (89/391/CEE). La Directiva negaba en su artículo 3 la condición de trabajador a "*los efectos de la presente Directiva, a las empleadas de hogar, así señalaba que se entenderá por: a) trabajador: cualquier persona empleada por un empresario, incluidos los trabajadores en prácticas y los aprendices, con exclusión de los trabajadores al servicio del hogar familiar;*" Los argumentos que se han utilizado para negar la aplicación de la LPRL están relacionados con las propias características de este tipo de relación laboral. Por

ejemplo, la exposición de motivos del derogado Real Decreto 1424/1985 de 1 de agosto que regulaba esta relación hasta la entrada en vigor del Real Decreto 1620/2011, aludía a la mutua confianza de las partes, al equilibrio que debía buscarse entre derechos laborales básicos de los trabajadores, a la flexibilidad que debía concederse al empleador o a la proyección de Derechos constitucionales relativos a la intimidad personal y familiar.

La Sentencia número 588/2005 de 3 de noviembre, del Tribunal Superior de Justicia de Islas Baleares, (Sala de lo Social, Sección 1ª) ya señalaba algunas notas específicas propias de esta relación laboral que incidían en la aplicación de la normativa preventiva:

“Tratándose de la relación especial del servicio del hogar familiar, la deuda de seguridad no tiene el alcance previsto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, en cuyo art. 3.4 se excluye de su ámbito de aplicación a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, no pudiendo exigirse al cabeza de familia que emplea en su propio hogar y sin ánimo de lucro, el conjunto de obligaciones establecidas en la mencionada norma para los empresarios en general, ni exigirse la deuda de seguridad con la amplitud que establece dicha normativa. Así, aunque el art.13 del RD 1424/1985 obliga al cabeza de familia a cuidar de que el trabajo de sus empleados se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene, esta obligación no tiene el alcance previsto en los arts. 14 y 15 de Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en los que ordena al empresario la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud, debiendo preverse incluso las distracciones e imprudencias no temerarias del trabajador”

El artículo 7.2 del Real Decreto 1620/2011 que modificó la relación laboral de carácter especial estableció:

“Artículo 7. Derechos y deberes

- 1. El trabajador tendrá los derechos y deberes laborales establecidos en el presente real decreto y en los artículos 4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores.*
- 2. El empleador está obligado a cuidar de que el trabajo del empleado de hogar se realice en las debidas condiciones de seguridad y salud, para lo cual adoptará medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico. El incumplimiento grave de estas obligaciones será justa causa de dimisión del empleado.”*

No obstante se trata de un precepto genérico, y por lo tanto difícil de cumplir y de exigir su cumplimiento. Para ser efectiva la modificación legislativa debería haber concretado medidas para evitar los riesgos a que está sometida la trabajadora y que son causantes de accidentes y de enfermedades profesionales y para que el empleador pudiese acreditar que ha cumplido con su obligación de cuidado, teniendo en cuenta las características específicas de este tipo de trabajo y los derechos del trabajador. Pero no sucedió así, y debemos conformarnos con los anteriormente citados artículos 4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores, que establecen el derecho del trabajador a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene, y el correlativo deber por parte del trabajador de observar las medidas de seguridad y salud laboral.

El derecho a la protección frente a los riesgos laborales es también reconocida en el art. 13 Convenio 189 OIT: *Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos*. (Entrada en vigor: 05 septiembre 2013) y que España aún no ha ratificado. Dicho convenio establece que:

- Todo trabajador doméstico tiene derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable. Todo Miembro, en conformidad con la legislación y la práctica nacionales, deberá adoptar medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, a fin de asegurar la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores domésticos.

- Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior podrán aplicarse progresivamente en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

La falta de concreción de las obligaciones en materia de prevención de riesgos, tiene además mucha más relevancia si se tiene en cuenta, que los trabajos al servicio del hogar familiar son desempeñados mayoritariamente por mujeres, por lo que concurren una serie de circunstancias que hacen necesario solventar este vacío legal, como son las señaladas a continuación.

La gran precariedad laboral de los trabajos que se desarrollan en el ámbito del hogar familiar afecta sin duda a la seguridad y salud en el trabajo.

Trabajo no declarado, trabajo a tiempo parcial y temporalidad, así como una ausencia casi absoluta de formación preventiva y los salarios bajos. Estas circunstancias, unidas a la escasa información del empleador y de la trabajadora, sobre las obligaciones y derechos laborales hacen que estén más expuestas a riesgos psicosociales y que aumente su exposición a otros riesgos.

La segregación ocupacional, también incide en la prevención de riesgos laborales en este sector de actividad, es una ocupación “feminizada” en que las mujeres están más representadas y en la que es un elemento determinante la exigencia de movimientos repetitivos, posturas forzadas y manipulación de productos químicos, actividades en las que la mujer está expuesta intensivamente a riesgos musculoesqueléticos, que suelen derivar en procesos de enfermedades profesionales y que son difíciles de gestionar desde el punto de vista preventivo.

Los riesgos a los que están expuestas mayoritariamente las mujeres por el tipo de tareas que desarrollan, en el ámbito del hogar familiar principalmente producen daños que aparecen de manera lenta y progresiva, como son las lesiones en el cuello y en los brazos y alteraciones de la salud psíquica, no visualizadas fácilmente en su relación con el trabajo y en los que los aspectos de la gestión de la prevención que inciden en su eliminación, como son la ergonomía y la organización del trabajo, son aspectos complejos de evaluar y prevenir, sin que exista una norma que desarrolle cómo debe gestionar los mismos el empleador.

También están sometidas a riesgos térmicos, eléctricos, de caída en altura, que puede dar lugar a accidentes graves, muy graves y mortales.

Además de riesgos psicosociales, derivados del cuidado de personas.

Las deficiencias en materia preventiva, en relación a la relación laboral de las personas que prestan servicios en el ámbito del hogar familiar, enlaza con el hecho de que la prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género está muy poco desarrollada y de forma bastante generalizada el enfoque que se adopta en el ámbito de la prevención de riesgos es “neutro con las cuestiones de género”.

Avanzar hacia la efectividad y eficacia de las medidas de prevención de riesgos laborales, incorporando la perspectiva de género, nos permitirá dar un paso muy importante para mejorar las condiciones de trabajo, también para las trabajadoras al servicio del hogar familiar.

A este silencio normativo se unen las condiciones específicas “del centro de trabajo” en el que se realiza la prestación de servicios, como es el hogar familiar, sometido al principio de inviolabilidad, lo cual genera a veces insalvables dificultades para que la inspección de trabajo pueda desarrollar las actuaciones inspectoras de control del cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social y sobre todo de la normativa en materia de prevención de riesgos.

En relación a la siniestralidad de este colectivo, a pesar de aparecer en las estadísticas oficiales, dado el alto porcentaje de trabajadoras en situación irregular, estas no reflejan la realidad de la accidentabilidad del sector, y aun así las cifras son preocupantes, lo que hace necesario no sólo sensibilizar a empleadores y trabajadores, sino poner de relieve la necesidad de prevención de riesgos laborales en el sector.

Así mismo los datos correspondientes a enfermedades causadas por el trabajo y las enfermedades profesionales registradas pone de manifiesto cómo la gran mayoría de las patologías son derivadas de riesgos ergonómicos, movimientos repetitivos y posturas forzadas, lo que nos lleva a añadir la necesidad de que estas actuaciones que se deben impulsar en materia preventiva deben hacerse desde la perspectiva de género.

Esta laguna legal en relación a las obligaciones preventivas para el colectivo de las empleadas de hogar afecta también a la protección por contingencias profesionales, a pesar de que el Real Decreto 1596/2011 de 4 de Noviembre, se hacía efectiva la ampliación, con los efectos de 1 de enero de 2012 de la acción protectora por contingencias profesionales a las personas trabajadoras incluidas en el Régimen Especial de Empleadas de Hogar, con indicación expresa de que no les será de aplicación el recargo de prestaciones por estas contingencias por falta de medidas de prevención de riesgos laborales, lo cierto es que la falta de desarrollo de las obligaciones preventivas del empleador limita la declaración de las enfermedades sufridas por este colectivo como profesionales y el reconocimiento de las prestaciones.

La imposibilidad de reclamar el recargo, aun demostrando que la trabajadora sufre un accidente por desarrollar su trabajo en condiciones de inseguridad es un elemento más de discriminación

Por todo ello, el Grupo Parlamentario Socialista presenta la siguiente:

PROPOSICIÓN NO DE LEY

“El Congreso de los Diputados insta al Gobierno a:

- Para revertir la situación de vacío legal en relación a las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales en la relación laboral en el ámbito del hogar familiar y previa consulta con las organizaciones sindicales se adoptarán las medidas que procedan para en el marco de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales regular las obligaciones preventivas del empleador titular del hogar familiar con el fin de que vayan igualándose en derechos con los demás trabajadores asalariados, también en relación al ámbito de aplicación de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, tal como reconoce además el Convenio 189 de la OIT y debe hacerse desde la perspectiva de género.
- Organizar campañas específicas de Inspección de Trabajo para vigilar el cumplimiento del deber de garantizar la seguridad y salud laboral por parte del empleador titular del hogar familiar, diseñadas en colaboración con las CCAA.
- Promover campañas de información tanto para los empleadores como para las personas trabajadoras que prestan sus servicios como trabajadoras al servicio del hogar familiar.
- Adoptar medidas para que se reconozcan y garanticen a las personas empleadas de hogar los mismos derechos de protección que las demás trabajadoras del Régimen General de la Seguridad Social en el supuesto de accidente de trabajo o enfermedad profesional”.