

## Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género: novedades en el trabajo doméstico

### Prevention of occupational hazards with a gender perspective: developments in domestic work

Laura Casanova Martín *Doctoranda del Área del Trabajo y de la Seguridad social  
Universidad de La Laguna*  
 <https://orcid.org/0000-0002-0632-1687>

Cita Sugerida: CASANOVA MARTÍN, L.: «Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género: novedades en el trabajo doméstico». *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*. 34 (2023): 69-85

#### Resumen

El trabajo doméstico está altamente feminizado, precarizado e invisibilizado, por lo que los riesgos laborales psicosociales son especialmente relevantes. Además, la actividad se desarrolla a puerta cerrada en el hogar familiar, dificultando las labores de inspección laboral y generando una situación de aislamiento. Por todo ello, destacan las modificaciones en materia preventiva introducidas por el Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre. Y es que, hasta la entrada en vigor de esta norma, las trabajadoras domésticas estaban excluidas del ámbito subjetivo de aplicación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Aun quedando pendiente su desarrollo reglamentario (DA 18<sup>a</sup> LPRL), su incorporación supone un gran paso hacia la protección integral de la seguridad y salud laboral, la igualdad de género y la lucha contra la discriminación, previéndose también la introducción de la perspectiva de género en el listado de enfermedades profesionales (DA 4<sup>a</sup> RD-Ley 16/2022).

#### Abstract

Domestic work is highly feminized, precarious and invisible, so psychosocial occupational risks are especially relevant. In addition, the activity is carried out behind closed doors in the family home, making it difficult for labour inspections and creating a situation of isolation. Therefore, the amendments in preventive matters introduced by Royal Decree-Law 16/2022 of 6 September are worth highlighting. Until the entry into force of this regulation, domestic workers were excluded from the subjective scope of application of Law 31/1995 of 8 November 1995 on the Prevention of Occupational Risks. Although its regulatory development is still pending (DA 18 LPRL), its incorporation represents a major step towards the comprehensive protection of occupational health and safety, gender equality and the fight against discrimination, and the introduction of the gender perspective in the list of occupational illnesses is also foreseen (DA 4 RD-Law 16/2022).

#### Palabras clave

prevención de riesgos; trabajo doméstico; mujeres; riesgos laborales psicosociales

#### Keywords

prevention of risks; domestic work; women; psychosocial occupational risks

## 1. INTRODUCCIÓN. LA IMPORTANCIA DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

La globalización, las nuevas tecnologías y los cambios demográficos han ampliado el horizonte de la seguridad y la salud laboral, dejando obsoleto el modelo tradicional de prevención de riesgos laborales exclusivamente centrado en los factores de riesgo físicos o biológicos. El tratamiento de los “nuevos” riesgos psicosociales, dado su gran impacto en la salud mental de las personas trabajadoras, se ha constituido como uno de los mayores retos actuales en materia preventiva. Si bien deben entenderse incluidos en el marco normativo de prevención de riesgos laborales, tanto los tribunales como los agentes sociales han tenido dificultades en las labores de identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosociales. En febrero de este año, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) publicó finalmente unas Directivas básicas para la gestión de los riesgos

psicosociales<sup>1</sup>, en las que se definen los factores psicosociales, los factores de riesgo psicosociales y, finalmente, los propios riesgos psicosociales.

Los factores psicosociales están vinculados con las condiciones de trabajo, es decir, la organización del trabajo, el contenido y la ejecución de las tareas; y con las condiciones organizativas, esto es, las relaciones interpersonales y los contextos en los que se desarrolla el trabajo. Cuando estos factores se implementan de manera inadecuada o deficiente, surgen los factores de riesgos psicosociales (estresores), que aumentan la probabilidad de que se generen consecuencias negativas para la seguridad y salud de las personas trabajadoras. Estas consecuencias negativas son los riesgos psicosociales propiamente dichos, que pueden aparecer como situaciones de estrés laboral o de violencia y acoso en cualquiera de sus manifestaciones (acoso moral, acoso sexual o por razón de género, acoso discriminatorio o de violencia ocupacional externa). El INSST entiende por estrés laboral, la tensión continuada causada por un desequilibrio percibido entre las exigencias laborales y la capacidad para hacerles frente con los recursos disponibles, tanto de los trabajadores y trabajadoras como de la organización. En cuanto a la violencia y el acoso, el INSST incluye el acoso laboral como un tipo de violencia específico. El Acuerdo marco sobre europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo (2007) define ambos conceptos, entendiendo por violencia la agresión de uno o más trabajadores o directivos en situaciones vinculadas por el trabajo; y por acoso, el maltrato a uno o más trabajadores o directivos varias veces y deliberadamente, las amenazas o las humillaciones en situaciones vinculadas al trabajo.

Las consecuencias de una situación prolongada de estrés laboral y/o exposición a la violencia son daños a la seguridad y a la salud de las personas trabajadoras, que pueden materializarse a varios niveles: físico y fisiológico (hipertensión, trastornos respiratorios, gastrointestinales...), cognitivo (dificultad de concentración, déficit de atención...), emocional (irritabilidad, desconfianza, ansiedad...), conductual (conductas de sueño inadecuado, adicciones o abuso de sustancias tóxicas y/o adictivas) y social (aislamiento, conflictos interpersonales...).

No obstante, también pueden producirse otro tipo de consecuencias negativas como el aumento de los accidentes de trabajo (pérdida de concentración, prisas, tensión continuada...) y de los accidentes de trabajo *in itinere*; la aparición o el agravamiento de los síntomas de trastornos musculoesqueléticos; el aumento de bajas por contingencias comunes, entre otras. Por lo tanto, el objetivo de las actuaciones preventivas debe ser la identificación de los factores de riesgo, para prevenir el estrés o la violencia actuando sobre sus precursores y/o desencadenantes a través de la metodología que el INSST propone.

Ahora bien, el INSST puntualiza, acertadamente, que normalmente los efectos negativos en la salud suelen deberse a exposiciones multicausales, en las que intervienen varios factores de riesgo psicosocial, por lo que es imprescindible tener una valoración global. Sin embargo, en ningún momento se hace referencia a la necesidad de adoptar una perspectiva de género interseccional, sino que se presentan todos estos factores de riesgo como aparentemente neutros, sin mencionar las circunstancias personales y sociales que pueden influir en que determinados factores psicosociales puedan tener un peso mayor que otros sobre las personas trabajadoras, como el género o la etnia.

Esto último es fundamental en el sector del empleo doméstico, donde los riesgos psicosociales tienen una especial incidencia. Como se verá, las modificaciones introducidas por el Real Decreto-Ley 16/2022, de 6 de septiembre, suponen un gran avance para la protección social de las trabajadoras domésticas y la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales en este sector. Pero también suponen un paso al frente hacia la incorporación de un enfoque de género transversal en

---

<sup>1</sup> Disponible <https://www.insst.es/el-instituto-al-dia/directrices-basicas-para-la-gestion-de-los-riesgos-psicosociales-ano-2022#A0>.

la normativa preventiva en general, en línea con la Estrategia española sobre seguridad y salud en el trabajo 2015-2020, prorrogado por Acuerdo del Consejo de Ministros, de 23 de febrero de 2021<sup>2</sup>.

## 2. UN REPASO AL MARCO JURÍDICO APLICABLE A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

El derecho a la salud está universalmente reconocido como derecho fundamental en los tratados de Derechos Humanos<sup>3</sup>, no así el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, al menos de manera expresa. Se ha tenido que vivir una pandemia a escala global para volver a poner sobre la mesa su importancia. En este sentido, recientemente la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha incluido en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable<sup>4</sup>, elevando a su vez a la categoría de convenios fundamentales el Convenio núm. 155, sobre seguridad y salud de los trabajadores (1981) y el Convenio núm. 187, sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo (2006). Si bien hay que recordar que los efectos vinculantes de esta declaración son limitados, especialmente cuando no se hubieran ratificado los referidos convenios, la inclusión del derecho a la salud y seguridad laboral entre los derechos fundamentales del trabajo es un paso inmenso hacia la adopción de un enfoque de protección integral de la salud laboral en relación con la consecución de un modelo de trabajo decente y sostenible.

Es también fundamental traer a colación el Convenio núm. 190 (C190), sobre la violencia y el acoso en el trabajo (2019), que entrará en vigor en nuestro país en 2023 y que reconoce el derecho de toda persona a un trabajo libre de violencia y acoso (art. 4 C190), dado el efecto que tienen en la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad y a su entorno familiar y social (Preámbulo C190). Se trata del primer instrumento jurídico internacional que aborda de manera global e integral la violencia y el acoso en el trabajo, destacando su especial incidencia, como materia indispensable e inseparable, en la prevención de riesgos laborales y en la protección de la seguridad y salud en el trabajo<sup>5</sup>. Su contenido se abordará de manera específica más adelante, junto con las disposiciones sobre prevención de riesgos laborales recogidas en el Convenio núm. 189, sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (2011), dado el impacto que tienen en este sector.

En el ámbito de la Unión Europea (UE), el derecho a un lugar de trabajo saludable y seguro está recogido en el principio nº 10 del pilar europeo de derechos sociales. Se refleja en el Marco Estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo (2021-2027) como un elemento imprescindible para alcanzar la máxima de un trabajo decente<sup>6</sup>. Se hace también una mención puntual a los riesgos psicosociales, aunque insuficiente, y, en concreto, a la violencia, el acoso y la discriminación en el lugar de trabajo por razón de sexo, edad, discapacidad, religión o convicciones, raza u origen étnico u orientación sexual. En relación con esto último, se establece que pueden dar lugar a situaciones de

<sup>2</sup> Disponible [https://www.insst.es/documents/94886/211340/ESTRATEGIA+SST+15\\_20.pdf/6ad555c4-d5d8-4ab5-8c27-f576e1cd6230?t=1528113524934](https://www.insst.es/documents/94886/211340/ESTRATEGIA+SST+15_20.pdf/6ad555c4-d5d8-4ab5-8c27-f576e1cd6230?t=1528113524934).

<sup>3</sup> En la Declaración Universal de Derechos Humanos (artículo 25), en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (artículo 12), en la Carta Sociales Europea (artículo 11) y en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (artículos 31 y 35).

<sup>4</sup> Resolución, de 6 de junio de 2022, sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT, relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo (OIT), 110ª reunión, 2022 (ILC.110/ Resolución I). Disponible [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_848653.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_848653.pdf).

<sup>5</sup> FERNÁNDEZ ARTIACH, P. y GARCÍA TESTAL, E., “La prevención de riesgos en el trabajo doméstico y de cuidados en España: la necesidad de ratificar los Convenios 189 y 190 de la OIT”, *Lex Social* 11, núm. 2 (2021): 628-661, p. 647.

<sup>6</sup> Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, “Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027. La seguridad y la salud en el trabajo en un mundo laboral en constante transformación” [Com(2021) 323 final, de 28 de junio de 2021]. Disponible <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52021DC0323&qid=1626089672913#PP1Contents>.

explotación laboral y que afectan a la salud y a la seguridad de los trabajadores, pudiendo acarrear consecuencias negativas para los propios trabajadores, sus familiares, sus compañeros de trabajo y la sociedad en general. Pues bien, no se hace mayor hincapié en la necesidad de incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, a pesar de que en la Estrategia Europea para la Igualdad de Género (2020-2025) ya se había destacado que los riesgos a los que se enfrentan mujeres y hombres son específicos de cada sexo y que la perspectiva de género se adoptaría de manera transversal en todas las políticas de la UE<sup>7</sup>. También cabe destacar la mención que se hace a la interseccionalidad del género con otros motivos de discriminación, resaltando la heterogeneidad existente entre las mujeres y la discriminación múltiple a la que se ven sometidas como consecuencia de la intersección de varias características y circunstancias personales.

En el ámbito nacional, el derecho a la salud se encuentra recogido en el artículo 43 de la Constitución Española (CE) y, específicamente, el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, en el artículo 40 CE. A pesar de no encontrarse en el catálogo de derechos fundamentales, están estrechamente vinculados con el derecho a la integridad física y moral (art. 15 CE), a la dignidad, a la intimidad (art. 18 CE) y a la igualdad de trato y no discriminación (art. 14 CE). Y es que, tratándose de principios rectores de la política económica y social, están sujetos a desarrollo legislativo de conformidad con el artículo 53.3 CE. Así, se regulan a través de la Ley 31/1995, de 8 de septiembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), desarrollada reglamentariamente por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. La LPRL se aprobó en transposición de la Directiva Marco 89/391/CEE, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo. Si bien en esta última no se hace referencia alguna al género, hay que tener en cuenta que su objetivo era establecer un marco legal básico, pudiendo los Estados ampliar los niveles de protección de la seguridad y la salud en el trabajo.

En este sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIMH), incorporó a la LPRL varias previsiones específicas orientadas a atender las situaciones particulares de riesgo que pueden vivir las mujeres en el trabajo, fundamentalmente relacionadas con circunstancias físicas o biológicas, como son el embarazo (art. 26.2) y la lactancia (art. 26.4). Además, en su regulación de los planes de igualdad en las empresas, incorporó la obligación de incluir medidas para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo (art. 46). En este sentido, también se obliga a las empresas a tomar medidas específicas de prevención de la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, especialmente el acoso sexual y por razón de género, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, acciones formativas y actos de sensibilización de las personas trabajadoras (art. 48). Finalmente, destaca la obligación impuesta a las Administraciones públicas, de promover la efectividad del principio de igualdad, teniendo en consideración las variables específicas relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos, como en el estudio e investigación en materia de prevención de riesgos laborales (art. 5.4 LPRL).

Cabe hacer mención a la recientemente aprobada Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación (LITND). Si bien no hace referencia directa a la LPRL, sí incluye varios preceptos relacionados con la igualdad de trato y no discriminación en el empleo por cuenta ajena (art. 9) y con la negociación colectiva (art. 10). Como no podía ser de otra manera, esta norma introduce el derecho a la igualdad de trato y la no discriminación como principio transversal e informador del ordenamiento jurídico (art. 4.3), junto con la perspectiva de género (art. 4.4).

<sup>7</sup> Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, “Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025” [COM(2020) 152 final, de 5 de marzo de 2020]. Disponible <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>.

En cuanto al tema que aquí se trata, conviene destacar la definición de discriminación interseccional que recoge la LITND, hasta ahora inexistente en ningún texto de rango legal, diferenciándola de la discriminación múltiple. Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas de las previstas (por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social), generando una forma específica de discriminación (art. 6.3, apartado b); mientras que ha de hablarse de discriminación múltiple cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas previstas (art. 6.3, apartado a). Independientemente de las dificultades que habrá para distinguir una de otra (que necesariamente habrán de resolverse en los tribunales), es muy significativo que nuestro ordenamiento jurídico recoja al fin con amplitud todas las posibles causas de discriminación; así como una definición legal de estos dos tipos particulares de discriminación, ya que tienen mayor incidencia en colectivos especialmente vulnerables, como son las empleadas del hogar migrantes.

En cuanto a la violencia y el acoso en el trabajo como riesgo específico, la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (LOGILS) recoge un precepto específico sobre prevención y sensibilización en el ámbito laboral (art. 12). De manera análoga al art. 48 LOIMH, introduce expresamente la obligación de las empresas de promover unas condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual e integridad moral en el trabajo, haciendo énfasis en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Las empresas deberán arbitrar procedimientos específicos para la prevención y para dar cauce a las denuncias que puedan formularse. Importante es también el ámbito subjetivo, ya que la LOGILS abarca en este precepto a la totalidad de la plantilla, independientemente del tipo de vinculación laboral, incluyendo a las personas becarias y al voluntariado. Es especialmente relevante en relación con el tema que nos ocupa, que “las empresas deberán incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo informar e informar de ello a sus trabajadoras” (art. 12.2 LOGILS).

Pese a los grandes avances en términos de igualdad y no discriminación, de lo expuesto anteriormente se desprende una extendida timidez y ligera reticencia en dejar atrás los enfoques tradicionales basados en tratamientos aparentemente neutros y androcéntricos de los riesgos laborales para introducir un enfoque social integral y una perspectiva de género transversal, que preste a los riesgos psicosociales la atención que requieren<sup>8</sup>. Ahora bien, ya no se trata únicamente de una necesidad práctica, sino de un mandato legal.

La perspectiva de género es fundamental porque en la evaluación, detección y prevención de los riesgos laborales es necesario ir más allá de las diferencias biológicas o físicas existentes entre hombres y mujeres. No es suficiente con atender únicamente a las situaciones de riesgo durante el embarazo, la lactancia y la maternidad. Sin restarles importancia a estas protecciones específicas, indispensable para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres, son también muy trascendentes las diferencias basadas en las circunstancias socioeconómicas, esto es, en las circunstancias personales, familiares y sociales y en cómo se perciben por mujeres y por hombres. Y esto es así, en gran medida, por la socialización diferencial basada en los roles y estereotipos de género, que sitúan a las mujeres en un lugar muy concreto (como responsables de las funciones de reproducción social y de cuidados) y a los hombres, en otro (como cabezas de familia que priorizan su papel en el trabajo productivo).

Si bien es cierto que las personas trabajadoras se ven expuestas a estresores laborales comunes, no tienen por qué tener las mismas consecuencias en la salud para hombres y para mujeres. Y es que,

<sup>8</sup> GRAU PINEDA, C., “Sobre la imperiosa necesidad de incorporar el sesgo de género en la gestión de los riesgos psicosociales”, *CEF*, núm. 408 (marzo 2017): 23-58, p. 48 y ss.

aunque los estresores puedan ser los mismos, afectan y se perciben de manera diferente en función del género<sup>9</sup>. Por tanto, para poder detectar adecuadamente los factores de riesgo psicosociales y evitar situaciones de desventaja de las mujeres trabajadoras, es imprescindible aplicar transversalmente una perspectiva de género<sup>10</sup>.

### 3. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y EMPLEO DOMÉSTICO

#### 3.1. Riesgos laborales en el empleo doméstico: especial incidencia de los riesgos psicosociales

Es de sobra conocido que el sector del empleo doméstico se caracteriza por estar altamente feminizado e invisibilizado. En la actualidad, según datos de la Tesorería General de la Seguridad Social, cerca del 96% de los empleados del hogar son mujeres, de las cuales más de un 40% son migrantes y, cruzando datos con las últimas cifras de la Encuesta de Población Activa (2022), se estima que en torno al 30% de las relaciones laborales se desarrollan de manera informal, especialmente aquéllas en las que la trabajadora es migrante y se encuentra en situación irregular. Hay que tener en cuenta que el trabajo doméstico ha estado tradicionalmente devaluado y que se le ha atribuido en exclusiva a las mujeres, lo cual implica una mayor exposición a la violencia y el acoso en el trabajo por razón de género.

Pero, además, se trata de un sector de actividad con unas condiciones laborales generalizadas muy precarias. Esto, sumado a su especial vulnerabilidad derivada del perfil de las trabajadoras y el lugar donde se desarrolla la actividad, explica la incidencia que tienen los riesgos psicosociales y el elevado y persistente nivel de estrés laboral que sufre este colectivo de trabajadoras<sup>11</sup>. Aunque no existen muchos estudios cuantitativos específicos sobre riesgos laborales en el empleo doméstico, sí debe hacerse referencia al Estudio para la detección de riesgos psicosociales en el trabajo de hogar, elaborado por Comisiones Obreras (CCOO) en 2019<sup>12</sup>. Este informe llama la atención sobre el elevado índice de deterioro de la salud mental y física de las empleadas del hogar, pudiendo agruparse los principales estresores psicosociales en torno a la precariedad en el empleo, las condiciones de trabajo y el género (estrechamente vinculado con la violencia y el acoso en el trabajo por razón de género)<sup>13</sup>.

Conviene detenerse en este punto para identificar específicamente cuáles son los factores de riesgo psicosocial que operan con mayor frecuencia en este ámbito laboral. En primer lugar, en relación con la precariedad, destaca la temporalidad, la excesiva rotación y el elevado índice de parcialidad existente, lo cual desemboca en estrés laboral. También se dan situaciones de pluriempleo, que provocan una situación de sobrecarga de trabajo y de reiteración de tareas y generan una mayor presión psicológica por las dificultades de compatibilización. La inestabilidad e inseguridad laboral agrava las consecuencias sobre la salud mental de las trabajadoras, pero a su vez potencia que no acudan al médico, ni soliciten bajas por enfermedad común o accidentes de trabajo. Por último, en las trabajadoras migrantes se aprecia un extendido desconocimiento sobre sus derechos y un miedo persistente a la deportación, caldo de cultivo para situaciones de abuso y explotación laboral.

En segundo lugar, en relación con las condiciones de trabajo, se aprecia incertidumbre sobre el cumplimiento efectivo de las condiciones pactadas, dada la frecuencia con la que se producen cambios unilaterales y no deseados en el salario, los horarios, los descansos... Es también muy común

<sup>9</sup> GRAU PINEDA, C., “El sesgo de género de los riesgos psicosociales: análisis y propuestas de regulación jurídica”, en *Riesgos Psicosociales y Organización de la Empresa*, dirigido por Margarita I. Ramos Quintana, 255-278. Pamplona: Aranzadi, 2017, p. 260.

<sup>10</sup> BLÁZQUEZ AGUDO, E. M., “La necesaria asunción de la prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género”, *Femeris* 5, núm 1: 5-9, p. 5.

<sup>11</sup> Siguiendo el esquema planteado en CORREA CARRASCO, M., “Los riesgos psicosociales en el trabajo doméstico y de cuidados”, *Lex Social* 11, núm. 1 (2021): 431-448, p. 434 y ss.

<sup>12</sup> Disponible <https://habitat.ccoo.es/2d29c5d658bfaa7d80b588382c8f0f4d000072.pdf>.

<sup>13</sup> CORREA CARRASCO, M., “Los riesgos psicosociales...”, p.435.

el alargamiento de la jornada laboral sin compensación alguna. Esta inseguridad sobre las condiciones de trabajo genera estrés y dificultades para conciliar la vida laboral, familiar y personal. A su vez, no se suelen delimitar claramente las tareas a realizar, lo cual dificulta la planificación del trabajo y contribuye a la acumulación de tareas pendientes, a la dificultad de disfrutar los descansos y a que se acentúe la sensación de falta de tiempo. Se trata en su mayoría de tareas monótonas y reiterativas, que no están socialmente reconocidas, por lo que las trabajadoras viven un continuo desgaste emocional (*burn out*) e insatisfacción personal y profesional que se ven acentuados por el carácter solitario y el aislamiento que caracteriza el desarrollo de este trabajo en el hogar familiar.

En tercer y último lugar, en relación con el género, es muy importante el fenómeno de la “doble presencia”, que se da cuando las mujeres trabajadoras desarrollan una segunda jornada al llegar a casa, al ser las responsables del trabajo de hogar y de cuidados como resultado de la división sexual del trabajo<sup>14</sup>. En este sector, dada la naturaleza de las actividades laborales a desarrollar, tiene un gran peso sobre las trabajadoras y supone un mayor desgaste. Sin embargo, de entre las conclusiones del citado informe llama la atención el hecho de que la “doble presencia” esté muy naturalizada entre las propias trabajadoras. Es fundamental tener en cuenta que el género es un factor transversal, que influye en muchos ámbitos, no sólo el laboral. Los sesgos de género y las desigualdades aún presentes en nuestra sociedad suponen una justificación y un refuerzo de las estructuras sociales sobre las que se sustentan, de manera que estos factores de riesgo psicosociales específicos por razón de género no son percibidos como tal ni por los empleadores, ni por las trabajadoras, dificultando la labor de prevención y evaluación. Lo anterior se acentúa especialmente en aquellas profesiones feminizadas, entre las que se encuentra el trabajo doméstico, junto con los servicios de limpieza, de ayuda a domicilio, de hostelería, entre otros. De ahí la importancia de incorporar la perspectiva de género de mano de las instituciones y Administraciones Públicas que definen las directrices para la identificación y evaluación de riesgos y la normativa preventiva a aplicar.

Mención aparte merecen las situaciones de violencia y trato injusto y discriminatorio a las que se ven sometidas las empleadas del hogar. Intervienen otros factores, además del género, tales como la etnia o la nacionalidad, lo cual refuerza el carácter vulnerable de este colectivo. En aquellos supuestos en los que las empleadas de hogar están encargadas del cuidado de personas mayores, se aprecia una mayor presencia de estas situaciones de violencia con el consecuente aumento de desgaste emocional o “*burn out*”. Pero, además, el hecho de que el trabajo se lleva a cabo a puerta cerrada en el hogar familiar, agrava la sensación de aislamiento, la situación de vulnerabilidad y los posibles abusos de poder, a la vez que dificulta la denuncia y el control por parte de la autoridad laboral.

A pesar de haberse optado por resaltar la incidencia de los riesgos psicosociales, ello no quita que existan riesgos físicos, químicos, ergonómicos y biológicos particulares inherentes al trabajo doméstico<sup>15</sup>. Sin ánimo de exhaustividad, entre los físicos químicos destacan las caídas al mismo y distinto nivel y los cortes por objetos y herramientas. Entre los riesgos ergonómicos se encuentran los trastornos musculoesqueléticos y la fatiga física asociada al manejo de cargas, movimientos repetitivos y malas posturas; así como las caídas de objetos manipulados, incendios, choques o pequeñas explosiones. Los riesgos químicos son recurrentes, del mismo modo que lo son en otros sectores como los de limpieza y hostelería. Se derivan del uso habitual de productos químicos de limpieza que pueden ser tóxicos. Finalmente, los riesgos biológicos se vinculan con la posibilidad de contraer enfermedades infecciosas y de manipular alimentos en mal estado.

<sup>14</sup> GRAU PINEDA, C., “El sesgo de género de los riesgos psicosociales...”, p. 266.

<sup>15</sup> Vid. FERNÁNDEZ ARTIACH, P. y GARCÍA TESTAL, E., “La prevención de riesgos en el trabajo doméstico y de cuidados en España: la necesidad de ratificar los Convenios 189 y 190 de la OIT”, *Lex Social* 11, núm. 2 (2021): 628-661, p. 637 y ss.; y AYALA DEL PINO, C., “La prevención de riesgos laborales en la relación laboral especial de servicio del hogar familiar tras la aprobación del Real Decreto-Ley 16/2022, de 6 de septiembre”, *Lex Social* 12, núm. 2 (2022): 1-33, p. 25 y ss.

El documento “Buenas prácticas preventivas en el servicio doméstico, dirigidas a la persona titular del hogar y del servicio doméstico”, elaboradas y publicadas por el INSST en agosto de 2021<sup>16</sup>, sirve de ejemplo de la postura adoptada tradicionalmente por las instituciones en el ámbito preventivo, centrándose casi exclusivamente en los riesgos físicos y prescindiendo de una perspectiva de género interseccional. No obstante, lo anterior, ha de reconocerse y valorarse la propuesta de concreción de la obligación genérica del empleador (art. 3.4 LPRL) que regía hasta la entrada en vigor del RD-Ley 16/2022, así como la exhaustividad en las medidas preventivas propuestas, tanto para las personas empleadoras, como para las propias trabajadoras domésticas. Se trata de un recurso divulgativo y no vinculante, destinado no sólo a proponer medidas, sino a sensibilizar sobre la existencia de estos riesgos y a cómo reaccionar en caso de llegar a materializarse daños en la salud de las personas trabajadoras.

La mayor parte del documento se destina a los riesgos físicos, químicos, ergonómicos y biológicos previamente citados: caídas, cortes, golpes o choques, quemaduras, incendios, contactos eléctricos, exposición a agentes químicos, exposición a contaminantes biológicos y sobreesfuerzos. Pero también se hace mención a los riesgos psicosociales: desgaste emocional y estrés, maltrato, acoso y violencia. En relación con el desgaste emocional y el estrés laboral, el INSST identifica prácticamente todos los factores de riesgo psicosociales relacionados con las condiciones de trabajo a los que se ha hecho referencia previamente (sobrecarga de trabajo, tareas repetitivas, prolongación de la jornada, falta de autonomía para decidir qué hacer...). Las buenas prácticas propuestas son informar claramente de las condiciones pactadas en el contrato y respetarlas, favoreciendo la conciliación, así como exponer las tareas y los resultados que se esperan. El mero hecho de tener que enunciar estas prácticas es indicativo del generalizado incumplimiento de las condiciones pactadas en este sector, como ya se ha expuesto con anterioridad. En cuanto a la empleada de hogar, se propone que se comunique con el empleador, que planifique las tareas y que escuche música mientras desarrolla las tareas. No se tiene en cuenta la relación de poder que opera en muchas ocasiones entre la persona empleadora y la trabajadora, ni la situación de vulnerabilidad en la que se encuentra esta última, más aún si se trata de una trabajadora migrante en régimen de interna y en situación irregular.

En relación con el maltrato, el acoso y la violencia, también se recogen los factores de riesgo que se han ido viendo a lo largo de este trabajo: trato injusto y discriminatorio, especialmente por razón de sexo y/o país de origen; exposición a violencia verbal y física; miedo al despido o a la amenaza de despido... En cuanto a las buenas prácticas para el empleador o empleadora, se recoge que debe tener un trato adecuado y respeto a la privacidad e intimidad de la trabajadora y que no debe consentir actos de violencia por parte de ningún miembro de la familia. A la empleada de hogar se le recomienda que comunique al titular del hogar familiar cualquier agresión o acto de violencia que pueda recibir por parte de otros miembros de la familia, lo cual resulta muy problemático por los motivos que se han ido repitiendo.

En suma, parece que el problema en la práctica radica en la impunidad ante el incumplimiento de las condiciones pactadas y de unas prácticas preventivas muy básicas. Los últimos cambios normativos pueden suponer un gran avance en términos de protección social de las trabajadoras de hogar en casos de accidentes laborales o enfermedades profesionales, pero queda sin responder la cuestión del control por parte de la autoridad laboral del cumplimiento de las obligaciones preventivas y la aplicación de un régimen sancionador, como se verá a continuación.

### **3.2. Marco jurídico aplicable y últimas modificaciones**

En nuestro ordenamiento jurídico, el empleo doméstico, en tanto que relación laboral especial (art. 2.1.b ET), se regula por el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula

<sup>16</sup> Disponible <https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/buenas-practicas-preventivas-en-el-servicio-domestico>.

la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. Son dos los elementos que tradicionalmente han caracterizado a esta relación laboral especial: el lugar de trabajo (hogar familiar) y la especial relación de confianza que existe entre las partes (al ser la persona empleadora el o la cabeza de familia y no una empresa al uso). En cuanto a las tareas desempeñadas, se incluyen en el trabajo doméstico “los servicios o actividades prestados para el hogar familiar, pudiendo revestir cualquiera de las modalidades de las tareas domésticas, así como la dirección o cuidado del hogar en su conjunto o de algunas de sus partes, el cuidado o atención de los miembros de la familia o de las personas que forman parte del ámbito doméstico o familiar, y otros trabajos que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas, tales como los de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos” (art. 1.4 RD 160/2011).

Hasta hace escasos meses, a pesar de que este colectivo de trabajadoras tenía reconocido el derecho a su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales (arts. 7.1 RD 1620/2011 y 4 ET), no le era de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (LPRL). Únicamente regía la obligación genérica del titular del hogar familiar de cuidar de que el trabajo de sus empleados se realizará en las “debidas condiciones de seguridad e higiene” (art. 3.4 LPRL), “para lo cual adoptará medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico” (art. 7.2 RD 1620/2011). El incumplimiento grave de este deber constituía justa causa de dimisión de la persona trabajadora (art. 7.2 RD 1620/2011), aunque sin preverse un régimen sancionador específico y resultar extremadamente complicado acreditar dicho incumplimiento<sup>17</sup>. Por tanto, quedaban sin responder aspectos importantes tales como el alcance del deber general de protección del/la empleador/a, el procedimiento para la evaluación de riesgos en el hogar, el nivel de diligencia preventiva exigido o el nivel de corresponsabilidad de la trabajadora doméstica, entre otros<sup>18</sup>.

Independientemente de las cuestiones prácticas que esta obligación preventiva específica suscitaba, la exclusión de este colectivo de trabajadoras de la LPRL no quedaba debidamente justificada. Se alegaba, por un lado, la colisión de derechos existente: el derecho a la intimidad personal y familiar y la inviolabilidad del domicilio (art. 18 CE) de los empleadores, frente al derecho a la seguridad y a la salud laboral (art. 40.2 CE) de las trabajadoras. Sin embargo, esta colisión de derechos no puede entenderse en términos absolutos, ya que es posible limitar el derecho a la seguridad y a la salud laboral cuando sea imprescindible para preservar otros derechos, pero no está justificada su completa negación por el mero hecho de que la autoridad laboral no pueda entrar libremente al lugar de trabajo para comprobar que se está cumpliendo con la normativa preventiva. Además, en el Servicio de Ayuda a Domicilio, regulado por la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, sí era de aplicación la LPRL y, aunque haya de distinguir ambas relaciones laborales, el lugar de desarrollo de la actividad y, en muchas ocasiones, las tareas desempeñadas son las mismas.

Por otro lado, se trataba de fundamentar la exclusión por las particularidades de la persona empleadora, que no es una empresa al uso, sino el o la titular del hogar familiar, y no actúa con ánimo de lucro. Sin embargo, esta argumentación resultaba contradictoria, ya que a la vez se le atribuía la obligación específica, aunque indeterminada, de garantizar de manera eficaz un lugar de trabajo seguro y saludable a las empleadas del hogar a su servicio (art. 3.4 LPRL, art. 7.2 RD 1620/2011). Más ajustado habría sido desarrollar reglamentariamente la normativa preventiva, ajustando las medidas previstas en la LPRL a las particularidades del trabajo doméstico. Y es en esta línea en la que parece que finalmente avanza el legislador.

<sup>17</sup> SANZ SÁEZ, C., “La exclusión de la prevención de riesgos laborales de la relación laboral especial del trabajo doméstico: análisis crítico de las posibles razones”, *Lan Harremanak*, núm. 44 (2020): 79-102, p. 90.

<sup>18</sup> QUINTERO LIMA, M. G., “Salud laboral de las empleadas de hogar: una aproximación de urgencia”, en *Informe sobre la Salud Laboral desde la Perspectiva de Género*, dirigido por Eva María Blázquez Agudo, 96-104. Madrid: Instituto Estudios de Género (UC3M), p. 102.

El 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 introdujo importantes cambios en la LPRL. Por un lado, suprimió la exclusión de este colectivo del ámbito subjetivo de aplicación de la LPRL, recogida en su artículo 3.4. Por otro, introdujo una Disposición adicional decimotercera específica, en la que se le reconoce el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en el ámbito de la prevención de la violencia contra las mujeres, teniendo en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, en los términos y con las garantías que se prevean reglamentariamente a fin de asegurar su salud y seguridad. Por lo tanto, el legislador no se queda en el mero reconocimiento de este derecho, sino que va más allá y establece la necesidad de desarrollarlo reglamentariamente para que sea efectivo, teniendo en cuenta las particularidades del trabajo doméstico. Esta es la solución que venía siendo demandada por la doctrina.

Asimismo, en la Disposición adicional cuarta del RDL 16/2022 se establece que, en el plazo de seis meses desde su entrada en vigor, se creará una Comisión para la integración de la perspectiva de género en el listado de enfermedades profesional (Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre), formada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, el Ministerio de Igualdad y el Ministerio de Sanidad, así como por los sindicatos y las asociaciones empresariales más representativas

Esta reforma está orientada a una adecuación normativa de cara a la ratificación del Convenio núm. 189, sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (C189) y la Recomendación núm. 201 (R201) que lo complementa. Ya iniciados los trámites para su ratificación, conviene destacar los aspectos más relevantes en relación con la salud y seguridad en el trabajo. El artículo 13 C189 reconoce el derecho de las trabajadoras domésticas a un “entorno de trabajo seguro y saludable”, debiendo los Estados adoptar las medidas eficaces para garantizar la salud y seguridad en el trabajo, “teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstica”. En el citado artículo también se hace referencia al diálogo social tripartito como medio para establecer el contenido de dichas medidas y su progresiva aplicación.

En la R201 se desarrollan estas medidas de manera ejemplificativa, haciendo referencia explícita a las tareas de identificación, evaluación y prevención de riesgos laborales para proteger “en la medida en que sea razonablemente factible” a las trabajadoras domésticas de los peligros en el trabajo (párr. 19.a). Para ello será necesario recopilar y publicar datos estadísticos específicos sobre accidentes y enfermedades profesionales relativos al trabajo doméstico (párr. 19.c). También se enfatiza la necesidad de establecer y/o fortalecer un sistema de inspección laboral suficiente y apropiado (párr. 19.b). Por último, se propone llevar a cabo campañas de formación y sensibilización sobre prevención de riesgos laborales en el empleo doméstico (art. 19.e), así como prestar asesoramiento específico en materia de seguridad y salud en el trabajo (art. 19.d). Otras propuestas interesantes son las relacionadas con la vigilancia de la salud y los controles médicos de las trabajadoras domésticas (párr. 4), centrándose especialmente en sensibilizar e informar tanto a los miembros de los hogares como a las trabajadoras domésticas sobre los principales problemas de salud y enfermedades profesionales en este ámbito y sobre todo lo relacionado con los reconocimientos médicos periódicos.

Prácticamente todas estas medidas estaban ya incorporadas en nuestro ordenamiento jurídico, concretamente en la LPRL, pero no resultaban de aplicación a este grupo de trabajadoras hasta la entrada en vigor del RD-L 16/2022. La única medida que sí se les aplicaba era la de recopilar estadísticas específicas sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Al extenderse a este colectivo la protección por contingencias profesionales a través de la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2011, desde 2012 se le incluye en las estadísticas sobre accidentes de trabajo y en el informe anual sobre enfermedades profesionales del Observatorio de

las Contingencias Profesionales de la Seguridad Social (índice enfermedades profesionales de las actividades de los hogares como empleadores de personal domésticos)<sup>19</sup>.

Tras la supresión del art. 3.4 LPRL, el resto de medidas previstas en la LPRL serían aplicables al empleo doméstico. Concretamente, la obligación de la persona empleadora de llevar a cabo una adecuada evaluación de los riesgos laborales y una planificación de la actividad preventiva, implantando y aplicando un plan de prevención de riesgos laborales (art. 16 LPRL). Estaría obligada a informar a sus empleadas de los riesgos existentes en el domicilio y en relación con sus funciones (art. 18 LPRL), así como a darles una formación suficiente y adecuada en materia preventiva (art. 19 LPRL). También le sería de aplicación la obligación de vigilancia periódica de la salud (art. 22 LPRL). Otro hito fundamental es la aplicación de las medidas de protección de la maternidad (art. 26 LPRL), algo a tener muy en cuenta al tratarse de un empleo feminizado. Ahora bien, todo lo anterior se plantea a priori y en abstracto, sin perjuicio de las especificidades de aplicación que esperemos se recojan en su desarrollo reglamentario.

En cuanto a las propias trabajadoras, les serían de aplicación las obligaciones generales recogidas en el art. 29 LPRL, lo cual contribuye a la determinación del alcance de la corresponsabilidad en la prevención de riesgos laborales, siempre teniendo en cuenta las particularidades del trabajo doméstico. En términos generales, se trata de que las empleadas de hogar velen también por su propia seguridad y salud en el trabajo, según sus posibilidades, la formación que se les haya impartido y cumpliendo con las medidas de prevención establecidas, así como con las instrucciones de la persona empleadora.

Las funciones de inspección y control del cumplimiento de las normas de prevención en el empleo doméstico quedarían atribuidas a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, entre otras funciones (art. 9 LPRL). Quizás esta cuestión no es del todo novedosa, pero sí lo es el que resulte de aplicación el régimen sancionador general regulado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS). Como ya se ha mencionado anteriormente, la obligación genérica del art. 7.2 TD 1620/2011 por sí misma planteaba muchas dudas, entre las que se encontraba la inexistencia de un régimen sancionador específico, al no ser de aplicación la LPRL. Esta laguna normativa se ve ahora suplida por la LISOS, debiendo siempre tener presentes las particularidades del trabajo doméstico, que en este caso influyen de manera determinante en las labores de inspección y control.

#### **4. LA RATIFICACIÓN DEL CONVENIO NÚM. 190 OIT: LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL TRABAJO COMO RIESGO PSICOSOCIAL ESPECÍFICO**

Mención aparte merece la reciente ratificación del Convenio núm. 190 de la OIT, sobre violencia y acoso en el trabajo (C190), ya que, como ya se ha mencionado, se trata del primer instrumento internacional que aborda la violencia y el acoso en el trabajo de manera integral, vinculándolos indispensablemente con la protección de la salud y seguridad en el trabajo<sup>20</sup>. En el ámbito de la violencia y el acoso en el trabajo, concurren dos dimensiones simultáneas, igualmente valiosas: la antidiscriminatoria y la preventiva. La primera ha predominado de manera generalizada, relegando el ámbito de la seguridad y salud laboral a un segundo plano. Ello quiere decir que la violencia y el acoso en el trabajo ha tendido a abordarse prioritariamente en términos de protección y reparación de las víctimas y de castigo a los responsables, una vez producidos los daños en su salud, descuidando la vertiente preventiva que los califica como riesgos psicosociales específicos<sup>21</sup>. Me centraré aquí en

<sup>19</sup> FERNÁNDEZ ARTIACH, P. y GARCÍA TESTAL, E., “La prevención de riesgos en el trabajo doméstico y de cuidados en España: la necesidad de ratificar los Convenios 189 y 190 de la OIT”. *Lex Social* 11, núm. 2 (2021): 628-661, p. 644 y ss.

<sup>20</sup> FERNÁNDEZ ARTIACH, P. y GARCÍA TESTAL, E., “La prevención de riesgos ...”, p. 647

<sup>21</sup> OLARTE ENCABO, S., “Prevención del riesgo laboral de acoso sexual y acoso sexista”. En *Los nuevos retos del trabajo decente: la salud mental y los riesgos psicosociales (Objetivos de Desarrollo Sostenible 3, 5, 8, 10)*, 63-94. Madrid: UC3M, 2020, pp. 69 y ss.

esta vertiente preventiva reforzada y en las restantes novedades más destacadas de este Convenio, con especial atención a la incidencia que tendrán en el sector del empleo doméstico tras su entrada en vigor el 25 de mayo de 2023.

El C190 define la violencia y acoso en el trabajo como “un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico” (art. 1.1.a). Llama la atención la amplitud de esta definición, en la que incluye la violencia y acoso por razón de género, entendida como la que va dirigida “contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual” (art. 1.1.b C190). De conformidad con el segundo apartado del citado artículo, los Estados podrán legislar esta definición como concepto único o como conceptos separados. Este es el caso de nuestro país, donde los esfuerzos legislativos y jurisprudenciales se han centrado en delimitar el concepto de acoso laboral en sus distintas modalidades, pero como un tipo específico de violencia laboral: acoso sexual, acoso por razón de género y acoso moral.

Sin embargo, hasta hace muy poco, sólo existían definiciones legales generales del acoso sexual y del acoso por razón de género en el derecho antidiscriminatorio español, debiendo la jurisprudencia concretar los requisitos que debían concurrir en casos de acoso moral. La LOIHM define el acoso sexual como “cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” (art. 7). Por su parte, el acoso por razón de sexo es el que se realiza en función del sexo de una persona, “con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” (*ibidem*).

Con la entrada en vigor de la LITND, se introduce en nuestro ordenamiento una definición legal de acoso más amplia: el acoso discriminatorio. Se entiende por tal cualquier comportamiento realizado por razón de alguna de las causas de discriminación previstas (nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social) con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo (art. 6.4 LITND). Y aunque no se especifique en el citado precepto que se trate de acoso en el trabajo, debemos recordar que esta norma es aplicable al ámbito del empleo (art. 3.1 LITND).

Con independencia del elevado número de causas discriminatorias, es la última expresión la que más destaca: “o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. No sólo no se trata de un listado *numerus clausus*, sino que desborda la lógica predominante de gestión de conflictos interpersonales y pone sobre la mesa la relevancia de las circunstancias sociales “macro” y colectivas, circunstancias que también tienen que tenerse en cuenta a la hora de identificar, evaluar y prevenir los riesgos laborales (psicosociales).

La definición que recoge el C190 es una definición amplia y expansiva, se trata de comportamientos o prácticas inaceptables que atentan contra la dignidad de las personas, pero no tienen por qué llegar a materializarse (amenazas). Tampoco se exige que sea un comportamiento repetido y sostenido en el tiempo, sino que es suficiente con que se produzca una sola vez. Y, finalmente, no se requiere una intencionalidad específica, ni que se cause efectivamente un daño grave, sino que puede tratarse de conductas “susceptibles de causar” este daño. Así, el C190 aporta

un concepto común de violencia y acoso en el trabajo, centrándose exclusivamente en el carácter inaceptable y en su aptitud dañosa<sup>22</sup>.

El acoso sexual y por razón de género se entienden incluidos en esta definición común, aunque resaltando la especial incidencia que tiene el género. Sin embargo, es interesante que no se haga una referencia expresa a la necesidad de incorporar una perspectiva de género transversal, sino que, en línea con la vocación de amplitud del Convenio, se habla de un “enfoque inclusivo e integrado” que tenga en cuenta el género, pero también “las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género” (Preámbulo C190). Este enfoque inclusivo e integrado se constituye como principio fundamental en la prevención de la violencia y el acoso en el trabajo (art. 4 C190), debiendo aplicarse en la legislación relativa al trabajo y el empleo, la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación y en el derecho penal (párr. 2 R206).

Por lo tanto, no sólo se trata de la primera norma internacional que aborda la violencia y el acoso laboral de manera integral como riesgo psicosocial específico, sino que pone sobre la mesa la importancia de tener en cuenta la especial incidencia que tienen en las mujeres trabajadoras las formas múltiples de discriminación, adoptando para ello una perspectiva de género interseccional. El foco se sitúa en garantizar el derecho de las personas trabajadoras a un lugar de trabajo libre de violencia y acoso (art. 4 C190) y en cómo prevenir que se vea vulnerado, por lo que la dimensión preventiva y organizacional tiene un lugar protagonista frente a la antidiscriminatoria y a la punitiva.

En este sentido, el C190 establece que los Estados Miembros deberán adoptar una legislación que exija a las empresas tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso, en la medida en que sea razonable y factible (art. 9 C190). Entre las que se mencionan, destaca el tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. También identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de las personas trabajadoras y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos, así como sensibilizar y formar a las personas trabajadoras sobre los mismos y sobre las medidas de prevención establecidas (*ibidem*).

En nuestro ordenamiento jurídico estas obligaciones se han desarrollado predominantemente en el derecho antidiscriminatorio y sancionador, materializándose en la adopción de Protocolos de actuación ante el acoso sexual y por razón de género en el trabajo, de conformidad con el mandato recogido en el art. 48 LOIEHM y en el art. 12.2 LGILS. La negociación colectiva es fundamental, tanto en relación con estos protocolos de actuación como con los Planes de Igualdad, que deberán incluir en sus diagnósticos la situación de prevención del acoso sexual y por razón de género en el trabajo (art. 46.2 LOIEHM).

En el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, se desarrolla esta previsión, señalando que en el diagnóstico se debe realizar una descripción de los procedimientos y/o medidas de sensibilización, prevención, detección y actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como de la accesibilidad de los mismo (Anexo. Disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico). Los protocolos de actuación tienen que formar parte de la negociación del plan de igualdad, debiendo incluir en todo caso: una declaración de principios, definiciones e identificación de las conductas que pudieran ser constitutivas de acoso; un procedimiento de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse, y medidas cautelares y/o correctivas aplicables; y una identificación de las medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

<sup>22</sup> SANGUINETI RAYMOND, W., “El Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso y los desafíos de su aplicación por los Estados”. *Trabajo y derecho*, núm. 95 (noviembre 2022): 1-6, p. 2.

Como se puede apreciar, la vertiente preventiva en estos preceptos es insuficiente, y muchos protocolos han tendido a centrarse en definir estos procedimientos de actuación disciplinarios, más que en prevenir la violencia y el acoso como un riesgo laboral específico<sup>23</sup>. Sin embargo, es cierto que hay algunos que sitúan la prevención de la violencia y el acoso en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo y que, además, priorizan este derecho a lo largo del procedimiento disciplinario.

Pues bien, el C190 viene a recordar la necesidad de recuperar el enfoque preventivo y organizacional, haciendo énfasis en la fase de evaluación de riesgos laborales y el impacto de aquellos factores (incluidos los psicosociales) que aumentan las probabilidades de violencia y acoso, especialmente:

- a) los derivados de las condiciones y modalidades de trabajo, la organización del trabajo y de la gestión de los RRHH;
- b) los que impliquen a terceros como clientes, proveedores, usuarios, pacientes y el público; y
- c) los que se deriven de la discriminación, el abuso de las relaciones de poder y las normas de género, culturales y sociales que fomentan la violencia y el acoso (Párr. 8 R206).

En el sector del empleo doméstico, lo anterior tiene una especial relevancia, fundamentalmente cuando se trata de tareas de cuidados a personas mayores y/o dependientes. Sin embargo, la negociación colectiva se encuentra imposibilitada, dada la condición particular del empleador, como persona física titular del hogar familiar, y la ausencia de interlocutores sociales representativos. No se trata de empresas al uso, por lo que las organizaciones empresariales no se han visto legitimadas para negociar. Como consecuencia, no existen convenios colectivos sectoriales, ni procede negociar Planes de Igualdad, al no desarrollarse la relación laboral en el seno de una empresa. Éste es uno de los grandes problemas actuales en el trabajo doméstico, ya que dificulta el disfrute efectivo, la garantía y el desarrollo de los derechos laborales más básicos.

Este tipo de situaciones de especial vulnerabilidad son detectadas por el C190 cuando en su artículo 6 señala que los Estados tendrán que adoptar medidas específicas para las mujeres trabajadoras, así como para personas pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. En la R06 se desarrolla este punto, incluyendo expresamente el trabajo doméstico entre los sectores o las ocupaciones más expuestos a la violencia y el acoso (párr. 9). Pero, además, se hace un apunte adicional a favor de la protección de las personas trabajadoras migrantes, y particularmente de las trabajadoras migrantes, con independencia de su estatus migratorio (párr. 10), incluyendo a las personas en situación irregular. En este aspecto, el C190 destaca también por su amplitud, ya que recoge una cláusula general en lugar de un listado cerrado de colectivos vulnerables, permitiendo que los Estados la desarrollen e incluso vayan más allá, adoptando una lógica preventiva y de promoción de convivencia intercultural<sup>24</sup>.

Por tanto, siguiendo en esta misma línea, quizás lo más significativo del C190 en relación con el empleo doméstico sea el ámbito de aplicación, tanto subjetivo como objetivo. En cuanto al ámbito subjetivo, el C190 es de aplicación a las personas trabajadoras, cualquiera que sea su situación contractual, a las personas en formación, a los trabajadores despedidos, al voluntariado, a las personas en busca de empleo y a los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades

<sup>23</sup> OLARTE ENCABO, S., "Prevención del riesgo laboral ...", p. 74.

<sup>24</sup> MOLINA NAVARRETE, C., "Impacto en España del Convenio 190 OIT para la tutela efectiva frente a la violencia en el trabajo: obligados cambios legales y culturales". En *Violencia y acoso en el trabajo: significado y alcance del Convenio N° 190 OIT en el marco del trabajo decente (ODS 3, 5, 8 de la Agenda 2030)*, dirigido por Manuel Correa Carrasco y María Gema Quintero Lima, 91-116. Madrid: Dykinson, 2021.

de un empleador (art. 2 C190)<sup>25</sup>. Pero, además, se aplica a todos los sectores (público o privado) de la economía (formal o informal) (*ibídem*). Resulta fundamental la inclusión de la economía informal, dada la elevada presencia que tiene el trabajo doméstico en la misma.

En relación con el ámbito objetivo, el C190 se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo de manera amplia, es decir, también a aquellas situaciones que se puedan producir en relación con el trabajo o como resultado del mismo: en el lugar de trabajo, en los lugares donde se pague al trabajador o donde descanse/ coma, en los desplazamientos o viajes relacionados con el trabajo, en el marco de las comunicaciones relacionadas con el trabajo (incluidas las que realicen por medio de las TICs), en el alojamiento proporcionado por el empleador y en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo (art. 3 C190). Cabe destacar aquí la inclusión de los espacios privados, como es el hogar familiar en el que se desarrolla la relación laboral especial del trabajo doméstico.

En suma, quedarán protegidas frente a situaciones de violencia y acoso que se produzcan en relación con el trabajo, en sentido amplio todas las personas trabajadoras, con especial atención a aquellos grupos especialmente vulnerables. Un ejemplo de colectivo especialmente expuesto, aplicando una perspectiva de género interseccional, es el de las mujeres trabajadoras de hogar extranjeras, en situación irregular y que trabajan en régimen de interna (alojamiento proporcionado por el empleador). El trabajo doméstico es un sector de actividad que por sus características históricas y demográficas ha tenido siempre un elevado índice de violencia y acoso por razón de género hacia las trabajadoras. De la mano del RD-L 16/2022, se ha introducido expresamente esta circunstancia en la LPRL, a la vez que se ha vinculado ineludiblemente la violencia y el acoso con la prevención de riesgos laborales. Así, en la DA 18ª LPRL, se enfatiza el peso que tiene la prevención de la violencia contra las mujeres en el disfrute pleno del derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

## **5. CONCLUSIONES: NUEVOS Y VIEJOS INTERROGANTES EN LA APLICACIÓN DE LA NORMATIVA PREVENTIVA EN EL EMPLEO DOMÉSTICO**

No cabe duda de que la incorporación del trabajo doméstico al ámbito de aplicación de la LPRL es un hito histórico a favor de la igualdad y la no discriminación. Sin embargo, es imprescindible su concreción y desarrollo aplicativo, ya que de nada sirve el reconocimiento expreso de un derecho, si luego no se puede garantizar su disfrute efectivo. Por ello, sin dejar de celebrar las últimas modificaciones introducidas, procede concluir este trabajo trayendo a colación las principales dificultades existentes en relación con la aplicación de la normativa preventiva a esta relación laboral especial.

Partiendo de que la persona empleadora no es una empresa al uso, es fundamental determinar la extensión de las obligaciones recogidas en la LPRL porque los costes derivados de las labores de identificación, evaluación y planificación de las tareas de prevención tendrán que ser asumidos por el hogar familiar. De ahí la necesidad de determinar claramente cuáles son las particularidades del trabajo doméstico, y así poder establecer criterios objetivos que permitan identificar con mayor facilidad los riesgos laborales más frecuentes. Ello sin perjuicio de que cada hogar sea diferente y de que tengan que valorarse las características concretas de cada uno y de las personas trabajadoras del hogar (art. 16.2 LPRL y art. 4 RGSP). Otros aspectos relevantes son la obligación general de la empresa de vigilancia de la salud (art. 22 LPRL) y la de formación en materia preventiva de las personas trabajadoras (art. 16 LPRL). Habrá que esperar a su desarrollo reglamentario ya que, a priori, difícilmente resultan exigibles a la persona empleadora. Es fundamental la sensibilización y

<sup>25</sup> El art. 12 LGILS también ha incorporado un elenco amplio de personas trabajadoras a las que le serán de aplicación las medidas de prevención de la violencia y acoso en el trabajo (especialmente el acoso sexual y el acoso por razón de género): toda la plantilla, independientemente de la modalidad del contrato, así como las becarias y el voluntariado.

la formación en materia de prevención de riesgos laborales, tanto de los/las empleadores/as, como de las propias trabajadoras, por lo que el papel de la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales (FSP) se vuelve imprescindible.

Uno de los mayores interrogantes es cómo solucionar los problemas en torno a la negociación colectiva. En primer lugar, como ya se ha mencionado, siempre ha habido dificultades para identificar a los interlocutores sociales. La persona empleadora no es una empresa, por lo que no actúa con ánimo de lucro. Por parte de las trabajadoras domésticas, existe una gran desafección hacia los sindicatos. Ahora bien, podría plantearse la intervención de las asociaciones empresariales y de los sindicatos más representativos para negociar un convenio colectivo sectorial, hasta ahora inexistente. Es urgente abordar estas dificultades no sólo en relación con la ausencia de convenio colectivo, sino con la feminización del sector y la ausencia también de Planes de Igualdad, protocolos de actuación ante situaciones de acoso y violencia y, en definitiva, la necesidad de incorporar una perspectiva de género interseccional en todo el proceso. Ya se ha destacado el importante papel que juega la negociación colectiva en este sentido, por lo que este sector de actividad no debe quedar en el olvido.

El otro gran interrogante es la discutida colisión de derechos existentes en relación con la actuación de inspección y control de la autoridad laboral (derecho a la seguridad y salud en el trabajo vs. derecho a la inviolabilidad del domicilio y a la intimidad). El artículo 13 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad establece claramente que los inspectores de trabajo están autorizados a entrar libremente y sin previo aviso en todo centro de trabajo sometido a inspección, salvo que coincidiese con el domicilio de una persona física, en cuyo caso necesitarán el consentimiento expreso del titular o autorización judicial. En este caso el titular del hogar familiar coincide con el empleador, por lo que resulta muy problemático y vacía de contenido las funciones de inspección y control. Es precisamente el aislamiento y la impunidad existente en casos de vulneraciones del derecho a la seguridad y salud en el trabajo, lo que acentúa la especial vulnerabilidad de este colectivo de trabajadoras, más cuando intervienen simultáneamente otras circunstancias personales y socioeconómicas. Por todo ello, a la hora de abordar esta problemática, será necesario, de manera complementaria e indisoluble, establecer y reforzar canales de denuncia eficaces y seguros.

En línea con lo anterior, y en el ámbito de la protección social, la DA 4ª RD-L 16/2022 es una magnífica noticia, ya que la introducción de la perspectiva de género en el listado de enfermedades profesionales ampliará el ámbito de protección de las personas trabajadoras de sectores especialmente feminizados, como es el trabajo doméstico. Esto es también fundamental en relación con los riesgos psicosociales, pudiendo ser una oportunidad única para incorporar en el citado listado los daños a la salud mental de origen laboral. En cualquier caso, la actuación de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y de Enfermedades Profesionales tendrá que actualizarse y, además, será de gran interés para el sector del empleo doméstico la jurisprudencia que se está desarrollando en relación con el reconocimiento de accidentes laborales en el contexto del teletrabajo y el alcance de la presunción de laboralidad cuando el trabajo se desarrolla en el domicilio.

## 6. BIBLIOGRAFÍA

- AYALA DEL PINO, C., “La prevención de riesgos laborales en la relación laboral especial de servicio del hogar familiar tras la aprobación del Real Decreto-Ley 16/2022, de 6 de septiembre”. *Lex Social* 12, núm. 2 (2022): 1-33. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.7364>
- BLÁZQUEZ AGUDO, E., “La necesaria asunción de la prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género”. *Femeris* 5, núm. 1 (2020): 5-9. <https://doi.org/10.20318/femeris.2020.5151>

- CASTRO TRANCÓN, N., “Intervención normativa ante los riesgos psicosociales laborales con perspectiva de género”. *Lan Harremanak*, núm. 44 (2020): 278-308. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.22238>
- CORREA CARRASCO, M., “Los riesgos psicosociales en el trabajo doméstico y de cuidados”. *Lex Social* 11, núm. 1 (2021): 431-448. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5493>
- FERNÁNDEZ ARTIACH, P. y GARCÍA TESTAL, E., “La prevención de riesgos en el trabajo doméstico y de cuidados en España: la necesidad de ratificar los Convenios 189 y 190 de la OIT”. *Lex Social* 11, núm. 2 (2021): 628-661. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5964>
- GRAU PINEDA, C., “Sobre la imperiosa necesidad de incorporar el sesgo de género en la gestión de los riesgos psicosociales”. *CEF*, núm. 408 (marzo 2017): 23-58.
- GRAU PINEDA, C., “El sesgo de género de los riesgos psicosociales: análisis y propuestas de regulación jurídica”, en *Riesgos Psicosociales y Organización de la Empresa*, dirigido por Margarita I. Ramos Quintana, 255-278. Pamplona: Aranzadi, 2017.
- MOLINA NAVARRETE, C., “Impacto en España del Convenio 190 OIT para la tutela efectiva frente a la violencia en el trabajo: obligados cambios legales y culturales”. En *Violencia y acoso en el trabajo: significado y alcance del Convenio N° 190 OIT en el marco del trabajo decente (ODS 3, 5, 8 de la Agenda 2030)*, dirigido por Manuel Correa Carrasco y María Gema Quintero Lima, 91-116. Madrid: Dykinson, 2021.
- OLARTE ENCABO, S., “Los principios fundamentales del Convenio 190 OIT: Un análisis desde la perspectiva de género. La novedosa inclusión del trabajo del servicio doméstico”. En *Violencia y acoso en el trabajo: significado y alcance del Convenio N° 190 OIT en el marco del trabajo decente (ODS 3, 5, 8 de la Agenda 2030)*, dirigido por Manuel Correa Carrasco y María Gema Quintero Lima, 61-90. Madrid: Dykinson, 2021.
- OLARTE ENCABO, S., “Prevención del riesgo laboral de acoso sexual y acoso sexista”. En *Los nuevos retos del trabajo decente: la salud mental y los riesgos psicosociales (Objetivos de Desarrollo Sostenible 3, 5, 8, 10)*, 63-94. Madrid: UC3M, 2020.
- QUINTERO LIMA, M.G., “Salud laboral de las empleadas de hogar: una aproximación de urgencia”. En *Informe sobre la Salud Laboral desde la Perspectiva de Género*, dirigido por Eva María Blázquez Agudo, 96-104. Madrid: Instituto Estudios de Género (UC3M), 2017.
- SANGUINETI RAYMOND, W., “El Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso y los desafíos de su aplicación por los Estados”. *Trabajo y derecho*, núm. 95 (noviembre 2022): 1-6.
- SANZ SÁEZ, C., “La exclusión de la prevención de riesgos laborales de la relación laboral especial del trabajo doméstico: Análisis crítico de las posibles razones”. *Lan Harremanak*, núm. 44 (2020): 79-102. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.22126>