



RESPUESTA DEL GOBIERNO

(184) PREGUNTA ESCRITA CONGRESO

184/9945

07/03/2017

23791

AUTOR/A: VIDAL SÁEZ, Aina (GCUP-ECP-EM); RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, Alberto (GCUP-ECP-EM)

RESPUESTA:

Desde el Ministerio de Empleo y Seguridad Social se ha venido manteniendo un criterio contrario a la ratificación por España del Convenio 189 OIT, sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos, por considerar que la normativa reguladora de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar introducida recientemente sigue sin adaptarse totalmente a las disposiciones del Convenio 189, presentando su ratificación dificultades en cuatro aspectos que se sintetizan a continuación:

- En el ámbito personal de aplicación, ya que nuestra legislación excluye de la relación laboral de carácter especial el trabajo doméstico cuando el empleador no es el titular del hogar familiar, sino una persona jurídica, como un ayuntamiento, una empresa de trabajo temporal u otra entidad, que es quien abona la retribución, considerando este caso como una relación laboral común, con un régimen jurídico más favorable para el trabajador
- En la obligación de información al trabajador sobre los elementos esenciales de la relación laboral, ya que la regulación española en esta materia (que es la misma que se aplica a las relaciones laborales comunes, en concreto en el artículo 8 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo), establece la obligación de información solo cuando la prestación de servicios sea superior a cuatro semanas, no cumpliéndose las previsiones del Convenio que fija la obligación en todo caso.
- En las normas sobre seguridad y salud en el trabajo, también podría cuestionarse la total adecuación al Convenio, ya que, aunque la legislación española obliga al empleador a cuidar de que el trabajo del empleado de hogar se realice en las debidas condiciones de seguridad y salud, para lo cual adoptará medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, añadiendo que el incumplimiento grave de estas obligaciones será justa causa de dimisión del empleado; sin embargo, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, no se aplica en este sector del trabajo doméstico, excluyéndose expresamente, en la consideración de que el hogar familiar no es una empresa o centro de trabajo “al uso”, con la consiguiente



imposibilidad de control del cumplimiento de obligaciones en este ámbito, por tratarse de un entorno vedado a la autoridad pública.

- Y, finalmente, en la protección por desempleo, ya que el artículo 14 del Convenio obliga a garantizar a los trabajadores domésticos una protección de seguridad social no menos favorable que la dispensada a la generalidad de los trabajadores, mientras que en la legislación española esta protección por desempleo está excluida en la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

Por último, es importante recordar que a fecha de hoy el Convenio 189 solo ha sido ratificado por veintidós países, de los cuales únicamente seis son miembros de la UE (Italia, Alemania, Irlanda, Bélgica, Finlandia y Portugal).

Madrid, 26 de abril de 2017

