

XXVI Jornades Catalanes de Dret Social

Barcelona 19 y 20 de febrero de 2015

Seguridad y salud de los trabajadores domésticos a la luz de la normativa internacional: OIT

**Josefa Romeral Hernández
Profesora contratada Doctor
Universidad Rey Juan Carlos**

Sumario

I. Introducción

II. Particularidades del trabajo doméstico

III. Condiciones de seguridad y salud

1. Riesgos y daños derivados del trabajo a los que están expuestos
2. Vigilancia de la salud
3. El papel de la Inspección de Trabajo
4. Hacia la mejora de la seguridad y salud

I Introducción

El trabajo doméstico es una de las fuentes de empleo más importantes, tanto por el número de trabajadores que ocupa¹ como por su contribución al funcionamiento general de la economía y la vida social. Los trabajadores domésticos contribuyen al crecimiento de la riqueza y del PIB de los países al liberar a otras personas de los quehaceres domésticos para dedicarse al desempeño de actividades económicas, educativas o sociales. Al mismo tiempo, con su atención a enfermos, ancianos y niños, contribuyen a incrementar el bienestar social a la vez que permiten hacer efectiva la conciliación de la vida laboral y familiar. Los cambios sociales y demográficos de las últimas décadas: incorporación de la mujer al mercado de trabajo, envejecimiento de la población y aumento de la esperanza de vida, entre otros, han incrementado la demanda de este trabajo, que a pesar de la crisis es un sector que sigue creando empleo. Sólo en España los datos de afiliación a la Seguridad Social entre 2012 y 2013 demuestran un aumento de 69.800 empleados².

Sin embargo, es una de las formas de empleo más precarias, peor remuneradas y desprotegidas. Son muchos los países en los que los trabajadores domésticos han estado excluidos de la protección de la normativa laboral³, y en los que lo está, como en el nuestro, se hace de forma limitada en relación a otras categorías de trabajadores. Esta situación se debe a que tradicionalmente ha sido considerado un trabajo informal, no generador de riqueza, sino medio de satisfacción de necesidades familiares. Derivado de esta creencia cultural es un sector altamente feminizado⁴, compuesto fundamentalmente por trabajadoras extranjeras⁵ que en muchas ocasiones trabajan de forma irregular, sobre todo cuando se ofrece alojamiento y comida. A ello se une que al desarrollarse el trabajo en el círculo de convivencia familiar es difícil su

¹ La OIT en el *IV informe sobre trabajo decente para los trabajadores domésticos*, 99ª reunión, 2010, basándose en estadísticas oficiales, estima que los trabajadores domésticos alcanzaron los 52,6 millones en 2010. Según los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social “Anuario de Estadística laboral para 2012”, el número de trabajadores afiliados y en alta en la Seguridad Social en 2012 es de 16.738.600, de estos, en torno a un 4%. (350.200) lo son al régimen especial de Empleados de Hogar.

² Ministerio de Empleo y Seguridad Social, “Anuario de Estadística laboral para 2013”.

³ Según la OIT escasamente un 10% del total de trabajadores domésticos mundiales cuenta con una protección equiparable a la de otras categorías de trabajadores. *IV informe sobre trabajo decente para los trabajadores domésticos*, 99ª reunión, 2010.

⁴ Según el Anuario de Estadística laboral para 2013, del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, de 422.900 trabajadores afiliados y en alta en la Seguridad Social en el régimen especial de Empleados de Hogar, 401.200 son mujeres, y de estas, 209.301 son extranjeras.

El RD 1620/2011, de 14 de noviembre, que regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, reconoce en su exposición de motivos que es un empleo fuertemente feminizado con porcentajes próximos al 94%.

⁵ Según el Anuario de Estadística laboral para 2013, del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, de 228.696 trabajadores extranjeros en alta al servicio de hogares familiares, 209.301 eran mujeres.

organización como colectivo y el control de su legalidad; factores que lo hacen invisible a efectos de estudios y encuestas estadísticas y alimentan la precariedad.

Teniendo en cuenta esta situación, la OIT se plantea la necesidad de integrar a estos trabajadores dentro de su objetivo fundamental de trabajo decente, y de proporcionar incentivos y orientación a los Estados miembros para facilitarles el acceso a condiciones de trabajo dignas. Con este objetivo se aprueba el Convenio 189 y la Recomendación 201⁶, sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Estas normas establecen el cuadro de derechos laborales básicos y las actuaciones recomendadas para su consecución, entre los que se encuentran los derechos a la seguridad y salud para conseguir un trabajo seguro y saludable.

Paralelamente en el tiempo, en el ordenamiento interno, la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social⁷, y el RD 1620/2011, de 14 de noviembre⁸, por el que se regula la relación laboral especial del Servicio del Hogar Familiar, proceden a la modernización y actualización de los derechos de estos trabajadores en el ámbito laboral y de protección social respectivamente, a la vez que derogan las normas precedentes en la materia⁹. La voluntad de ambas normas radica en la aproximación del régimen jurídico aplicable a estos trabajadores al común o general en materia laboral y de seguridad social, sin que en ningún caso se consiga plenamente. El régimen jurídico laboral, aunque se aproxima al previsto en el ET sigue siendo una relación laboral de carácter especial. Y el régimen de protección social, aunque la nueva normativa declara la integración en el Régimen General de la Seguridad Social, lo hace a través de un sistema especial. Derivado de ello encontramos diferencias sustanciales como en materia de seguridad y salud, las cuales intentaremos desvelar en este trabajo.

II. Particularidades del trabajo doméstico

Tradicionalmente, las características de esta relación laboral han generado dificultades en su regulación, lo que ha llevado a que a lo largo del tiempo se les haya tratado como una relación laboral de carácter especial. Como ya se ha señalado, el RD 1620/2011, de 14 de noviembre, viene a modernizar su régimen jurídico laboral, pero

⁶ Adoptados en la 100ª reunión de la Comisión Internacional del Trabajo celebrada el 16 de junio de 2011. Estos textos entran en vigor el 5 de septiembre de 2013.

⁷ BOE de 2 de agosto.

⁸ BOE de 17 de noviembre.

⁹ Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre, de Régimen Especial de Seguridad de Seguridad Social y RD 1424/1985, de 1 de agosto, que regulaba la relación laboral especial del Servicio del Hogar Familiar.

las particularidades de la prestación del servicio hacen que no se consiga plenamente y se les siga considerando como relación laboral especial.

El art. 1.2 del RD 1620/2011 delimita el concepto de relación laboral especial del Servicio del Hogar Familiar como "...la que conciertan el titular del mismo como empleador, y la que, dependientemente y por cuenta de aquél, presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar". La definición pone de manifiesto el carácter laboral de la prestación al incluir las notas esenciales de la laboralidad: ajeneidad, dependencia, retribución y voluntariedad, pero también incluye los factores que determinan su carácter especial, como son:

- *El objeto del contrato*, consistente en la prestación de servicios para una organización familiar, donde se persigue la satisfacción de necesidades personales y domésticas de los miembros que la componen; por tanto, ajena a los fines productivos de una organización empresarial.
- *El carácter personal de la relación*, en la que juega un papel fundamental la confianza entre las partes y la buena fe.
- *El lugar de prestación de los servicios*: el hogar familiar, donde confluyen derechos del trabajador con derechos del empresario protegidos constitucionalmente con carácter de fundamentales, como es el derecho a la inviolabilidad del domicilio (art. 18 CE). Especialidad que condiciona el control de las obligaciones del empresario en el marco de esta relación laboral¹⁰.

Estos factores distintivos de la especialidad de la relación determinan que la regulación de las condiciones de trabajo esté marcada por un excesivo protagonismo a la autonomía de voluntad de las partes, con el objeto de facilitar la flexibilidad necesaria para satisfacer las necesidades del empleador y su entorno familiar. De la misma manera, el que la prestación se realice en el hogar familiar condiciona el control de las obligaciones del empresario en el marco de esta relación laboral; especialmente las de seguridad y salud, como veremos.

Sin embargo, el carácter personal de la relación y su prestación en el ámbito familiar no pueden justificar una limitación de derechos para estos trabajadores. No debemos

¹⁰ Así lo afirma el RD 6020/2011 en su exposición de motivos, al determinar que el fundamento y la razón de esta regulación especial se encuentra "en el ámbito donde se presta la actividad, el hogar familiar, tan vinculado a la intimidad personal y familiar y por tanto ajeno y extraño al común denominador de las relaciones laborales, que se desenvuelven en entornos de actividad productiva presididos por los principios de economía de mercado; y, en segundo lugar y corolario de lo anterior, el vínculo personal basado en una especial relación de confianza que preside, desde su nacimiento, la relación laboral entre el titular del hogar familiar y los trabajadores del hogar, que no tiene que estar forzosamente presente en los restantes tipos de relaciones de trabajo".

olvidar que aunque se trate de un trabajo diferente, son trabajadores por cuenta ajena con derecho a prestar su actividad laboral en condiciones dignas y a ser objeto del mismo trato que cualquier otro trabajador. Por tanto, se trata de buscar el equilibrio entre derechos como ocurre en la relación laboral común¹¹. Esta misma necesidad de una acción normativa más garantista de los derechos de estos trabajadores ha sido reivindicada a nivel internacional, fundamentalmente por la OIT.

Desde esta perspectiva, en el ámbito interno la dignificación de las condiciones de trabajo de las personas que realizan la prestación de servicios en el hogar familiar se pretende conseguir mediante el reconocimiento de mayores derechos, aplicando en lo que resulte posible el ET y normas complementarias, medidas de estabilidad en el empleo, eliminación de la discriminación y mayor transparencia de información sobre las condiciones de trabajo y elementos esenciales del contrato. Con todo, el RD 1620/2011 sigue manteniendo diferencias que se podrían haber reducido o eliminado sin perder de vista las peculiaridades de esta relación laboral, como en materia de seguridad y salud o actuaciones de la Inspección de Trabajo.

En el ámbito internacional, la preocupación por estos trabajadores había sido una constante en la OIT desde sus orígenes, aunque no contaban con normas específicas de protección. En 1948 la OIT aprobó una resolución relativa a las condiciones de empleo de los trabajadores domésticos. En 1965 aprobó otra resolución en la que se instaba a la adopción de medidas normativas en esta materia. En 1970 publicó el primer estudio sobre la condición de los trabajadores domésticos en el mundo¹². Con el programa sobre Trabajo Decente se abrió una nueva vía para la articulación de normas que facilitaran el ejercicio de los derechos de estos trabajadores y reparara la omisión histórica; además de proporcionar orientación e incentivos a los Estados Miembros para facilitar el acceso a condiciones de empleo dignas a este sector de trabajo, constituido fundamentalmente por mujeres. Con esta idea el Consejo de Administración acordó incluir en el orden del día de la 99ª reunión de la Conferencia (2010) un punto sobre el trabajo decente para los trabajadores domésticos con el objetivo de articular normas al respecto. El resultado fue la aprobación en la 100ª

¹¹ En el mismo sentido LÓPEZ GANDIA, J., y TOSCANI GIMÉNEZ, D., en *El nuevo régimen laboral y de seguridad social de los trabajadores al servicio del hogar familiar*, Bomarzo, 2012, pág. 13.

¹² Estudio de la OIT, “Situación y condiciones de empleo de los trabajadores domésticos en los hogares privados”, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 82, núm. 4, págs. 433 y ss.

reunión de la Conferencia del Convenio 189 y la Recomendación 201, sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos¹³.

En consonancia con el programa de Trabajo Decente, tanto el Convenio como la Recomendación inciden en la necesidad de que los Estados establezcan normas reguladoras de esta ocupación que favorezcan no sólo la promoción del empleo y la protección social, sino también las condiciones de trabajo que mejoren sus condiciones de vida y trabajo. Entre los elementos que definen como de especial atención para elevar la mejora de las condiciones de trabajo y vida de estos trabajadores se encuentran las condiciones de seguridad y salud, la vigilancia de la salud y las características del alojamiento de los trabajadores que vivan en el domicilio de su empleador.

III. Condiciones de seguridad y salud

El Convenio 189 de la OIT preocupado especialmente por las condiciones de seguridad y salud de estos trabajadores, introduce la obligación de adoptar de forma progresiva medidas eficaces que garanticen el derecho, en consulta con las organizaciones más representativas de los trabajadores y empleadores en general, y de los trabajadores domésticos cuando existan (art.13). Como medidas concretas recomienda, entre otras (apdo. 19 Rec. 201):

- a) Eliminar o reducir al mínimo, en la medida en que sea razonablemente factible, los peligros y riesgos relacionados con el trabajo, con miras a prevenir los accidentes, enfermedades y muertes y a promover la seguridad y la salud laborales en los hogares que constituyen lugares de trabajo.
- b) Establecer un sistema de inspección suficiente y apropiada, y sanciones adecuadas en caso de infracción de la legislación laboral en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- c) Instaurar procedimientos de recopilación y publicación de estadísticas sobre enfermedades y accidentes profesionales relativos al trabajo doméstico, así como de otras estadísticas que se consideren útiles para la prevención de los riesgos y los accidentes en el contexto de la seguridad y la salud en el trabajo.
- d) Prestar asesoramiento en materia de seguridad y salud en el trabajo, inclusive sobre los aspectos ergonómicos y el equipo de protección.

¹³ 16 de junio de 2011.

- e) Desarrollar programas de formación y difundir orientaciones relativas a los requisitos en materia de seguridad y salud en el trabajo que son específicos del trabajo doméstico.

En contraste con la concreción del Convenio 189 y su Recomendación 201, el RD 1620/2011, regula el derecho a la seguridad y salud de estos trabajadores de forma genérica. El RD se limita a reconocer el derecho a la vez que establece el deber del empleador de cuidar que el trabajo del empleado de hogar se realice en las debidas condiciones de seguridad y salud, para lo cual debe adoptar medidas eficaces, teniendo en cuenta las características específicas del trabajo doméstico (art. 7.2). Como se observa se trata de una previsión de deber genérico del empleador, carente de contenido mínimo que oriente su cumplimiento, máxime si tenemos en cuenta las características del empleador; por lo general desconocedor de las normas laborales.

El compromiso indeterminado del RD 1620/2011 está relacionado con la exclusión de este colectivo del ámbito de aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (art. 3.4). Tanto la Ley como el RD, en un intento de salvar de la desprotección total a estos trabajadores, mantienen la obligación del titular del hogar familiar de cuidar que el trabajo se desarrolle en las debidas condiciones de seguridad e higiene. Aunque la norma no se pronuncia, las razones de la exclusión parecen estar motivadas en las características propias de esta relación laboral, y la orientación de la Directiva Comunitaria 89/391 que excluye del término “trabajador” a los trabajadores al servicio del hogar familiar [art. 3.a)].

Ahora bien, parece que la razón fundamental de esta exclusión puede estar en el lugar de la prestación del trabajo, el hogar familiar, que dificulta el control del cumplimiento de la obligación ante la posible vulneración de los derechos a la intimidad personal y familiar, y la inviolabilidad del domicilio. Sin embargo, este argumento no parece del todo razonable puesto que la dificultad también existe en relación con el cumplimiento de las obligaciones laborales, sin que por ello se hayan dejado de regular. Así ocurre con otros colectivos, como muestra encontramos el art. 13 del ET donde se recoge el supuesto del trabajo a distancia con posibilidad de realizarse en el domicilio del trabajador, a los que se les aplica la normativa preventiva¹⁴. Tampoco parece que se justifique en el contenido de la actividad pues cuando las mismas tareas son realizadas bajo la cobertura de una relación laboral común, por haber sido contratados

¹⁴ El precepto regula en el punto cuarto que los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud, resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley de PRL y su normativa de desarrollo.

a través de instituciones públicas, entidades privadas, o de una ETT, también están incluidos en la LPRL [art. 2.1. b) y c) RD 1620/2011]. Por tanto, la razón parece estar más relacionada con las características del propio empleador, alejado de la figura empresarial, y la necesidad de aligerarlo de cargas que puedan propiciar la reducción de la contratación.

La exclusión de estos trabajadores de la aplicación de la LPRL no significa que no les sean de aplicación otras normas generales. De manera que la falta de concreción del RD 1620/2011 obliga a indagar que normativa laboral es aplicable en este ámbito. No hay duda de que es aplicable el art. 40.2 de la CE que encomienda a los poderes públicos velar por la seguridad e higiene en el trabajo, lo que implica la obligación de la Administración de diseñar programas orientados a la protección y salud de estos trabajadores. El art. 4.2 d) del ET, del que se desprende el derecho a la integridad física, así como a una adecuada política de seguridad e higiene. El art. 19.5 del ET acerca del derecho de abandono del puesto de trabajo en caso de riesgo grave e inminente, y el Convenio 155 de la OIT en lo referente a medidas de emergencia y primeros auxilios.

En relación con los trabajadores sensibles, es de aplicación el convenio 103 de la OIT relativo a la protección de la maternidad, del que no se excluye a las trabajadoras domésticas. La Directiva 92/85 sobre la tutela de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia, que tampoco las excluye. Y, en transposición de esta directiva la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida laboral y familiar, y sus normas de desarrollo.

1. Riesgos y daños derivados del trabajo a los que están expuestos

La exclusión de este colectivo del ámbito de la normativa preventiva no significa que estos trabajadores estén exentos de riesgos, más bien todo lo contrario dada la amplitud de las tareas que conforman la prestación laboral. El art. 1.4 del RD 1620/2011 muestra su diversidad al señalar que pueden revestir cualquiera de las modalidades de las tareas domésticas, así como la dirección o cuidado del hogar en su conjunto o de alguna de sus partes, el cuidado o atención de los miembros de la familia o de las personas que conforman el ámbito doméstico, y cualquier otro trabajo que forme parte de tareas domésticas, tales como guardería, jardinería, conducción de vehículos, etc.

La variedad de tareas a desarrollar supone la exposición a múltiples riesgos, entre otros: los derivados del contacto con sustancias químicas utilizadas para la limpieza

(en muchas ocasiones tóxicas), riesgos biológicos por la manipulación de alimentos, los derivados de movimientos repetitivos y manejo manual de cargas en el cuidado de enfermos y ancianos, ruido, vibraciones, estrés relacionado con los horarios y las pautas de trabajo, acoso moral y violencia, o riesgos de accidentes derivados del manejo de aparatos y herramientas eléctricas. La exposición a estos riesgos supone que pueden ser víctima de daños a la salud, esto es, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de muy diversa índole, como trastornos musculoesqueléticos, alergias o infecciones. La entidad de algunas de ellas hizo que se incluyeran dentro del cuadro de enfermedades profesionales como específicas de los trabajos domésticos aun cuando estos trabajadores no estaban protegidos frente a las contingencias profesionales¹⁵.

Como se ha dicho antes, la OIT señala que para garantizar la seguridad y salud de estos trabajadores y prevenirlos de accidentes, enfermedades y muertes, se deben eliminar o reducir al mínimo los peligros y riesgos relacionados con el trabajo, en la medida en que sea razonablemente factible [apto. 19 a) Rec. 201]. En el caso de trabajadores menores recomienda identificar las modalidades de trabajo doméstico que, debido a su índole o a las circunstancias en que se desarrollan, podrían dañar la salud, la seguridad o la moralidad de los niños, y prohibir y erradicar esas modalidades de trabajo infantil. Y, establecer o reforzar mecanismos de vigilancia de sus condiciones de trabajo y de vida [apto. 5.1 y 2 d) Rec. 201].

La nueva regulación de Sistema de Seguridad Social de los empleados de hogar ha supuesto un avance en este sentido al asegurar las contingencias profesionales de estos trabajadores. La Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011, añadió una nueva disposición adicional a la LGSS, en la que se extendía la acción protectora por contingencias profesionales a los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de Empleados de Hogar. Esto puede ser un avance en la prevención de riesgos laborales para este colectivo por cuanto permitirá conocer con mayor exactitud los datos de siniestralidad laboral, y a partir de ahí se podrán diseñar planes de actuación para reducirlos o eliminarlos. Hasta ahora no disponemos de estadísticas pormenorizadas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que sufren estos trabajadores que nos indiquen la

¹⁵ El RD 1995/1978, de 12 de mayo, relacionaba el asma ocupacional con los trabajadores domésticos. Enfermedad incluía en el epígrafe 5, Grupo C) *Enfermedades profesionales ocasionadas por la inhalación de sustancias y agentes no comprendidos en otros epígrafes*. El cuadro actual de Enfermedades profesionales RD 1299/2006, de 10 de noviembre, recoge dos patologías más vinculadas al trabajo doméstico; una es la enfermedad provocada por posturas forzadas y movimientos repetitivos y el asma provocada por inhalación de sustancias y agentes contaminantes.

magnitud por sexos, actividades y las causas de las contingencias. En este sentido, la OIT recomienda que en el contexto de la seguridad y salud en el trabajo se instauren procedimientos de recopilación y publicación de estadísticas sobre enfermedades y accidentes profesionales relativos al trabajo doméstico que se consideren útiles para la prevención de los riesgos y de accidentes [apto. 19 c), Rec.201].

Sorprende la falta de alusión a las condiciones mínimas de alojamiento y comida para estos trabajadores cuando residan en el lugar de trabajo. Con independencia de la exclusión del ámbito de aplicación de la normativa preventiva, el RD 1620/2011 debía haber fijado las condiciones básicas de higiene y salubridad que deben reunir las dependencias de uso personal del trabajador como dormitorio, comedor y aseo, y la calidad y cantidad de la comida, puesto que son condiciones específicas de este sector y forman parte de la obligación de seguridad y salud¹⁶. Curiosamente la LCT (1944) y la OGSHT (1971) ya fijaban las obligaciones básicas del empleador al respecto y las condiciones generales que debían cumplir los servicios permanentes¹⁷. Estas previsiones fueron suprimidas del RD 1424/1985¹⁸, y la norma actual vuelve a reproducir la carencia, con el agravante de que ahora no podemos recurrir a la aplicación supletoria de estas previsiones puesto que están derogadas, por lo que el vacío es total.

Por el contrario, la OIT establece que cuando los trabajadores residan en el lugar de trabajo, se deben adoptar medidas que aseguren condiciones de vida decentes que respeten su privacidad (art. 6, Conv. 189). Para ello recomienda que cuando se suministre alojamiento y alimentación deberían preverse, atendiendo a las condiciones nacionales, las prestaciones siguientes:

- a) una habitación separada, privada, convenientemente amueblada y ventilada, y equipada con un cerrojo cuya llave debería entregarse al trabajador doméstico.

¹⁶ En el mismo sentido QUESADA SEGURA, R., en *El contrato de Servicio doméstico*, La Ley, 1991, pág. 160.

¹⁷ El art. 48 de la LCT disponía que “Si el trabajador fuere admitido a vivir en la casa del patrono o a cargo de la empresa, o a ser sustentado por ella, las condiciones del local, dormitorios y comidas habrán de ser los adecuados a su situación, estado y exigencias de la moralidad y de la higiene”. La OGSHT regulaba el art. 7 las obligaciones generales del empleador en este sentido, y del 34 al 42 las condiciones concretas que debían cumplir el local, dormitorios y comidas del servicio permanente de empleados del hogar.

¹⁸ DE LA VILLA GIL, L. E., en “La relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar”, *Las relaciones especiales de trabajo*, D. L., 1986, pág. 221, ya pone de manifiesto la incomprensión de la falta de profundización del RD 1424/85 en esta materia, y la falta de alusión mínima a la regulación anterior.

- b) el acceso a instalaciones sanitarias, comunes o privadas, que estén en buenas condiciones.
- c) una iluminación suficiente y, en la medida de lo necesario, calefacción y aire acondicionado en función de las condiciones prevalecientes en el hogar.
- d) comidas de buena calidad y cantidad suficiente, adaptadas, cuando proceda y en la medida de lo razonable, a las necesidades culturales y religiosas de los trabajadores domésticos de que se trate.

2. Vigilancia de la salud

Una consecuencia más de la exclusión del ámbito de la LPRL es la falta de vigilancia de la salud y reconocimientos médicos, sobre los que el RD 1620/2011 no se pronuncia a pesar de su importancia por el contacto personal del trabajador con los miembros del hogar y la manipulación de alimentos para la familia. El RD, dentro del deber general de seguridad y salud, debía haber previsto la realización de reconocimientos médicos voluntarios iniciales y periódicos con el fin de verificar la adecuación del trabajador al puesto, y evitar los riesgos no solo para el trabajador sino también los que conviven en el hogar familiar.

La OIT establece que los Estados Miembros deben considerar poner a disposición de los miembros de los hogares y de los trabajadores domésticos información sobre los reconocimientos médicos voluntarios, los tratamientos médicos y las buenas prácticas de salud pública destinadas a la comunidad en general. Difundir información sobre las mejores prácticas en materia de reconocimientos médicos relativos al trabajo, con las adaptaciones pertinentes para tener en cuenta el carácter especial del trabajo doméstico (apto. 4, Rec. 201). En las medidas destinadas a eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación, considera necesario asegurar que el sistema de reconocimientos médicos respete el principio de confidencialidad de datos personales y privacidad de los trabajadores domésticos. Y, asegurar que no se les exija someterse a pruebas de detección del VIH o de embarazo, o revelen su estado serológico respecto del VIH o su estado de embarazo (art. 3, Rec. 201).

3. Consecuencias del incumplimiento de protección

El art. 7.2 del RD 1620/2011 considera causa de dimisión del trabajador el incumplimiento grave del empleador de la obligación de cuidar que el trabajo se realice en las debidas condiciones de seguridad y salud. Como ha señalado la doctrina de forma mayoritaria, parece que hay una incorrección técnica al calificar de dimisión lo

que más bien parece justa causa de extinción de la relación laboral por incumplimiento grave del empleador, prevista en art. 50. c) del ET. Por tanto, con derecho a indemnización como si se tratara de un despido improcedente. Por otro lado, el precepto deja a criterio del trabajador la consideración de cuándo se ha producido incumplimiento grave, algo difícil de determinar puesto que no existe ningún parámetro objetivo que determine dicho incumplimiento¹⁹.

En definitiva, parece que la norma adolece de concreción en cuanto a las actuaciones que configuran las “medidas esenciales” para garantizar unas condiciones adecuadas de seguridad y salud. Estas actuaciones servirían de guía tanto para el empleador en cuanto al cumplimiento de la obligación, como para el trabajador a la hora de determinar su inobservancia. Hay que tener en cuenta que una de las características de la relación laboral es el desarrollo en el ámbito familiar, por tanto, en la mayoría de las ocasiones ambas partes son desconocedoras de la normativa; de manera que es necesario hacer un esfuerzo de claridad para facilitar la comprensión y el cumplimiento.

4. El papel de la Inspección de Trabajo

El RD 1620/2011 prevé el control del cumplimiento de la legislación laboral relativa a esta relación laboral por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Ahora bien, el ejercicio de sus competencias y facultades están sujetas a los límites contemplados en la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (art. 12). Con esta previsión, la norma establece dos principios. Por un lado, la necesaria intervención de la Inspección de Trabajo para controlar el cumplimiento de las normas laborales. Y por otro, el respeto a los derechos de inviolabilidad del domicilio y a la intimidad personal y familiar, derechos constitucionales recogidos en el art. 18.1 y 2. En el primero se garantiza el derecho al honor, la intimidad personal y familiar y la propia imagen. En el segundo dispone que el domicilio es inviolable, “Ninguna entrada o registro podrá hacerse en él sin consentimiento del titular o resolución judicial, salvo caso de flagrante delito”.

En este sentido, el art. 5 de la Ley 42/1997, reguladora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, establece que si bien “los inspectores pueden entrar en cualquier momento y sin previo aviso en todo centro de trabajo, establecimiento o lugar sujeto a

¹⁹ MIÑARRO YANINI, M., en *El trabajo al servicio del hogar familiar: análisis de su nueva regulación*, ed. Reus, S. A., 2013, pág. 42, dice que es muy posible que, más que las malas condiciones en las que desarrolle su trabajo, será la situación de necesidad en la que se encuentre el trabajador la que determine que adopte o no la decisión de dimisión.

inspección, y a permanecer en el mismo”, cuando “el centro sometido a inspección coincidiese con el domicilio de la persona física afectada, deberán obtener su expreso consentimiento o, en su defecto, la oportuna orden judicial”, cuya concesión corresponde en la actualidad a la Jurisdicción social. En consecuencia, salvo consentimiento del titular del hogar familiar, o indicios claros de delito la actuación de la Inspección en el domicilio familiar requiere autorización judicial. Estas limitaciones pueden favorecer el incumplimiento de la normativa laboral y de Seguridad Social y la existencia de trabajo doméstico no declarado, con la consiguiente desprotección, sobre todo de los trabajadores migrantes. En el caso del derecho a la seguridad y salud laboral, estas limitaciones sumadas a la indeterminación de la norma y la exclusión de los trabajadores domésticos del ámbito de aplicación de la LPRL puede suponer la inaplicación total del derecho.

Ahora bien, que la norma se incline a favor de la primacía de los derechos fundamentales no quiere decir que éstos sean ilimitados, como reconoce el propio Tribunal Constitucional, y en consecuencia no puedan ser restringidos en atención a la salvaguardia de otros bienes y valores constitucionalmente protegidos, como es la integridad física y la seguridad y salud. Por tanto, se trata de hacerlos compatibles mediante el establecimiento de normas que regulen la entrada en el domicilio en supuestos de claro incumplimiento de las obligaciones. También se puede hacer mediante el refuerzo de los mecanismos de comprobación del cumplimiento normativo por parte de la Inspección y órganos administrativos sin necesidad de personarse en el domicilio, como es la presentación y comprobación de documentos. En el caso de la prevención de riesgos laborales hay muchos aspectos que son verificables sin necesidad de personarse en el lugar de trabajo, como es la información a los trabajadores de sus condiciones laborales, la puesta a disposición de los equipos de protección individual, o la realización de reconocimientos médicos.

En el ámbito de la OIT, al igual que ocurre con el contenido del derecho a la seguridad y salud de los trabajadores domésticos, en el caso del control del cumplimiento de las obligaciones laborales por los empleadores también es más contundente y específica que la normativa interna. El Convenio 189 en su art. 17 señala la obligación que tienen los Estados miembros de formular y poner en práctica medidas relativas a la inspección de trabajo, la aplicación de las normas y las sanciones, prestando debida atención a las características especiales del trabajo doméstico, en conformidad con la legislación nacional. En relación a las medidas en materia de inspección de trabajo, el Convenio señala que en la medida en que sea compatible con la legislación nacional,

se deberán especificar las condiciones con arreglo a las cuales se podrá autorizar el acceso al domicilio del hogar, con el debido respeto a la privacidad. Además de que se deberán establecer mecanismos de queja y medios eficaces y accesibles para asegurar el cumplimiento de la legislación nacional relativa a la protección de los trabajadores domésticos.

La Recomendación 201 incide en esta dirección, señala la necesidad de establecer un sistema de inspección suficiente y apropiada, y sanciones adecuadas en caso de infracción de la legislación laboral en materia de seguridad y salud en el trabajo (apto.19 b). Por otro lado, recomienda la adopción de medidas de sensibilización e información sobre la legislación y los mecanismos de queja con respecto al cumplimiento de la normativa, a fin de que los trabajadores puedan informar de casos de abuso, acoso y violencia. Se deben adoptar medidas que aseguren la investigación de las quejas o las acciones judiciales, según proceda; así como, iniciar acciones que garanticen asistencia a las víctimas y las visitas de los inspectores al lugar de trabajo previo a la colocación de los trabajadores domésticos migrantes [aptos. 7, y 21 b)]. A estos efectos, aconseja considerar las condiciones con arreglo a las cuales los inspectores del trabajo u otros funcionarios encargados de velar por el cumplimiento de las disposiciones aplicables al trabajo doméstico deberían estar autorizados a entrar en los lugares en los que se realice el trabajo (apto. 24).

5. Hacia la mejora de la seguridad y salud

A la carencia de normas preventivas concretas de aplicación al servicio doméstico que garanticen la seguridad y salud de estos trabajadores se añade las dificultades para el control de su cumplimiento, derivado del derecho a la inviolabilidad del domicilio familiar. Como se ha dicho antes, estas no pueden ser razones para la desprotección de los trabajadores domésticos, expuestos a riesgos laborales y daños a la salud como el resto de trabajadores por cuenta ajena. Al igual que ocurre con otros colectivos de trabajadores, se debe intentar hacer una adaptación de la normativa preventiva a las especialidades de esta relación laboral, de manera que se consiga mejorar sus condiciones de seguridad y salud, sin que por ello tenga que incrementarse en exceso las cargas del empleador.

En la consecución de este objetivo es importante el papel de las Administraciones Públicas. Las actuaciones pueden ir en la dirección que marca la OIT en el convenio 189 sobre trabajadores domésticos y su recomendación complementaria 201 relativas a la elaboración de políticas eficaces en materia de seguridad y salud para este

colectivo. Estas políticas pueden concretarse en: elaboración de programas de sensibilización a empleadores y trabajadores sobre derechos, deberes y obligaciones compartidas. Información sobre los riesgos derivados de las actividades realizadas y las medidas de protección, incluido los aspectos ergonómicos y equipos de protección, y formación a las partes en cuanto a la adopción de medidas que minoren la exposición a los riesgos y su prevención (apto. 19, Rec. 201). Y, en general, se pueden desarrollar programas de formación para elevar las competencias y cualificación de estos trabajadores.

El intercambio de información con la Seguridad Social puede ser un medio valioso para determinar las causas de los accidentes y las enfermedades profesionales, que son la base para los diferentes planes de política preventiva señalados anteriormente. Es importante instaurar procedimientos de recogida y publicación de estadísticas sobre seguridad y salud relativa al trabajo doméstico, de forma que se consiga la visibilidad que este sector de actividad se merece. Igualmente, es necesario elaborar indicadores y sistemas de medición apropiados que refuercen la capacidad de las oficinas nacionales de estadística para recopilar eficazmente los datos que faciliten la formulación de políticas en materia de trabajo doméstico (apdo. 25.2, Rec. 201).

En cuanto a los trabajadores migrantes, también se pueden poner en marcha planes de actuación que garanticen su protección. En este sentido, la OIT recomienda establecer una línea telefónica nacional de asistencia, con servicios de interpretación para los trabajadores domésticos que necesiten ayuda. Crear una red de alojamientos de urgencia seguros para situaciones de necesidad. En consonancia con el artículo 17 del Convenio, relativo a la inspección de trabajo, prever un sistema de visitas a los hogares que emplearán a trabajadores domésticos migrantes.

El convenio colectivo sería otra herramienta fundamental para la mejora de las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores domésticos. A través de la negociación colectiva se pueden paliar muchas carencias legislativas, completar donde la norma no llega o aclarar puntos oscuros. Para ello sería necesario promover medidas que favorezcan la capacidad de organización de los trabajadores y empleadores domésticos, o fomentar su afiliación a las organizaciones más representativas a nivel general. Si bien el derecho a la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva se reconocen a todos los trabajadores, las características del trabajo doméstico no favorecen su ejercicio.

Por último, es necesario sensibilizar a los empleadores en cuanto a sus obligaciones, proporcionándoles información sobre buenas prácticas relativas al empleo de trabajadores domésticos, sobre las obligaciones legales en materia de empleo e inmigración en relación con los trabajadores domésticos migrantes, sobre las medidas de ejecución y las sanciones en caso de infracción, y sobre los servicios de asistencia a disposición de los trabajadores domésticos y de sus empleadores.