

RESPUESTA DEL GOBIERNO

(184) PREGUNTA ESCRITA CONGRESO

184/36834

26/07/2018

97190

AUTOR/A: DÍAZ PÉREZ, Yolanda (GCUP-ECP-EM)

RESPUESTA:

En relación con el asunto interesado y respecto a la primera cuestión planteada, hay que recordar que el artículo 3.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL) exceptúa de su ámbito de aplicación las relaciones laborales de carácter especial del servicio del hogar familiar, por lo que la LPRL no sería exigible al empleador cuando la relación laboral se desarrolle dentro del hogar familiar.

No obstante, el mismo artículo establece en su párrafo siguiente que el titular del hogar familiar está obligado a cuidar que el trabajo de sus empleados se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene.

En adición a lo anterior, el artículo 7 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, indica la obligación legal de garantizar que el trabajo del hogar se realice en las debidas condiciones de seguridad y salud, debiendo adoptar el empleador medidas eficaces y teniendo en cuenta la peculiaridad de este tipo de relación laboral.

Sobre la actividad del personal de servicio doméstico, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) dispone de documentación en su página web que puede ser utilizada como buenas prácticas para la mejora de la seguridad y salud de este colectivo.

A partir de aquí, hay que señalar que la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales en el hogar familiar es, entre otros, un asunto que forma parte de la Mesa de empleo y relaciones laborales y del grupo de Calidad en el empleo entre el Gobierno y las organizaciones sindicales de CCOO y UGT y las organizaciones patronales de CEOE y CEPYME.

Por consiguiente habrá que estar a las decisiones que sean adoptadas en la citada Mesa de diálogo social.



Por otra parte, y respecto a la actividad inspectora, se manifiesta que la misma se inicia por distintas vías. Por un lado, con un carácter rogado, por vía fundamentalmente de denuncia o a instancia de juzgados y tribunales y por otra parte, con un carácter planificado a través de campañas de actuación inspectora.

Como se ha referido anteriormente, la inviolabilidad del domicilio supone la imposibilidad de acceder al domicilio particular u hogar familiar en el que aquellos empleados del hogar prestan servicios si no se cuenta con autorización judicial o consentimiento del titular del mismo. En una materia como la prevención de riesgos laborales, se hace necesario verificar las condiciones concretas del centro en que se presta dicho trabajo, por lo que dicha limitación de acceso dificulta en condiciones normales la necesaria comprobación.

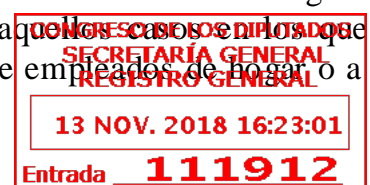
Pese a estas limitaciones, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social es plenamente consciente de la necesidad de reforzar la actuación inspectora en relación con este colectivo de trabajadores, de manera que cuando se tiene conocimiento de situaciones contrarias a la normativa laboral, se llevan a cabo las actuaciones procedentes. En este sentido, el Plan Director por un Trabajo Digno 2018, 2019, 2020, contempla dentro de sus medidas operativas, el refuerzo de la lucha contra la economía irregular en colectivos más vulnerables como es el caso de trabajadoras empleadas en el hogar familiar, siendo especialmente necesario la sensibilización y concienciación de las personas y familias que dan ocupación a este colectivo de trabajadoras y trabajadores, para mejorar el conocimiento de sus derechos laborales.

Por otra parte, en lo que se refiere al reconocimiento de los mismos derechos de protección, que en el Régimen General de la Seguridad Social, hay que señalar, que en este sistema especial se cotiza por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de acuerdo con lo establecido en la tarifa de primas de cotización, concretamente, se aplica el tipo del 1'10% (0'65 – IT; 0'45 – IMS) previsto en la tarifa de primas para “Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico”.

Se considera que en ese punto, la pregunta de Su Señoría se refiere a la excepción contenida en el artículo 251 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 8/2015, de 30 de octubre, que en su apartado c) dispone: “Con respecto a las contingencias profesionales del Sistema Especial para Empleados de Hogar, no será de aplicación el régimen de responsabilidades en orden a las prestaciones regulado en el artículo 167.”

Al respecto se indica que dicha excepción trae causa de las peculiaridades en las que se realiza el trabajo doméstico, que como se ha indicado anteriormente, se lleva a cabo dentro del hogar familiar que goza de la prerrogativa de “inviolabilidad del domicilio”, lo que limita la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social necesaria para determinar la responsabilidad en orden a las prestaciones. En todo caso, existe la determinación de llevar a cabo un estudio en profundidad de la materia que permita igualar la protección de este colectivo al resto de trabajadores encuadrados en el Régimen General de la Seguridad Social.

Respecto a la integración de lagunas de cotización para el cálculo de la base reguladora de las prestaciones de incapacidad permanente y jubilación, en aquellos casos en los que los periodos sin cotización son posteriores a un cese en la actividad de empleados de hogar, o a una





baja en el Sistema Especial para Empleados de Hogar (SEEH), de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 4 de la Disposición Transitoria decimosexta del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, esa integración de lagunas surtirá efectos a partir del año 2023, momento en el que se procederá a la plena equiparación de este sistema especial con el resto de trabajadores encuadrados en el Régimen General de la Seguridad Social.

No obstante, está en estudio una propuesta normativa a incluir en el proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2019, que pretende adelantar el fin de ese periodo transitorio al 1 de enero de 2020.

Madrid, 12 de noviembre de 2018