

CONSULTA PÚBLICA PREVIA A LA TRAMITACIÓN DEL PROYECTO DE REAL DECRETO POR EL QUE SE DESARROLLA LA DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOCTAVA DE LA LEY 31/1995, DE 8 DE NOVIEMBRE, DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, SOBRE LA PROTECCIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL ÁMBITO DEL EMPLEO EN EL HOGAR Y PARA LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

De conformidad con lo previsto en el artículo 133.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en relación con el artículo 26.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, se sustancia, con carácter previo a la elaboración de un proyecto normativo sobre el asunto de referencia, una consulta pública al objeto de recabar la opinión de los sujetos y de las organizaciones más representativas potencialmente afectados por la futura norma.

Los eventuales interesados podrán participar remitiendo sus aportaciones a través del portal web del Ministerio de Trabajo y Economía Social, «Participación pública en proyectos normativos», subsección «Consulta pública previa», conforme a lo establecido en el Acuerdo del Consejo de Ministros, de 30 de septiembre de 2016, por el que se dictan instrucciones para habilitar la participación pública en el proceso de elaboración normativa a través de los portales web de los departamentos ministeriales, publicado por la Orden PRE/1590/2016, de 3 de octubre.

Al objeto de facilitar la participación en la consulta pública, se facilita la siguiente información sobre el proyecto normativo:

I. ANTECEDENTES DE LA NORMA

El día 9 de septiembre de 2022 se publicó en el Boletín Oficial del Estado 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, con el fin de armonizar las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras del hogar familiar con las de las restantes personas trabajadoras por cuenta ajena. Se pretendía así eliminar las diferencias de trato no justificadas por la peculiaridad de esta actividad y cuya persistencia estaba vinculada a la histórica infravaloración de este trabajo.

De este modo se avanzaba en la consecución de la equiparación del régimen jurídico de esta relación laboral especial con la común, continuando con la labor iniciada en 2011 con la aprobación del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar y la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

II. PROBLEMAS QUE SE PRETENDEN SOLUCIONAR CON LA NUEVA NORMA

En línea con los objetivos señalados, el Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, ponía fin a la exclusión de este colectivo del ámbito de aplicación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, reconociendo su derecho a la protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Esta novedad supone dejar atrás el deber de la persona empleadora de cuidar de que el trabajo se realizase en condiciones de seguridad y salud, deber genérico sin definir que no ofrecía suficientes garantías para su adecuado cumplimiento. Sin embargo, las peculiaridades de este tipo de actividad laboral derivadas, entre otras, de la falta de entidad empresarial de la persona empleadora, del ámbito privado donde se prestan los servicios y de la pluralidad, en determinados supuestos, de personas empleadoras, debían ser tenidas en cuenta a la hora de definir este derecho. Por ello, en aras de articular la garantía de la salud y seguridad de estas personas trabajadoras con los factores característicos de esta relación laboral de carácter especial, se hace necesario delimitar los términos y garantías en que se reconocía este derecho, delegando la disposición adicional decimoctava del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, este cometido a norma reglamentaria.

Además, el impacto de esta norma excede al ámbito de la prevención de riesgos laborales, alcanzando al derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres. El avance en los derechos reconocidos a este colectivo constituye una cuestión de justicia social al ser una profesión altamente feminizada. Se siguen así los criterios generales de actuación de los poderes públicos fijados en el artículo 14 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y, concretamente, la integración del principio de igualdad de trato en la política laboral con el fin de evitar la segregación laboral y potenciar el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico

En este sentido, debe tenerse en cuenta que existen otros ámbitos donde la prevención en clave de género requiere de una integración adecuada. Ello implica tener en cuenta en la evaluación y en la acción preventiva todos los factores concurrentes, tanto en los puestos en los que hay una composición equilibrada por género, como en aquellos ocupados mayoritariamente por mujeres o por hombres. La perspectiva de género en la prevención de los riesgos debe aplicarse en todos los sectores de actividad e implica fundamentalmente visibilizar en el ámbito de la prevención lo que tradicionalmente ha sido invisibilizado en atención a una composición mayoritariamente masculina de la fuerza de trabajo.

En el caso concreto de los de **servicios de ayuda a domicilio**, las especiales características de esta actividad, que implica su desarrollo en domicilios privados, requiere una especificación del alcance de la acción preventiva. El domicilio, en su acepción de medio físico donde se desarrollan las tareas es una condición de trabajo en el sentido descrito en el artículo 4.7.º de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, así como un lugar de trabajo en los términos del artículo 2.1 del Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo. Lo anterior no solo no exceptiona o atenúa la evaluación de riesgos, sino que, antes, al contrario, influye de manera significativa en la naturaleza, carácter y magnitud del riesgo profesional y se vincula de manera inherente al tipo de trabajo que se presta. En todo caso, el hecho de que los diferentes domicilios donde se prestan los servicios constituyan una esfera aparentemente alejada del control que puede ejercer la empresa requiere que se efectúe un desarrollo normativo que determine el alcance de las obligaciones preventivas. Específicamente, es necesario que se atienda la necesidad de asegurar que se llevan a cabo visitas presenciales a los domicilios donde se lleva a cabo la actividad de cuidado a efectos de que se produzca la adecuada evaluación de riesgos laborales que exigen para todos los trabajos la Directiva 89/391, de 12 de junio de 1989, y la Ley 31/1995, de 8 de noviembre. Por otra parte, también resulta imperativo

atender a las situaciones en las que, como consecuencia de la evaluación, resulte aconsejable como acción preventiva más adecuada la adopción de medidas estructurales en el domicilio, sobre todo en relación con el consentimiento de la persona titular del domicilio.

III. NECESIDAD Y OPORTUNIDAD DE SU APROBACIÓN

La norma proyectada es necesaria para desarrollar y concretar las disposiciones legales que permitan garantizar la aplicación de una política preventiva efectiva en el ámbito del servicio del hogar, así como en otros ámbitos donde se requiere integrar la perspectiva de género en la actividad preventiva. Para ello, se requiere precisar los términos en los que se debe desarrollar esa actividad preventiva, en desarrollo de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

IV. OBJETIVOS DE LA NORMA

En cumplimiento del mandato de desarrollo de la disposición adicional decimoctava del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, la presente norma concreta el elenco de derechos de las personas trabajadoras del hogar familiar y de los correlativos deberes de las personas empleadoras otorgando la seguridad jurídica necesaria para su efectividad.

Así, con la aprobación de esta norma, España se anticipa definitivamente a los compromisos asumidos con la ratificación del Convenio número 189 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre condiciones relativas al trabajo decente para los trabajadores domésticos (citado como el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011), cuya entrada en vigor no se producirá sino hasta el 29 de febrero de 2024.

Por último, el objetivo de la norma es establecer, en el marco de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, las disposiciones para asegurar que la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales en las actividades por cuenta ajena integre la perspectiva de género. En este sentido, también se busca incorporar medidas en relación con la evaluación específica del puesto de trabajo y con la adopción de medidas preventivas en el sector de la ayuda a domicilio.

Con todo ello, además, se da cumplimiento a la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027, y en particular a las líneas de actuación 3 («Mejora de la protección de los trabajadores y las trabajadoras del sector sanitario y sociosanitario, y del sector asistencial») y 4 («Aprobación de criterios orientativos para gestión de los riesgos en los servicios de asistencia a domicilio y personas trabajadoras del servicio del hogar, especialmente en lo relativo a los aspectos ergonómicos y psicosociales») del objetivo 4 («Reforzar la protección de las personas trabajadoras en situación de mayor riesgo o vulnerabilidad») y 1 («Revisión del marco normativo para integrar la perspectiva de género») y 3 («Incorporación de manera transversal de la perspectiva de género en la gestión de la prevención de riesgos laborales) del objetivo 5 («Introducir la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo»).

V. POSIBLES ALTERNATIVAS REGULATORIAS Y NO REGULATORIAS

No se considera oportuna la alternativa de que la materia no sea regulada, dada la problemática existente y las limitaciones de la normativa actual, así como el mandato de la disposición adicional decimoctava de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.