

Isabel Otxoa

Prevención de riesgos laborales: mucho ruido y pocas nueces

Con año y medio de retraso respecto a lo previsto en el RD Ley 16/2022, ha llegado al BOE el RD 893/2024, sobre prevención de riesgos laborales en el empleo de hogar. Este Real Decreto establece que las nuevas obligaciones se aplicarán paulatinamente a partir de enero de 2026. El derecho a las revisiones médicas periódicas en el sistema público de salud no tiene fijado plazo.

La nueva norma no merece comentario sin explicar el marco en el que aparece. Empecemos por relatar lo que ocurre en el empleo de hogar cuando el riesgo laboral se ha materializado en un accidente. Es fácil que la interesada salga de la consulta de atención primaria con un parte de enfermedad común, aunque haya explicado las circunstancias de su lesión. Para cobrar la baja, sea de enfermedad o de accidente, deberá gestionar por sí misma la solicitud del pago al INSS presentando papeles que le tendría que rellenar la empleadora (con la que puede haber acabado mal, precisamente por coger la baja) y con la dificultad que supone conseguir una cita en la Seguridad Social, porque todo está diseñado para forzar que la relación sea electrónica. El resto de la gente asalariada bastante tiene con enfermar; del papeleo y de pagarles la baja se ocupa la empresa.

La estadística de accidentes laborales del Ministerio de Trabajo solo recoge los de quienes están de alta en la Seguridad Social y han sido declarados mediante un sistema muy poco accesible a la parte empleadora. Está pensado para empresas y trabajadoras en la economía formal y es una de las razones de que en 2023 el empleo de hogar tuviese supuestamente el índice de incidencia más reducido de accidentes con baja durante la jornada laboral (399 por cada 100.000), por encima solamente de las actividades financieras y de seguros.

En resumen, el sistema de salud raramente reconoce como accidentes laborales los que ocurren en el empleo de hogar, el cobro de las prestaciones de baja tiene dificultades burocráticas que no padece el resto de la clase trabajadora y la autoridad laboral no pone medios para conocer las lesiones que se producen. La dificultad en conseguir apoyo presencial para los trámites en las oficinas de la SS, la exigencia de comunicación por vía electrónica y, finalmente, la privatización galopante de la gestión a cargo de gestorías externas, dejan fuera de juego a trabajadoras y también a las personas empleadoras de pocos recursos. Esto es lo que hay, y ahora hablemos de prevención.

Según el RD la parte empleadora estará obligada a la evaluación inicial de riesgos en el puesto de trabajo concreto, a actualizarla cuando cambien las circunstancias, y a proporcionar a la trabajadora medios adecuados de protección, lo que en el trabajo de cuidados no se va a producir, por dos motivos. El primero, porque el empleador en ese caso es casi siempre una persona que no va a estar en condiciones de cumplir su obligación precisamente por la misma razón por la que necesita contratar cuidados. Las personas atendidas suelen aparecer como empleadoras en los contratos y altas de la Seguridad Social, pero quienes gestionan la relación laboral son otras personas, o (de tapadillo) las agencias de colocación. La norma prevé que la tarea de evaluar pueda delegarse en familiares y personas del entorno, para lo cual la

empleadora tendría que darles la autorización por escrito o, en otro caso, contratar servicios de prevención ajenos. Cerrado el círculo, no hay a quién reclamar cuando la empleadora que firmó el contrato no está en condiciones de cumplir la ley.

El RD establece la obligación de las empresas de ayuda a domicilio de realizar una evaluación presencial de riesgos, esto es, entrando en la casa. En el empleo de hogar, se mantiene el principio de la inviolabilidad del domicilio, tanto para la evaluación como para el posterior posible control de la Inspección de Trabajo. La diferencia de trato no se ha justificado.

El segundo motivo para decir que la nueva norma no tendrá por qué cumplirse es que en el sector no hay control sobre las condiciones laborales y esta afirmación no es gratuita, basta dar un vistazo a las estadísticas de www.ath-ele.com. Por ejemplo, el 46% de las internas no descansan las 10 horas seguidas a que tienen derecho, porque necesitan atender a la persona que cuidan dos o más veces cada noche. Las agencias de colocación no cumplen la obligación legal de hacer constar la duración y distribución de la jornada laboral en los contratos que gestionan, algo que no sería difícil de controlar.

La prevención de riesgos no puede garantizarse sin regular de manera adecuada el tiempo de trabajo. El RD 1620/2011, que establece las condiciones laborales del sector, tiene en sí mismo elementos contrarios a la salud laboral, al prever una jornada máxima de 60 horas semanales, sin establecer un descanso diario, ni precisar el contenido del pacto de pernocta, su duración, horario, y el tratamiento de las posibles interrupciones. En el trabajo interno se juntan el día y la noche sin violar la ley. Tampoco hay ningún sistema de control de jornada.

La falta de actuación de la Inspección de Trabajo en su tarea de control de las condiciones laborales hace ilusoria la efectividad de cualquier disposición legal. Profecía: a partir de 2026 empezará a circular un impreso tipo que la trabajadora firmará reconociendo haber sido informada de los riesgos de su puesto de trabajo, que será algo así como el papel de consentimiento informado que suscribimos minutos antes de ciertas intervenciones médicas, sin haberlo leído. Los contratos de 40 horas de trabajadoras internas que realizan 70 y más circulan sin problemas, se firman porque no hay otro remedio, y no pasa nada. La norma tendría más elementos a comentar, que son mejoras sin plazo de implantación, como los exámenes médicos trianuales, en los que se detectará que muchas, sobre todo las mayores, están trabajando en condiciones límite de salud, después de haber pasado años trabajando sin descansos, en aislamiento, movilizándolo personas sin otro recurso que su propio cuerpo... y sin coger la baja para que la familia no se disgustase. ¿Qué solución se les dará? Hay una prestación, el subsidio de desempleo para mayores de 52 años, que dependiendo de la situación y trayectoria personal sería una pequeña tabla de salvación para algunas. El SEPE lo está denegando en Hogar, porque para disfrutarlo hacen falta 6 años de cotización previa al desempleo y a ellas solo se les ha permitido cotizar desde el 1/10/2022. Como bien explicó la sentencia de 389/20 de febrero de 2022 del Tribunal de Justicia Europeo, el gobierno español las discriminaba, y el SEPE lo está arreglando al exigirles los 6 años como a todo el mundo, en plano de igualdad.

No pretendo ser nihilista. Bienvenidas las mejoras. Por ejemplo, dentro de año y medio (ese es el plazo que se ha dado para implantar la medida), quien tenga ordenador a mano podrá seguir un curso de formación online en materia preventiva. Es mejor que nada.

¿Qué podía haberse hecho? Excede el marco de este artículo, pero habría una idea transversal a

todo. Hay que poner orden en la actividad, en todas las áreas. Regularización de quienes trabajan sin papeles, difusión de cuáles son las obligaciones de las partes, intensificar la actividad de la Inspección, reforma legal sobre el tiempo de trabajo y su control... Y reconocer que el contrato privado de hogar no puede garantizar derechos laborales en la mayoría de los casos, principalmente si su objeto es el cuidado de personas en situación de dependencia. Cuidar en casa, sí mientras se pueda, pero dentro de un sistema de cuidados que va a exigir muchísima inversión pública. La Disposición Adicional Séptima señala que la aplicación de la nueva norma no supondrá incremento del gasto público. De ser cierto, ¿significaría que una vez lanzada al aire y a pesar de ser en teoría una importante novedad, no se establecerán mecanismos de información y apoyo a los cientos de miles de empleadores en el cumplimiento de sus nuevas obligaciones, y tampoco se controlará su aplicación efectiva? Lo que nos temíamos.

[Fuente: [Viento Sur](#)]