

Dossier jurídico
Derecho Laboral

Normativa de Seguridad y Salud para Trabajadores del Hogar Familiar



tirant
PRIME

Normativa de Seguridad y Salud para Trabajadores del Hogar Familiar

Miguel Alcalá, Autor

Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar

El «BOE núm. 220 del 11/09/2024» publica el Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar,

Introducción

El trabajo de las personas empleadas de hogar ha sido históricamente degradado y discriminatorio, reflejando una valoración pública baja y feminizada. La normativa especial ha perpetuado esta discriminación, ofreciendo menos protección social y laboral. Sin embargo, la legislatura anterior ha iniciado un proceso de renovación normativa, reconociendo la ciudadanía laboral de estas trabajadoras, ratificando convenios internacionales (Convenio OIT 189 sobre trabajo decente para trabajadoras domésticas) y mejorando su protección social y condiciones laborales (Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar).

El Real Decreto-ley 16/2022, publicado el 9 de septiembre de 2022, busca armonizar las condiciones laborales y de Seguridad Social de las personas trabajadoras del hogar con las del resto de trabajadores por cuenta ajena. Este decreto pone fin a la exclusión de este colectivo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, reconociendo su derecho a la protección en seguridad y salud en el trabajo.

Además, la norma también aborda la igualdad de trato entre mujeres y hombres, destacando la importancia de visibilizar las enfermedades profesionales de las trabajadoras del hogar. Con la aprobación de esta norma, España cumplió con los compromisos del Convenio 189 de la

OIT, asegurando la seguridad y salud en el trabajo y protegiendo contra el abuso, acoso y violencia.

Con respecto a los servicios de ayuda a domicilio se destaca la necesidad de especificar el alcance de la acción preventiva en los servicios de ayuda a domicilio debido a sus características especiales, como el desarrollo de la actividad en domicilios privados. Por ello se requiere un desarrollo normativo para determinar las obligaciones preventivas y asegurar una adecuada evaluación de riesgos laborales mediante visitas presenciales a los domicilios. Además, es importante adoptar medidas preventivas en el domicilio con el consentimiento del titular, cuando sea necesario.

El real decreto se articula en ocho artículos, siete disposiciones adicionales y cinco disposiciones finales.

Objeto y finalidad del Real Decreto (art. 1)

El real decreto tiene como objetivo regular la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras en el ámbito del servicio del hogar familiar. Se basa en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y establece que la prevención de riesgos laborales en este sector se regirá exclusivamente por esta norma. Además, se aplicarán las definiciones de prevención, riesgo laboral, daños derivados del trabajo y riesgo laboral grave e inminente contenidas en la mencionada ley.

Derecho a la protección de los riesgos laborales en el empleo del hogar familiar (art. 2)

Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras del hogar familiar a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Esto implica que las personas empleadoras tienen el deber de proteger a sus trabajadoras frente a los riesgos laborales. Los derechos de información, formación, participación, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de la salud forman parte de esta protección.

Además, las obligaciones de las trabajadoras y la posibilidad de delegar funciones de protección y prevención complementan las acciones de la persona empleadora, sin eximirla de su deber de protección. El coste de las medidas de seguridad y salud no debe recaer sobre las personas trabajadoras, y las personas empleadoras pueden contratar seguros para cubrir los riesgos derivados del trabajo doméstico.

Evaluación de riesgos y adopción de medidas preventivas en el empleo doméstico (art. 3)

La persona empleadora debe realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de las trabajadoras del hogar familiar, considerando las características de la actividad y de las empleadas. Esta evaluación debe actualizarse periódicamente y cuando haya cambios en las condiciones de trabajo o se produzcan daños.

Si se identifican riesgos, la persona empleadora debe adoptar medidas preventivas para eliminarlos o reducirlos, documentarlas y entregar una copia a la trabajadora. Las medidas deben modificarse si se consideran inadecuadas. Además, se aplicarán las previsiones de varios artículos de la Ley 31/1995 a esta relación laboral especial.

Equipos de trabajo y equipos de protección individual (art. 4)

La persona empleadora debe proporcionar equipos de trabajo adecuados y seguros a las trabajadoras del hogar familiar. Si los riesgos no pueden evitarse con medidas colectivas, se deben proporcionar equipos de protección individual adecuados, según lo determine la evaluación de riesgos. Estos equipos deben ser gratuitos, reemplazados cuando sea necesario y utilizados de forma segura.

Información, participación y formación de las personas trabajadoras (art. 5)

La persona empleadora debe proporcionar a las personas trabajadoras del hogar familiar toda la información necesaria sobre los riesgos para su seguridad y salud, así como las medidas de protección y prevención aplicables. Además, las personas trabajadoras tienen derecho a participar en cuestiones de seguridad y salud y a recibir formación preventiva al ser contratadas. Esta formación debe centrarse en los riesgos asociados a las tareas del hogar y, si hay riesgos excepcionales, se debe proporcionar formación complementaria. La formación debe realizarse preferentemente durante la jornada laboral o compensarse con tiempo de descanso equivalente.

Situaciones de riesgo grave e inminente (art. 6)

La norma prevé que en caso de riesgo grave e inminente, la persona empleadora debe informar rápidamente a las personas trabajadoras del hogar familiar sobre el riesgo y las medidas de protección. También debe permitir que las personas trabajadoras interrumpan su actividad

y abandonen el domicilio si es necesario, sin exigirles que reanuden su trabajo mientras persista el peligro. Las personas trabajadoras tienen derecho a interrumpir su actividad y abandonar el domicilio si consideran que hay un riesgo grave e inminente para su vida o salud, y no pueden ser perjudicadas por tomar estas medidas, salvo que actúen de mala fe o con negligencia grave.

Organización de la actividad preventiva (art. 7)

La persona empleadora tiene la responsabilidad de gestionar la prevención de riesgos laborales en el hogar familiar. Puede hacerlo de tres maneras: asumiendo personalmente esta tarea, designando a una o varias trabajadoras para que se encarguen de ello, o contratando un servicio de prevención externo.

Si la persona empleadora no puede asumir estas funciones debido a sus características personales o estado de salud, puede delegarlas en alguien de su entorno cercano, siempre que esta persona cumpla con los requisitos necesarios. Esta delegación debe ser documentada por escrito y no puede implicar una compensación económica.

Las personas trabajadoras designadas deben tener la capacidad, tiempo y medios necesarios para realizar las funciones de prevención y no deben sufrir perjuicios por ello. Además, deben colaborar entre sí y con los servicios de prevención, y mantener la confidencialidad sobre la información del hogar familiar.

Los servicios de prevención externos deben cumplir con los requisitos legales establecidos en la Ley 31/1995 y su normativa de desarrollo. La persona empleadora debe proporcionarles acceso a la información y documentación necesaria para llevar a cabo su labor de prevención de riesgos laborales.

Vigilancia de la salud (art. 8)

Las personas trabajadoras del hogar familiar tienen derecho a la vigilancia de su salud, responsabilidad de la persona empleadora. Esta vigilancia puede incluir un reconocimiento médico adecuado y voluntario, que considere todos los riesgos identificados en la evaluación de riesgos. Este reconocimiento puede ser único para cada trabajadora, incluso si trabaja para varias personas empleadoras, y debe realizarse al menos cada tres años, salvo que se determine una periodicidad menor por razones médicas o cambios en las condiciones

de trabajo. La vigilancia de la salud solo se llevará a cabo con el consentimiento de la persona trabajadora y respetando su intimidad.

Herramienta gratuita de evaluación de riesgos.

La Disposición adicional primera del Real Decreto establece que el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene un plazo de diez meses desde la publicación de la norma para crear y poner a disposición de las personas empleadoras una herramienta en la página web del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Esta herramienta ayudará a las personas empleadoras a cumplir con las obligaciones de los artículos 3, 4 y 5, ya sea que asuman directamente la actividad preventiva, la deleguen según el artículo 7.2, o designen a trabajadoras con la capacidad necesaria conforme al artículo 7.3.

Prevención de la violencia y acoso en el empleo doméstico.

La Disposición adicional segunda establece que las personas trabajadoras del hogar familiar tienen derecho a la protección contra la violencia y el acoso, incluyendo el acoso sexual y por motivos de raza, nacionalidad, sexo, identidad u orientación sexual. Si una persona trabajadora abandona el domicilio debido a violencia o acoso, esto no se considerará dimisión ni causa de despido. Además, en un plazo máximo de un año, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo debe elaborar un protocolo de actuación frente a estas situaciones, que será publicado y accesible para personas empleadoras y personas trabajadoras.

Guía técnica en materia de prevención de riesgos laborales en el trabajo doméstico

La Disposición adicional tercera establece que, en el plazo máximo de un año desde la publicación de la norma, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo debe elaborar una guía técnica para la prevención de riesgos laborales en el servicio del hogar familiar. Esta guía será publicada en la página web del Ministerio de Trabajo y Economía Social y estará disponible para personas empleadoras y trabajadoras en las sedes de las Inspecciones provinciales de Trabajo y Seguridad Social.

Exclusión del recargo de las prestaciones económicas derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional

La Disposición adicional cuarta establece que las personas trabajadoras del hogar familiar no estarán sujetas al recargo de las prestaciones económicas en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional, tal como se menciona en el artículo 164 de la Ley General de la Seguridad Social. Esto se aplica de acuerdo con el artículo 3.2 del Real Decreto 1596/2011.

Formación en materia preventiva con cargo al Servicio Público de Empleo Estatal y apoyo de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo F.S.P

La Disposición adicional quinta prevé que las actividades de formación en materia preventiva, mencionadas en el artículo 5.3, se llevarán a cabo a través de una plataforma formativa gestionada por la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (Fundae). Estas actividades, excepto aquellas relacionadas con riesgos excepcionales, deben incluir un proceso de autoevaluación y ser certificables. Los términos específicos para estas actividades serán establecidos mediante una resolución del Servicio Público de Empleo Estatal, que deberá emitirse en un plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta norma.

Realización de reconocimientos médicos por el Sistema Nacional de Salud

La Disposición adicional sexta establece que el Ministerio de Sanidad promoverá la inclusión de los reconocimientos médicos gratuitos, mencionados en el artículo 8, en la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud. Esto se hará conforme a los términos del artículo 8 del Real Decreto 1030/2006, que regula la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud y su procedimiento de actualización.

Servicios de ayuda a domicilio

La Disposición final primera modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, incorporando una nueva «Disposición adicional decimotercera» sobre los «Servicios de ayuda a domicilio»

Esta disposición adicional establece las normas y obligaciones para los servicios de ayuda a domicilio para personas en situación de dependencia. Estos servicios incluyen la atención de las necesidades del hogar y cuidados personales, y deben cumplir con las

especialidades descritas en la disposición, además de las obligaciones preventivas generales.

1. **Evaluación de riesgos:** Las empresas deben realizar una evaluación completa de los riesgos laborales, considerando las características del domicilio de la persona dependiente como condiciones de trabajo. Esta evaluación debe incluir visitas presenciales a todos los domicilios donde se presten servicios.
2. **Medidas preventivas:** Las empresas deben adoptar medidas necesarias según la evaluación de riesgos, como el uso de medios mecánicos para la manipulación de cargas, mayor dotación de personal, prolongación de descansos y uso de equipos de protección individual. Estas medidas deben ser consultadas con los delegados de prevención y, si se requieren modificaciones en el domicilio, obtener el consentimiento de los titulares del domicilio.
3. **Control periódico:** Las medidas preventivas adoptadas deben ser controladas periódicamente para comprobar su efectividad, especialmente en relación con riesgos dorsolumbares y ergonómicos. Se deben establecer mecanismos de comunicación efectiva entre la persona trabajadora y la empresa para informar sobre cambios en las condiciones de trabajo.

Además, se incluyen servicios relacionados con el respiro familiar, apoyo familiar, protección de menores y prevención o inclusión social, definidos en la normativa aplicable.

Modificación del Real Decreto 1596/2011, de 4 de noviembre, por el que se desarrolla la disposición adicional quincuagésima tercera de la Ley General de la Seguridad Social, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en relación con la extensión de la acción protectora por contingencias profesionales a los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar

Modifica el apartado 2 del artículo 3 del Real Decreto 1596/2011, de 4 de noviembre, del siguiente modo: «2. No será de aplicación a las personas incluidas en el Sistema Especial de Empleados de Hogar el recargo de las prestaciones económicas en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional a que se refiere el artículo 164 del

texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.»

Disposición final quinta. Entrada en vigor.

1. El real decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados siguientes.
2. Las obligaciones previstas en este real decreto no resultarán exigibles hasta transcurridos seis meses desde la puesta a disposición de la herramienta a la que se refiere la disposición adicional primera, incluso cuando la persona empleadora concierte dicho servicio con un servicio de prevención ajeno.
3. Transcurrido el plazo señalado en el apartado 2, el artículo 5.3 será de aplicación a partir del momento en el que se dicte la Resolución del Servicio Público de Empleo Estatal para la puesta en marcha de las actividades de formación en materia preventiva.
4. De igual manera, una vez transcurrido el plazo del apartado 2, el artículo 8.2 será de aplicación solo cuando se desarrollen las previsiones normativas relativas a la realización de reconocimientos médicos en el marco del Sistema Nacional de Salud establecido en la disposición adicional sexta

El trabajo de las empleadas del hogar ha sido históricamente tratado de manera degradante y discriminatoria, reflejando la baja valoración que los poderes públicos le daban a esta actividad, considerada de poco valor económico y predominantemente femenina. Esta percepción contribuyó a la discriminación de las mujeres en el ámbito laboral, ignorando la importancia de los cuidados y quienes los proporcionan en nuestra sociedad.

La regulación especial de esta relación laboral, separada de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, no solo determinó las peculiaridades de este trabajo, sino que también estableció un estatuto menos protector para las trabajadoras del hogar. Las condiciones de contratación, despido, tiempo de trabajo y protección social eran desfavorables y contrarias al derecho a la igualdad y no discriminación.

La legislatura anterior marcó un punto de inflexión, iniciando un proceso de renovación normativa que reconoció los derechos laborales de las trabajadoras del hogar. Esto incluyó la ratificación de convenios de la OIT, especialmente el Convenio 189 sobre trabajo decente para trabajadoras domésticas, y pronunciamientos del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que impulsaron la reversión de la normativa existente.

Se realizaron modificaciones urgentes para mejorar las condiciones laborales y de protección social, incluyendo la protección por desempleo. Además, se comprometió a mejorar la protección de la salud y las condiciones de trabajo de las empleadas del hogar, estableciendo una normativa específica armonizada con la prevención de riesgos laborales, situando al país a la vanguardia en esta materia.



tirant
PRIME