

**PREVENCIÓN DE RIESGOS, VIOLENCIA Y ACOSO EN EL TRABAJO  
DOMÉSTICO, A LA LUZ DE LOS CONVENIOS 189 Y 190 DE LA OIT**

***RISK PREVENTION, VIOLENCE AND HARASSMENT IN  
DOMESTIC WORK, IN THE LIGHT OF ILO CONVENTIONS 189  
AND 190***

*PILAR FERNÁNDEZ ARTIACH*

*Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universitat de València*

<http://orcid.org/0000-0003-4025-1691>

*ELENA GARCÍA TESTAL*

*Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universitat de València*

<https://orcid.org/0000-0003-3069-0631>

**Cómo citar este trabajo:** Fernández Artiach, P. y García Testal, E., (2023). Prevención de riesgos, violencia y acoso en el trabajo doméstico, a la luz de los convenios 189 y 190 de la OIT. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 13 (2), 1–21. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.8361>

**RESUMEN**

La ratificación por España de los Convenios 189 y 190 de la OIT y la aprobación del 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, se presentan como el punto de partida necesarios para la modificación del régimen jurídico de las trabajadoras domésticas. En este estudio volvemos sobre el importante estado de la cuestión de la prevención de riesgos laborales y la protección de este colectivo tan vulnerable a los riesgos psicosociales y a la violencia y el acoso en el trabajo.

**PALABRAS CLAVE:** riesgos laborales, trabajo doméstico, acoso laboral, violencia en el trabajo, OIT.

## **ABSTRACT**

Spain's ratification of ILO Conventions 189 and 190 and the approval of Royal Decree-Law 16/2022, of September 6, for the improvement of working conditions and social security for domestic workers, are the necessary starting point for the modification of the legal regime for domestic workers. In this paper, we revisit the important issues of occupational risk prevention and the protection of this group, so vulnerable to psychosocial risks and violence and harassment in the workplace.

**KEYWORDS:** occupational risks, domestic work, harassment at work, violence at work, ILO.

## *SUMARIO*

- I. A modo de introducción: prevención de riesgos y trabajo doméstico*
- II. Violencia, acoso y trabajo doméstico*
- III. Un análisis de las reformas españolas ¿por llegar? A la luz de los convenios 189 y 190 OIT*
- IV. Sobre la reforma del régimen jurídico en España: ¿todo cambia o todo sigue igual?*
  - 4.1 El RD-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.*
  - 4.2 La LO 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual ¿se aplica al ámbito laboral? ¿Y al trabajo doméstico?*

## *Bibliografía*

### *Anexo*

## **I. A modo de introducción: prevención de riesgos y trabajo doméstico**

La prevención y la protección de los riesgos laborales en el trabajo doméstico es una cuestión que exige, a nuestro parecer, abordar dos elementos previos de estudio: el análisis de sus condiciones laborales y la adopción de una perspectiva de género. Sólo partiendo de un adecuado enfoque en estas dos premisas ya es posible identificar el

conflicto jurídico creado por la ausencia de un sistema de prevención y de protección de los riesgos en que se realiza el trabajo doméstico en España.

Con respecto al primero de los elementos enunciados, el relativo a las condiciones de prestación del servicio doméstico, es necesario comenzar recordando que para la delimitación del trabajo doméstico se utilizan tres criterios: un criterio locativo (se trata de un trabajo realizado en el ámbito del hogar familiar, de acuerdo con el art. 1.2 del RD 1620/2011), un criterio subjetivo (es un trabajo realizado para una familia y contratado por una persona física como titular del hogar familiar, entendiendo el concepto de familia en sentido extenso) y un criterio objetivo, relativo a las tareas que se han de realizar, incluyéndose un catálogo de funciones vinculadas tanto al cuidado del hogar como al cuidado de las personas que habitan en él (art. 1.4 del RD 1620/2011). De acuerdo con ello amplia es también la variedad de riesgos laborales a los que puede verse expuesta la persona prestadora de servicios domésticos, aunque esta amplitud no sea visible tanto por la ausencia de un desarrollo legislativo en la materia como por la, hasta ahora, inexistencia de la obligación de efectuar la correspondiente evaluación de los riesgos<sup>1</sup>.

De manera que hemos de partir de la idea de que la exposición a riesgos que pueden originar daños en la salud de las personas que realizan trabajo doméstico puede ser sustancialmente diferente si el trabajo que se realiza en el hogar consiste en actividades vinculadas exclusivamente al cuidado del hogar mismo o, por el contrario, se desempeñen labores vinculadas al cuidado de las personas que residen en el hogar, cuidado de los miembros de la familia, o labores de guardería, jardinería o conducción de vehículos. Además, junto a los riesgos derivados de las tareas desarrolladas en el puesto de trabajo, hay que añadir los procedentes del especial lugar de trabajo, que no es un centro de trabajo sometido a una evaluación de riesgos, y en los casos en los que el trabajo se realice para más de un empleador, habría que considerar los riesgos existentes en cada hogar de prestación de servicios<sup>2</sup>, así como los correspondientes al traslado entre los distintos domicilios.

En realidad, lo que define el trabajo doméstico es tanto el lugar de prestación de servicios como el realizarse para un empleador que no desarrolla una actividad productiva empresarial, pero no las concretas tareas desempeñadas, no sólo porque las funciones incluidas son muy variadas y de diferente intensidad, sino además porque, si las mismas funciones se realizan para una empresa -directamente o como intermediaria de un hogar familiar-, corresponde un régimen jurídico diferente y la formalización de una relación laboral ordinaria, mientras que en el caso del trabajo doméstico en España nos encontramos con una relación laboral especial de empleados del hogar, en la que el

---

<sup>1</sup> CCOO de Construcción y Servicios, 2019, Estudio para la detección de riesgos psicosociales en el Trabajo del Hogar AS2018-0012, Madrid, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. [en línea]. Consultado en: <http://shorturl.at/dmEIZ>, p. 21.

<sup>2</sup> CCOO de Construcción y Servicios, 2019, Estudio para la detección de riesgos psicosociales en el Trabajo del Hogar AS2018-0012, Madrid, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. [en línea]. Consultado en: <http://shorturl.at/dmEIZ>, p. 47.

Estatuto de los Trabajadores sólo es de aplicación supletoria al trabajo doméstico, siendo su fuente normativa principal el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre<sup>3</sup>.

En segundo lugar, a efectos de aproximarse al estudio de los riesgos laborales en este trabajo es preciso igualmente tomar en consideración el perfil de las personas que lo desarrollan, tanto por el elevado porcentaje de informalidad<sup>4</sup> e irregularidad –en abril de 2023 cerca de un 32% de personas que trabajan en este sector están en una situación de irregularidad, mayoritariamente personas trabajadoras migrantes<sup>5</sup>–, como por la feminización de los trabajos en el hogar familiar –tanto en cuanto a los trabajos en el hogar remunerados como en los no remunerados<sup>6</sup> ya que se trata de un sector con un definidísimo nivel de ocupación femenina (cerca del 90 %, según la EPA del primer trimestre de 2023)<sup>7</sup>.

Y es al respecto de esta feminización de los trabajos domésticos cuando se plantea como imprescindible adoptar la perspectiva de género al abordar las cuestiones de prevención de riesgos laborales de estas trabajadoras. En este sentido, y como se ha señalado, en relación a la salud laboral se ha de recordar que el principio de transversalidad de género se incorporó por mandato de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, estableciendo que las administraciones públicas tienen que promover la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres y, en consecuencia, deben considerar “las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir

---

<sup>3</sup>García Testal, Elena (2022). “¿Trabajo doméstico decente?: una reflexión sobre los déficits de protección del régimen jurídico de las personas que realizan trabajo doméstico en España”, *Documentación Laboral*, núm. 125, p. 121

<sup>4</sup> Se trata de un trabajo afectado por un alto grado de informalidad, con cerca de un 32% de los trabajadores del sector no afiliados a la Seguridad Social: la afiliación en **abril de 2023** asciende al 68,20%, habiendo oscilado “entre el 43,33% de 2008 y el 75,90% de 2017”. Y es que, en el empleo formal, esto es, dados de alta en el sistema especial del hogar familiar en ese momento, es decir, a último día del mes de abril de 2023, son 380.854 personas trabajadoras (afiliación media), de las cuales mujeres son 363.493 (95,44%) y hombres 17.330 (el 4,56%).

<sup>5</sup> CCOO de Construcción y Servicios, 2019, *Estudio para la detección de riesgos psicosociales en el Trabajo del Hogar* AS2018-0012, Madrid, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. [en línea]. Consultado en: <http://shorturl.at/dmEIZ>, p. 26-30. Un análisis de datos de afiliación nos permite ver que el porcentaje de personas trabajadoras extranjeras dadas de alta en el Sistema Especial de Empleados de Hogar en el **último día de junio de 2023** es del 45,68%, frente a un 12,89% de porcentaje total de trabajadores extranjeros respecto de la población autóctona (visto en: <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST8/EST10/EST305/EST307>).

<sup>6</sup> García Testal, Elena (2022). “¿Trabajo doméstico decente?: una reflexión sobre los déficits de protección del régimen jurídico de las personas que realizan trabajo doméstico en España”, citado, p.120 y ss.

<sup>7</sup> De acuerdo con los datos extraídos de la EPA en el **primer trimestre de 2023**, la tasa de feminización del sector era de un 89,35%; ya que integraban este sector un total de 558.100 personas trabajadoras, de las cuales solo 59.400 eran hombres y 498.700 mujeres. En cambio, en el mismo período, del total de ocupados en el mercado de trabajo español la tasa de feminización es del 46,58%.

posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores”<sup>8</sup>.

En el impulso por la dignificación del servicio doméstico la perspectiva de género resulta incuestionable, en la medida que se trata de un colectivo feminizado, pero también por los roles de género del trabajo que realizan, y por la funcionalidad que adquiere en el hogar familiar<sup>9</sup>.

## II. Violencia, acoso y trabajo doméstico

Como quedará evidenciado a lo largo de este trabajo, la OIT se ha postulado claramente por considerar el trabajo doméstico como un sector particularmente expuesto a la violencia y el acoso en el trabajo, siendo las trabajadoras domésticas personas especialmente vulnerables a sufrir situaciones de este tipo, principalmente, por las condiciones en que se realizan esos servicios (el lugar de prestación, las tareas realizadas y las condiciones de trabajo, especialmente en el caso de las trabajadoras internas); por la especial vulnerabilidad derivada de sus elevados índices de informalidad y precariedad; y por las características personales de quienes los prestan, dado que, como ya se ha mencionado, se trata de un sector profundamente feminizado e integrado en alta proporción por población migrante, circunstancias ambas que se han demostrado especialmente proclives para sufrir de violencia y acoso en el trabajo<sup>10</sup>.

Así, los estudios que se han realizado sobre los riesgos a que se encuentra expuesto el sector confirman, además de la presencia de riesgos físicos, químicos o biológicos, la concurrencia de riesgos psicosociales, entre los que se encuentran el estrés laboral y la violencia en el trabajo y, dentro de esta última, tanto la violencia física como la psicológica<sup>11</sup>. Las trabajadoras domésticas, debido a su precariedad y vulnerabilidad, y en mayor medida en los supuestos de cuidado de personas mayores, están sometidas a mayor riesgo de situaciones de violencia y trato injusto y discriminatorio, agravadas por las situaciones de aislamiento<sup>12</sup>.

Hasta ahora, la mayoría de los estudios académicos venían centrándose en la existencia en el trabajo doméstico de violencia económica, caracterizada por la existencia de bajos

---

<sup>8</sup> CCOO de Construcción y Servicios, 2019, *Estudio para la detección de riesgos psicosociales en el Trabajo del Hogar*, citado, p. 20.

<sup>9</sup> Benito, Angustias (2022). “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 el servicio del hogar familia”, en AAVV-AEDTSS, *Los briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Las claves de 2022*, (pp.281-284). Madrid: Cinca, p.281.

<sup>10</sup> OIT, 2022, *Experiences of violence and harassment at work: A global first survey*, [https://www.ilo.org/global/publications/WCMS\\_863095/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_863095/lang--en/index.htm), pp. 30 y ss.

<sup>11</sup> <sup>11</sup> CCOO de Construcción y Servicios, 2019, *Estudio para la detección de riesgos psicosociales en el Trabajo del Hogar*, citado, pp. 46 y ss.

<sup>12</sup> Casanova Martín, Laura (2023), “Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género: novedades en el trabajo doméstico. Revista de Derecho de la Seguridad Social”, *Laborum*. 34, p. 75.

salarios, la vulneración de derechos laborales básicos, el subempleo, la informalidad y temporalidad. Sin embargo, algunas investigaciones realizadas principalmente desde la sociología han puesto el foco en la violencia como el modo de interacción habitual en esta profesión<sup>13</sup>, tratándose de un espacio en el que las relaciones entre trabajadoras y empleadores se caracterizan por su fuerte asimetría, por el abuso de relaciones de poder desiguales<sup>14</sup>.

En este contexto, las situaciones de violencia emocional o psicológica se muestran habituales, caracterizándose por la existencia de conductas en el espacio de trabajo que buscan mostrar la posición subordinada de la trabajadora, y que generan en ella una fuerte inseguridad. Como manifestaciones de esta violencia la doctrina<sup>15</sup> destaca, entre otras, la reprobación constante del trabajo realizado; la intimidación y amenaza referida al mantenimiento del puesto de trabajo, sobre todo en el caso de trabajadoras migrantes; las ofensas personales; los usos verbales racistas y clasistas en el caso de trabajadoras migrantes; la fiscalización de la vida privada; el recelo constante; el control sobre el uso de los tiempos y del espacio en la casa; la violación de su intimidad; incluso no comer lo mismo que la familia, o no disponer de agua caliente para ducharse pueden considerarse violencias.

También se denuncian situaciones de violencia sexual, que incluyen “tocamientos no consentidos, comentarios con connotaciones sexuales e, incluso, proposiciones para mantener relaciones sexuales a cambio de dinero”<sup>16</sup>, siendo el agresor en estas situaciones siempre el hombre, sea éste el empleador, el receptor de cuidados, u otro miembro del entorno familiar. Son pocas las veces en que dichas violencias se ponen en conocimiento de la autoridad, del empleador cuando no es este quien las comete, o del entorno familiar del agresor. Esta ausencia de denuncia no es exclusiva de este sector de actividad, sucediendo con carácter general en el ámbito del trabajo<sup>17</sup>.

En el caso de las trabajadoras migrantes -como se ha dicho, parte importante del colectivo de personas trabajadoras en el sector-, se han identificado como condiciones determinantes de un elevado riesgo de sufrir violencia y acoso en el trabajo, entre otras, la estancia en situación administrativa irregular, las barreras sociales, culturales y lingüísticas, el desconocimiento de la legislación aplicable, la falta de infraestructura y

---

<sup>13</sup> Paniagua De La Iglesia, Tania (2022) “En territorio hostil: una aproximación cualitativa a experiencias de violencia entre empleadas de hogar migrantes”, *Revista Internacional de Sociología* 80 (2): e205.

<sup>14</sup> Tomei, Manuela (2019), “Un mundo de trabajo libre de violencia y acoso: la apuesta del nuevo Convenio núm. 190 y Recomendación núm. 206 de la Organización Internacional del Trabajo”, Noticias CIELO, ISSN-e 2532-1226, núm. 11, [www.cielolaboral.com](http://www.cielolaboral.com), p. 3.

<sup>15</sup> Acosta-Uribe, Beatriz y Pulido-Criollo, Frank (2022), “Hostigamiento psicológico laboral en trabajadoras domésticas”, *Salud y Administración*, Vol. 9, núm. 26, pp. 37-51; Paniagua De La Iglesia, Tania (2022). “En territorio hostil: una aproximación cualitativa a experiencias de violencia entre empleadas de hogar migrantes”, citado.

<sup>16</sup> Paniagua De La Iglesia, Tania (2022). “En territorio hostil: una aproximación cualitativa a experiencias de violencia entre empleadas de hogar migrantes”, citado.

<sup>17</sup> OIT, 2022, *Experiences of violence and harassment at work: A global first survey*, [https://www.ilo.org/global/publications/WCMS\\_863095/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_863095/lang--en/index.htm), pp. 38 y ss.

recursos, la inexistencia de sindicatos y de acceso a información, así como la falta de experiencia en la actividad<sup>18</sup>. Dentro del colectivo de trabajadoras migrantes, sin embargo, las mujeres con más alta cualificación resultan menos tolerantes con el maltrato, pero sólo en aquellos casos en que no tienen cargas económicas familiares, o cuando cuentan con redes sólidas de apoyo<sup>19</sup>. Esta última circunstancia es también factor importante para toda trabajadora migrante a la hora de rechazar situaciones de violencia.

Con carácter general, la escasa protección de los derechos de las trabajadoras domésticas refuerza su dependencia de sus empleadores, e incrementa su vulnerabilidad. En nuestro caso, la tradicional exclusión de este colectivo de trabajadoras del ámbito de la normativa española en materia de prevención de riesgos, así como la falta de reconocimiento hasta tiempo reciente del derecho a prestación por desempleo ha incrementado el riesgo de sufrir violencia y explotación, dada la falta de recursos económicos necesarios para aspirar a mejores empleos, de modo que ha habido una mayor “tolerancia”, cuando no rendición, a relaciones laborales basadas en la explotación y el abuso.

Centrándonos en la normativa española aplicable al trabajo doméstico, el RD 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la realización de las tareas del hogar y de cuidados de personas en el hogar a cambio de una retribución, surgió con el propósito de dignificar la situación de este colectivo tras la aprobación ese año por la OIT -que no ratificación por España- de su Convenio 189 y la Recomendación 201, adecuando con ella, reforzando y mejorando sus condiciones de trabajo y de protección social.

En aquel momento, el legislador optó por reducir o eliminar aquellas diferencias de regulación que no se justificaban por el objetivo último de alcanzar la equiparación entre esta relación laboral de carácter especial y la común, y mantener tan solo las diferencias en aquellos aspectos que, a su juicio, lo requerían. Sin embargo, con el transcurso del tiempo la pretendida equiparación se ha demostrado fallida.

Y así, la situación de las personas trabajadoras del hogar se ha caracterizado hasta hace bien poco por la existencia de evidentes deficiencias en el reconocimiento de ciertos derechos básicos (como el de la prevención de los riesgos laborales, la protección por desempleo, o la extinción causal del contrato) carentes de una justificación objetiva y razonable y constitutivas de discriminación indirecta por razón de sexo, como el TJUE ha puesto de manifiesto respecto de la protección por desempleo en su sentencia de 24 de febrero de 2022 (Caso CJ contra TGSS), de la que trae causa la más reciente modificación de la normativa aplicable al colectivo.

---

<sup>18</sup> Papadaki, Maria; Ratsika, Nikoleta; Pelekidou, Lina; Halbmayr, Brigitte; Kouta, Christiana; Lainpelto, Katrin; Solinc, Miran; Apostolidou, Zoe; Christodoulou, Josie; Kohont, Andrej; et al. (2021). *Migrant Domestic Workers' Experiences of Sexual Harassment: A Qualitative Study in Four EU Countries*, *Sexes*, 2, 272-273

<sup>19</sup> Paniagua De La Iglesia, Tania (2022). “En territorio hostil: una aproximación cualitativa a experiencias de violencia entre empleadas de hogar migrantes”, citado.

### III. Un análisis de las reformas españolas ¿por llegar? a la luz de los convenios 189 y 190 OIT

En este contexto, la aprobación del 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, tiene como objetivo la equiparación definitiva de la normativa aplicable en el trabajo doméstico con la aplicable al resto de personas trabajadoras por cuenta ajena, suprimiendo todas las diferencias que no estuvieran amparadas en una causa que las justificara y que colocaban a las personas trabajadoras del hogar en una situación de desventaja particular y que, por ello, podían resultar discriminatorias, como la doctrina había puesto de manifiesto de forma reiterada tras las continuas denuncias de la situación realizadas con la movilización del colectivo de trabajadoras afectadas, organizadas colectivamente desde hace años, primero en ejercicio del derecho general de asociación pero más recientemente a través de la constitución de sus propias organizaciones sindicales<sup>20</sup>. La reforma elimina las regulaciones discriminatorias y no justificadas suficientemente por las particularidades de la relación laboral especial, aunque sin garantizar condiciones de trabajo plenamente decentes, ni aprovechar la oportunidad para extender otras protecciones, por ejemplo, frente a posibles impactos del trabajo doméstico gestionado a través de plataformas digitales<sup>21</sup>.

De este modo la norma, en respuesta a la decisión del TJUE, modifica, para suprimirlas, todas las diferencias de trato citadas como carentes de justificación objetiva y razonable, destacando a los efectos de este trabajo la tradicional falta de inclusión del colectivo de trabajadoras del hogar y los cuidados en el ámbito de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL). La principal causa que ha llevado a incorporarlas al ámbito de aplicación de la norma preventiva ha sido la ratificación por España del Convenio 189 OIT (ratificado en fecha 28 febrero 2023, el Convenio entrará en vigor para España el 29 febrero 2024), y del Convenio 190 sobre violencia y acoso en el trabajo (ratificado en fecha 5 mayo 2022, el Convenio entrará en vigor para España el 25 mayo 2023). Se ha identificado esta inclusión con un hito histórico a favor de la igualdad y no discriminación, aunque requiere de concreción y desarrollo para su efectividad<sup>22</sup>.

El art. 13.1 del Convenio 189 OIT reconoce el derecho de todo trabajador doméstico a un “entorno de trabajo seguro y saludable”, lo que se corresponde con la obligación de todo Estado miembro de adoptar medidas eficaces para asegurar la seguridad y salud en el trabajo, “teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo

---

<sup>20</sup> Fernández Artiach, Pilar y García Testal, Elena (2021), “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”, en *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 11 (2), pp. 640 y ss.

<sup>21</sup> Quintero Lima, Gema (2023). “La desprecariación de un colectivo discriminado: una norma de urgencia para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar. ¿Oportunidades perdidas?”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 473, p. 120-123.

<sup>22</sup> Casanova Martín, Laura (2023), “Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género: novedades en el trabajo doméstico”, citado, p. 83.

doméstico”. También puede advertirse en el apartado 2 del art. 13 la llamada al diálogo social tripartito, como herramienta para la aplicación progresiva de dichas medidas.

Si se analiza la Recomendación 201, que proporciona pautas de orientación a los Estados para la puesta en práctica del Convenio, las medidas que se proponen en su párrafo 19, sobre prevención de riesgos laborales, ya existen en nuestra LPRL como obligaciones de los empresarios allí donde esta norma se aplica. Tales medidas, como ya destacamos en un trabajo anterior<sup>23</sup> son: a) eliminar o reducir al mínimo, en la medida de lo posible, los peligros y riesgos relacionados con el trabajo, para con ello proteger a los trabajadores domésticos, previniendo accidentes, enfermedades y muertes de los trabajadores, y promoviendo así la seguridad y salud en los hogares que constituyen un lugar de trabajo; b) establecer un sistema de inspección suficiente y apropiado, y sanciones adecuadas en caso de infracción de la normativa en materia de prevención; c) instaurar procedimientos para recopilar y publicar estadísticas sobre enfermedades y accidentes profesionales en el trabajo doméstico, y otras estadísticas consideradas útiles para la prevención de los riesgos y accidentes en el contexto de la seguridad y salud en el trabajo; d) prestar asesoramiento en materia de seguridad y salud en el trabajo, incluyendo los aspectos ergonómicos y los equipos de protección; e) desarrollar programas de formación y difundir orientaciones relativas a los requisitos en materia de seguridad y salud en el trabajo específicos del trabajo doméstico.

Por su parte, en el párrafo 4 de la Recomendación 201 se recomienda a los Estados que consideren poner a disposición de los miembros de los hogares y de los trabajadores domésticos la información sobre salud pública de que dispongan con respecto a los principales problemas de salud y enfermedades que puedan suscitar la necesidad de someterse a reconocimientos médicos, y de información sobre los reconocimientos médicos voluntarios, tratamientos médicos y buenas prácticas de salud e higiene, en consonancia con iniciativas de salud pública destinadas a la comunidad en general; así como difundir información sobre las mejores prácticas en la materia, teniendo en cuenta el carácter especial del trabajo doméstico.

En materia de reconocimientos médicos, además, los Estados habrán de garantizar el respeto al principio de confidencialidad de los datos personales y la privacidad de los trabajadores domésticos, así como prevenir cualquier discriminación, y asegurar que no se les exija someterse a pruebas de detección de VIH o embarazo o revelar su estado (párrafo 3).

Destacable resulta también el art. 5 del Convenio 189 OIT, que se refirió a la obligación de los Estados Miembros de “adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia”, y el párrafo 7 de la Recomendación 201.

---

<sup>23</sup> Fernández Artiach, Pilar y García Testal, Elena (2021), “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”, citado, p. 643.

Por su parte, la ratificación por España del Convenio 190 de la OIT, sobre la violencia y el acoso (2019), debe servir de estímulo para incluir la violencia y el acoso como riesgos psicosociales en la normativa en materia de prevención de riesgos, pero, además, debe conllevar un cambio de políticas y de culturas de gestión de la violencia y el acoso en el trabajo. Este cambio debe extender sus efectos a la prestación de servicios de las trabajadoras del hogar y los cuidados, a las que resulta aplicable esta norma internacional como muestra una lectura de sus artículos 2 y 3, que repasamos a continuación. Así, del art. 2 del Convenio 190 queremos destacar una serie de previsiones. Por un lado, la remisión a la noción de trabajo subordinado utilizado en cada una de las legislaciones y prácticas nacionales (el trabajo doméstico se considera trabajo subordinado en nuestra norma interna). Por otro lado, la inclusión tanto de los trabajadores asalariados típicos, como otras formas atípicas de trabajo o de relación pre-laboral como son las personas que trabajan al amparo de cualquier situación contractual, personas en formación, pasantes y aprendices, trabajadores que han finalizado su prestación de servicios; quienes prestan servicios de tipo voluntario; quienes buscan empleo, acceden a entrevistas o portales de empleo; y quienes realizan funciones directivas, ejercen autoridad o responsabilidad propias de un empleado. Finalmente, la previsión relativa a los sectores públicos o privados, urbanos o rurales, pero especialmente la referencia a la economía formal e informal. Esta inclusión de la economía informal deviene fundamental para la protección del trabajo doméstico que, como se ha señalado, tiene una alta incidencia de empleo informal.

También el art. 3 del Convenio afecta a la consideración amplia del ámbito de protección al establecer que el Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de este. E incluye la violencia y el acoso que se manifiesten en distintos lugares: a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo; b) en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios; c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación; e) en el alojamiento proporcionado por el empleador -de especial interés para las trabajadoras domésticas internas-, y f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Esta es, en nuestra opinión, una delimitación de un ámbito de aplicación que trata de no dejar sin protección a ningún sujeto que se encuentre en el ámbito de organización y dirección de un empleador, incluso aunque se trate de economía informal. En palabras de la propia OIT: “El término «economía informal» hace referencia al conjunto de actividades económicas desarrolladas por los trabajadores y las unidades económicas que, tanto en la legislación como en la práctica, están insuficientemente contempladas por sistemas formales o no lo están en absoluto. Las actividades de esas personas y empresas

no están recogidas por la ley, lo que significa que se desempeñan al margen de ella; o no están contempladas en la práctica, es decir que, si bien estas personas operan dentro del ámbito de la ley, ésta no se aplica o no se cumple; o la propia ley no fomenta su cumplimiento por ser inadecuada, engorrosa o imponer costos excesivos”<sup>24</sup>. De manera que, conforme se ha interpretado, “el legislador internacional estaba incluyendo las actividades por cuenta propia, el trabajo en plataformas, el trabajo gig, freelancers, el trabajador autónomo económicamente dependiente, trabajadores que hacen pequeñas tareas (como la elaboración de bases de datos, lectura de reseñas de restaurantes y hoteles, cumplimentación de cuestionarios creación de sitios web, traducciones), pequeña artesanía, ventas online de particulares...”<sup>25</sup>. Esta inclusión de la economía informal deviene fundamental para la protección del trabajo doméstico que, como se ha señalado, tiene una alta incidencia de empleo informal<sup>26</sup>.

Además, junto a esta delimitación amplia del concepto de trabajador, en un estudio como este sobre la protección frente a la violencia y el acoso en el trabajo doméstico deben tomarse en consideración los artículos 5 y 6 del Convenio 190 OIT, no sólo en cuanto encomiendan prevenir y eliminar la violencia y el acoso a través de la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, así como fomentar el trabajo decente y seguro, sino también en cuanto se refieren a trabajadoras y trabajadores pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de vulnerabilidad, en la medida en que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Debe precisarse aquí que la vulnerabilidad a la que se hace referencia se vincula a la transitoria, incorrecta e insuficiente protección ante la exposición a la violencia y el acoso<sup>27</sup>. En este sentido, queremos destacar que la violencia y el acoso afectan de forma desproporcionada a las mujeres, y ello no es sino consecuencia del desequilibrio de poder que históricamente ha existido entre hombres y mujeres, y respecto del que el acoso y la violencia son su manifestación más grave y perjudicial<sup>28</sup>.

---

<sup>24</sup> OIT, 2002, *Resolución relativa al trabajo decente y la economía informal*, <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/pr-25res.pdf>

<sup>25</sup> Ribeiro Costa, Ana Cristina, (2021), “El contenido del convenio n° 190 de la organización Internacional del trabajo: definiciones y ámbito de Aplicación –¿vino nuevo en odres viejos?” en Correa Carrasco/Quintero Lima (DIRS.), *Violencia y acoso en el trabajo. Significado y alcance del Convenio núm. 190 OIT en el marco del trabajo decente (ODS 3,5,8 de la Agenda 2030)*, Madrid: DYKINSON, p. 39-40.

<sup>26</sup> Olarte Encabo, Sofía (2021). “Los principios fundamentales del Convenio 190 OIT: un análisis desde la perspectiva de género. La novedosa inclusión del trabajo de servicio doméstico”, en Correa Carrasco/Quintero Lima (DIRS.), *Violencia y acoso en el trabajo. Significado y alcance del Convenio núm. 190 OIT en el marco del trabajo decente (ODS 3,5,8 de la Agenda 2030)*, Madrid: DYKINSON, p. 81.

<sup>27</sup> Pons Carmena, María (2020), “Aproximación a los nuevos conceptos sobre violencia y acoso en el trabajo a partir de la aprobación del Convenio OIT 190”, *Labos: Revista de derecho del trabajo y protección social*, Vol. 1, n.º 2, p. 52.

<sup>28</sup> Yagüe Blanco, Sergio (2020), “El Convenio núm. 190 de la OIT sobre violencia y acoso: delimitación de su ámbito de aplicación ante la posible ratificación por España”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 57.

Al respecto de los grupos vulnerables encontramos mayores indicaciones y concreciones en el párrafo 9 de la Recomendación 206 de la OIT, que se refiere de manera expresa a colectivos concretos, cuando encomienda a los miembros “adoptar medidas apropiadas para los sectores o las ocupaciones y las modalidades de trabajo más expuestos a la violencia y el acoso, tales como el trabajo nocturno, el trabajo que se realiza de forma aislada, el trabajo en el sector de la salud, la hostelería, los servicios sociales, los servicios de emergencia, el trabajo doméstico, el transporte, la educación y el ocio.”.

Son varias las conclusiones que pueden extraerse.

Como puede apreciarse, la OIT se postula claramente por considerar el trabajo doméstico en sí mismo como sector especialmente expuesto a la violencia y el acoso. Previamente ya lo había señalado así el art. 5 del Convenio 189 OIT, como ya se ha mencionado.

Pero, además, el Convenio 190 no olvida calificar a ciertos colectivos como especialmente vulnerables, cuyas características también son predicables de una parte importante de las trabajadoras domésticas.

En primer lugar, el Convenio reconoce que las mujeres son afectadas de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el trabajo, así como incluye la exigencia y adopción de medidas específicas para que ellas puedan beneficiarse de una protección efectiva<sup>29</sup>.

Además, en segundo lugar, también existe una especial atención a las trabajadoras migrantes, como entendemos que ocurre al señalar el párrafo 10 de la Recomendación 206 que “Los Miembros deberían adoptar medidas legislativas o de otra índole para proteger a los trabajadores migrantes, y particularmente a las trabajadoras migrantes, contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con independencia de su estatus migratorio, en los países de origen, tránsito o destino, según proceda”.

En tercer lugar, también debe adoptarse una especial protección frente a la violencia y el acoso en el trabajo en la economía informal (otra de las características del trabajo doméstico), y al mismo se refiere el párrafo 11 de la Recomendación 206, que señala que: “Al facilitar la transición de la economía informal a la economía formal, los Miembros deberían proporcionar recursos y asistencia a los trabajadores y empleadores de la economía informal, y a sus asociaciones, para prevenir y abordar la violencia y el acoso en ésta”.

Comprobamos de este modo que las trabajadoras domésticas deben ser consideradas colectivo vulnerable frente a la violencia y el acoso en el trabajo por una multitud de factores: por la especial preocupación del Convenio 190 y de la Recomendación 206 hacia la violencia y acoso por razón de género, es decir, contra las mujeres, lo que se

---

<sup>29</sup> Tomei, Manuela (2019), “Un mundo de trabajo libre de violencia y acoso: la apuesta del nuevo Convenio núm. 190 y Recomendación núm. 206 de la Organización Internacional del Trabajo”, *Noticias CIELO*, ISSN-e 2532-1226, núm. 11, [www.cielolaboral.com](http://www.cielolaboral.com), p. 2.

corresponde también con el perfil mayoritario de trabajadoras domésticas; por las características del propio trabajo doméstico; por ser realizado por población migrante y por mantenerse en la economía informal en un porcentaje excesivamente elevado.

De acuerdo con lo señalado, deviene inevitable la extensión de la protección frente a la violencia y el acoso no sólo al trabajo doméstico formal como grupo especialmente vulnerable, sino también y especialmente para aquellas trabajadoras y trabajadores domésticos que se sitúan en la economía informal. En definitiva, la especial vulnerabilidad de los trabajadores domésticos frente a la violencia y acoso en el trabajo deriva tanto de las condiciones de empleo (alto porcentaje de trabajo informal, especial lugar de trabajo en condiciones de invisibilidad y aislamiento, difícil control del tiempo de trabajo, especialmente en el caso del trabajo interno), como del perfil de las trabajadoras domésticas (mujeres y migrantes).

Esta especial vulnerabilidad debe ser tomada en consideración para la adecuación de la normativa interna abordando las causas y los riesgos de violencia y acoso de género en el trabajo, y en este contexto la Recomendación (párrafo 5) encomienda una especial atención a los instrumentos de la OIT sobre igualdad y no discriminación -Convenio núm. 100 y la Recomendación núm. 90 sobre igualdad de remuneración, 1951, y el Convenio núm. 111 y la Recomendación núm. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958-; que deben sumarse a los instrumentos de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo (párrafo 6 de la Recomendación), tales como el Convenio núm. 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, de 1981, y el Convenio núm. 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, de 2006.

#### **IV. Sobre la reforma del régimen jurídico en España: ¿todo cambia o todo sigue igual?**

##### **4.1 El RD-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**

Como ya se anticipó, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en Sentencia de 24 de febrero de 2022, en el asunto C 389/20, determinó que la regulación española excluyendo la protección por desempleo de las trabajadoras domésticas no era compatible con el ordenamiento de la Unión Europea, al situarlas en desventaja particular con respecto a los trabajadores, diferencia de trato que no está justificada por factores objetivos y ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo, por lo que constituye una discriminación indirecta por razón de sexo contraria al derecho de la Unión Europea, concretamente a la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978. Como consecuencia de la decisión, el Gobierno español llevó a cabo una modificación del régimen jurídico del trabajo doméstico, que va más allá de su inclusión en el sistema de protección por desempleo, y se desplaza hacia la equiparación de condiciones con el resto de trabajadores por cuenta ajena, no únicamente en lo relativo a la protección por desempleo sino también

en otros aspectos de la relación laboral común. La intervención normativa se justifica asimismo en la necesidad de adecuar la normativa española para incorporar al ordenamiento español lo establecido en el Convenio 189 de la OIT, sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, del año 2011, cuya ratificación, compromiso adquirido por el Gobierno de España<sup>30</sup>, se ha materializado el 28 de febrero de 2023.

La reforma cambia, de forma importante, los derechos de las trabajadoras del hogar familiar, pero el legislador intenta minimizar el impacto para las familias, trasladando parte de los gastos sociales a la aportación pública<sup>31</sup>. El Real Decreto Ley 16/2022, de 6 de septiembre, depura aquellos tratamientos laborales y de seguridad social cuya diferencia respecto del ordenamiento común carecía de justificación objetiva y razonable por razón de las peculiaridades de la prestación de servicios, por lo que tras la reforma es acorde con la ratificación del Convenio 189 de la OIT, pues la regulación mantenida hasta ahora no permitía cumplir con los mandatos de la norma internacional, pero también, como declara, busca evitar el planteamiento de futuras cuestiones prejudiciales<sup>32</sup>.

Pues bien, aunque la reforma mantiene un régimen propio (como relación laboral especial) -y por eso podrían compartirse las palabras de Giuseppe di Lampedusa adaptadas a nuestros días: “hay que cambiar algo para que todo siga igual” como ha señalado en su última publicación la profesora Quesada<sup>33</sup>- entre las modificaciones introducidas se encuentra la revisión de determinados aspectos de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), derogando el apartado 4 del art. 3 LPRL que excluía, de su ámbito de aplicación, esta relación laboral especial, y añadiendo una disposición adicional decimotava a la LPRL, relativa a la “Protección de la seguridad y la salud en el trabajo de las personas trabajadoras en el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar”.

Ahora bien, el cambio no es, de momento, sustancial, pues es precisa una norma reglamentaria que desarrolle cuáles son los derechos -de las trabajadoras- y las obligaciones preventivas y protectoras -de sus empleadores- en materia de seguridad y salud laboral. En este sentido la Disposición final sexta del RD-Ley 16/2022 estableció el plazo de seis meses para el desarrollo reglamentario de la disposición adicional decimotava de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

---

<sup>30</sup> Quesada Segura, Rosa (2022), “Sobre los derechos que mejoran las condiciones de trabajo y seguridad social de las trabajadoras del hogar familiar. Análisis del real decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre”, *Revista General de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social. Iustel*, núm. 63, pp. 190-218, p. 192

<sup>31</sup> Quesada Segura, Rosa (2022), “Sobre los derechos que mejoran las condiciones de trabajo y seguridad social de las trabajadoras del hogar familiar. Análisis del real decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre”, citada, p. 192.

<sup>32</sup> Benito, Angustias (2022), “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 el servicio del hogar familia”, citado, p. 282.

<sup>33</sup> Quesada Segura, Rosa (2022), “Sobre los derechos que mejoran las condiciones de trabajo y seguridad social de las trabajadoras del hogar familiar. Análisis del real decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre”, citada, p. 191.

Pues bien, el contenido de la disposición adicional decimoctava mencionada es del siguiente tenor: “En el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, las personas trabajadoras tienen 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.”

Así, pese a la necesidad de desarrollo reglamentario, dos cuestiones quedan ya trazadas: la primera es que el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo vendrá determinado por las características del trabajo doméstico, lo que hace pensar que su inclusión en la LPRL no será a todos los efectos ni imponiendo el conjunto de obligaciones preventivas; la segunda que debe prestarse especial atención a la prevención de la violencia contra las mujeres trabajadoras. Y para ello deben tomarse en consideración las previsiones del Convenio 189 OIT y la Recomendación 201 OIT, en cuanto a la necesidad de adopción de medidas eficaces a fin de asegurar la salud y seguridad de las trabajadoras del hogar familiar y atención; y las del Convenio 190 OIT para la prevención de todo tipo de violencias contra las trabajadoras domésticas -violencia física, violencia psicológica y violencia sexual- como veremos en el apartado siguiente.

Las preguntas a las que esta norma reglamentaria –cuyo plazo de realización ya ha transcurrido, pues los 6 meses otorgados por el legislador para el desarrollo reglamentario finalizaban en marzo de 2023- debería dar respuesta serán las relativas a:

- cuáles son las medidas preventivas en que se concretan las obligaciones del empleador en la relación de trabajo doméstico;
- cómo se controla su cumplimiento; y
- cómo se penaliza al infractor, en su caso.

Antes de esta reforma, el mencionado artículo 3.4 LPRL, hoy suprimido, establecía que la ley no era “de aplicación a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar” y tan solo encomendaba al titular del hogar familiar, que es el empleador en esta relación, la genérica obligación de “cuidar de que el trabajo de sus empleados se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene”. La exclusión suponía la falta de reconocimiento del derecho a una protección eficaz de los trabajadores del hogar respecto a todos los riesgos laborales, y suponía también la supresión del conjunto de obligaciones preventivas del empleador titular del hogar familiar como elementos de garantía de la prevención de riesgos laborales, tales como:

- la evaluación de riesgos (art. 16 LPRL),
- la adaptación de equipos y métodos de trabajo (art. 17 LPRL),
- la formación de las personas trabajadoras (art. 19 LPRL),

- la planificación preventiva (que es la calendarización de todas las actividades a las que está obligada la empresa en materia preventiva, es decir, cuándo realizar la vigilancia de la salud (individual o colectiva), cuándo dar la formación sobre vías de emergencia o uso de mecanismos tipo extintores o de rcp, etc.),
- la vigilancia de su cumplimiento por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que incluye las importantes labores de asesoramiento e información (art. 9 LPRL), y en general, la vigilancia de la salud de los trabajadores domésticos respecto a los riesgos inherentes al trabajo (art. 22 LPRL).

Ello no quedaba remediado, siquiera, por el RD 1620/2011, que en su art. 7.2 sí establecía desde un principio una obligación de seguridad del empleador, pero de forma indeterminada, previendo como única consecuencia de su incumplimiento grave la dimisión de la persona trabajadora.

En su momento, hubo doctrina que defendió esta exclusión del ámbito de aplicación de la LPRL por considerar que en el trabajo doméstico los riesgos para la salud laboral eran prácticamente inexistentes. Sin embargo, hoy sabemos, por las evidencias, que en el trabajo doméstico se produce la exposición a riesgos específicos derivados tanto de las tareas desarrolladas en el puesto de trabajo, como de los vinculados al peculiar lugar de trabajo -el hogar o los hogares familiares-.

Entre las razones que se han dado para esta exclusión están las dificultades de control del cumplimiento de las medidas preventivas a llevar a cabo por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) en el hogar familiar considerado como centro de trabajo. Esas dificultades derivan del necesario respeto del derecho a la intimidad personal y familiar y la inviolabilidad del domicilio (previstos en el art. 18 CE), configurados como límites al ejercicio de control por la autoridad laboral, necesitándose para el acceso a la vivienda el expreso consentimiento de la persona física titular del domicilio o, en su defecto, autorización judicial (art. 13 Ley 23/2015).

Sin duda, el acceso al hogar familiar es el mayor problema para la Inspección, pues el sistema de denuncias y comunicaciones en el Buzón de la ITSS puede resultar insuficiente. Destaca, sin embargo, en algunas experiencias comparadas, el desarrollo de nuevos métodos para la inspección de los hogares, como pueden ser las entrevistas realizadas a empleadores y trabajadoras en la puerta del domicilio, sin entrar en el hogar familiar, o la revisión de documentos contractuales<sup>34</sup>.

No queremos finalizar este apartado sin mencionar dos datos más: el Real Decreto Ley 16/2022, en su Disposición Adicional Cuarta prevé la creación de la Comisión para la integración de la perspectiva de género en el listado de enfermedades profesionales, en el

---

<sup>34</sup> Papadaki, Maria; Ratsika, Nikoleta; Pelekidou, Lina; Halbmayr, Brigitte; Kouta, Christiana; Lainpelto, Katrin; Solinc, Miran; Apostolidou, Zoe; Christodoulou, Josie; Kohont, Andrej; et al. (2021). “Migrant Domestic Workers’ Experiences of Sexual Harassment: A Qualitative Study in Four EU Countries”, citado, p. 288.

plazo de seis meses, comisión de estudio cuya función será elaborar una propuesta de reforma del Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro, a efectos de integrar en el mismo la perspectiva de género. Además, no se ha eliminado la letra c) del art. 251 LGSS por el cual y “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”<sup>35</sup>.

#### **4.2 La LO 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual ¿se aplica al ámbito laboral? ¿Y al trabajo doméstico?**

La aprobación de la LO 10/2022, de 6 de septiembre, procura la garantía y protección integral del derecho a la libertad sexual y la erradicación de todas las violencias sexuales, mediante la adopción y puesta en práctica de políticas que garanticen la sensibilización, prevención, detección y la sanción de las violencias sexuales, e incluyan todas las medidas de protección integral pertinentes que garanticen la respuesta integral especializada frente a todas las formas de violencia sexual, la atención integral inmediata y recuperación en todos los ámbitos en los que se desarrolla la vida de las mujeres, niñas, niños y adolescentes, en tanto víctimas principales de todas las formas de violencia sexual (art. 1 de la LO).

El ámbito de aplicación de la LO 10/2022 se ciñe a las violencias sexuales, incluyendo cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, el feminicidio sexual (homicidio o asesinato de mujeres y niñas), la mutilación genital femenina, el matrimonio forzado, el acoso con connotación sexual y la trata con fines de explotación sexual, las violencias sexuales cometidas en el ámbito digital (difusión de actos de violencia sexual, la pornografía no consentida y la infantil en todo caso, y la extorsión sexual a través de medios tecnológicos), y desde un punto de vista subjetivo se aplica a las mujeres, niñas y niños que hayan sido víctimas de violencias sexuales en España, con independencia de su nacionalidad y de su situación administrativa; o en el extranjero, siempre que sean de nacionalidad española (vid. art. 3 de la LO 10/2022).

Junto a las diferentes medidas que se anuncian en la LO con objeto de promover la sensibilización y prevención en diferentes ámbitos (educativo, sanitario, sociosanitario o de servicios sociales, en el ámbito digital y de la comunicación, en el ámbito publicitario), la ley se refiere también a la “Prevención y sensibilización en el ámbito laboral” (art. 12).

Este precepto establece una serie de obligaciones a las empresas:

---

<sup>35</sup> Benito, Angustias (2022), “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 el servicio del hogar familia”, citado, p. 283.

- Una primera obligación general de prevención, no concretada en una actuación determinada: se impone la promoción de condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

- Una segunda obligación de carácter procedimental, que obliga a arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

- Una tercera obligación, que impone la negociación de medidas con los representantes de las personas trabajadoras, para la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, protocolos de actuación o acciones de formación.

- Una cuarta obligación de sensibilización y formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio. Esta obligación empresarial de sensibilización y formación se extiende a la representación legal de las personas trabajadoras, pues la nueva redacción del art. 48.2 de la LO 3/2007 establece ahora que: “Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos”.

- Y finalmente, la necesaria inclusión, en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, de la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras.

A estos efectos se modifica también el art. 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, para la determinación de las medidas específicas para prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

La falta de especificación en la LO 10/2022 del tipo de empresas a las que resulta ineludible el cumplimiento de las obligaciones previstas en el art. 12 conduce a pensar que obliga a todas las empresas, con independencia tanto del volumen de su plantilla como de su configuración. Lo anterior genera dos tipos de inquietudes opuestas: las medidas aprobadas parecen estar diseñadas para empresas con cierto volumen de plantilla, de manera que nos cuestionamos ¿cómo se aplicarían estas obligaciones en empresas de 5 o menos trabajadores? ¿quiénes son los representantes de las personas trabajadoras con las que se impone la obligación de negociar en empresas o centros de trabajo en los que no existe representación? ¿servirían en estos supuestos las comisiones ad hoc a las que se hace referencia en algunos preceptos del ET?

Simultáneamente, nos queda la duda sobre la aplicación al trabajo realizado en el ámbito doméstico por tratarse de una prestación de servicios que no se realiza en un ámbito empresarial. Podemos coincidir en la percepción de que no deben imponerse las mismas obligaciones a las personas que contratan como titulares del hogar familiar que a las empresas, entendidas como organización en la que se realiza una actividad productiva, pero eso no puede significar una desprotección de las trabajadoras domésticas frente a las violencias sexuales, porque resultaría contrario a lo establecido en el Convenio 190 OIT, por lo que se impone la necesidad de arbitrar mecanismos de protección de las trabajadoras que desarrollan este tipo de trabajos en el ámbito doméstico.

La anterior reflexión nos sitúa en la conclusión que nos vemos forzadas a mantener en el momento en que esto se escribe.

Desde luego, compartimos con la doctrina especialista en la cuestión la sensación de que no podemos sino celebrar la aprobación del Real Decreto Ley 16/2022, en la medida en que supone un extraordinario avance para las trabajadoras domésticas al eliminar tratamientos laborales y de protección social inasumibles para el ordenamiento español, pues carecían de justificación objetiva, y que celebramos igualmente la ansiada ratificación del Convenio 189 de la OIT, así como la del Convenio 190 OIT y la adecuación de la normativa interna con las normas internacionales.

Sin embargo, no podemos finalizar sin señalar que la falta de desarrollo reglamentario de las medidas preventivas en el ámbito del trabajo doméstico mantiene la desprotección de la salud laboral de sus trabajadoras en los mismos términos en que se encontraba antes de la aprobación del Real Decreto Ley, pues será ese necesario desarrollo, únicamente, el que permitirá celebrar la existencia de un sistema eficaz de prevención de los riesgos laborales, incluidos la violencia y el acoso, en el trabajo doméstico.

## **Bibliografía**

Acosta-Uribe, Beatriz y Pulido-Criollo, Frank (2022), “Hostigamiento psicológico laboral en trabajadoras domésticas”, *Salud y Administración*, Vol. 9, núm. 26, pp. 37-51.

Benito, Angustias (2022), “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 del servicio del hogar familia”, en AAVV-AEDTSS, *Los briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Las claves de 2022*, (pp.281-284). Madrid: Cinca.

Casanova Martín, Laura (2023), “Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género: novedades en el trabajo doméstico”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum* 34, pp. 69-85.

Fernández Artiach, Pilar y García Testal, Elena (2021), “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”, en *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 11 (2), pp. 628-661.

Figuereido, Maria da Conceição; Suleman, Fatima y Botelho, Maria do Carmo (2018), “Workplace Abuse and Harassment: The Vulnerability of Informal and Migrant Domestic Workers in Portugal”, *Social Policy & Society*, 17:1, pp. 65-85.

García Testal, Elena (2022) “¿Trabajo doméstico decente?: una reflexión sobre los déficits de protección del régimen jurídico de las personas que realizan trabajo doméstico en España”, *Documentación Laboral*, núm. 125, pp. 117-138.

Lenzi, Olga (2019). “Trabajo doméstico decente: ¿una combinación alcanzable en España?”, en *El futuro del trabajo: cien años de la OIT*, Madrid: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

Olarte Encabo, Sofía (2021). “Los principios fundamentales del Convenio 190 OIT: un análisis desde la perspectiva de género. La novedosa inclusión del trabajo de servicio doméstico”, en Correa Carrasco/Quintero Lima (DIRS.), *Violencia y acoso en el trabajo. Significado y alcance del Convenio núm. 190 OIT en el marco del trabajo decente (ODS 3,5,8 de la Agenda 2030)*, Madrid: DYKINSON.

Paniagua De La Iglesia, Tania (2022). “En territorio hostil: una aproximación cualitativa a experiencias de violencia entre empleadas de hogar migrantes”, *Revista Internacional de Sociología* 80 (2): e205.

Papadaki, Maria; Ratsika, Nikoleta; Pelekidou, Lina; Halbmayr, Brigitte; Kouta, Christiana; Lainpelto, Katrin; Solinc, Miran; Apostolidou, Zoe; Christodoulou, Josie; Kohont, Andrej; et al. (2021). Migrant Domestic Workers’ Experiences of Sexual Harassment: A Qualitative Study in Four EU Countries”, *Sexes*, 2, 272-292.

Pons Carmena, María (2020), “Aproximación a los nuevos conceptos sobre violencia y acoso en el trabajo a partir de la aprobación del Convenio OIT 190”, *Labos: Revista de derecho del trabajo y protección social*, Vol. 1, n.º 2.

Quesada Segura, Rosa (2022), “Sobre los derechos que mejoran las condiciones de trabajo y seguridad social de las trabajadoras del hogar familiar. Análisis del real decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre”, en *Revista General de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social. Iustel*, núm. 63, pp. 190-218.

Quintero Lima, Gema (2017), “Salud laboral de las empleadas de hogar: una aproximación de urgencia”, en Blázquez Agudo, Eva, (Dir.), *Informe sobre la salud laboral desde la perspectiva de género*, Universidad Carlos III de Madrid.

Quintero Lima, Gema (2021), “Las violencias del trabajo”, en Correa Carrasco/Quintero Lima (DIRS.), *Violencia y acoso en el trabajo. Significado y alcance del Convenio nº 190*

*OIT en el marco del trabajo decente (ODS 3,5,8 de la Agenda 2030)*, Madrid: DYKINSON.

Quintero Lima, Gema (2023), “La desprecuarización de un colectivo discriminado: una norma de urgencia para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar. ¿Oportunidades perdidas?”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 473, pp. 87-124.

Ramos Quintana, Margarita I. (2018), “Enfrentar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo: la discusión normativa de la OIT”, *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, n.º 138.

Ribeiro Costa, Ana Cristina, (2021), “El contenido del convenio nº 190 de la organización Internacional del trabajo: definiciones y ámbito de Aplicación –¿vino nuevo en odres viejos?” en Correa Carrasco/Quintero Lima (DIRS.), *Violencia y acoso en el trabajo. Significado y alcance del Convenio núm. 190 OIT en el marco del trabajo decente (ODS 3,5,8 de la Agenda 2030)*, Madrid: DYKINSON.

Tomei, Manuela (2019), “Un mundo de trabajo libre de violencia y acoso: la apuesta del nuevo Convenio núm. 190 y Recomendación núm. 206 de la Organización Internacional del Trabajo”, *Noticias CIELO*, ISSN-e 2532-1226, núm. 11, [www.cielolaboral.com](http://www.cielolaboral.com)

Velázquez Narváez, Yolanda; Peña Cárdenas, Fabiola; y Ruíz Ramos, Lucía (2020). “Trabajadoras del hogar: grupo vulnerable al maltrato y desigualdad laboral. Revista de Estudios de Género”, *La Ventana*, núm. 51, pp. 138-162.

Yagüe Blanco, Sergio (2020), “El Convenio núm. 190 de la OIT sobre violencia y acoso: delimitación de su ámbito de aplicación ante la posible ratificación por España”, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 57.

## **Anexo**

CCOO de Construcción y Servicios, 2019, *Estudio para la detección de riesgos psicosociales en el Trabajo del Hogar AS2018-0012*, Madrid, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. [en línea]. Consultado en: <http://shorturl.at/dmEIZ>

OIT, 2002, *Resolución relativa al trabajo decente y la economía informal*, <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/pr-25res.pdf>

OIT, 2022, *Experiences of violence and harassment at work: A global first survey*, [https://www.ilo.org/global/publications/WCMS\\_863095/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_863095/lang--en/index.htm)