



ESTUDIO PARA LA DETECCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO DE HOGAR

FINANCIADO POR:

COD. ACCIÓN AS2018-0012



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.

CCOO
construcción
y servicios

Proyecto financiado por:

Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales, F.S.P.

Proyecto:

AS2018-0012 "Estudio para la detección de riesgos psicosociales en el trabajo del hogar"

Autor de contenidos:

CCOO de Construcción y Servicios

Diseño, maquetación e ilustraciones:

Gráficas Sabinánigo SL

Noviembre 2019.

1ª Edición.

Agradecimientos

CCOO de Construcción y Servicios expresa su agradecimiento a las 103 personas trabajadoras del hogar que cumplimentaron los cuestionarios, a las personas participantes en los grupos de trabajo por la valentía de contar las experiencias sufridas dentro de los hogares, a las personas que ha colaborado de la Plataforma por un Empleo de Hogar y de Cuidados con Plenos Derechos de Madrid, del Grupo Libelulas, de Mujeres Migrantes Diversas, de Mujeres Pa'lante y de Mujeres Hondureñas y a todas las personas que han colaborado desde las delegaciones territoriales de esta Federación, sin la implicación de todas ellas no hubiese sido posible este estudio.

Prólogo

En España hay una alta demanda del mercado laboral en el sector del trabajo del hogar debido a que se ha convertido en una necesidad social. Actualmente, los datos oficiales sitúan en torno a 616.900 personas trabajadoras en este sector (INE, 2018). Este trabajo es realizado por un 90% por mujeres, de las que una parte importante de éstas son migrantes y se encuentran en unas condiciones laborales precarias.

Además, el sector del trabajo del hogar se caracteriza por una alta tasa de empleo sumergido que dificulta conocer la siniestralidad real que se produce; el encubrimiento de estos accidentes laborales desvirtúa la realidad. En el caso de las enfermedades profesionales, ni siquiera la legislación que las regula contempla las enfermedades derivadas de los riesgos psicosociales, por tanto, se desconoce su repercusión en este sector a estudio.

El trabajo del hogar tiene la peculiaridad que se desarrolla en un domicilio particular, en solitario y aislado, condiciones favorables para ejercer un abuso de poder de las personas empleadoras, produciéndose situaciones que derivan en estrés y violencia, tanto física como psicológica, riesgos psicosociales que están presentes en el trabajo del hogar pero que son ignorados por la sociedad en general.

En materia de seguridad y salud se ha excluido a este sector de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, quedando las personas trabajadoras del hogar desprotegidas ante los riesgos que sufren en los domicilios donde trabajan y convierte a este colectivo en uno de los más vulnerables.

La regulación de unas condiciones laborales dignas en este sector ha sido una necesidad reclamada por las propias trabajadoras. La escasa visibilización de los riesgos a los que están expuestas las trabajadoras del sector y el insuficiente reconocimiento del trabajo que realizan ha sido un impedimento para establecer unos derechos laborales equiparables al resto de sectores.

Por ello, en la línea de promover la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo del hogar, desde Comisiones Obreras de Construcción y Servicios se ha desarrollado el presente **Estudio para la detección de riesgos psicosociales en el trabajo del hogar**, financiado por la Fundación Estatal de Prevención de Riesgos Laborales F.S.P. en el marco de la convocatoria de acciones sectoriales del 2018.

Con este estudio se ha pretendido tener un mayor acercamiento a este colectivo de personas trabajadoras para dar a conocer las condiciones laborales precarias a las que se exponen diariamente y que acarrearán daños psicosociales en la salud física y mental.

En el presente estudio se recoge los objetivos y metodología de investigación utilizada para el desarrollo del proyecto; se expone la evolución de la normativa en el sector y las condiciones trabajo en relación a derechos y deberes; se analiza la situación sociolaboral del trabajo del hogar, así como la siniestralidad laboral registrada; se detalla los riesgos en el sector, en particular los psicosociales y su gestión preventiva. Además, se incluye los resultados del estudio descriptivo cuantitativo realizado a partir de la información recopilada en los 103 cuestionarios basados en el método CoPsoQ ISTAS 21 así como los resultados del estudio cualitativo realizado a partir de dos grupos de trabajo. Por último, se exponen las conclusiones del estudio que incluyen propuestas para mejorar las condiciones de trabajo y proteger la salud mental de este colectivo.

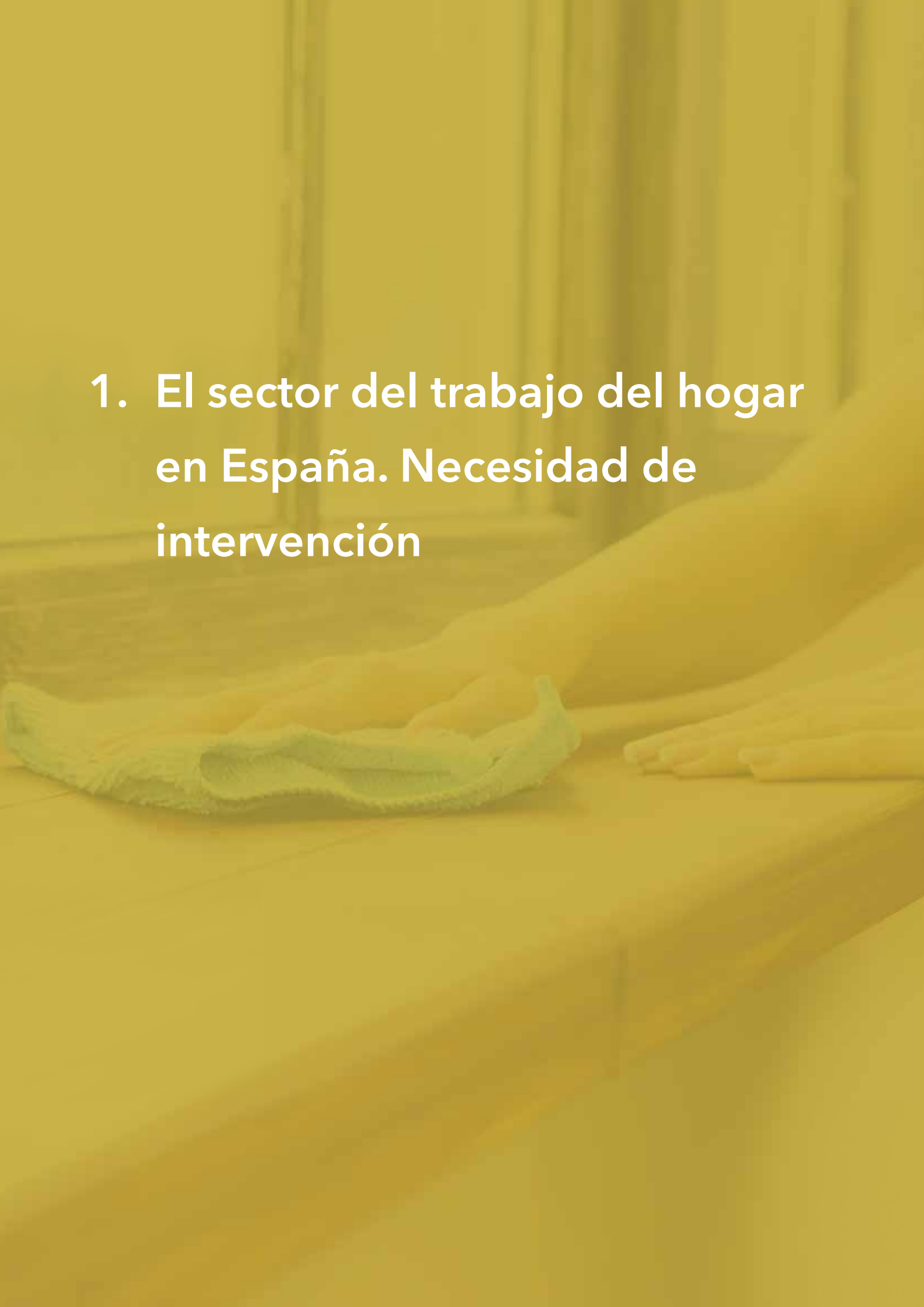
Se espera que este estudio sirva para desarrollar actuaciones que mejoren las condiciones laborales de las personas trabajadoras de este sector y reducir los daños que sufren diariamente y que afectan a su salud física y mental.

Índice

Prólogo	3
1. El sector del trabajo del hogar en España. Necesidad de intervención	8
2. Objetivos y metodología de trabajo	12
2.1. Objetivos	13
2.2. Metodología	13
3. Evolución de la normativa y condiciones de trabajo	16
3.1. Evolución de la normativa	17
3.2. Derechos y deberes básicos. Prestaciones por incapacidad	20
4. Análisis de la situación sociolaboral	24
4.1. Problemática en relación al marco de actividad económica	25
4.2. Número de personas trabajadoras en el sector	25
4.3. Ocupados según sexo	28
4.4. Personas trabajadoras con contrato	30
4.5. Afiliación a la Seguridad Social según la edad	30
4.6. Personas trabajadoras según nacionalidad	32
5. Análisis de la siniestralidad laboral	34
5.1. La siniestralidad laboral	35
5.2. Accidentes de trabajo según gravedad	36
5.3. Accidentes de trabajo por CCAA	37
5.4. Accidentes de trabajo según edad y sexo	38
5.5. Accidentes de trabajo según nacionalidad	39
5.6. Accidentes de trabajo según tipo de contrato	41
5.7. Accidentes de trabajo según antigüedad en el puesto de trabajo	42
5.8. Accidentes de trabajo según desviación que desencadenó el accidente	43
5.9. Accidentes de trabajo según forma o contacto que produjo la lesión	44
5.10. Accidentes de trabajo según descripción de la lesión	45
6. Los riesgos en el trabajo hogar y su gestión preventiva	46
6.1. Los riesgos de las personas trabajadoras del hogar	47
6.1.1. Riesgos específicos	47
6.1.2. Riesgos psicosociales. Definición y origen	48
6.2. La perspectiva de género	53

6.3.	La maternidad	54
6.4.	Evaluación de riesgos	55
6.5.	Vigilancia de la salud	56
6.6.	Formación e información	56
7.	Estudio descriptivo cuantitativo	58
7.1.	Método de trabajo	59
7.2.	Resultados del análisis de las variables sociolaborales	62
	7.2.1. Comunidad autónoma	62
	7.2.2. Edad	63
	7.2.3. Sexo	63
	7.2.4. Nacionalidad	65
	7.2.5. Seguridad Social	65
7.3.	Resultado del análisis de los factores de riesgo psicosocial	67
	7.3.1. Exigencias cuantitativas	72
	7.3.2. Doble presencia	74
	7.3.3. Exigencias emocionales	76
	7.3.4. Ritmo de trabajo	78
	7.3.5. Influencia	80
	7.3.6. Posibilidades de desarrollo	82
	7.3.7. Sentido del trabajo	84
	7.3.8. Claridad de rol	86
	7.3.9. Conflicto de rol	88
	7.3.10. Previsibilidad	90
	7.3.11. Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	92
	7.3.12. Inseguridad sobre el empleo	94
	7.3.13. Confianza vertical	96
	7.3.14. Justicia	98
	7.3.15. Calidad del liderazgo	100
8.	Estudio cualitativo	102
8.1.	Método de trabajo	103
8.2.	Resultados del análisis de las variables sociolaborales	104
	8.2.1. Sexo	104
	8.2.2. Nacionalidad	104
	8.2.3. Seguridad Social	104
	8.2.4. Edad	105
8.3.	Resultados del análisis de los factores de riesgo psicosocial	105

8.3.1. Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	105
8.3.2. Inseguridad sobre el empleo	106
8.3.3. Justicia	106
8.3.4. Exigencias cuantitativas	107
8.3.5. Ritmo de trabajo	107
8.3.6. Exigencias emocionales	108
8.3.7. Doble presencia	108
8.3.8. El género	109
8.3.9. La maternidad.	109
8.3.10. La violencia en el trabajo. Acoso sexual.	109
9. Conclusiones y propuestas de mejora	112
9.1. Conclusiones y propuesta de mejora	113
9.1.1. La situación sociolaboral	113
9.1.2. La normativa	114
9.1.3. La siniestralidad laboral	114
9.1.4. Los riesgos psicosociales	115
10. Bibliografía	118
10.1. Normativa	119
10.2. Notas técnicas de prevención (NTP)	120
10.3. Documentos y estudios	120
10.4. Artículos	123
10.5. Web institucionales consultadas	123

A person's hands are shown cleaning a light-colored wooden surface with a green cloth. The background is a warm, yellowish-gold color with vertical lines, possibly from a curtain. The text is overlaid on the left side of the image.

1. El sector del trabajo del hogar en España. Necesidad de intervención

El denominado “servicio doméstico”¹ se ha venido realizando desde la antigüedad y ha estado vinculado a una relación de esclavitud; Magdalena Díaz (2016)² menciona que:

La ayuda en el hogar era realizada por aquellas personas que no tenían otra opción de vida y que se convertían en la figura en la sombra de quienes los empleaban. La lógica que prevalecía en estas relaciones era una lógica de posesión y dominio sobre la persona en su conjunto, es decir que el individuo no vendía su fuerza de trabajo sino su entera persona. (p.100).

Tras la Guerra Civil, las necesidades económicas producidas en el seno familiar junto con una mayor valoración social de la mujer y la exigencia de su autonomía, como dice Prieto (1999)³, hizo que se incorporara al mercado laboral en trabajos considerados tradicionalmente “femeninos”, aquellos que están relacionados con el cuidado de personas y el hogar.

De esta forma, a principios del siglo XX, el trabajo del hogar que se prestaba desempeñó tres roles distintos según Patino Alonso et al. (2010)⁴:

- en primer lugar, la trabajadora satisfacía ciertas necesidades materiales, tales como la compra y elaboración de la comida, la limpieza y el mantenimiento general del hogar;
- en segundo lugar se hacía cargo del cuidado, educación y alimentación de los niños y personas mayores;
- y finalmente, otra tarea era el desempeño de múltiples servicios que contribuían a mejorar la calidad de vida y el bienestar de sus beneficiarios.

En la actualidad este sector continúa constituido en su mayoría por mujeres, como arrojan los datos del informe de Mercado de Trabajo de las Mujeres (2017)⁵; además, se las exige escasa cualificación⁶; sin embargo, se pueden encontrar los siguientes perfiles de trabajadoras conforme a un estudio del Instituto de la Mujer (2005)⁷:

¹ En adelante, se denomina a lo largo del estudio “trabajo del hogar”, salvo en citas bibliográficas.

² Díaz Gorfinkiel, Magdalena (2016). *La reconfiguración del empleo doméstico en España: impacto de los cambios legislativos en el funcionamiento del sector*. Revista Española de Investigaciones Sociológicas, 155: 97-112. <http://dx.doi.org/10.5477/cis/reis.155.97>

³ Art. *Desigualdades de género en el mercado de trabajo*. Género y Economía. (2016) en el que se menciona “es en las últimas décadas (con ritmos bien diferentes según el tipo de contexto cultural) cuando la mujer se incorpora de forma masiva al mercado de trabajo” (García, 2005), provocado por un doble cambio en la mentalidad femenina: dos motivaciones presentes en el complejo axiológico de las mujeres (además de por otras más relacionadas con las necesidades económicas): la autonomía y la valoración social Prieto (1999)”. <https://generoyeconomia.wordpress.com/2016/05/18/incorporacion-de-las-mujeres-al-mercado-de-trabajo/>

⁴ Patino Alonso, Mª Carmen et al. (2010). *Perfil Multivariante de las mujeres empleadas en el Servicio Doméstico*. <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/38021>

⁵ El Informe del MEYSS (2017) Mercado de Trabajo de las Mujeres expone que “las actividades con mayor presencia femenina, con tasas superiores al 70 %, fueron las relacionadas con el servicio doméstico, atención a mayores, actividades sanitarias, confección de prendas de vestir y actividades veterinarias”. Observatorio de las Ocupaciones. Servicio Público de Empleo Estatal. (p. 38). http://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/3069-1.pdf

⁶ La exigencia de escasa cualificación no significa que no sea necesaria. En este sentido, CCOO de Construcción y Servicios ha participado en el proyecto PRODOME (2019), cuyo objetivo principal es contribuir al reconocimiento y profesionalización del trabajo del hogar con un currículum europeo común. Los resultados se exponen en: <https://www.prodome.eu/es/los-resultados/>

⁷ Gema de Cabo, Adrián González y Pelayo Rocas (2005). *La presencia de las mujeres en el empleo irregular*. Ministerio de la Mujer. Pág. 55-56. <http://www.inmujer.gob.es/observatorios/observIgualdad/estudiosInformes/docs/004-presencia.pdf>

A. "Mujeres de más de 40 años, en su mayoría casadas, que en su juventud trabajaron como empleadas de hogar, actividad que abandonaron para la crianza de lo/as hijo/as y que han vuelto a desarrollar una vez que esto/as tienen menores necesidades de cuidado. (...)."

B. "Mujeres jóvenes de entre 20 y 35 años que han abandonado los estudios a edad temprana y que se plantean el empleo del hogar como única opción laboral para obtener recursos, dada su falta de formación para otro tipo de empleos. Algunas de ellas, tienen hijo/as a edades muy tempranas, lo que se convierte en una restricción adicional para acceder a las estructuras de empleo formal. En este grupo de edad también encaja otro perfil, correspondiente a mujeres solteras con estudios medios o superiores."

C. "Mujeres inmigrantes jóvenes y nivel medio (e incluso alto) de estudios. Las mujeres inmigrantes empleadas de hogar, por término medio, tienen menor edad y mayor nivel de estudios terminados que las empleadas de hogar de nacionalidad española. Por países de procedencia, el máximo índice de feminización del empleo doméstico corresponde a la inmigración procedente de Latinoamérica (Perú, Colombia, República Dominicana y Ecuador), seguida de la originaria de Polonia."

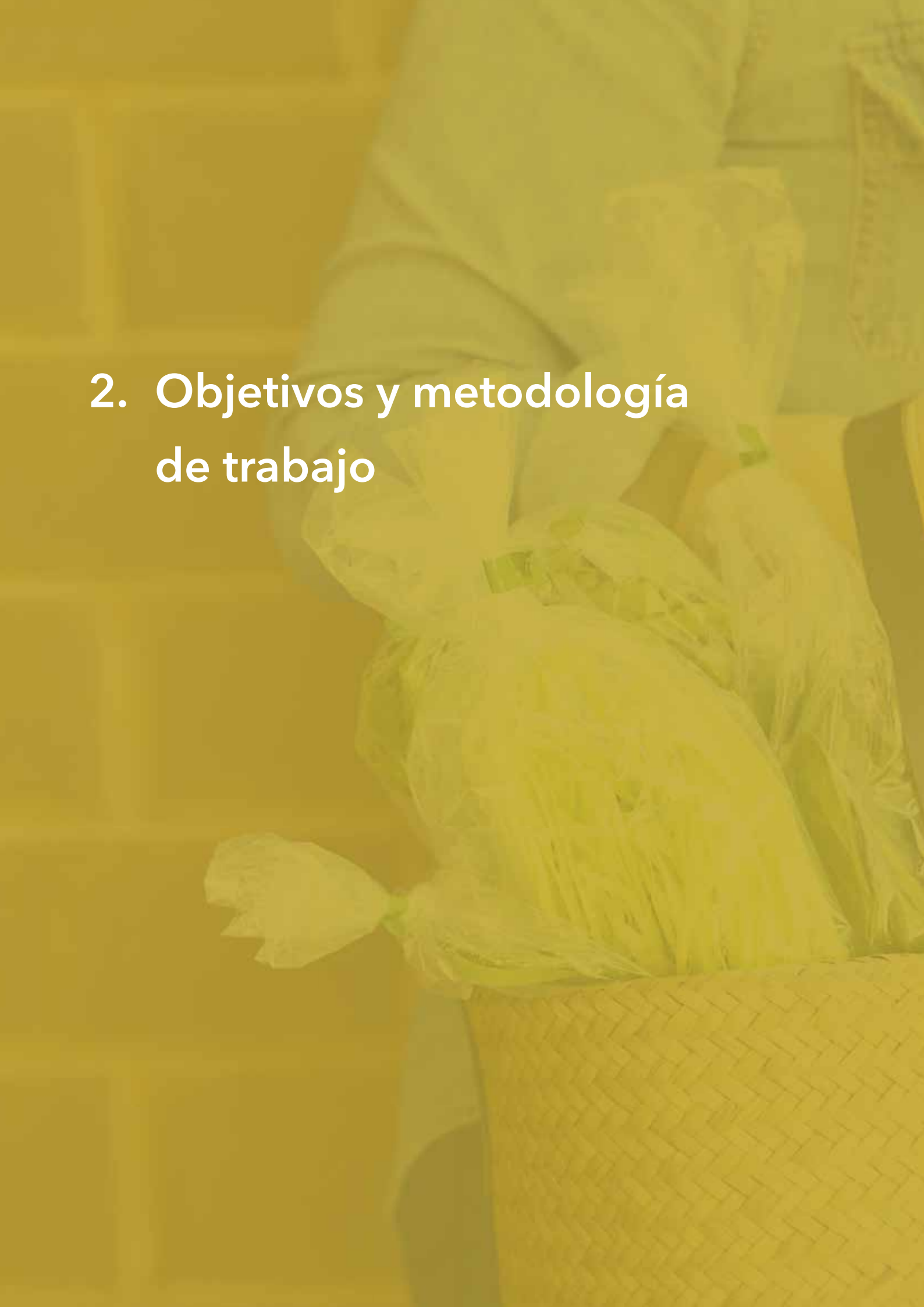
D. "Mujeres inmigrantes indocumentadas que, teniendo en cuenta su incapacidad para firmar un contrato debido a su permanencia en el país sin autorización, se ven abocadas a la actividad de empleadas de hogar realizada de manera informal. Es frecuente que estas mujeres, de entre 20 y 35 años, tengan hijos/as a cargo, cuenten con baja formación y escasos recursos económicos."

Los dos últimos casos son debidos a alta la tasa de población migrante que se produce desde los años noventa y que se asienta en España buscando una vida más digna, como dice un estudio de la Asociación Los Molinos (2017)⁸ "(...) nos encontramos ante el perfil de una trabajadora doméstica, la mayoría de veces inmigrante, con un nivel de estudios medio, con hijos, casada; dispuesta a utilizar el servicio doméstico como puerta de entrada al mercado laboral español". (p.23).

⁸ Irene Lebrusan Murillo, Pierina Cáceres Arévalo. (2017). *Estudio la mujer inmigrante en el servicio doméstico*. Asociación AD Los Molinos. <http://www.admolinolinos.org/wp-content/uploads/2017/07/ESTUDIO-MUJER-MIGRANTE-EN-SERVICIO-DOMESTICO.pdf>

En la actualidad, el incremento de la esperanza de vida de la población junto con la falta de corresponsabilidad en la unidad familiar tradicional, además de las dificultades que encuentran las nuevas formas de unidad familiar (hogares monoparentales y unipersonales), converge en una demanda del mercado laboral de personas para los cuidados de mayores y tareas del hogar.

El sector del trabajo del hogar es un servicio necesario solicitado por la sociedad. Por ello, es un sector que reclama ser atendido por su posición de inferioridad en relación al resto de sectores, aunque difícilmente se producirá un avance si previamente no se reconoce como trabajo las tareas que se realizan en el ámbito del hogar y se le otorga el espacio que le corresponde a este sector como a cualquier otro sector.



2. Objetivos y metodología de trabajo

2.1. Objetivos

El propósito principal del presente estudio ha sido identificar y detectar los riesgos psicosociales a los que se exponen las personas trabajadoras del hogar para mejorar aspectos relacionados con la organización del trabajo. Para su elaboración ha sido necesaria la realización de diferentes actuaciones recogidas en las distintas fases que conforman el proyecto.

En el desarrollo de estas actuaciones, además de realizar una investigación documental y bibliográfica de forma exhaustiva de literatura publicada con relación a los riesgos psicosociales del sector, se ha contado con la participación de personas trabajadoras del trabajo del hogar y asociaciones de este colectivo conocedoras de primera mano de la situación real.

La necesidad que tiene este colectivo de ser escuchado para denunciar la precariedad laboral que viven hoy en día, evidencia el estrés laboral al que están sometidas junto con otras situaciones que se producen en el domicilio particular por las personas empleadoras, humillaciones, discriminación, acoso sexual, etc. que conlleva a un deterioro de la salud física y mental de estas personas.

El resultado de las actuaciones desarrolladas en el marco del proyecto se recoge en el presente estudio. Adicionalmente, se aportan una serie de conclusiones que sirven de apoyo para plantear posibles mejoras en el sector del trabajo del hogar respecto a la salud mental.

Los objetivos específicos del proyecto han sido los siguientes:

- ▶ Conocer la situación sociolaboral de las personas trabajadoras del sector del trabajo del hogar, así como la siniestralidad laboral asociada a este sector a través de los datos oficiales publicados.
- ▶ Identificar los riesgos psicosociales a los que los que se exponen estas personas trabajadoras y cómo afecta a su salud basándonos en el método CoPsoQ-istas21.
- ▶ Conocer la realidad del sector en cuanto a los riesgos psicosociales a los que se exponen a través de las opiniones y experiencias vividas por este colectivo.
- ▶ Visibilizar estos riesgos psicosociales para mejorar aspectos relacionados con la organización del trabajo del trabajo del hogar y que sirva de apoyo para la elaboración de futuras herramientas.

2.2. Metodología

La metodología de trabajo para la elaboración del presente estudio ha consistido en el desarrollo de diferentes actuaciones recogidas en distintas etapas que se detallan a continuación:



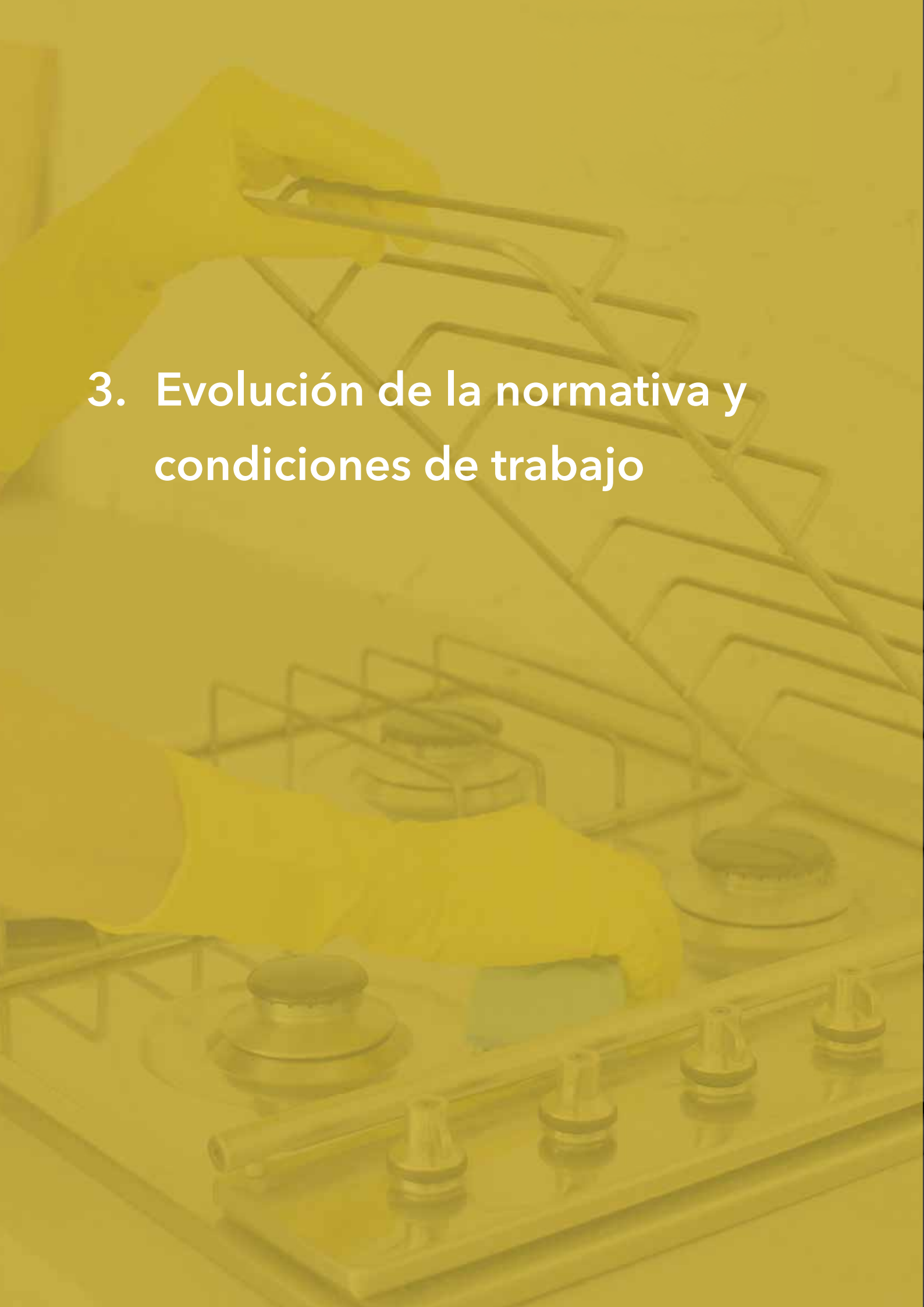
Fase 1. Publicitación y difusión del proyecto. Con el objetivo de dar a conocer el proyecto e informar sobre las actuaciones que se han ido desarrollando para su ejecución, se han publicitado dos Newsletters en diferentes fases del proyecto, a través de distintos medios (mail, redes sociales y nuestra web). Con el objetivo de dar difusión al presente estudio, se va a elaborar en el mes de diciembre una última Newsletter que resume algunas de las conclusiones más relevantes, que se difundirá utilizando los mismos medios que para las Newsletters anteriores.

2ª Fase. Estudio bibliográfico y documental. En esta fase, se ha realizado una búsqueda y recogida de información de diversas fuentes oficiales así como de entidades institucionales, seleccionando aquella que era de interés para el estudio. Posteriormente, se ha procedido al análisis de diferentes aspectos: la evolución de la normativa y las condiciones de trabajo, la situación sociolaboral del sector, la siniestralidad laboral, los riesgos asociados, y en particular, los psicosociales, el origen de éstos y su gestión preventiva.

3ª Fase. Trabajo de campo. El trabajo de campo se ha ejecutado con la siguiente metodología:

- a) **Estudio cuantitativo.** Se elaboró un cuestionario basado en la versión corta del método CoPsoQ-istas21 al que se incluyeron variables sociolaborales para su cumplimentación on line a través del móvil, siendo esta la vía de contacto más utilizada por las personas trabajadoras de este sector así como las redes sociales. Este cuestionario se adaptó a las particularidades del sector con el fin de que su cumplimentación resultase comprensible. A partir de los 103 cuestionarios recibidos, se hizo un análisis descriptivo cuantitativo tomando como base la metodología del CoPsoQ-istas21 versión corta.
- b) **Estudio cualitativo.** Se realizaron dos grupos de trabajo, uno en Madrid y otro en Barcelona, con personas conocedoras del sector del trabajo del hogar. En estos grupos se han analizado los datos más relevantes de los resultados obtenidos en el estudio cuantitativo y otros aspectos relacionados con los riesgos psicosociales no reflejados en los cuestionarios. Se promovió una intervención activa de los participantes, de forma que expresasen sus opiniones y vivencias, procurando no desviarse del objetivo.

4ª Fase. Elaboración del estudio para la detección de riesgos psicosociales en el trabajo del hogar. Finalizadas las fases anteriores, se ha elaborado el presente estudio que recopila el análisis realizado en las fases anteriores, e incluye las conclusiones finales con el objetivo de conocer la situación laboral de las personas trabajadoras del hogar respecto a los riesgos psicosociales y que sirva de punto de partida para realizar mejoras en este sector.

A person wearing yellow gloves is cleaning a stainless steel gas stove with a blue sponge. The stove has four burners and control knobs. The background is a solid yellow color.

3. Evolución de la normativa y condiciones de trabajo

3.1. Evolución de la normativa

En sus inicios, el trabajo del hogar se consideró como un servicio meramente servil hasta la **Ley del Contrato de Trabajo**, de 21 de noviembre de 1931⁹, en la que se reconoce por primera vez el carácter laboral del mismo.

En 1980 el Estatuto **de los trabajadores**¹⁰ incluyó en el artículo 2.1 b) las relaciones laborales de carácter especial, estando entre ellas la del servicio del hogar familiar, aspecto que requería una regulación específica en el régimen jurídico, en referencia a las relaciones laborales de carácter especial.

De esta forma a partir de 1985, se regula el trabajo del hogar en el **Real Decreto 1424/1985**¹¹, como dice en su preámbulo "(...) teniendo en cuenta la necesidad de conciliar la equiparación de las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos al resto de los trabajadores y la consideración de las peculiaridades que se derivan de una actividad prestada en el ámbito del hogar familiar".

Este ámbito de prestación de servicios, el hogar, es el que determina, según el Real Decreto, que la relación se base en la mutua confianza entre el empleador y el trabajador con la finalidad de determinar las condiciones del trabajo por mutuo acuerdo. Añade que no se debe olvidar que, en el domicilio donde se desarrolla el trabajo, se proyectan derechos constitucionales, relativos a la intimidad personal y familiar, aspecto que dificulta comprobar las verdaderas condiciones de trabajo que se producen en el domicilio particular.

En relación a la salud laboral, en el artículo 13 de dicho Real Decreto se regula las obligaciones del titular del hogar familiar en esta materia, mencionando que "el titular del hogar familiar está obligado a cuidar de que el trabajo de sus empleados se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene. La deficiencia grave de estas obligaciones será justa causa de dimisión del empleado".

Sin embargo, cuando se produce la entrada en vigor de la **Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales**¹², se excluye la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar; no se aplica la normativa básica de salud laboral a las personas trabajadoras este sector (art. 3.4. *Ámbito de aplicación* de dicha Ley), quedando las personas de este sector desamparadas legalmente en materia de seguridad y salud. No obstante, en dicho artículo se menciona que "el titular del hogar familiar está obligado a cuidar de que el trabajo de sus empleados se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene", aunque no se ha producido un desarrollo reglamentario posterior para aplicar esta obligación de las personas empleadoras.

⁹ 1130 22 Noviembre 1931 Gaceta de Madrid. BOE Núm. 326
<https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE/1931/326/A01130-01138.pdf>

¹⁰ Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. Tras diferentes modificaciones, actualmente está regulado en el 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. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

¹¹ Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar.
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1985-17108>

¹² Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. BOE núm.269, de 10 de noviembre de 1995.
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>

A raíz de la actualización del sistema de Seguridad Social a través de la **Ley 27/2011**¹³, y con el fin de regular la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, se publica el **Real Decreto 1620/2011**¹⁴ con el que se pretende mejorar las condiciones de trabajo mediante las siguientes actuaciones:

Mejores derechos de las personas trabajadoras, aplicando el Estatuto de los trabajadores.

Mayor estabilidad en el empleo con la supresión del contrato temporal anual no causal.

Prohibición de discriminación en el acceso al empleo.

Refuerzo en las obligaciones del empleador/a en materia de información al trabajador/a respecto a las condiciones de trabajo.

Posteriormente, la entrada en vigor en el 2013 del **Convenio para las trabajadoras y los trabajadores domésticos número 189**¹⁵ reguló sus principales derechos a través de la Organización Internacional del Trabajo en la Conferencia celebrada en junio de 2011 en Ginebra.

Desde el 2013 a la actualidad, España aún no ha ratificado este Convenio, quedando, entre otros, los derechos de protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras del hogar (art. 13 del Convenio 189) al margen de la legislación española.

Concretamente, en relación a los riesgos psicosociales, el art. 5 del Convenio regula la protección efectiva de las personas trabajadoras del hogar a través de la adopción de medidas contra toda forma de abuso, acoso y violencia.

Asimismo, el art. 13 del Convenio facilita la opción de su aplicación progresiva “en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan”.

¹³ Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. BOE núm. 184, de 2 de agosto de 2011. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2011-13242>

¹⁴ Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. BOE núm. 277, de 17 de noviembre de 2011. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2011-17975>

¹⁵ C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189). Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos (Entrada en vigor: 05 septiembre 2013). Adopción: Ginebra, 100ª reunión CIT (16 junio 2011). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:2551460

Ligado a este Convenio se encuentra la **Recomendación 201**¹⁶ que, respecto a la seguridad y salud en el trabajo, expone las medidas a adoptar por los países miembros para:

- a) proteger a los trabajadores domésticos, eliminando o reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonablemente factible, los peligros y riesgos relacionados con el trabajo, con miras a prevenir los accidentes, enfermedades y muertes y a promover la seguridad y la salud laborales en los hogares que constituyen lugares de trabajo.
- b) establecer un sistema de inspección suficiente y apropiado (...) y sanciones adecuadas en caso de infracción de la legislación laboral en materia de seguridad y salud en el trabajo
- c) instaurar procedimientos de recopilación y publicación de estadísticas sobre enfermedades y accidentes profesionales relativos al trabajo doméstico, así como de otras estadísticas que se consideren útiles para la prevención de los riesgos y los accidentes en el contexto de la seguridad y la salud en el trabajo;
- d) prestar asesoramiento en materia de seguridad y salud en el trabajo, inclusive sobre los aspectos ergonómicos y el equipo de protección; y
- e) desarrollar programas de formación y difundir orientaciones relativas a los requisitos en materia de seguridad y salud en el trabajo que son específicos del trabajo doméstico.

La ratificación del Convenio 189 y la Recomendación 201 derivaría en el desarrollo de actuaciones concretas y específicas para el sector del trabajo del hogar y mejoras en las condiciones de trabajo y por, ende, en la seguridad y salud de este colectivo, necesarias a día de hoy.

Con posterioridad al Convenio, el **Real Decreto Ley 29/2012, de 28 de diciembre**¹⁷ pretende subsanar algunas anomalías puestas de manifiesto en la Ley 27/2011, a través de una serie de modificaciones introducidas, como la regulación específica de los supuestos servicios prestados durante menos de 60 horas mensuales por empleador, además de modificar las condiciones de afiliación a la Seguridad Social por horas y por tramos de cotización. Esta modificación aumenta las cantidades de las cuotas de cotización y obliga a las trabajadoras a asumir la responsabilidad de ingreso de las cotizaciones como trabajador así como de la parte empresa en los casos que realizan menos de 60 horas. Esta situación conduce a realizar un menor número de contratos y, por tanto, a un mayor empleo sumergido.

¹⁶ R201 - Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 201). Recomendación sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Adopción: Ginebra, 100ª reunión CIT (16 junio 2011).

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551502

¹⁷ Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social. BOE nº 314, de 31 de diciembre de 2012 https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2012-15764

En relación a la salud laboral, y teniendo en cuenta que se trata de un sector constituido mayoritariamente por mujeres, el principio de transversalidad de género se incorporó por mandato de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**¹⁸, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Así la disposición adicional duodécima de la Ley 3/2007 establece la modificación de la Ley 31/1995, de 30 de noviembre, en determinados aspectos relacionados con la salud de las mujeres trabajadoras. Específicamente, añade un nuevo apartado estableciendo que “las administraciones públicas tienen que promover la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres”.

En este sentido, las administraciones 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 posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores”.

La Ley de Igualdad también ha ampliado la protección de la salud de las mujeres embarazadas al periodo de lactancia natural. Asimismo, hace referencia al acoso sexual y por razón de sexo y determina las consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias e incorpora garantías de carácter procesal para reforzar la protección judicial del derecho de igualdad.

3.2. Derechos y deberes básicos. Prestaciones por incapacidad

El trabajo del hogar desde el 1 de enero de 2012 se integró en el Régimen General como un Sistema Especial con la publicación del Real Decreto 1620/2011, como se ha mencionado anteriormente. De esta forma se considera **relación laboral especial del servicio del hogar familiar** “(...) la que conciertan el titular del mismo, como empleador, y el empleado que, dependientemente y por cuenta de aquél, presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar”. (Art. 1. Real Decreto 1620/2011).

Desde el punto de vista legal, los servicios prestados por las personas trabajadoras de este sector incluyen (art. 1.4. Real Decreto 1620/2011):

Cualquiera de las modalidades de las tareas domésticas.

La dirección o cuidado del hogar en su conjunto o de algunas de sus partes.

El cuidado o atención de los miembros de la familia o de las personas que forman parte del ámbito doméstico o familiar.

Otros trabajos que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas (guardería, jardinería, conducción de vehículos y análogos).

La amplitud de tareas que pueden realizar las personas trabajadoras de este sector implica la exposición a una gran variedad de riesgos laborales que no se visibilizan por la falta de una regulación legal que incluya, entre otros aspectos, la evaluación de riesgos como obligatoria, del mismo modo que se exigen al resto de sectores.

¹⁸ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE núm. 71, de 23/03/2007. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

Si bien el art. 7 de este real decreto especifica que la persona empleadora tiene la obligación 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”, este texto resulta muy similar al recogido en el Real Decreto 1424/1985, por lo que se invita a plantearse si realmente ha existido un avance en materia de salud laboral.

En referencia a la **contratación**, las personas empleadoras pueden contratar, de forma directa o a través de los servicios públicos de empleo o de agencias de colocación autorizadas, de palabra o por escrito¹⁹, siempre que se garantice el principio de no discriminación.

Además, hay que incidir en que “El trabajador deberá recibir información sobre los elementos esenciales²⁰ del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral si los mismos no figuran en el contrato formalizado por escrito”. (Art. 5.4 del Real Decreto 1620/2011)

Según Elena Desdentado (2015)²¹, “medida con la que se pretende lograr una mayor transparencia en la relación laboral, dejando claros los derechos y obligaciones de cada una de las partes”. (p.136).

3.2.1. Derechos y deberes básicos

Respecto a los derechos de las personas trabajadoras del hogar, el art. 7 del Real Decreto 1620/2011 remite a los establecidos en el art. 4 del Estatuto de los trabajadores, a saber: trabajo y libre elección de profesión u oficio, libre sindicación, negociación colectiva, adopción de medidas de conflicto colectivo, huelga, reunión e información, consulta y participación en la empresa, como derechos básicos. En relación al trabajo, establece los derechos de las personas trabajadoras:

- ▶ A la ocupación efectiva.
- ▶ A la promoción y formación profesional en el trabajo.
- ▶ A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua.
- ▶ Su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos.
- ▶ Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad (protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo).

¹⁹ Los contratos de duración igual o superior a cuatro semanas se tienen que realizar por escrito.

²⁰ Estos elementos esenciales se recogen 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, a los que habría que añadir los recogidos en el art. 5 del Real Decreto 1620/2011.

²¹ Elena Desdentado Daroca (2015). *Las reformas de la regulación del Trabajo doméstico por cuenta ajena en España*. Universidad Nacional de Educación a Distancia. <https://revistas.ucm.es/index.php/INFE/article/view/52060/48750>

- ▶ A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.
- ▶ Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo u otros que se deriven del mismo.
- ▶ A otros que se deriven del contrato.

En relación a los deberes, el mismo art. 7 del mencionado real decreto, también remite a los deberes recogidos en el Estatuto de los trabajadores (art. 5 del mismo). Las personas trabajadoras del hogar tienen los mismos derechos y deberes laborales que el resto de los trabajadores, sin embargo, es incongruente que su régimen laboral sea diferente al resto de los trabajadores y que además, en materia de salud laboral, se las excluya de norma básica de prevención de riesgos laborales.

3.2.2. Prestaciones por incapacidad

Dependiendo del tipo de incapacidad, el Real Decreto Legislativo 8/2015²², de 30 de octubre, regula los unos requisitos específicos aplicables a este colectivo.

▶ Incapacidad temporal

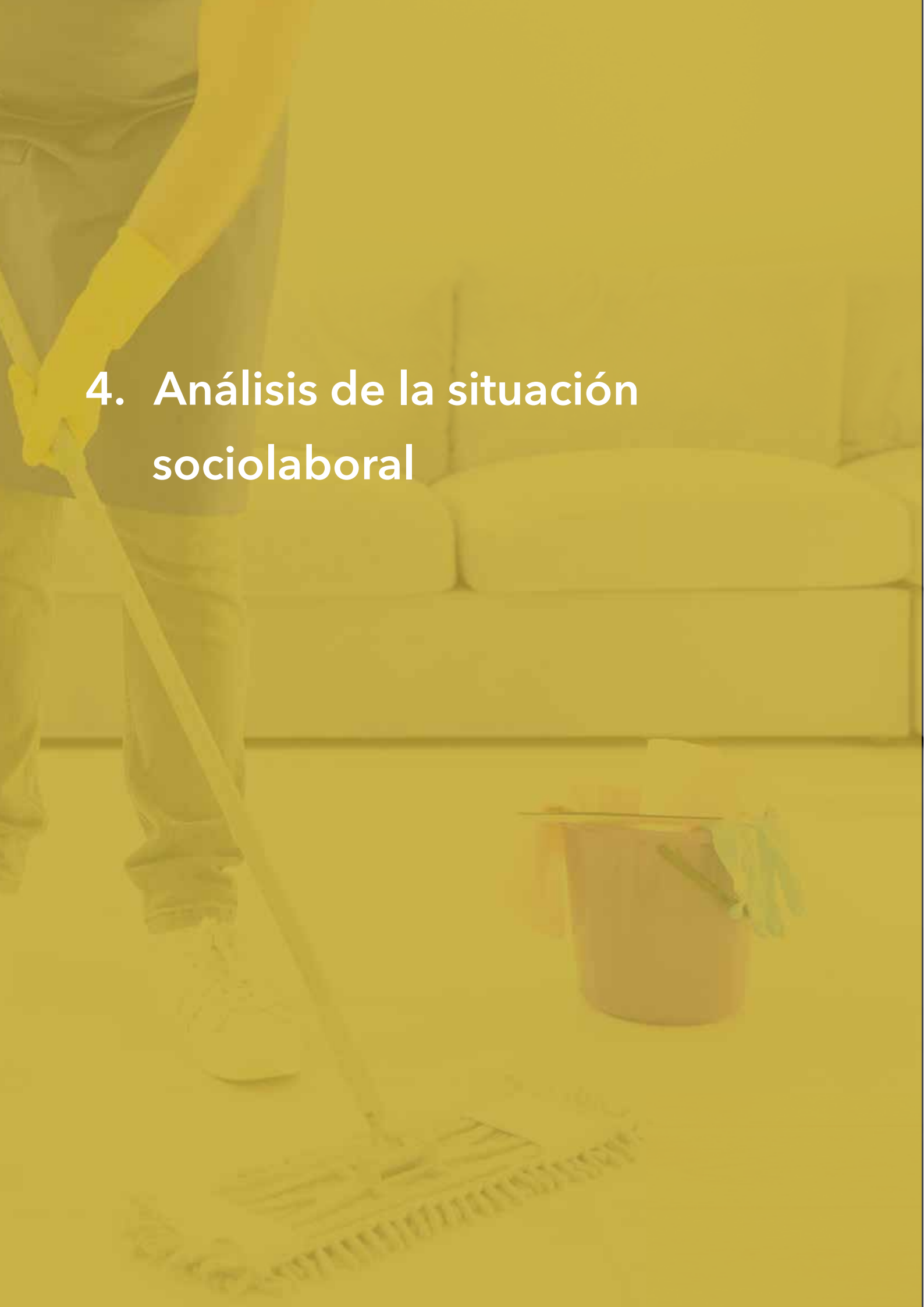
- El subsidio por incapacidad temporal, en caso de enfermedad común o accidente no laboral, se abonará a partir del noveno día de la baja en el trabajo, estando a cargo del empleador el abono de la prestación al trabajador desde los días cuarto al octavo de la citada baja, ambos inclusive.
- El subsidio de incapacidad temporal por accidentes de trabajo y enfermedad profesional se abonará desde el día siguiente al de la baja.
- El pago del subsidio se efectuará directamente por la entidad a la que corresponda su gestión, no procediendo el pago delegado del mismo.

▶ Incapacidad permanente

- Se concede en los mismos términos que en el Régimen General, con las siguientes particularidades: del 2012 al 2020, para el cálculo de la base reguladora de las pensiones de incapacidad permanente derivada de contingencias comunes, sólo se tendrán en cuenta los períodos realmente cotizados.

La legislación regula que la elección de la entidad gestora o colaboradora con la que se desee formalizar la cobertura de las contingencias profesionales será obligatoria tanto para los titulares del hogar familiar que el 1 de enero de 2012 tengan empleados de hogar en alta como para los propios empleados de hogar de carácter discontinuo que en esa fecha estén en alta.

²² Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. BOE núm. 261, de 31/10/2015.
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11724>

A person wearing a yellow long-sleeved shirt, grey pants, and white sneakers is sweeping a light-colored floor with a broom. A pink dustpan is on the floor nearby. In the background, there is a light-colored sofa. The entire image has a yellow overlay.

4. Análisis de la situación sociolaboral

4.1. Problemática en relación al marco de actividad económica

Con finalidad de visualizar el escenario de la población trabajadora de este sector a estudio, en este apartado se pretende facilitar el conocimiento de datos publicados por fuentes oficiales en relación al número de personas trabajadoras en el sector dadas de alta en la Seguridad Social, las ocupadas y con contrato, la desagregación por sexos, edad y nacionalidad.

Estas variables resultan importantes para el sector de trabajo en el hogar, ya que se evidencia, entre otros aspectos, el empleo sumergido que hay en el sector y la dificultad que hay para conocer el número real de personas trabajadoras en este sector y dimensionar la realidad.

Además, aunque las actividades del trabajo del hogar se enmarcan en el sector de actividad económica CNAE 97, *Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico*, en ocasiones, la delimitación de las actividades con el sector de Ayuda a domicilio (comúnmente llamado SAD, pertenecientes al CNAE 88, *Actividades de servicios sociales sin alojamiento*) conlleva a confusión.

El personal de SAD se rige por la Ley de Dependencia²³ que regula sus competencias, sin embargo la realidad pone de manifiesto que, por un lado, el personal de SAD, cuya atención se centra en el cuidado de mayores y dependientes, asume tareas que, en principio, no le corresponde como serían tareas propiamente domésticas; y, por otro lado, las personas empleadas en el trabajo del hogar, se ven abocadas a prestar cuidados específicos para personas mayores y dependientes, en muchas ocasiones sin contar con la debida formación y/o experiencia y sin tener las condiciones laborales del personal que se rige por el Régimen General ni la protección legal en relación a la seguridad y salud en el trabajo.

No obstante, la información proporcionada en este apartado efectúa en relación a los datos oficiales publicados en relación al sector de actividad económica CNAE 97.

4.2. Número de personas trabajadoras en el sector

Si se considera la rama de actividad, el sector del trabajo del hogar se encuentra entre los quince primeros que tiene una mayor ocupación de población trabajadora en relación a las veintiún totales, concretamente, se ubica en el lugar doceavo, por detrás del sector de *Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca*. Por tanto, su peso en ocupación es mayor que otros sectores como son: *Información y comunicaciones, Actividades financieras y de seguros, Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento, Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación, Actividades inmobiliarias, Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado, Industrias extractivas o Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales*.

²³ Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. BOE 299, de 15/12/2006. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-21990>



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE. 2017.

Según datos extraídos del INE²⁴, el número de la población trabajadora del sector a estudio se sitúa en torno a una media de 641.700 en el último trimestre del 2017. Si se compara estas cifras con las registradas en la Seguridad Social, se constata que las personas trabajadoras dadas de alta en el 2017 son 467.775; con estos datos se evidencia que cerca de un 37% de personas que trabajan en este sector en situación irregular. Lógicamente, en estos datos no se incluyen las personas migrantes que se encuentran en situación informal y que, por consiguiente, habría que cuantificar ni tampoco se incluyen las españolas que no están dadas de alta en la Seguridad Social como trabajadora del hogar aunque si trabajan en este sector.

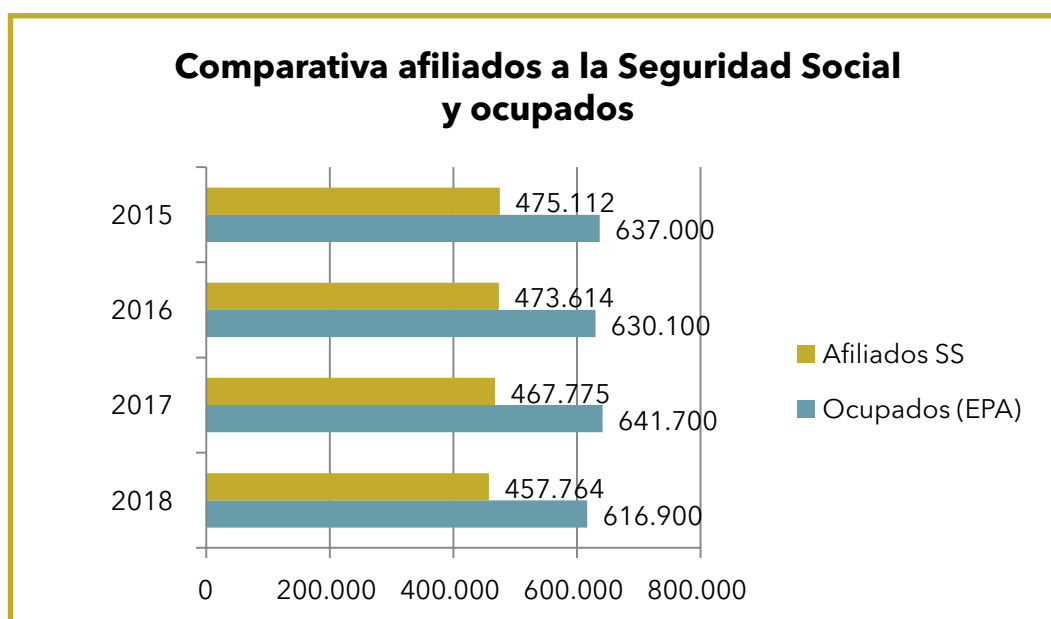
²⁴ Instituto Nacional de Estadística.

Un análisis de la evolución de la afiliación a la Seguridad Social en los últimos diez años muestra un incremento en el 2013 de dicha afiliación, coincidiendo con la integración de este sector en el Régimen General a través del sistema especial desde el 1 de enero de 2012. Así, desde enero 2013, se incluyen los afiliados del extinguido Régimen Especial de Empleados del Hogar (discontinuos) en este Régimen General, provocando un incremento de la afiliación.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del MITRAMISS. 2008-2018.CNAE 97.

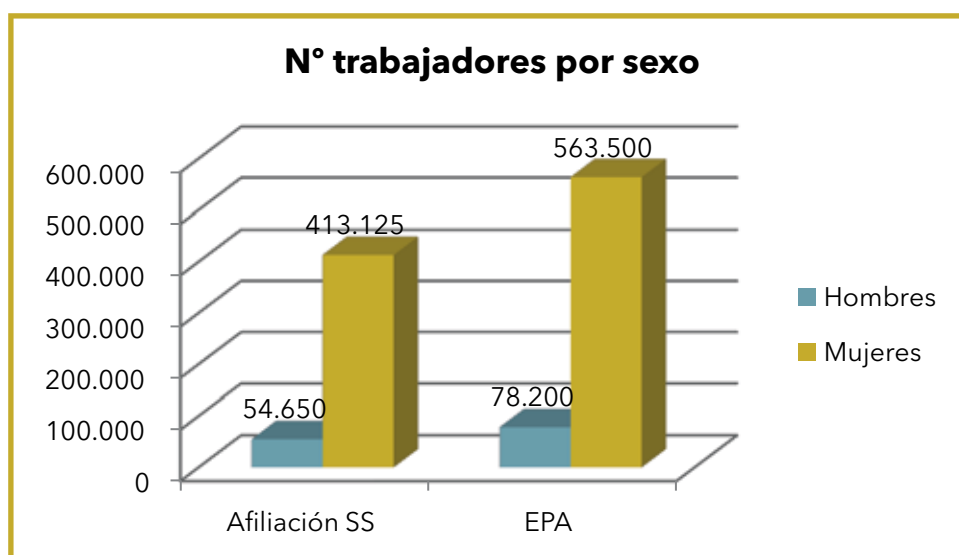
Sin embargo, la tendencia desde el 2015 es la disminución de la afiliación. Si se compara con el número de ocupados de la EPA, este número también disminuye a excepción del 2017, año en el que aumenta. Cuando se comparan los datos de ambas fuentes oficiales (EPA y Seguridad Social) de los últimos años, se mantiene el porcentaje de personas de este sector que trabaja en situación irregular.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA y de la Seguridad Social. 2015-2018. CNAE 97.

4.3. Ocupados según sexo

Cuando se desagregan los datos por sexo, se constata que, por un lado, en ambos sexos existen personas trabajadoras de este sector sin Seguridad Social, como se indicó anteriormente; por otro lado, un 87,81% de las personas empleadas en este sector son mujeres y un 12,19% son hombres, (tomando como referencia los datos de la EPA del 2017) lo que evidencia que se trata de un sector representado mayoritariamente por mujeres.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA y del MITRAMISS. 2017. CNAE 97.

Además, el sector de trabajo del hogar se encuentra entre los quince sectores de actividad económica en los que existe una mayor contratación femenina, 205.450 contratos en el 2017²⁵. Al mismo tiempo, también se encuentra entre las quince primeras actividades económicas que concentran mayor número de mujeres paradas²⁶.

Actividades económicas más relevantes en la contratación femenina			
Actividades económicas	Contratos	Tasa mujeres (%)	% variac. 2017-16
Servicios de comidas y bebidas	1.580.520	50,3	10
Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	916.449	64,95	8,04
Servicios de alojamiento	609.614	56,76	6,56
Servicios a edificios y actividades de jardinería	494.781	65,53	4,88
Educación	423.630	65,93	6,87
Actividades sanitarias	408.651	72,90	0,4
Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas	345.566	52,37	6,99
Asistencia en establecimientos residenciales	331.573	84,52	3,84
Industrias de la alimentación	316.432	47,57	9,34
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	280.412	56,36	9,10
Actividades de servicios sociales sin alojamiento	244.282	78,63	5,60
Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	205.450	87,18	3,24
Otros servicios personales	163.468	69,62	6,06
Publicidad y estudios de mercado	139.650	63,61	4,77
Actividades relacionadas con el empleo	122.393	46,37	2,04
Fuente: Elaborado por el Observatorio del SEPE a partir de los datos del SISPE. Año 2017.			

Se constata que estamos ante un sector al que preferentemente acceden mujeres, se siguen perpetuando los estereotipos de género en el ámbito laboral, continúan las creencias referidas a que las tareas del hogar son responsabilidad de las mujeres y, por lo tanto, es un trabajo atribuido a las mujeres.

²⁵ Según el Informe del Mercado de trabajo de las Mujeres (Datos 2017) "seleccionando las quince primeras actividades económicas y que superan la tasa estatal de contratación femenina (43,87%)".

²⁶ Según el Informe del Mercado de trabajo de las Mujeres (Datos 2017): "seleccionando las quince primeras actividades económicas que concentran mayor número de mujeres paradas y que superan el porcentaje estatal (57,23 %)".

4.4. Personas trabajadoras con contrato

En el sector del trabajo del hogar, a fecha de diciembre de 2017, el total de contratos registrados en el SEPE²⁷ fueron 235.670, de los que un 87,18% fueron de mujeres y un 12,82% de hombres.

Contratos acumulados. Diciembre 2017		
Hombres	Mujeres	Total
30.220	205.450	235.670

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SEPE. Anuario Estadístico. MITRAMISS. 2017. CNAE 97.

En este sector, diversas fuentes evidencian la existencia de una situación laboral irregular, mayoritariamente en personas trabajadoras migrantes²⁸ que no pueden estar dadas de alta en la Seguridad Social y por tanto, por estar en trámites de regularizar su situación, que deriva en empleo sumergido. Esta situación provoca la precariedad laboral en este sector y fomenta los abusos.

4.5. Afiliación a la Seguridad Social según la edad

Considerando la media anual de afiliación a la Seguridad Social, el mayor número de personas trabajadoras se encuentra en el rango de 50 a 54 años, seguida de la franja de 45 a 49 años. En tercer lugar, corresponde a la franja de edad entre 40 y 44, a muy poca diferencia de la franja entre 55 y 59. El menor número está representado por las personas menores de 24 años y las mayores de 65 años.

²⁷ Servicio Público de Empleo Estatal

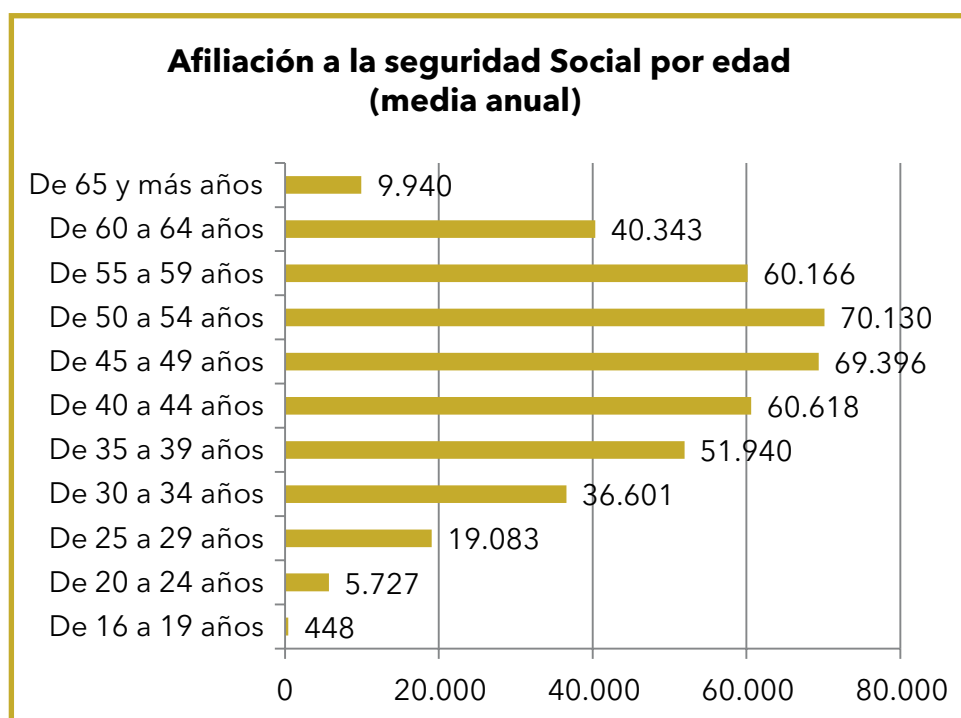
²⁸ Vease, por ej.:

Patino Alonso, M^a Carmen et al. (2010). *Perfil Multivariante de las mujeres empleadas en el Servicio Doméstico*: "(...) el 46,6% de las trabajadoras en situación laboral irregular tienen una edad comprendida entre 30 y 45 años y el 32,5% tiene más de 45 años (...)". (p.403).

AESST (2006). *Las cuestiones de género en relación con la seguridad y la salud en el trabajo*. Comunidad Europea. Situación en España del trabajo del hogar: "(...) Existen pruebas obtenidas de diversas investigaciones de que la economía sumergida y en situación irregular representa el 60 % del total de trabajadores, y de que el 35 % de los trabajadores regularizados son inmigrantes.

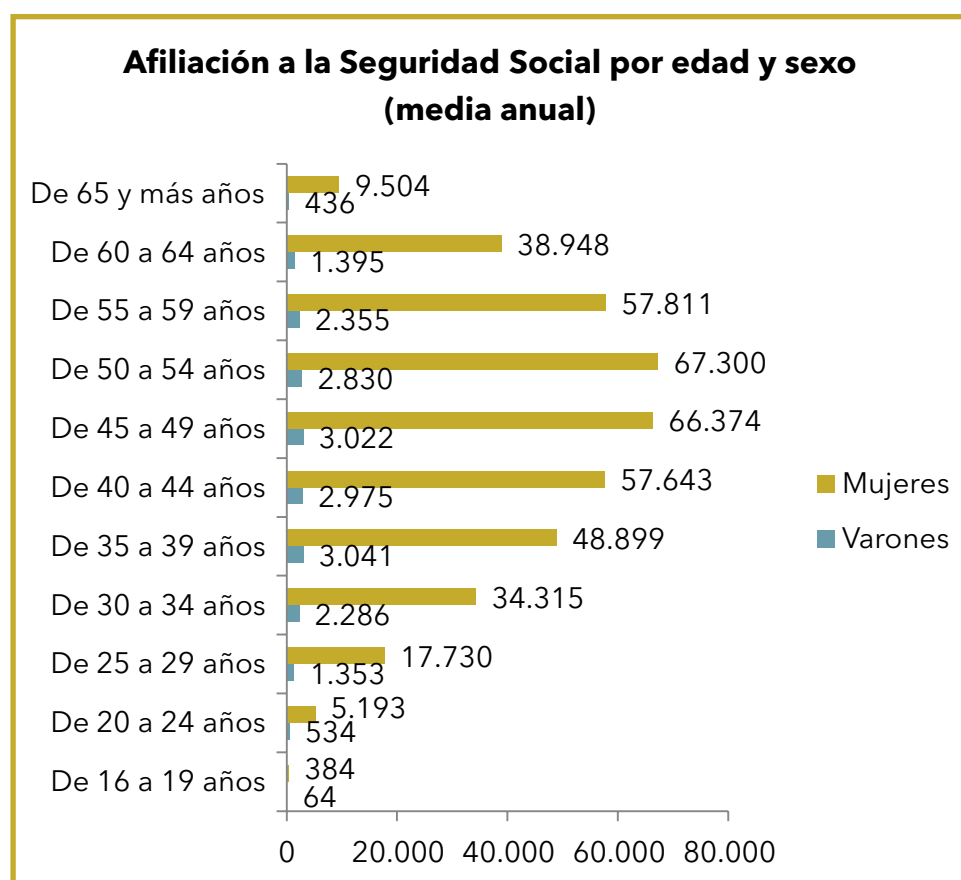
El empleo suele ser de naturaleza irregular, y tanto las condiciones salariales como laborales son malas. Sobre todo en el caso de los que viven en el mismo lugar de trabajo, el salario es bajo, ya que el alojamiento, la manutención, etc., se consideran pago en especie (...)". (p. 107).

<https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/reports/209/view>



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Anuario Estadísticas del MITRAMISS.
2017. CNAE 97

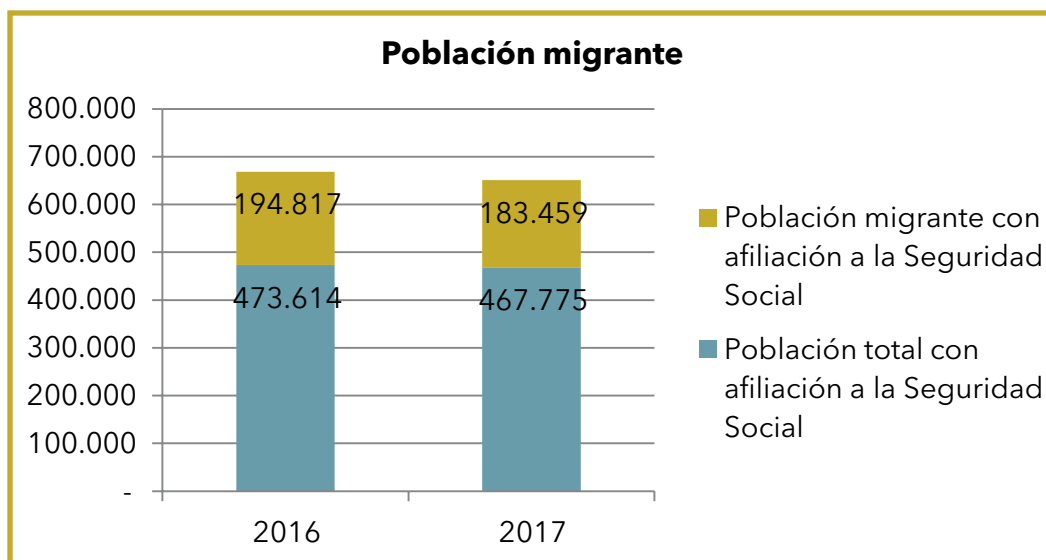
Por sexo, en el caso de las mujeres, el mayor número se concentra entre los 50 y 54; en el caso de los hombres, entre los 45 y 49 años.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Anuario Estadísticas del MITRAMISS.
2017. CNAE 97.

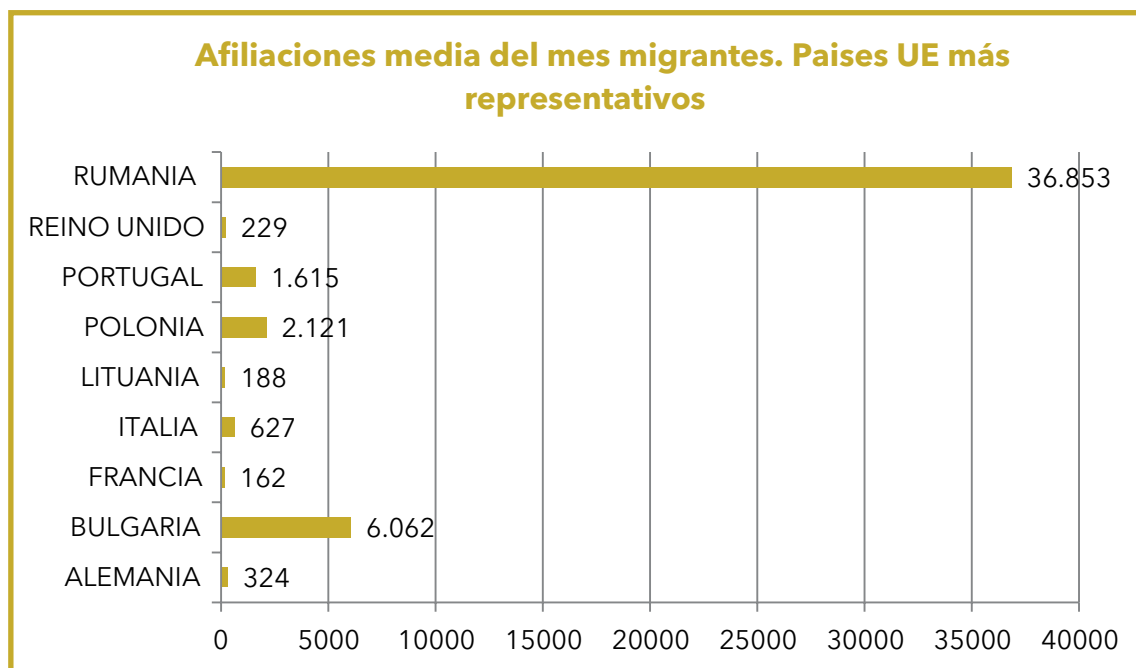
4.6. Personas trabajadoras según nacionalidad

Las fuentes oficiales nos muestran un registro de personas trabajadoras del sector del trabajo del hogar migrantes de un 39,22% en el 2017. Si se compara con el 2016 ha habido un pequeño descenso del personas migrantes en relación al total de afiliadas a la Seguridad Social en este sector.

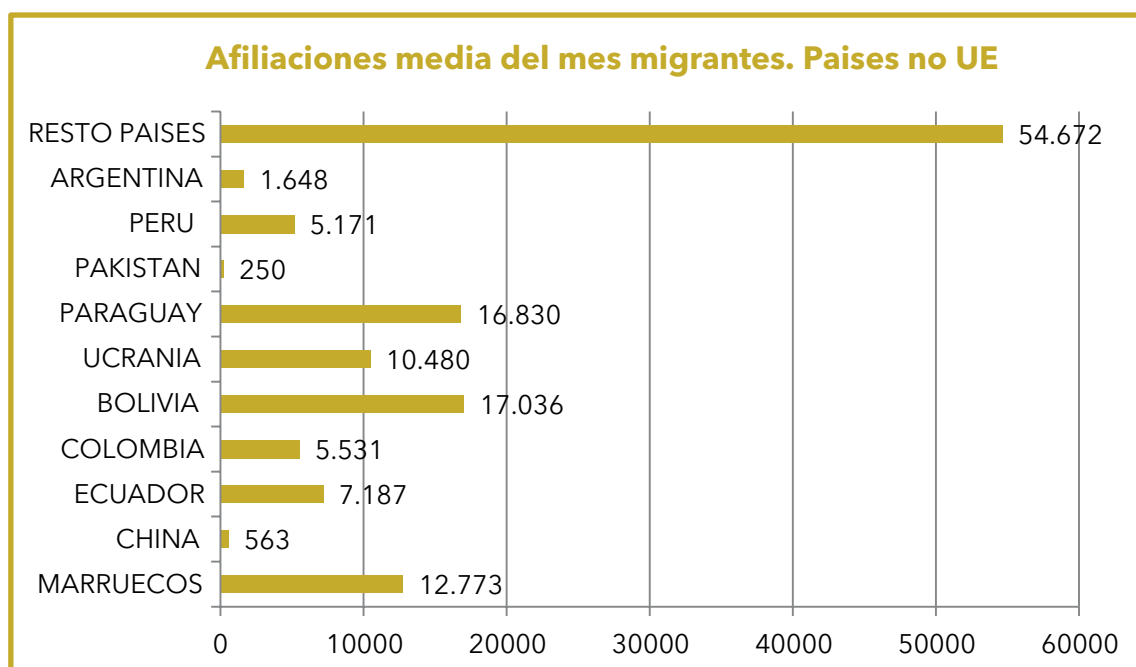


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del MITRAMISS. 2016-17. CNAE 97.

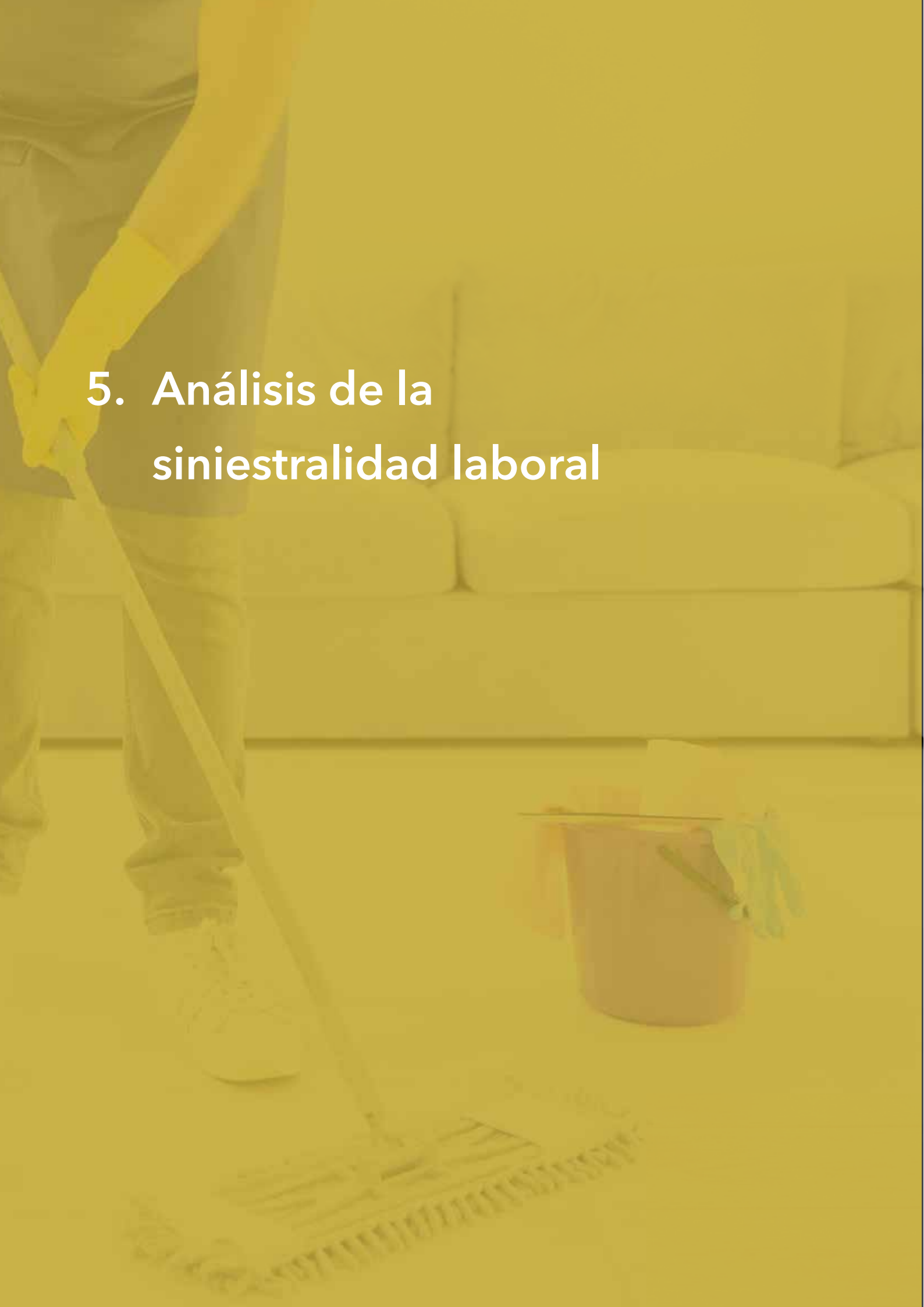
Si se considera las afiliaciones medias de migrantes de 2017, la mayor procedencia de las personas trabajadoras del sector del hogar ha sido de Rumanía, seguido de Bolivia y Paraguay. También hay que resaltar las procedentes de Marruecos y Ucrania.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del MITRAMISS. 2017. CNAE 97



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del MITRAMISS. 2017. CNAE 97.

A person wearing a grey long-sleeved shirt, grey pants, and white sneakers is using a yellow vacuum cleaner to clean a light-colored sofa. The person is holding the vacuum's handle with both hands. A pink dust container is attached to the bottom of the vacuum. The background is a plain wall. The entire image has a yellow overlay.

5. Análisis de la siniestralidad laboral

5.1. La siniestralidad laboral

Generalmente la siniestralidad laboral se asocia a accidentes de trabajo dejando de lado las enfermedades profesionales; además, las enfermedades asociadas a riesgos psicosociales ni siquiera se contemplan en el Real Decreto 1299/2006²⁹.

La falta de registro de las enfermedades profesionales asociadas a estos riesgos no permite realizar un análisis de su situación actual. La totalidad de enfermedades profesionales registradas en este sector son asociadas a trastornos músculo esqueléticos, un total del 26 partes comunicados con baja debidos a enfermedades provocadas por posturas forzadas y movimientos repetitivos en el trabajo durante el 2018³⁰. Por este motivo en este apartado se examinan únicamente los datos oficiales publicados de accidentes de trabajo.

En el 2017, los datos publicados por el MITRAMISS³¹, muestran un total de 2.893 accidentes de trabajo registrados con baja en el sector de *Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico*; un 79,99% de estos son producidos en jornada (2.314 accidentes) y el resto, in itinere (579 accidentes).

A estos accidentes habría que añadir los producidos en las personas trabajadoras del hogar que están en situación irregular y no se registran en las estadísticas oficiales:

1. Las personas migrantes en trámites del proceso de arraigo (Ley de Extranjería³²).
2. Las personas españolas que no están dadas de alta en la Seguridad Social en el sector de actividad del trabajo del hogar.

En la evolución de los accidentes de los últimos cuatro años, un aspecto relevante es el incremento del índice de incidencia³³ de accidentes en jornada que se produce en los años 2016 y 2017.

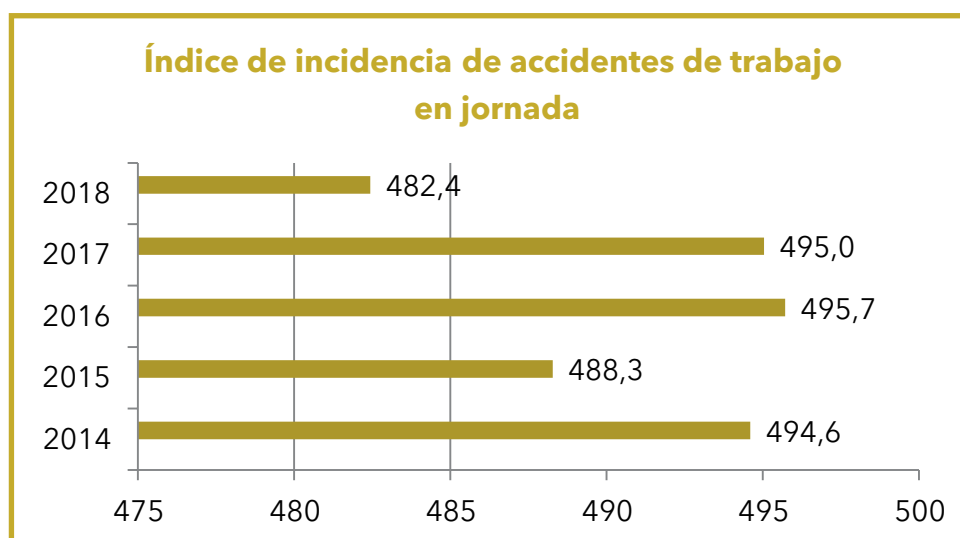
²⁹ Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-22169>

³⁰ Datos extraídos de la Secretaría del Estado de la Seguridad social (2019) Observatorio de enfermedades profesionales (CEPROSS) y de enfermedades causadas o agravadas por el trabajo (PANOTRATSS). Informe anual 2018.
<http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/f4eefc17-0559-4f2d-bb03-2271f2f463ca/INFORME+ANUAL+2018.pdf?MOD=AJPERES&CVID=>

³¹ Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

³² Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. BOE núm. 10. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-544>

³³ El índice de incidencia anual se calcula como el cociente entre el total de accidentes de trabajo ocurridos durante el año de referencia, multiplicado por cien mil y dividido entre la media mensual de trabajadores afiliados a la Seguridad Social con la contingencia de accidentes de trabajo cubierta.



Fuente: Elaboración propia a partir de Estadísticas de accidentes de trabajo. MITRAMISS. 2016-2017. CNAE 97.

En el 2017, el 91,49% de accidentes en jornada, se han originado en el centro o lugar de trabajo habitual frente a un 5,92%, causados en el desplazamiento (in mision). El restante, un 2,59% se generaron en otro centro o lugar de trabajo.

5.2. Accidentes de trabajo según gravedad

El 96,34% de los accidentes registrados producidos en el sector a estudio fueron leves; no obstante, hay que reseñar que hubo 106 accidentes graves y ninguno mortal. En relación al año anterior, tanto los leves como los graves se ha incrementado, sin embargo, los mortales se han reducido.

En el caso de los leves, el incremento se ha producido en los accidentes in itinere, mientras en los graves, el aumento ha sido tanto en los originados en jornada como en los in itinere.

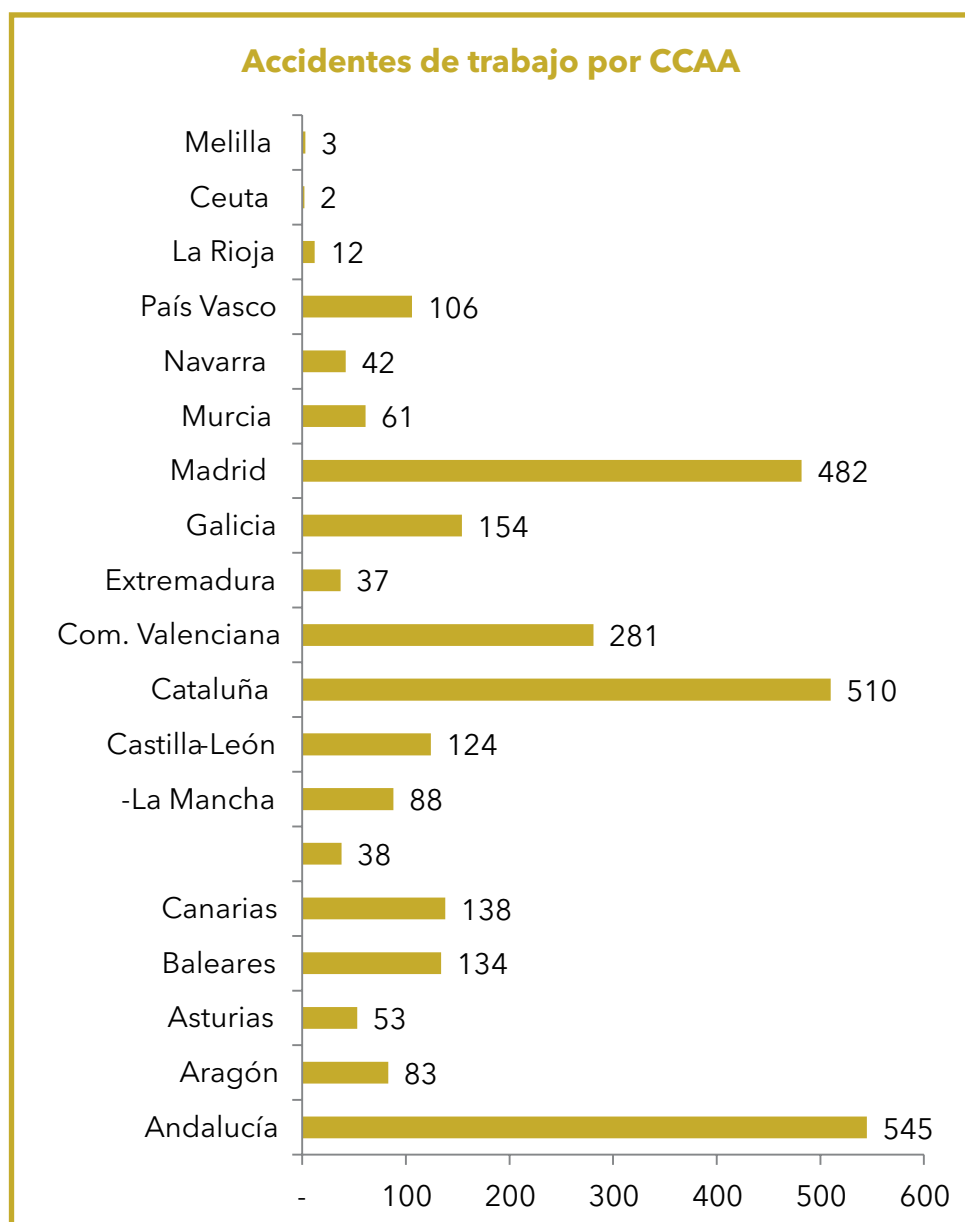
Accidentes de trabajo según gravedad						
	EN JORNADA			IN ITINERE		
	Leves	Graves	Mortales	Leves	Graves	Mortales
2017	2.244	70	-	543	36	-
2016	2.281	61	4	516	20	-

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Estadísticas de accidentes de trabajo. MITRAMISS. 2017. CNAE 97.

5.3. Accidentes de trabajo por CCAA

La comunidad autónoma que ha sufrido un mayor número de accidentes laborales ha sido Andalucía con un 18,84%, seguida de Cataluña (un 17,63%) y en tercer lugar Madrid (un 16,66%).

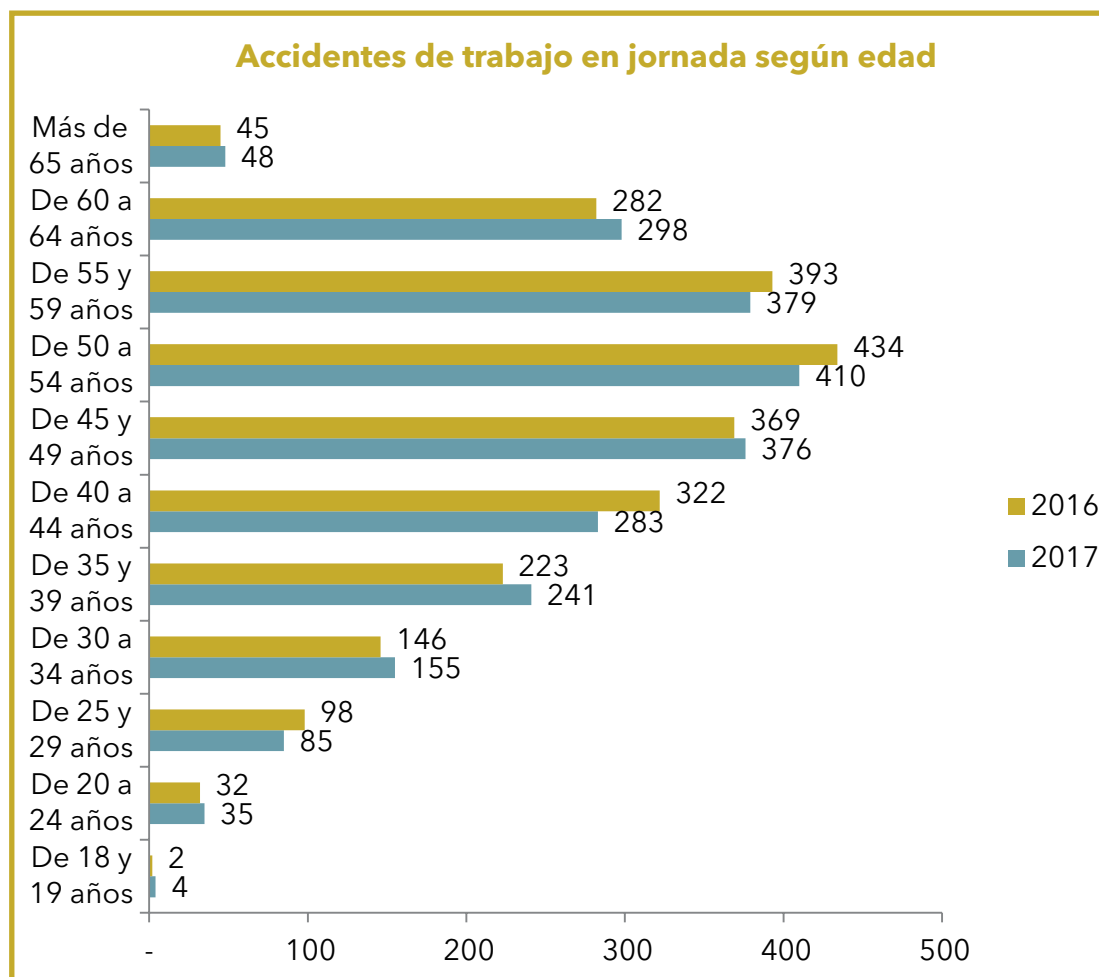
Por otro lado, las comunidades autónomas que menos accidentes han registrado en el sector de trabajo del hogar son Ceuta, Melilla y la Rioja.



Fuente: Elaboración propia a partir de Estadísticas de accidentes de trabajo. MITRAMISS. 2017. CNAE 97.

5.4. Accidentes de trabajo según edad y sexo

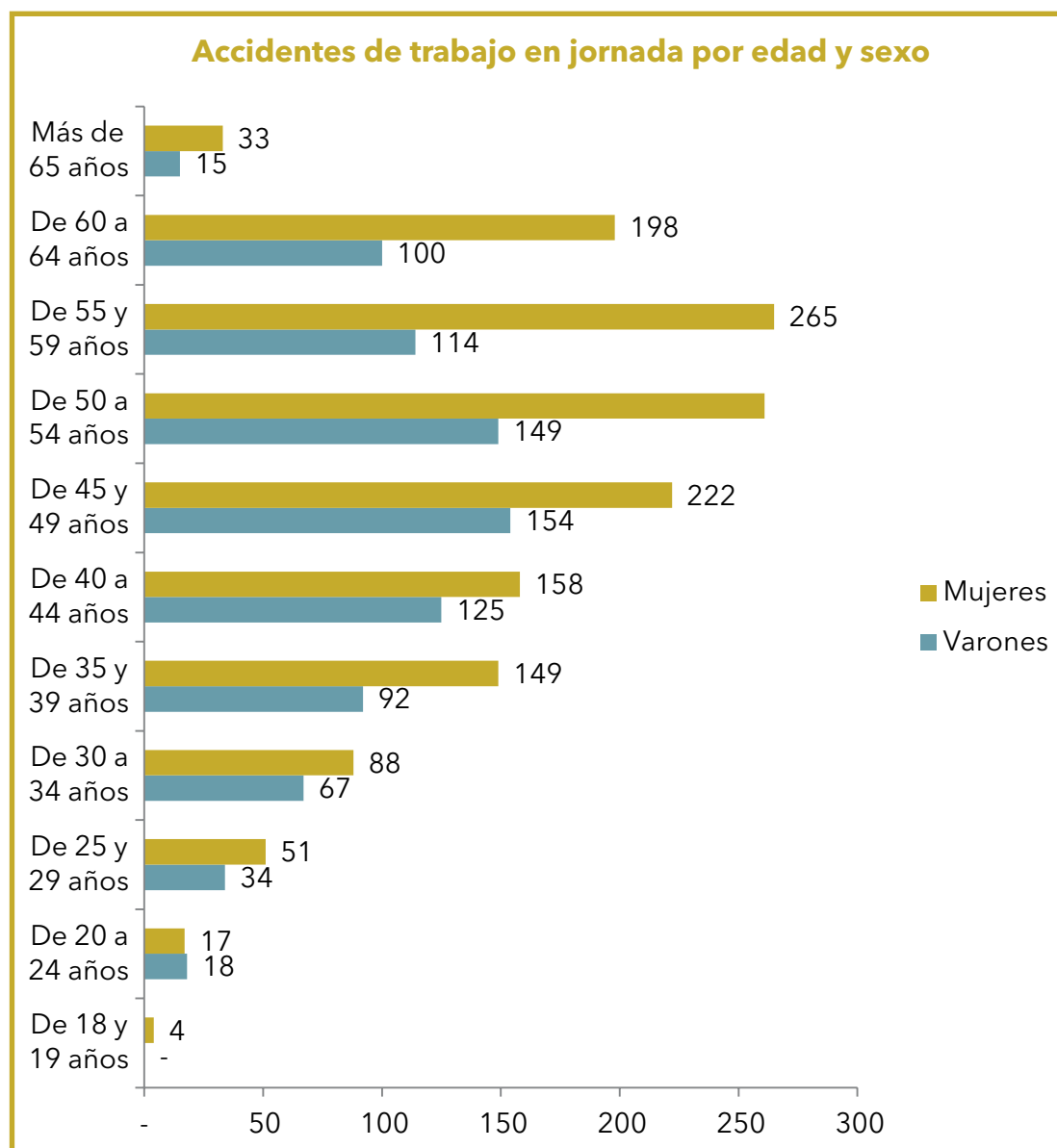
En el 2017, el mayor número de accidentes en jornada registrados se ha producido en la franja de edad de 50 a 54 años, seguida de la franja de 55 a 59 años, siguiendo la misma tendencia que el año anterior para este sector de actividad (CNAE 97).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Estadísticas de accidentes de trabajo. MITRAMISS. 2017. CNAE 97.

Si se desagrega por sexo, en el caso de las mujeres los accidentes laborales en jornada se concentran entre la franja de 55 y 59 años, y en el caso de los hombres entre la franja de 45 a 49 años.

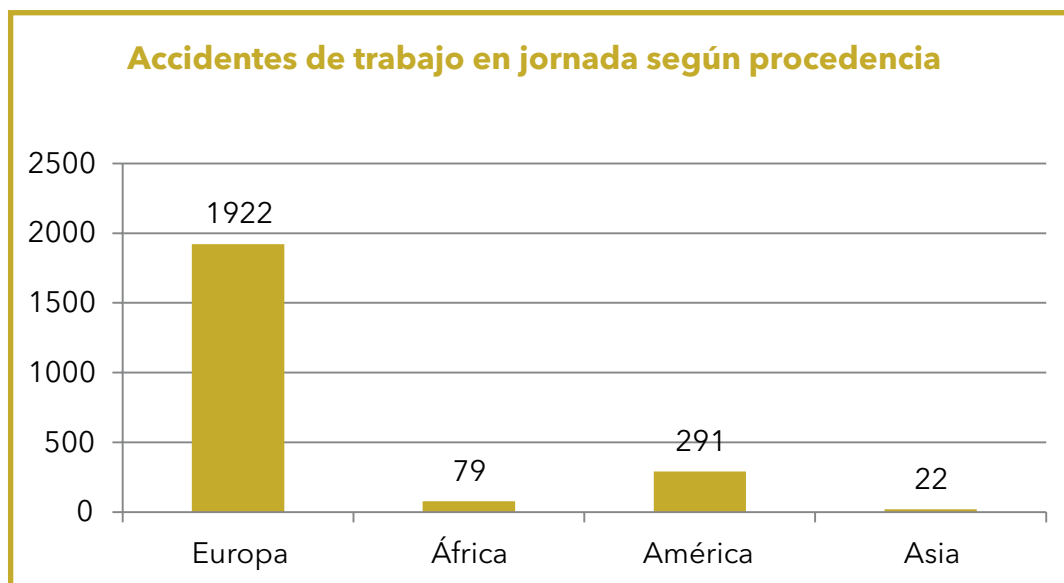
Asimismo, se reseña que existe un mayor porcentaje de accidentes de trabajo en mujeres que en hombres, un 62,49% y 37,51%, respectivamente.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Estadísticas de accidentes de trabajo. MITRAMISS. 2017. CNAE 97.

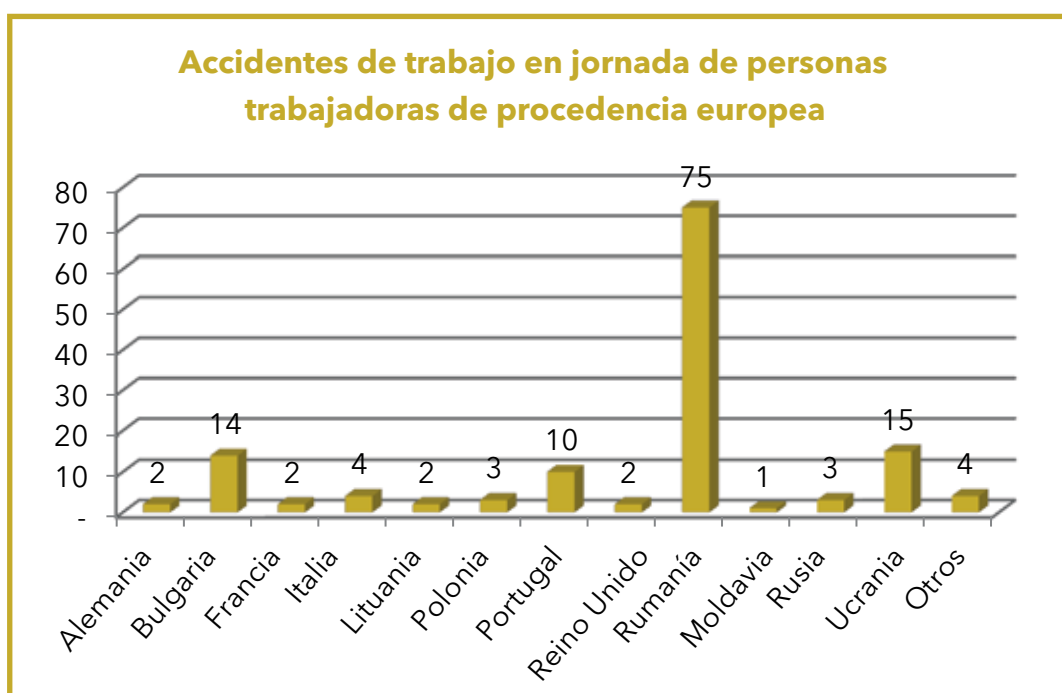
5.5. Accidentes de trabajo según nacionalidad

El mayor número de accidentes en este sector, según los datos oficiales, se produce en personas trabajadoras procedentes de Europa (un 83,06%), seguida de aquellas que son procedentes de Latinoamérica (el 12,58%), en tercer lugar de procedencia africana (el 3,41%) y en último lugar de procedencia asiática (0,95%).



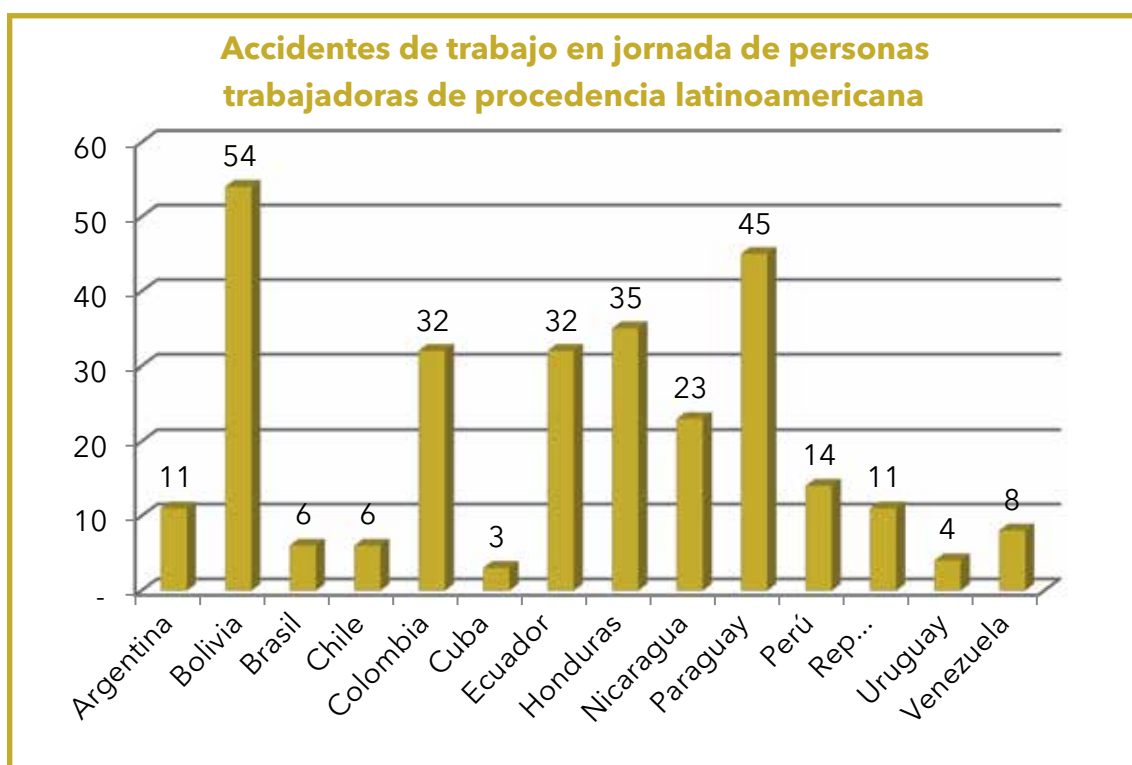
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Estadísticas de accidentes de trabajo. MITRAMISS. 2017. CNAE 97.

En el caso de los accidentes registrados en personas trabajadoras de procedencia europea, la mayoría son españolas, 1.785 accidentes de trabajo, un 92,87% del total. En relación al resto de accidentes, se resalta los producidos por personas trabajadoras que proceden de Rumanía, seguidos de los producidos que proceden de Ucrania y Bulgaria.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Estadísticas de accidentes de trabajo. MITRAMISS. 2017. CNAE 97.

Concretamente, los accidentes de trabajo en jornada producidos en personas trabajadoras de procedencia latinoamericana que han sufrido un mayor número de accidentes son de Bolivia, seguidos de los de Paraguay y en tercer lugar de Honduras.

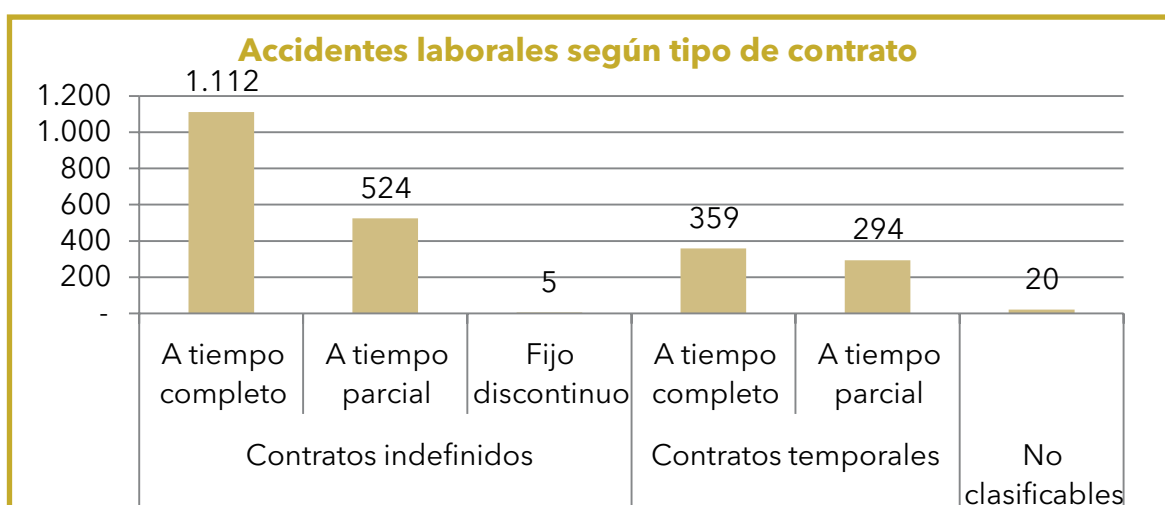


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Estadísticas de accidentes de trabajo. MITRAMISS. 2017. CNAE 97.

5.6. Accidentes de trabajo según tipo de contrato

Los datos estadísticos muestran que las personas trabajadoras que han sufrido más accidentes laborales en el sector de trabajo del hogar en el 2017 son aquellos que tienen contratos indefinidos a tiempo completo, casi la mitad del total de accidentes (el 48,06%). En segundo lugar, se sitúan aquellas personas con contratos indefinidos a tiempo parcial (un 22,64% de accidentes laborales).

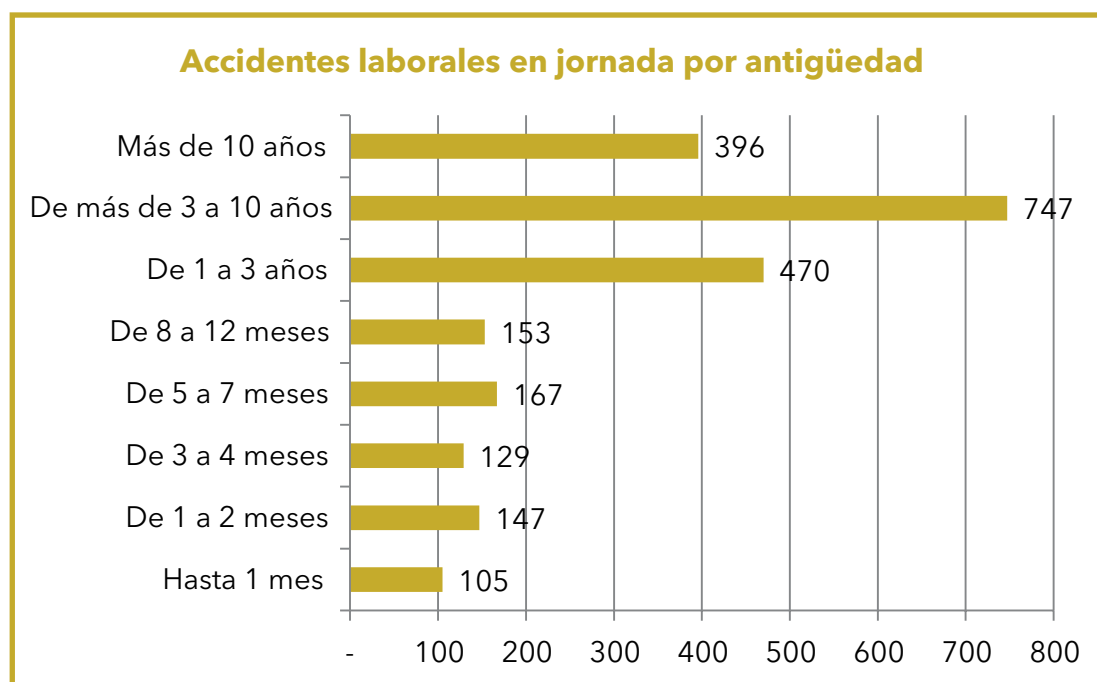
Sin embargo, los accidentes que más han aumentado respecto al año anterior son los debido a personas trabajadoras con contratos temporales, un 13,57% más.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Estadísticas de accidentes de trabajo. MITRAMISS. 2017. CNAE 97.

5.7. Accidentes de trabajo según antigüedad en el puesto de trabajo

Las personas trabajadoras que han sufrido un mayor número de accidentes son los comprendidos entre 3 y 10 años de antigüedad en el puesto (un 32,28%). También se reseña como un grupo importante los producidos en aquellos que tienen entre 1 y 3 años de antigüedad (20,31%) y más de 10 años de antigüedad (17,11%). Por el contrario, las que tienen menos antigüedad (hasta menos de 12 meses) son las que menos accidentes laborales han sufrido. Esta misma tendencia es la que hubo el año anterior en el 2016.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Estadísticas de accidentes de trabajo. MITRAMISS. 2017. CNAE 97.

5.8. Accidentes de trabajo según desviación que desencadenó el accidente.

Según la desviación que desencadenó el accidente el mayor porcentaje de accidentes es debido a *caída de persona por resbalón o tropezón* (el 38,07%), en segundo lugar se encuentra por *movimiento del cuerpo como consecuencia de esfuerzo físico* (el 22,73%) y en tercer lugar, *sin esfuerzo físico* (el 18,15%).

Es importante considerar que ha habido un registro de 21 accidentes causados por *sorpresa, miedo, violencia, agresión, amenaza y presencia* en el sector a estudio y 8 por *infartos, derrames cerebrales y otras causas* calificadas como naturales.

Accidentes laborales según desviación	
Desviación por problema eléctrico, explosión, fuego	13
Desviación por desbordamiento, vuelco, escape, derrame, emanación	39
Rotura, estallido, deslizamiento, caída, derrumbamiento de agente material	112
Pérdida de control total o parcial de equipos de trabajo o materiales	140
Caída de personas- Resbalón o tropezón con caída	881
Movimiento del cuerpo sin esfuerzo físico añadido	420
Movimiento del cuerpo como consecuencia de o con esfuerzo físico	526
Sorpresa, miedo, violencia, agresión, amenaza, presencia	21
Infartos, derrames cerebrales y otras causas estrictamente naturales	8
Accidentes de tráfico	36
Otra desviación	38
Sin información	80

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Estadísticas de accidentes de trabajo. MITRAMISS. 2017. CNAE 97.

5.9. Accidentes de trabajo según forma o contacto que produjo la lesión

Atendiendo a la forma o contacto que produjo la lesión, en primer lugar se tienen los accidentes producidos por golpe contra un objeto inmóvil, trabajador en movimiento, (el 49,44% del total) y en segundo lugar están los ocasionados por sobreesfuerzo, trauma psíquico, radiaciones, ruido, etc., (el 29,04%).

Accidentes de trabajo según forma o contacto que produjo la lesión	
Contacto eléctrico, con fuego, temperaturas o sustancias peligrosas	57
Ahogamiento, quedar sepultado, quedar envuelto	2
Golpe contra un objeto inmóvil, trabajador en movimiento	1.144
Choque o golpe contra un objeto en movimiento, colisión	168
Contacto con agente material cortante, punzante, duro	121
Quedar atrapado, ser aplastado, sufrir una amputación	38
Sobreesfuerzo, trauma psíquico, radiaciones, ruido, etc.	672
Mordeduras, patadas, etc. (de animales o personas)	15
Infartos, derrames cerebrales y otras causas estrictamente naturales	8
Accidentes de tráfico	36
Otra forma o contacto	8
Sin información	45

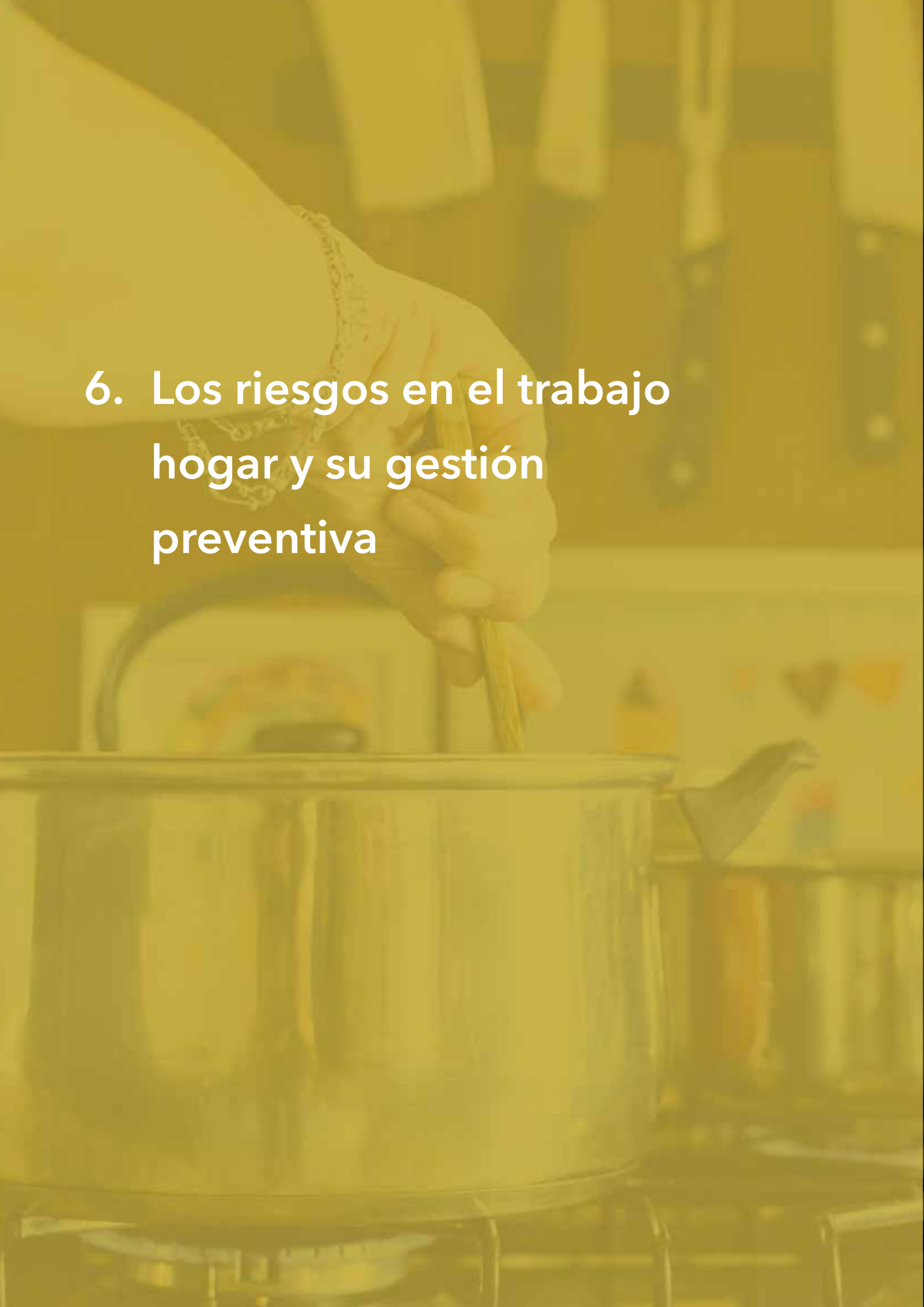
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Estadísticas de accidentes de trabajo. MITRAMISS. 2017. CNAE 97.

5.10. Accidentes de trabajo según descripción de la lesión

Las lesiones más frecuentes han sido dislocaciones, esguinces y torceduras (el 46,67%) así como heridas y lesiones superficiales (el 36,03%). En relación a lesiones derivadas de riesgos psicosociales, se han registrado 6 accidentes cuya lesión ha sido daños psicológicos, choques traumáticos y 8 por infartos, derrames cerebrales y otras causas calificadas como naturales.

Accidentes laborales según descripción de la lesión	
Heridas y lesiones superficiales	518
Fracturas de huesos	427
Dislocaciones, esguinces y distensiones	1.080
Amputaciones traumáticas pérdidas de partes del cuerpo	5
Conmoción y lesiones internas	141
Quemaduras, escaldaduras y congelación	30
Envenenamiento e infecciones	4
Ahogamiento y asfixia	2
Efectos del ruido, la vibración y la presión	1
Daños psicológicos, choques traumáticos	6
Lesiones múltiples	43
Infartos, derrames cerebrales y otras patologías debidas a causas naturales	8
Otras lesiones	29
Sin información	20

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Estadísticas de accidentes de trabajo. MITRAMISS. 2017. CNAE 97.

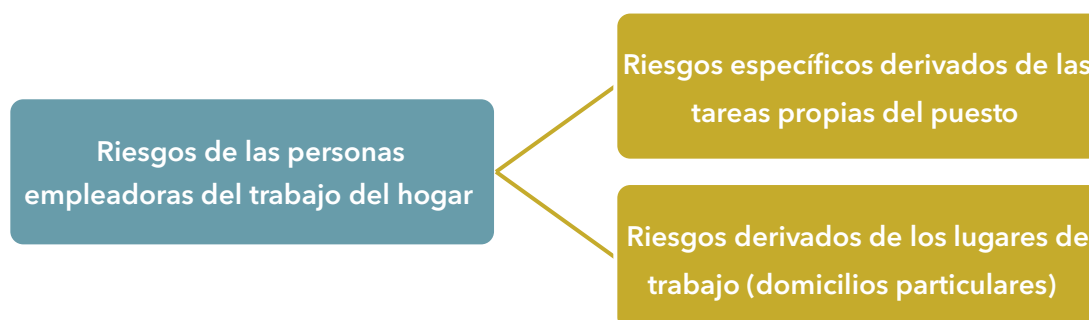
A background image showing a person's hand stirring a large metal pot on a stove with a wooden spoon. The scene is dimly lit with a warm, yellowish tint. The text is overlaid on the left side of the image.

6. Los riesgos en el trabajo hogar y su gestión preventiva

6.1. Los riesgos de las personas trabajadoras del hogar

Las actividades desarrolladas por las personas empleadas en el trabajo del hogar (tareas del hogar, cuidados de miembros de la familia, guardería, jardinería y similares, etc.), suponen la exposición a determinados riesgos que pueden originar daños en su salud.

Estos riesgos específicos derivados de las tareas desarrolladas en el puesto de trabajo, no son los únicos a los que se exponen las personas de este sector; hay que añadir los procedentes del lugar de trabajo, el domicilio particular. En aquellos casos en los que el trabajo se realice para más de un empleador, habría que considerar los riesgos de cada domicilio en particular a los que acude.



Por consiguiente, con la finalidad de velar por la seguridad y salud de las personas trabajadoras de este sector, resulta necesario identificar todos estos riesgos (los asociados al puesto y los asociados a los domicilios en los que se trabaja); además, si se añaden las particularidades de este sector, algunas de ellas ya indicadas (régimen laboral, mayoritariamente mujeres y migrantes, etc.) y otras que se analizarán en este apartado, hacen que los riesgos psicosociales tengan una mayor incidencia en las personas del sector del trabajo del hogar que en otros sectores.

6.1.1. Riesgos específicos

La Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2006)³⁴ expone algunos ejemplos de riesgos asociados a este sector "la exposición a productos químicos tóxicos, el levantamiento de cargas pesadas, los movimientos repetitivos, las posturas forzadas y el trabajo de pie. Estas trabajadoras también corren el riesgo de sufrir intimidaciones y acoso por parte de las personas para las que trabajan, debido a su situación vulnerable y aislada" (p.105-106).

La Federación de Comisiones obreras de Construcción y Servicios (2016)³⁵ manifiesta la variedad de riesgos que sufren las personas trabajadoras de este sector específicos de su puesto de trabajo, desde caídas en altura, caídas al mismo nivel, golpes y cortes, contactos eléctricos y térmicos, a exposición a contaminantes químicos y biológicos, sobreesfuerzos, estrés laboral y violencia en el trabajo. (p. 7-8).

³⁴ AESST (2006). *Las cuestiones de género en relación con la seguridad y la salud en el trabajo*. Comunidad Europea.

³⁵ CCOO de Construcción y Servicios. *Folleto informativo sobre cuestiones relacionadas con la salud laboral de las trabajadoras y trabajadores domésticos*. Proyecto AS 0004/2015. Financiado por la FPRL. 2016.

<http://construccionyservicios.ccoo.es/2d92835f65b8d9c648ff68725fe6fc5c000072.pdf>

En esta misma línea, ISTAS en colaboración con esta misma Federación (2018)³⁶ refleja cómo en función del tipo de tarea, ya sea limpieza del hogar, cocina, lavado y planchado de ropa o cuidado de personas, la persona trabajadora se expone a unos riesgos u otros; sin embargo, hay condiciones de trabajo que siempre están presentes independientemente de la tarea que se realice, como son la condición de interna, la falta de autonomía y privacidad, el maltrato, el acoso por razón de sexo y el acoso sexual. (p.13-14).

6.1.2. Riesgos psicosociales. Definición y origen

La Universidad Autónoma de Madrid (2010)³⁷ define como **riesgo psicosocial laboral**:

(...) el hecho, acontecimiento, situación o estado que es consecuencia de la organización del trabajo, tiene una alta probabilidad de afectar a la salud del trabajador y cuyas consecuencias suelen ser importantes. Los riesgos psicosociales, a diferencia de los factores psicosociales, no son condiciones organizacionales sino hechos, situaciones o estados del organismo con una alta probabilidad de dañar la salud de los trabajadores de forma importante. (p.17).

La literatura de referencia³⁸ indica que los riesgos psicosociales asociados al sector del trabajo del hogar son el **estrés laboral** y la **violencia en el trabajo**. La exposición a estos riesgos no afecta por igual a hombres y a mujeres como se expone en diversos estudios³⁹ debido a que los factores que inciden en los hombres y mujeres son diferentes. Por ello resulta necesario analizar estos riesgos considerando el género y otros aspectos como la etnia, nacionalidad, etc. En el caso de la violencia de trabajo, además de la violencia ocupacional y el acoso psicológico en el trabajo (APT), hay que incluir el acoso por razón de sexo y acoso sexual.



³⁶ ISTAS en colaboración con CCOO de Construcción y Servicios. *Condiciones de trabajo y riesgos de las actividades en el hogar. Folleto para personas empleadoras*. Proyecto AS2017-0035. Financiado por la FEPR. 2018. <http://construccionyservicios.ccoo.es/d812762ea9c08c6f23dc917a1cf62fe8000072.pdf>

³⁷ Bernardo Moreno Jiménez y Carmen Báez León (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. UAM e INSHT. <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf>

³⁸ Por ej.: Los documentos mencionados en el apartado anterior junto con OIT (2013). *Resumen ejecutivo. Los trabajadores domésticos en el mundo: Estadísticas mundiales y regionales, y alcance de la protección jurídica*: "En la actualidad, los trabajadores domésticos a menudo soportan salarios muy bajos, horas de trabajo excesivas, día de descanso semanal no garantizado y en ocasiones se enfrentan a situaciones de vulnerabilidad frente a abusos físicos, mentales y sexuales o a limitaciones en su libertad de movimientos". https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_200965/lang-es/index.htm

6.1.2.1.El estrés laboral

El **Acuerdo Marco Europeo sobre el Estrés ligado al Trabajo (2004)**⁴⁰, describe el estrés laboral como “un estado que se acompaña de quejas o disfunciones físicas, psicológicas o sociales y que es resultado de la incapacidad de los individuos de estar a la altura de las exigencias o las expectativas puestas en ellos”.

Los factores que puede producir un riesgo psicosocial en el sector del trabajo del hogar se asocian a condiciones de trabajo inadecuadas que ponen en peligro la salud mental de las personas trabajadoras. Aunque hay diferentes clasificaciones de los factores de riesgo psicosocial como la del INSHT (en la actualidad denominado INSST) recogida en la NTP 926⁴¹, a continuación se analizan los factores incluidos en el método de ISTAS⁴² en relación al sector a estudio.

En cuanto a las **exigencias cuantitativas**, Eva María Blázquez⁴³ (2017) indica que el tiempo de trabajo es una variable que afecta a las personas de este sector “porque cabe la figura del empleado de hogar interno, y en el otro extremo, el empleado a tiempo parcial (que seguramente preste servicios sucesivos para distintos empleadores)” (p.100); asimismo, los periodos de descanso “quedan dentro del margen de ajuste a cada hogar, en la medida en que quedan remitidas al pacto. De forma que el estado de salud podría verse afectado por sobreesfuerzos, estrés o factores análogos. Tanto más en la medida en que puede plantear vicisitudes para la empleada de hogar en sus procesos de conciliación de la vida laboral y familiar o personal” (p.100).

³⁹ Un art. De CIFRE, Eva, SALANOVA, Marisa y FRANCO, Joan. *Riesgos psicosociales de hombres y mujeres en el trabajo: ¿Una cuestión de diferencias?* (2011) expone que: “Desde un punto de vista psicosocial, podemos señalar que tanto hombres como mujeres se encuentran expuestos a factores en el trabajo que pueden afectar a los niveles de acarrear estrés, y éste a su desarrollar en Trastornos Cardio-Vasculares (TCV). Sin embargo, parece existir una diferencia en función del sexo de los trabajadores y trabajadoras en la salud psicosocial que puede repercutir, en mayor o menor intensidad de trastornos físicos tales como los TCV. En concreto, algunos estudios han mostrado que las mujeres informan de más condiciones psicosociales negativas como una mayor sobrecarga laboral, además de sufrir en mayor medida estresores específicos como discriminación, estereotipos, aislamiento social, conflicto familia-trabajo; (...)”. Revista Gestión práctica de Riesgos Laborales. Nº 82.

https://seu-electronica.uoc.edu/portal/_resources/CA/documents/la_universitat/igualtat/wont1_article_genere.pdf
Martín del Río, B., Solanes Puchol, A. y Moliner Cantos, C *Diferencias entre hombres y mujeres en factores de riesgo psicosociales laborales y sus efectos sobre la salud en una muestra homogénea*. Universidad Miguel Hernández de Elche. Los resultados de este estudio muestran que “el grupo de mujeres son más numerosos los factores de riesgo psicosocial laboral que resultan ser significativos en la predicción de la salud (dos en el grupo de hombres y cuatro en el de mujeres). (...)”. Roxburgh (1996) describió dos explicaciones potenciales sobre el mayor distrés psicológico observado entre las mujeres trabajadoras en comparación con los hombres: (a) la inexistencia de diferencias de género en el grado de exposición a los estresores laborales, pero la mayor vulnerabilidad de las mujeres a los efectos del estrés; o (b) que las mujeres están expuestas a una mayor cantidad de estresores laborales que los hombres”.
<http://ve.umh.es/sieg.1/docs/ICongresoInternacional/comunicaciones/sciv13.pdf>

⁴⁰ Acuerdo traspuesto al marco español de negociación colectiva en el anexo del ANC 2005 (BOE de 16.3.05).
<https://www.boe.es/boe/dias/2005/03/16/pdfs/A09354-09363.pdf>

⁴¹ NTP 926 (2012): *Factores psicosociales: metodología de evaluación*. INSHT.
<https://www.insst.es/documents/94886/326879/926w.pdf/cdecdbd91-70e8-4cac-b353-9ea39340e699>

⁴² Los factores de riesgos que psicosocial que se toman como referencia para su análisis en el presente estudio son las variables se que recoge el método CoPsoQ ISTAS 21 para la evaluación de los riesgos psicosociales.
http://copsoq.istas21.net/index.asp?ra_id=31

⁴³ Eva María Blázquez (2017). *Informe sobre la salud laboral desde la perspectiva de género*. Universidad de Carlos III de Madrid.
https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/25655/informe_blazquez_2017.pdf

Las **exigencias emocionales** derivadas del trato con personas en el lugar de trabajo. Rosa Marrero (2014)⁴⁴ cita que “en algunos casos, todo ello deriva en el síndrome de desgaste profesional, que se describe como agotamiento emocional ante los esfuerzos constantes por lograr resultados satisfactorios en el trabajo sin conseguirlo, cinismo o despersonalización del individuo al que se está atendiendo y falta de realización personal” (p.177), aspectos que requieren su análisis en el sector del trabajo del hogar derivado de la relación entre personas empleadoras y trabajadoras.

La **doble presencia** exige responder a las demandas del trabajo asalariado y las del ámbito personal (domésticas y cuidado de familiares); debido a que estas últimas han recaído tradicionalmente en las mujeres y aún continúa en la actualidad⁴⁵ la doble presencia afecta principalmente a ellas. Las mujeres del sector de trabajo del hogar, como consecuencia de esta división sexual y organización social de las tareas del ámbito privado (domésticas y cuidado de familiares), en el caso de las externas, al finalizar su jornada de trabajo asalariado continúan realizando las mismas actividades en el ámbito personal con dobles jornadas (la remunerada y la no remunerada) afectando a su salud física y psíquica. Las internas no tienen posibilidad de conciliar.

Como dice Eva María Blázquez (2017)⁴⁶, en este sector “A lo anterior se sumarían los perfiles del régimen de prestación del trabajo puesto que, en efecto, los grados de rutina, **autonomía**, esfuerzo, así como los niveles de **reconocimiento** personal por el empleador (ligado a los descansos reconocidos y el nivel salarial) compondrían el marco general de la prestación de trabajo doméstico” (p.101). Todos estos factores se agravarían cuando este trabajo se realizar para varios empleadores o cuando se hacen jornadas de 24 horas, muy frecuente en las internas. El **aislamiento** y la **falta de posibilidades de desarrollo** son factores que también están presentes en el trabajo del hogar.

Además, habría que incluir la **inseguridad** tanto en las condiciones de trabajo, reducción de salario como en la continuidad en el empleo. Así, María José Aguilar⁴⁷ dice que “la temporalidad en estos tipos de trabajos es de 6 a 2 años en su mayoría, teniendo en este tiempo de 1 a 4 trabajos. El despido es decidido la mayoría de las veces por la propia trabajadora que decide irse a otro trabajo de mejores condiciones”.

⁴⁴ Rosa Marrero Beatriz y Abdul-Jalbar Betancor (2014). *Las exigencias emocionales en el trabajo. El caso español*. Universidad de la Laguna. https://ddd.uab.cat/pub/papers/papers_a2015m4-6v100n2/papers_a2015m4-6v100n2p173.pdf

⁴⁵ Algunos estudios que evidencia la doble presencia:

Javier Pinilla García y otros. *Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2015. 6ª EWCS-España (2017)*: “Las mujeres son quienes acumulan más horas de trabajo totales, sumando a las actividades remuneradas las no remuneradas: labores domésticas y cuidado de familiares. De esta forma, si los hombres, de media, dedican 14 horas semanales a estas actividades no remuneradas (tanto si tienen jornada completa como si tienen jornada parcial), las mujeres dedican 25 horas con jornada completa y, con jornada parcial, hasta 30 horas”. INSHT. <http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=ca39133894f9b510VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnextchannel=ac18b12ff8d81110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>

Lucía Estevan Reina y otros (2014). *Doble presencia: un riesgo psicosocial que evidencia la desigualdad entre hombres y mujeres en la conciliación de la vida familiar y laboral*. Departamento de Psicología Social. Universidad de Granada. <http://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/32323/ReiDoCrea-Vol.3-Art.22-Estevan-Rodri%20guez-Romero-Rodri%20guez-Romo.pdf;jsessionid=4F75B5A15B52EE283A0E2E86EA1E4725?sequence=1>

Neus Moreno, Salvador Moncada, Clara Llorens, Pilar Carrasquer (2011). *Doble presencia, trabajo doméstico-familiar y asalariado: espacios sociales y tiempos*. ISTAS. UAB. http://www.ccoo.cat/salutlaboral/docs/Calaix%20Sindical/2011_doblepresenciaysalud.pdf

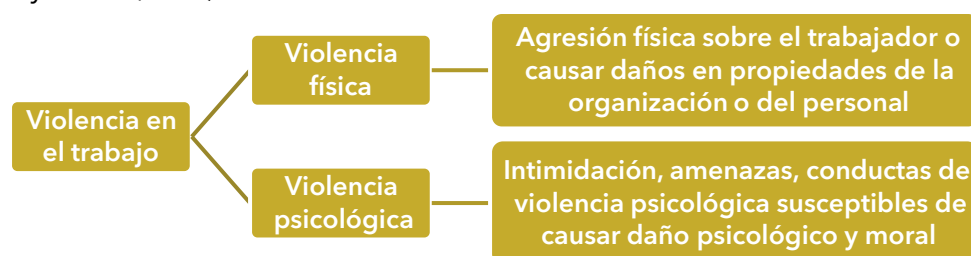
⁴⁶ Eva María Blázquez (2017). *Informe sobre la salud laboral desde la perspectiva de género*. Universidad de Carlos III de Madrid. https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/25655/informe_blazquez_2017.pdf

⁴⁷ María José Aguilar Idáñez. *Servicio doméstico: discriminación y condiciones de trabajo en la externalización del cuidado, desde la perspectiva de género*. GIEMIC (Universidad de Castilla-La Mancha). <http://ve.umh.es/sieg.1/docs/ICongresoInternacional/comunicaciones/scv10.pdf>

Otros aspectos que habría que analizar en este sector son los posibles mandatos contradictorios por parte de las personas empleadoras a las personas trabajadoras (**conflicto de rol**) y el tratamiento con equidad cuando se producen conflictos (**justicia**) muy relacionado con la confianza de las personas empleadoras hacia las personas trabajadoras.

6.1.2.2. La violencia en el trabajo

Aunque no existe una definición única de la violencia en el trabajo, el INSHT⁴⁸ lo define como la violencia producida “cuando el personal de un centro de trabajo sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su actividad laboral, que pongan en peligro, implícita o explícitamente, su seguridad, su bienestar o su salud (física y/o psíquica). Incluye tanto la violencia física (agresión física sobre el trabajador o causar daños en propiedades de la organización o del personal) como la violencia psicológica (intimidación, amenazas, conductas de violencia psicológica susceptibles de causar daño psicológico y moral, etc.)”.



En definitiva, se trata de un abuso de poder, de forma que se doblega la voluntad de una persona trabajadora, a través de la violencia física o psicológica poniendo en peligro la integridad física, sexual, mental, emocional, social y hasta familiar.

ISTAS en colaboración con CCOO de Construcción y Servicios (2018)⁴⁹ refleja que en el trabajo del hogar:

(...) también el maltrato o violencia física y mental pueden estar presentes. La violencia, además de expresarse en violencia física, o sexual, se manifiesta también en no comer lo mismo que la familia, no contar con agua caliente para ducharse, recibir insultos y groserías, comportamientos racistas y falsas acusaciones para librarse los empleadores o las empleadoras de sus responsabilidades. (p.7).

La violencia en el trabajo es un riesgo que, en general, resulta complicado encontrar en la literatura evidencias, máxime en este sector motivado porque la violencia se genera en el ámbito de un domicilio particular, lo que dificulta la labor inspectora y además, sin testigos que apoyen los hechos. Si en cualquier otro sector, la víctima tiene miedo a denunciar y que se conozca su situación, en este sector aún es más complicado que denuncien. No obstante, cada vez hay una mayor visibilización⁵⁰ y, por consiguiente, se puede confirmar que en este sector se produce:

⁴⁸ El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo en su web define la violencia en el trabajo en el siguiente enlace: <https://www.insst.es/violencia-en-el-trabajo>

⁴⁹ ISTAS en colaboración con CCOO de Construcción y Servicios (2018). *Condiciones de trabajo y riesgos de las actividades en el hogar. Folleto para personas empleadoras*. Proyecto AS2017-0035. Financiado por la FEPR. <http://construccionyservicios.ccoo.es/d812762ea9c08c6f23dc917a1cf62fe8000072.pdf>

⁵⁰ Véase por ej. María José Aguilar Idáñez. *Servicio doméstico: discriminación y condiciones de trabajo en la externalización del cuidado, desde la perspectiva de género*. GIEMIC (Universidad de Castilla-La Mancha). <http://ve.umh.es/sieg.1/docs/ICongresoInternacional/comunicaciones/scv10.pdf>

► **La violencia ocupacional.** Aunque existen numerosas definiciones de violencia en el lugar de trabajo, M^a Luisa Rodríguez et al (2012) menciona que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define la violencia laboral⁵¹ como “toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma” (p.58). Además, amplía esta definición diferenciando entre la violencia interna en el lugar de trabajo como aquella que tiene lugar entre los trabajadores, incluidos directores y supervisores, y la violencia externa como la que tiene lugar entre trabajadores (y directores y supervisores) y toda otra persona presente en el lugar de trabajo. El INSHT recoge en la NTP 489⁵² una clasificación de los tipos de violencia.

► **El acoso psicológico en el trabajo (APT) o mobbing.** Desde un punto de vista técnico, se encuentran diferentes definiciones de instituciones y autores para este riesgo; no obstante, la definición consensuada como riesgo laboral es la “exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud” (INSHT NTP 854, 2009)⁵³.

Si bien desde el punto de vista jurídico la Ley 62/2003⁵⁴, de 30 de diciembre, en su artículo 28 describe el acoso como “toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, discapacidad, la edad o la orientación social de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo”.

En este sector hay que hablar de acoso por discriminación. Habiendo un porcentaje importante en este sector de personas migrantes, se produce discriminación hacia ellas simplemente por el hecho de ser migrantes y su pertenencia a países con mayor pobreza, así lo refleja el equipo SJM de trabajo del hogar y mujer migrada (2018) en el estudio *Visibilizar lo invisible. Mujeres migradas y empleo del hogar*⁵⁵.

⁵¹ Texto extraído de M^a Luisa Rodríguez de la Pinta et al. (2012). *La violencia en el lugar de trabajo*. Art. Revista Seguridad Laboral. http://www.seguridad-laboral.es/content/download/2356/30700/file/126_violenciatrabajo.pdf

⁵² NTP 489 (1998). *Violencia en el lugar de trabajo*. INSHT.

https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp_489.pdf/4f149448-058e-4cf6-b82d-02e20404e762

⁵³ NTP 854 (2009). *Acoso psicológico en el trabajo: definición*. INSHT.

<https://www.insst.es/documents/94886/328096/854+web.pdf/f4aa95ee-cd21-4c73-9842-769589a526fb>

⁵⁴ Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social. BOE núm. 313, de 31 de diciembre de 2003. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2003-23936>

⁵⁵ Equipo SJM de trabajo del hogar y mujer migrada: Asociación Claver (Sevilla), Fundación Social Ignacio Ellacuría (Bilbao), Centro Pueblos Unidos-Fundación San Juan del Castillo (Madrid) y Fundación Red Íncola (Valladolid). (2018). *Visibilizar lo invisible. Mujeres migradas y empleo del hogar*:

“En suma, las principales vulneraciones están relacionadas con las condiciones de trabajo, pero también con la discriminación por racismo, porque tienen una conexión con las relaciones jerarquizadas y discriminatorias en el empleo del hogar y de cuidados: reflejan que no se valora a las personas por su condición de extranjeras (se asocia sus países de origen a países “subdesarrollados”), pero tampoco hay valoración positiva en lo social y económico del empleo del hogar”. Pág. 25. https://sjme.org/wp-content/uploads/2018/11/Visibilizar_lo_invisible_SJM.pdf

- **El acoso sexual y el acoso por razón de sexo**, su definición legal se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, sin perjuicio de que el acoso sexual se recoja como delito en el Código Penal:

- o **El acoso sexual** es “cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” (art. 7 LO 3/2007).

La asociación Mujeres con Voz (2014)⁵⁶ en el estudio *Acoso sexual y mujeres migradas. Trabajadoras del Hogar* analizan las vivencias de las mujeres migrantes trabajadoras en este sector y se exponen las situaciones de acoso sexual que sufren en hogar estas trabajadoras.

- o **Acoso por razón de sexo**, se entiende como “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” (art. 7 LO 3/2007).

También se perfilan casos en los que no se reconoce el acoso laboral por razón de sexo y se trata como un acoso laboral si tener en consideración el sexo aun siendo evidente la discriminación, muestra de ello es la sentencia STSJ CAT 1117/2011, de 11 de febrero⁵⁷, de una trabajadora que sufre acoso cuando se encuentra en situación de embarazo, cuya situación sólo puede ser vivida por una mujer.

6.2. La perspectiva de género

La complejidad del sector del trabajo de hogar que existe a día de hoy por diversos motivos (el empleador no es una persona jurídica, el lugar de trabajo es un domicilio particular, la posibilidad de relación laboral con más de una persona empleadora, etc.) conduce a una falta de gestión de la seguridad y salud laboral en este sector por las personas empleadoras; sin olvidar que se trata de un sector principalmente constituido por mujeres, es imprescindible que la perspectiva de género esté presente en la gestión de la prevención de riesgos.

Una de las líneas de actuación de la Estrategia española sobre seguridad y salud en el trabajo 2015-2020⁵⁸ es la promoción de la seguridad y salud en determinados colectivos proponiendo como una de las medidas impulsar la integración de aspectos de género en la actividad preventiva, especialmente en sectores con mayor presencia de la mujer.

⁵⁶ Mujeres con Voz (2014). *Acoso sexual y mujeres migradas. Trabajadoras del Hogar*: “Entre sus resultados destaca que el 22%, de un total de 122 mujeres consultadas, reconoce haber sufrido acoso sexual en su espacio de trabajo, con porcentajes especialmente altos entre las mujeres salvadoreñas y nicaragüenses; el 24% relata que al solicitar el trabajo les comunicaban que el puesto incluía la realización de algún tipo de trabajo sexual con los hombres que tenían que cuidar, como masturbación o sexo para contener a ancianos o enfermos mentales; el 45% asegura que al ofertar sus servicios, incluyendo el teléfono, ha recibido llamadas de tipo sexual. Para el 64% de las encuestadas, el acoso que han vivido en el ámbito laboral se debe a su condición de mujeres inmigrantes”.

<http://federacionplataformagetxo.com/wp-content/uploads/2015/03/Informe-acoso-sexual-definitivo-CAS.pdf>

⁵⁷ STSJ CAT 1117/2011, de 11 de febrero (sala de lo social, sección 1ª) recogida en Mª Ángeles (Maggy) BARRÈRE UNZUETA y otras (2013). *Acoso sexual y acoso por razón de sexo: actuación de las administraciones públicas y de las empresas*. Generalitat de Catalunya. Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada.

http://portal.uc3m.es/portal/page/portal/instituto_derechos_humanos/eventos_actividades/taller_de_feminismo/publicaciones/acoso.pdf

⁵⁸ INSHT (2015). *Estrategia española sobre seguridad y salud en el trabajo 2015-2020*.

https://www.insst.es/InsstWeb/Contenidos/Documentacion/ESTRATEGIA%20SST%2015_20.pdf

“Las mujeres pobres, y especialmente las trabajadoras a domicilio, las trabajadoras del servicio doméstico, (...) se encuentran entre los grupos más vulnerables y desprotegidos. Además los cambios sociales y demográficos (reflejados por ejemplo en la migración, el divorcio, las mujeres cabeza de familia y las pautas de envejecimiento y mortalidad) suponen para las mujeres cada vez más cargas y menos medios para cuidar de ellas mismas y de sus familias” (OIT,2011,p.39)⁵⁹. Estos factores, entre otros; hacen que los riesgos a los que están expuestas las personas trabajadoras de este sector sea necesario considerar la perspectiva de género.

Como dice OSALAN (2017)⁶⁰ “Un marco legal con un enfoque neutro desde el punto de vista del género, que aborda la salud laboral partiendo de una persona trabajadora abstracta (cuyo referente implícito es la normalidad del trabajo masculino) no contribuye a identificar y atajar los problemas de prevención de riesgos laborales de las mujeres”. El reconocimiento de la diferencia y la diversidad es indispensable para identificar los riesgos de las trabajadoras de este sector.

6.3. La maternidad

El derecho a la protección de la maternidad es un derecho básico, entre otros. La protección de la mujer trabajadora en situación de embarazo se regula en la Ley de 31/1995 y se centra exclusivamente en la salud reproductiva en una doble vertiente: protección de la función de procreación, art. 25.2 de dicha Ley y protección de la maternidad, art. 26 de la misma. El Convenio 189, en su art. 14, también regula la protección de la maternidad, si bien habría que incluir otras cuestiones de género. Ambas normativas no les afectan a las trabajadoras del hogar, en la primera, están excluidas de la misma; en la segunda, no es aplicable al no estar ratificado el Convenio por España.

El informe resumen de la OIT (2013) ⁶¹ refleja que “en la actualidad, más de una tercera parte de todas las trabajadoras domésticas no tienen ni derecho a la licencia de maternidad ni a las prestaciones de maternidad en metálico asociadas”; no obstante, en España, el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo⁶², regula que las trabajadoras dadas de alta en el Sistema Especial son beneficiarias de la prestación de riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural en los mismos términos que las trabajadoras por cuenta ajena.

Sin embargo, los problemas de salud laboral de las mujeres no se deben relacionar únicamente con la reproducción; se debe conocer cómo su salud laboral se ve afectada por las desigualdades de género.

⁵⁹ OIT (2011). *Salud y Seguridad en el Trabajo desde la perspectiva de género. Módulo para la formación de hombres y mujeres sindicalistas*. <http://bvs.minsa.gob.pe/local%20MINSA/2396.pdf>

⁶⁰ OSALAN (2017). *Pautas para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales*. Gobierno Vasco. http://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/gestion_201710/es_def/adjuntos/pautas_integracion_prl.pdf

⁶¹ OIT (2013). Resumen ejecutivo. *Los trabajadores domésticos en el mundo. Estadísticas mundiales y regionales, y alcance de la protección jurídica*.

⁶² Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural. BOE núm. 69, de 21/03/2009. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2009-4724>

Además, hay que determinar las limitaciones que aún hoy día se encuentran para detectar los efectos en las mujeres; Álvaro Rodríguez et al (2010)⁶³, determina que “hay que tener en cuenta que en la epidemiología laboral los problemas que afectan a las mujeres han recibido menos atención que los de los hombres. Por ejemplo, hombres y mujeres difieren en estructura ósea, distribución de la grasa corporal, función endocrina o sistema inmune, pero en cambio hay muy pocos estudios sobre el impacto de estas diferencias en la respuesta a las exposiciones a tóxicos, a las exigencias físicas o al estrés térmico” (p.29).

6.4. Evaluación de riesgos

Actualmente, la exclusión del trabajo del hogar de la norma básica de prevención de riesgos laborales, exime al empleador de la obligación de disponer de una evaluación de riesgos como tal, aun estando las personas trabajadoras expuestas a riesgos, gran parte de ellos similares a los que se exponen las personas trabajadoras en el sector de ayuda a domicilio, en cuyo caso si tienen la obligación de disponer de esta evaluación de riesgos como en el resto de sectores, derivado del cumplimiento de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

Hoy en día existen una serie de métodos generales para evaluar los factores de riesgo psicosocial que se recogen en la **Guía de actuación de la Inspección de Trabajo sobre factores psicosociales**⁶⁴ que los agrupa en dos categorías:

- Los métodos cuantitativos, basados en cuestionarios y encuestas, y que en la guía se indica que son los más utilizados. Entre los métodos cuantitativos destacan, por ser los de mayor fiabilidad y validez probada, además de estar elaborados por entidades de acreditado y reconocido prestigio, a saber: método CoPsoQ ISTAS 21, método F-PSICO del INSHT, método del INSL y métodos del INSHT para Pymes. En el presente estudio el análisis descriptivo cuantitativo realizado se basa en el método CoPsoQ ISTAS 21.
- Los métodos cualitativos, basados en entrevistas y grupos de discusión. En este estudio se han utilizado los grupos de trabajo como complemento a método cuantitativo.

El capítulo II, sección 2ª del Real Decreto 39/1997 establece que “cuando el resultado de la evaluación pusiera de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario planificará la actividad preventiva que proceda con objeto de eliminar o controlar y reducir dichos riesgos, conforme a un orden de prioridades en función de su magnitud y número de trabajadores expuestos a los mismos”. Por tanto, partiendo de la evaluación de riesgos, se requiere elaborar una planificación de las medidas preventivas, en este caso de tipo psicosocial a implantar en el lugar de trabajo, siendo la vigilancia de la salud así como la formación de los trabajadores actividades preventivas prioritarias en la planificación (Art. 8 del Real Decreto 39/1997).

⁶³ Álvaro Rodríguez et al. (2010). *10 porqués para una salud y una seguridad laboral con perspectiva de género*. Generalitat de Catalunya. Subdirección General de Seguridad y Salud Laboral. http://istas.net/descargas/10XQ_Genere_cast.pdf

⁶⁴ ITSS (2018). Factores Ergonómicos y Psicosociales. Guía de Actuación Inspectora en factores Psicosociales. https://www.laboral-social.com/files-laboral/Guia_psicosociales.pdf

La inexistencia de la evaluación de riesgos de los domicilios como centros de trabajo, implica la imposibilidad de aplicar una planificación de la actividad preventiva específica en cada domicilio.

6.5. Vigilancia de la salud

La falta de una vigilancia de la salud que incluya unos reconocimientos médicos adecuados se deriva, por un lado, de la exclusión a este sector de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y, por otro, de falta de ratificación del Convenio 189 junto con la Recomendación 201. En dicha Recomendación 201 apdo. 4 la OIT establece que los Miembros debería considerar:

“poner a disposición de los miembros de los hogares y de los trabajadores domésticos la información sobre los reconocimientos médicos voluntarios, los tratamientos médicos y las buenas prácticas de salud e higiene, en consonancia con las iniciativas de salud pública destinadas a la comunidad en general”.

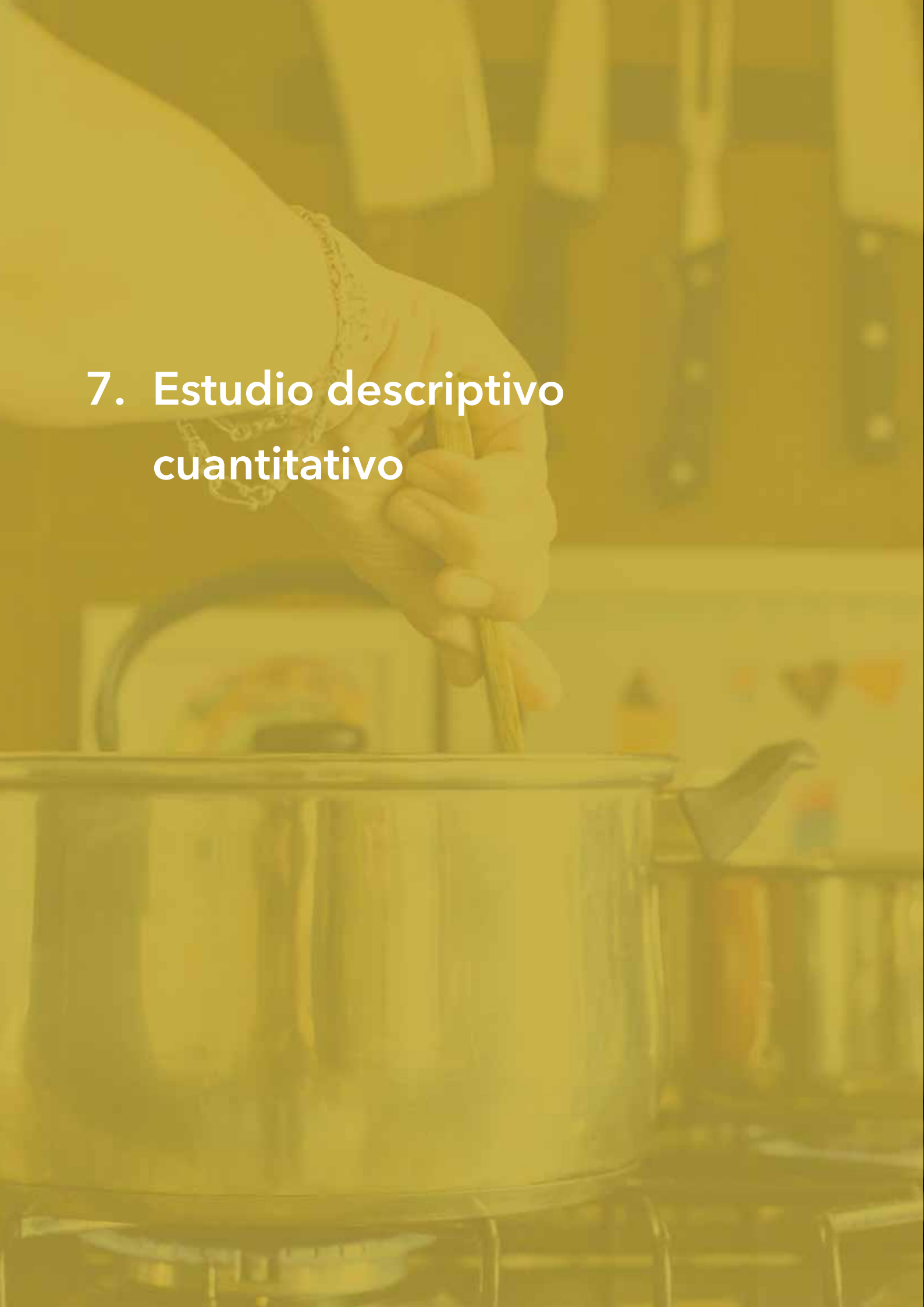
Asimismo, se debe prevenir toda discriminación en relación con los reconocimientos médicos (apdo. 3), asegurando que el sistema de reconocimientos médicos relativos al trabajo respete el principio de confidencialidad de los datos personales y la privacidad de los trabajadores domésticos y que no se exija que los trabajadores domésticos se sometan a pruebas de detección del VIH o de embarazo, o revelen su estado serológico respecto del VIH o su estado de embarazo.

La integración del principio de igualdad en la política de la salud queda recogido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en su art. 27, que obliga a una política específica de promoción de la salud de las mujeres, en la que éstas deben participar, aspecto en el que las trabajadoras del sector de empleo del hogar quedan al margen por no tener las mismas condiciones laborales que el resto de las personas trabajadoras.

6.6. Formación e información

Anteriormente, se reflejó que la Recomendación 201 regula “desarrollar programas de formación y difundir orientaciones relativas a los requisitos en materia de seguridad y salud en el trabajo que son específicos del trabajo doméstico”. No obstante, se hace hincapié nuevamente en la necesidad de ratificar el Convenio 189, con la finalidad de que el personal de este sector disponga un conocimiento de los riesgos a los que está expuesto.

Asimismo, la Ley 31/1995, en los Art. 18 y 19 regula la obligación de proporcionar una formación e información adecuada a las personas trabajadoras para la protección de su seguridad y salud, una vez más, obligación de la que están exentas las personas empleadoras en este sector.

A hand stirring a pot on a stove with a wooden spoon, overlaid with a yellow filter.

7. Estudio descriptivo cuantitativo

7.1. Método de trabajo

El cuestionario utilizado en el estudio descriptivo cuantitativo se ha basado en las 30 preguntas que contiene el cuestionario de la versión corta del método CoPsoQ-istas21. Igualmente, su elaboración on line ha permitido una amplia difusión del mismo, además se ha conseguido una cumplimentación y recepción de los cuestionarios de forma rápida. En dicho cuestionario se incluyeron también otras preguntas referentes a variables sociolaborales (la comunidad autónoma, la edad, el sexo, el alta o no en la Seguridad Social y la procedencia de la persona trabajadora) que se consideraron relevantes a raíz del análisis previo del sector.

El objetivo fue superado con la recepción de 103 cuestionarios vía on line, gracias a la participación de las delegaciones territoriales de Comisiones Obreras de Construcción y Servicios y de las plataformas del sector que tienen un contacto directo con las personas trabajadoras del trabajo del hogar. La recopilación de los cuestionarios vía on line permitió su recogida en un Excel para su posterior tratamiento y análisis descriptivo.

Este análisis descriptivo se basa en la información extraída de la muestra de 103 cuestionarios, de una población media de referencia correspondiente a 641.700 personas trabajadoras (EPA, último trimestre 2017); con un nivel de confianza del 95%, $\sigma = 0,5$ y un error muestral de 9,6%⁶⁵. Este análisis de los cuestionarios se ha realizado con datos absolutos y relativos, diferenciándose dos partes:

- ▶ Primera parte en la que se ha realizado un análisis descriptivo cuantitativo de las variables sociolaborales.
- ▶ Segunda parte, en la que se ha utilizado la metodología del CoPsoQ-istas21 y cuya información se ha utilizado sólo con fines estadísticos. Esta metodología se basa en:
 - El anonimato de la persona que lo cumplimenta.
 - La utilización de un cuestionario estandarizado.
 - Una única opción de respuesta cerrada de cada pregunta.

Las respuestas de las 30 preguntas del cuestionario se agrupan en 15 variables que son las analizadas y detalladas a continuación.

⁶⁵ Á Cálculo basado en la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N\sigma^2Z^2}{(N-1)e^2 + \sigma^2Z^2}$$

Donde:

n = el tamaño de la muestra.

N = tamaño de la población.

σ = Desviación estándar de la población se toma un valor constante de 0,5.

Z = Valor obtenido mediante niveles de confianza. Se toma un valor constante, que en relación al 95% de confianza equivale a 1,96.

donde el error es:

$$e = Z \frac{\sigma}{\sqrt{n}} \sqrt{\frac{N-n}{N-1}}$$

e = Límite aceptable de error muestral.

Variables del método CoPsoQ-istas21
Exigencias cuantitativas
Doble presencia
Exigencias emocionales
Ritmo de trabajo
Influencia
Posibilidades de desarrollo
Sentido del trabajo
Claridad del rol
Conflicto de rol
Previsibilidad
Inseguridad sobre condiciones de trabajo
Inseguridad sobre el empleo
Confianza vertical
Justicia
Calidad de liderazgo

En función de estas variables se determina el nivel de exposición diferenciando tres niveles: más favorable, intermedia y más desfavorable para la salud. Para ello, el método asigna un valor a cada variable resultado de la suma de los puntos obtenidos en las respuestas relacionadas con dicha variable, como se muestra en la siguiente tabla.

Dimensiones	Tu puntuación	Puntuaciones de referencia para la salud		
		Verde	Amarillo	Rojo
	SUMA LOS PUNTOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS.....	(situación más favorable)	(intermedia)	(situación más desfavorable)
Exigencias cuantitativas	Suma los puntos de tus respuestas a las PREGUNTAS 1 y 2 = Puntos	0 a 1	2 a 3	4 a 8
Doble presencia	Suma los puntos de tus respuestas a las PREGUNTAS 3 y 4 = Puntos	0 a 3	4 a 5	6 a 8
Exigencias emocionales	Suma los puntos de tus respuestas a las PREGUNTAS 5 y 9 = Puntos	0 a 3	4 a 5	6 a 8
Ritmo de trabajo	Suma los puntos de tus respuestas a las PREGUNTAS 6 y 10 = Puntos	0 a 1	2 a 3	4 a 8
Influencia	Suma los puntos de tus respuestas a las PREGUNTAS 7 y 8 = Puntos	8 a 6	5 a 4	3 a 0
Posibilidades de desarrollo	Suma los puntos de tus respuestas a las PREGUNTAS 11 y 12 = Puntos	8 a 6	5 a 4	3 a 0
Sentido del trabajo	Suma los puntos de tus respuestas a las PREGUNTAS 13 y 14 = Puntos	8 a 7	6	5 a 0
Claridad de rol	Suma los puntos de tus respuestas a las PREGUNTAS 15 y 16 = Puntos	8	7 a 6	5 a 0
Conflicto de rol	Suma los puntos de tus respuestas a las PREGUNTAS 17 y 18 = Puntos	0 a 1	2 a 3	4 a 8
Previsibilidad	Suma los puntos de tus respuestas a las PREGUNTAS 19 y 20 = Puntos	8 a 7	6 a 5	4 a 0
Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	Suma los puntos de tus respuestas a las PREGUNTAS 21 y 22 = Puntos	0 a 1	2 a 3	4 a 8
Inseguridad sobre el empleo	Suma los puntos de tus respuestas a las PREGUNTAS 23 y 24 = Puntos	0 a 2	3 a 4	5 a 8
Confianza vertical	Suma los puntos de tus respuestas a las PREGUNTAS 25 y 26 = Puntos	8 a 7	6 a 5	4 a 0
Justicia	Suma los puntos de tus respuestas a las PREGUNTAS 27 y 28 = Puntos	8 a 7	6 a 5	4 a 0
Calidad del liderazgo	Suma los puntos de tus respuestas a las PREGUNTAS 29 y 30 = Puntos	8 a 7	6 a 5	4 a 0

Posteriormente, se suma el número de casos en cada una de las situaciones determinando la exposición de la muestra analizada.

Adicionalmente, se han analizado las preguntas relacionadas con cada variable de forma independiente para conocer el posible origen de las exposiciones a riesgos psicosociales.

7.2. Resultados del análisis de las variables sociolaborales

La totalidad de personas trabajadoras que han realizado el cuestionario pertenecen al sector del trabajo del hogar, concretamente al CNAE 97, *Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico*.

7.2.1. Comunidad autónoma

El mayor número de personas trabajadoras del trabajo del hogar que han participado pertenecen al País Vasco (el 26,21%), seguido de Andalucía (el 25,24%) y en tercer lugar Cataluña (15,53%), estando muy próximo porcentualmente Madrid (13,59%). Las comunidades autónomas con una menor participación han sido Asturias, Cantabria y Navarra (el 0,97% en los tres casos).

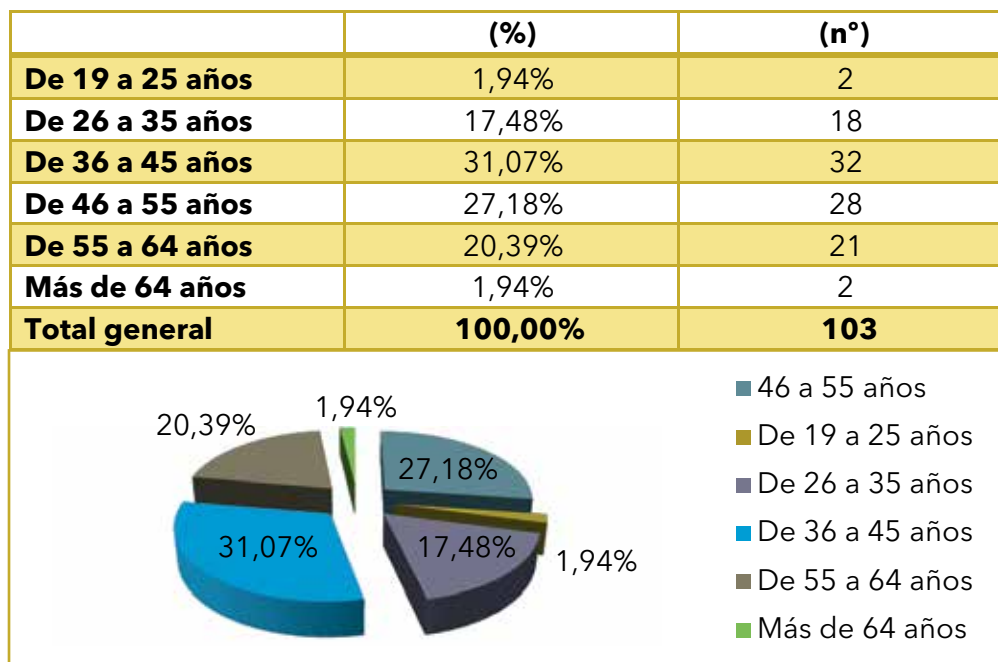
Comunidad Autónoma en la que trabajas

	(%)	(nº)
Andalucía	25,24%	26
Aragón	2,91%	3
Asturias	0,97%	1
Cantabria	0,97%	1
Castilla León	6,80%	7
Cataluña	15,53%	16
Com. Valenciana	1,94%	2
Galicia	1,94%	2
Madrid	13,59%	14
Murcia	2,91%	3
Navarra	0,97%	1
País Vasco	26,21%	27
Total general	100,00%	103

7.2.2. Edad

Casi la totalidad de las personas trabajadoras del hogar participantes (el 96,12%) tienen una edad comprendida entre los 36 y 64 años, siendo predominante el rango de edad de los 36 a 45 años (un 31,07%). No obstante, no hay que menospreciar que el 20,39% tiene una edad entre 55 y 64 años. Sin embargo, las personas más jóvenes tienen una escasa representatividad en el sector.

Selecciona la edad

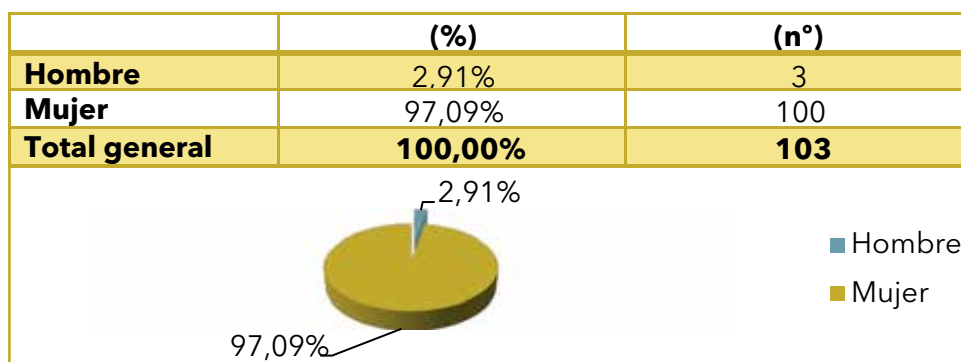


Fuente: Elaboración propia

7.2.3. Sexo

Un 97,09% de las personas participantes son mujeres frente a un 2,91% que son hombres, datos equiparables a los obtenidos en el estudio bibliográfico y documental a través de los datos oficiales de la EPA.

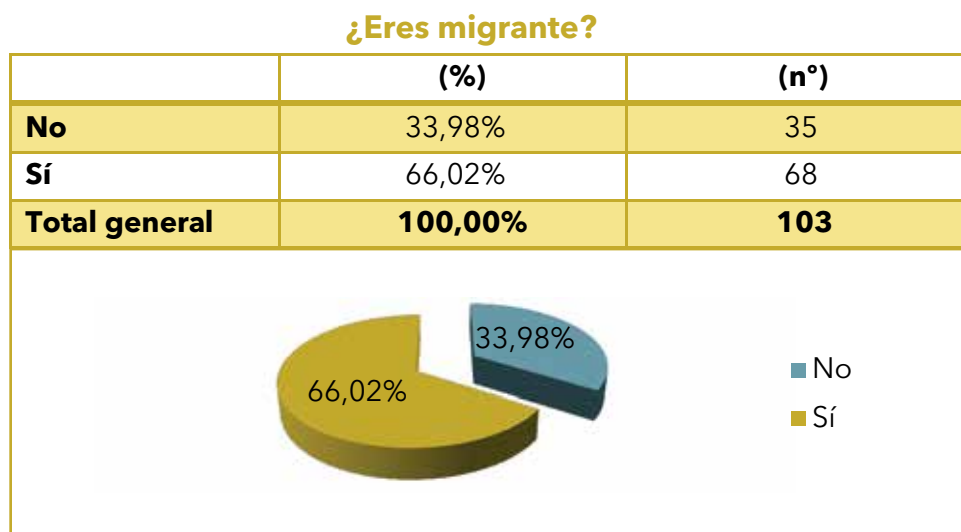
Indica el sexo



Fuente: Elaboración propia

7.2.4. Nacionalidad

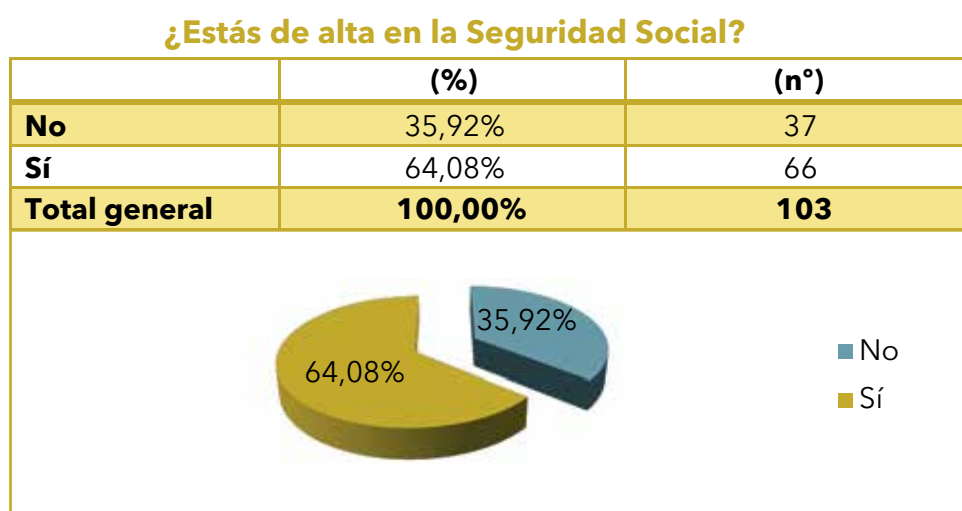
Un elevado porcentaje de las personas trabajadoras participantes son migrantes (el 66,02%); el resto, un 33,98% son nativas (españolas). Si se compara con los datos oficiales del MITRAMISS, la proporción varía (39,22% de migrantes frente a 60,78% no migrantes); no obstante estos datos oficiales corresponden a las personas afiliadas a la Seguridad Social, habría que considerar a aquellas que no están dadas de alta, hecho que se analiza en el siguiente punto.



Fuente: Elaboración propia

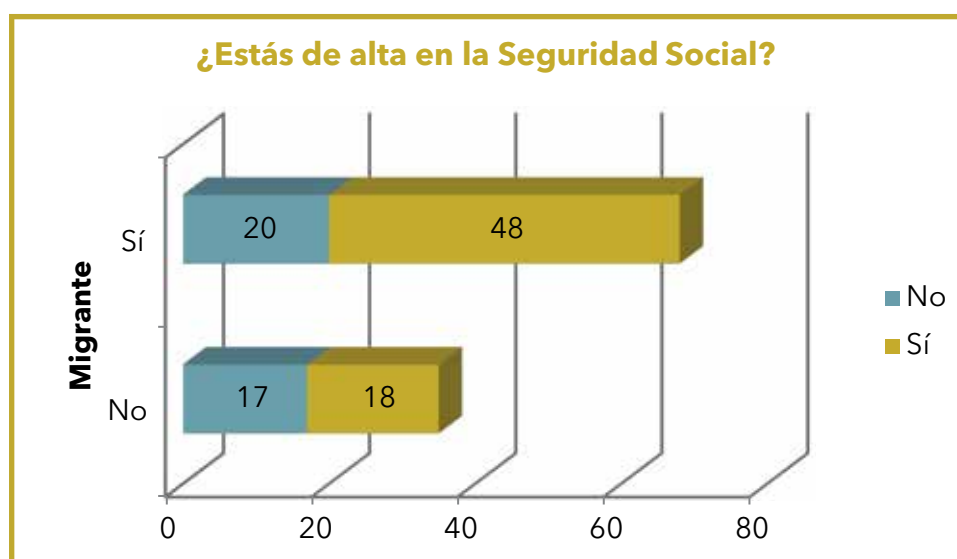
7.2.5. Seguridad Social

El 64,08% de las personas trabajadoras participantes están dadas de alta en la Seguridad Social frente a un 35,92% que no lo están; porcentaje similar a los datos oficiales (los datos contrastados del INE frente a los registrados en la Seguridad Social nos revelan cerca de un 37% de personas sin Seguridad Social).



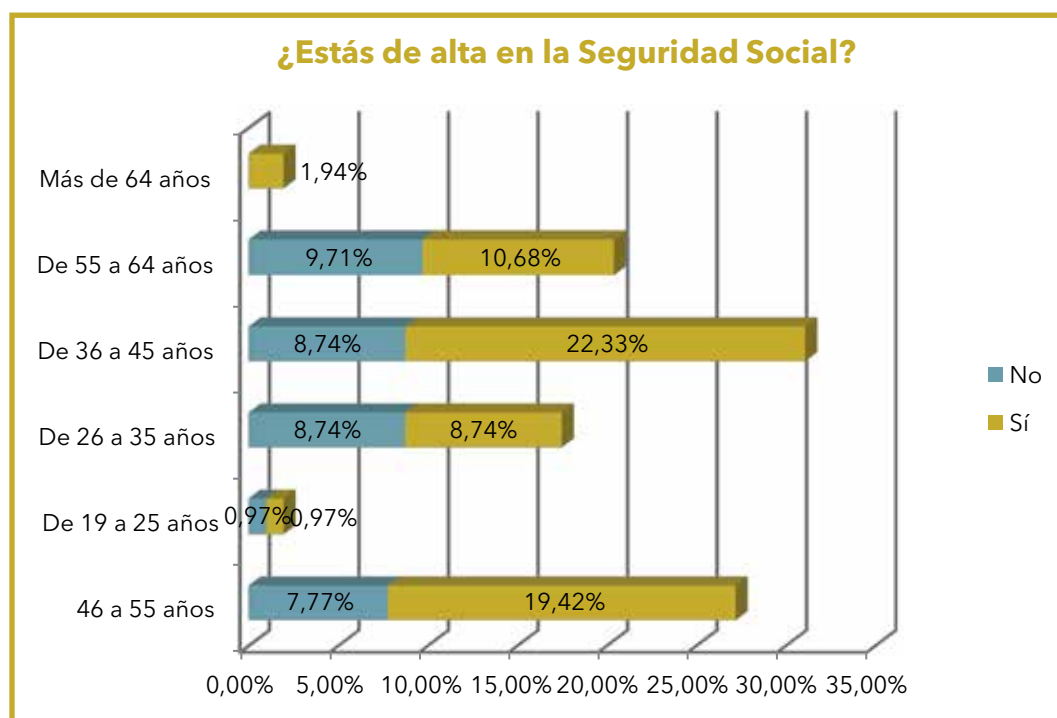
Fuente: Elaboración propia

Si se cruza esta variable con la referente a la procedencia, es reseñable que, de las personas participantes existe un mayor porcentaje de migrantes y que están dadas de alta en la Seguridad social (70,59% están de alta frente al 29,41% que no lo están) que aquellas que no son migrantes (51,42% están de alta frente al 48,57%).



Fuente: Elaboración propia

Si se considera la edad, se destaca que existe un porcentaje mayor de alta en la Seguridad Social en las personas trabajadoras entre 36 y 55 años frente a las que no lo están. Por el contrario, tanto las más jóvenes como las de mayor edad, tienen el mismo porcentaje de alta de seguridad social que las que no están dadas de alta.



Fuente: Elaboración propia

7.3. Resultado del análisis de los factores de riesgo psicosocial

Los resultados de la aplicación del método CoPsoQ-istas21 se exponen a continuación, con una primera visión global de la totalidad de las variables consideradas, tanto en valores absolutos como valores relativos.

Asimismo, se refleja el número de casos que contribuyen a unas peores condiciones de trabajo de cada dimensión.

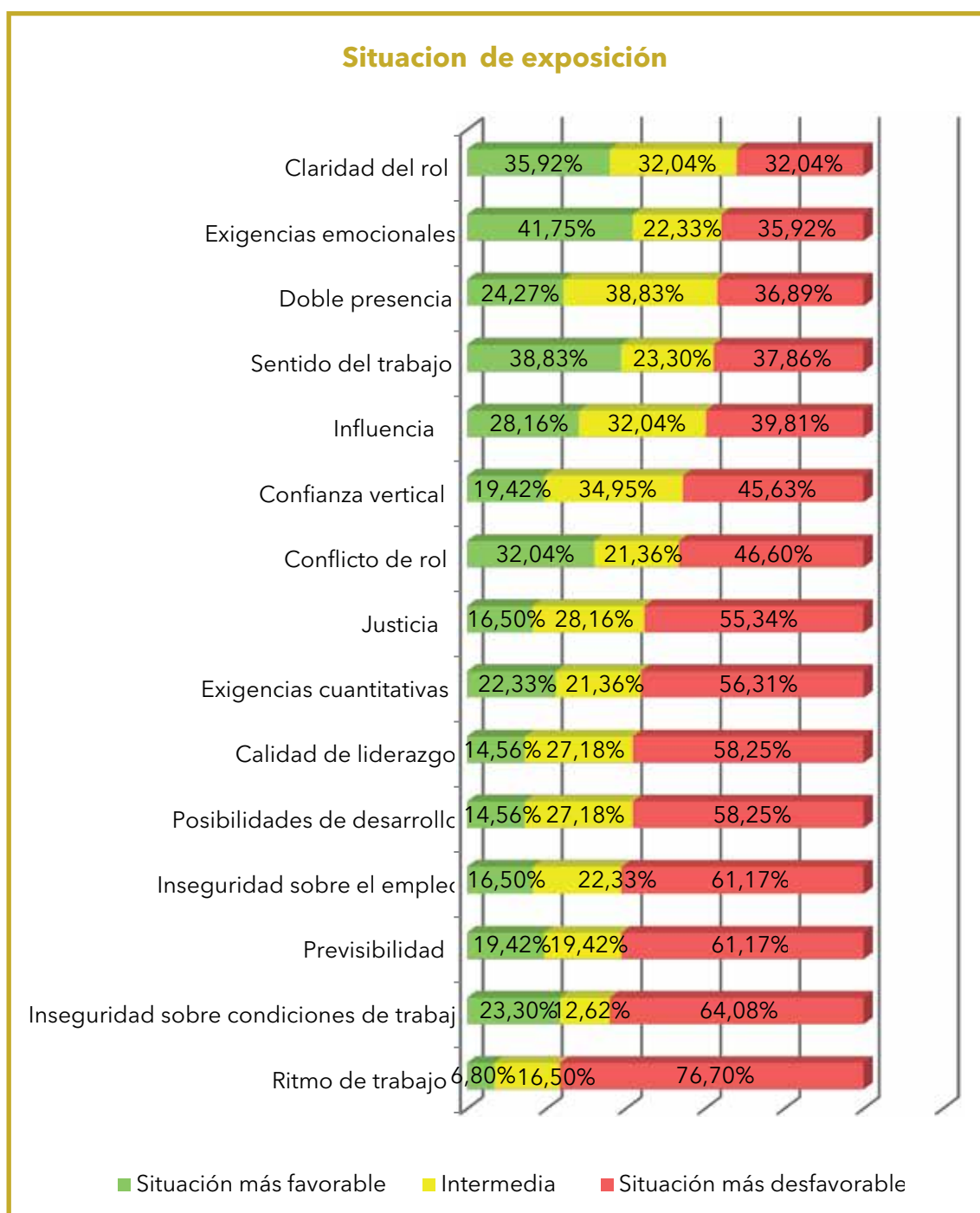
Posteriormente, se detallan los resultados obtenidos de forma individual de cada dimensión o variable en base a las respuestas facilitadas por las personas participantes en la cumplimentación del cuestionario y habiendo aplicado el método CoPsoQ-istas21 versión corta.

De cada variable se especifica su definición, expresada como se recoge en el manual del método, se determina el nivel de exposición a esa variable y se analizan las preguntas que engloban dicha variable.

	Número de cuestionarios en cada situación de exposición					
	Situación más favorable		Intermedia		Situación más desfavorable	
Dimensiones	(n°)	(%)	(n°)	(%)	(n°)	(%)
Exigencias cuantitativas	23	22,33%	22	21,36%	58	56,31%
Doble presencia	25	24,27%	40	38,83%	38	36,89%
Exigencias emocionales	43	41,75%	23	22,33%	37	35,92%
Ritmo de trabajo	7	6,80%	17	16,50%	79	76,70%
Influencia	29	28,16%	33	32,04%	41	39,81%
Posibilidades de desarrollo	15	14,56%	28	27,18%	60	58,25%
Sentido del trabajo	40	38,83%	24	23,30%	39	37,86%
Claridad del rol	37	35,92%	33	32,04%	33	32,04%
Conflicto de rol	33	32,04%	22	21,36%	48	46,60%
Previsibilidad	20	19,42%	20	19,42%	63	61,17%
Inseguridad sobre condic. de trabajo	24	23,30%	13	12,62%	66	64,08%
Inseguridad sobre el empleo	17	16,50%	23	22,33%	63	61,17%
Confianza vertical	20	19,42%	36	34,95%	47	45,63%
Justicia	17	16,50%	29	28,16%	57	55,34%
Calidad de liderazgo	15	14,56%	28	27,18%	60	58,25%

Fuente: Elaboración propia

Si se ordenan las variables por prioridad de actuación en función del nivel de exposición se obtiene la siguiente tabla.



Fuente: Elaboración propia

	Número de casos que contestan a categorías que contribuyen a unas peores condiciones de trabajo (se marcan en sombreado)			
Dimensiones y preguntas	"Siempre" o "Muchas veces" / "En gran medida" o "En buena medida"		"Solo alguna vez" o "Nunca" / "En alguna medida" o "En ningún caso"	
Exigencias psicológicas cuantitativas				
1. ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo? (%)	40	38,83%		
2. ¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo? (nº)			16	15,53%
Doble presencia				
3. ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en el trabajo y en casa a la vez? (nº)	43	41,75%		
4. ¿Sientes que tu trabajo te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas doméstico-familiares? (nº)	58	56,31%		
Exigencias emocionales				
5. ¿En el trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otras personas? (nº)	37	35,92%		
9. ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente? (nº)	51	49,51%		
Ritmo de trabajo				
6. ¿Tienes que trabajar muy rápido? (nº)	57	55,34%		
10. ¿El ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada? (nº)	53	51,46%		
Influencia				
7. ¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo? (%)			37	35,92%
8. ¿Tienes influencia sobre cómo realizas tu trabajo? (%)			31	30,10%
Posibilidades de desarrollo				

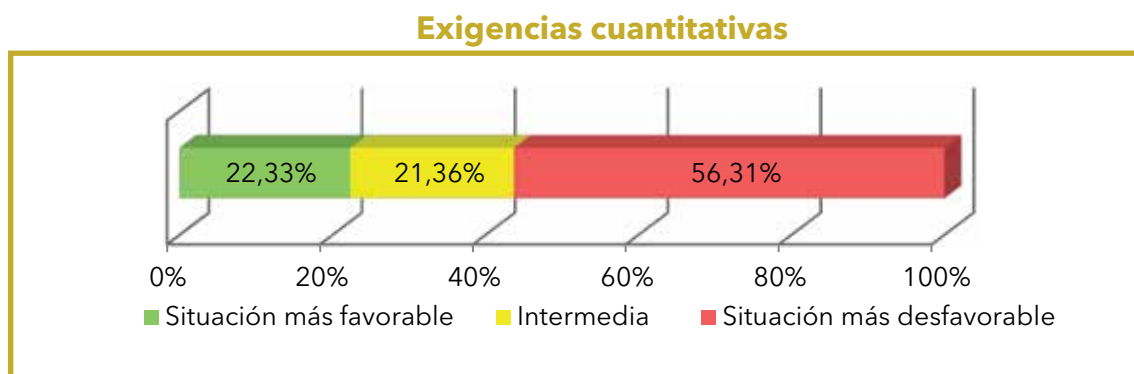
	Número de casos que contestan a categorías que contribuyen a unas peores condiciones de trabajo (se marcan en sombreado)			
Dimensiones y preguntas	"Siempre" o "Muchas veces" / "En gran medida" o "En buena medida"		"Solo alguna vez" o "Nunca" / "En alguna medida" o "En ningún caso"	
11. ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas? (%)			73	70,87%
12. ¿Tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos? (%)			46	44,66%
Sentido del trabajo				
13. ¿Tus tareas tienen sentido (por ejemplo, es valioso para otros, tiene una utilidad, etc.)? (%)			19	18,45%
14. ¿Las tareas que haces te parecen importantes? (%)			10	9,71%
Claridad del rol				
15. ¿Tu trabajo tiene objetivos claros (es decir, sabes lo que tienes que hacer en todo momento)? (%)			3	2,91%
16. ¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo? (%)			10	9,71%
Conflicto de rol				
17. ¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo? (%)	23	22,33%		
18. ¿Tienes que hacer tareas que tú crees que deberían hacerse de otra manera? (%)	29	28,16%		
Previsibilidad				
19. ¿El empleador te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro? (%)			50	48,54%
20. ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo? (%)			30	29,13%
Inseguridad sobre condiciones de trabajo				
21. ¿Estás preocupada/o por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad? (%)	38	36,89%		

Dimensiones y preguntas	Número de casos que contestan a categorías que contribuyen a unas peores condiciones de trabajo (se marcan en sombreado)			
	"Siempre" o "Muchas veces"/ "En gran medida" o "En buena medida"		"Solo alguna vez" o "Nunca"/ "En alguna medida" o "En ningún caso"	
22. ¿Estás preocupada/o por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, etc.)? (%)	50	48,54%		
Inseguridad sobre el empleo				
23. ¿Estás preocupada/o por si te despiden o no te renuevan? (%)	45	43,69%		
24. ¿Estás preocupada/o por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedarás en paro? (%)	73	70,87%		
Confianza vertical				
25. ¿Confía el empleador en que las personas que trabajan o han trabajado en su domicilio hacen un buen trabajo? (%)			17	16,50%
26. ¿Te puedes fiar de la información procedente del empleador? (%)			31	30,10%
Justicia				
27. ¿Se solucionan los conflictos de una manera justa? (%)			29	28,16%
28. ¿Se distribuyen las tareas de una forma justa? (%)			41	39,81%
Calidad de liderazgo				
29. ¿El empleador planifica bien el trabajo? (%)			39	37,86%
30. ¿El empleador resuelve bien los conflictos? (%)			34	33,01%

7.3.1. Exigencias cuantitativas

Definición. Son las exigencias psicológicas derivadas de la cantidad de trabajo. Se relacionan estrechamente con el ritmo (con el que comparten origen en muchos casos) y con el tiempo de trabajo en su doble vertiente de cantidad y distribución.

Nivel de exposición. Algo más de la mitad de las personas del trabajo del hogar participantes en la cumplimentación del cuestionario tienen una situación laboral respecto a las exigencias cuantitativas que resulta ser la más dañina para la salud. El 21% se encuentran en una situación intermedia desfavorable para la salud. Solamente el 22% se encuentran en una situación más favorable con relación a las exigencias cuantitativas.



Fuente: Elaboración propia

Las preguntas asociadas a esta dimensión son:

- ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo? (pregunta 1)
- ¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo? (pregunta 2)

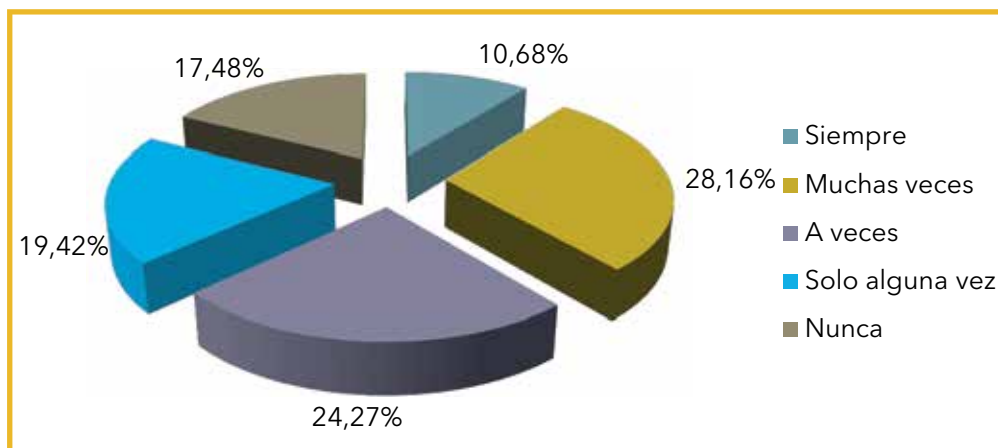
Análisis por pregunta. El 38,83% de personas trabajadoras participantes tiene acumulación del trabajo por una distribución de las tareas de forma irregular *siempre o muchas veces*. Un 24,27% *a veces* y solo el 17,48% *nunca*.

El 15,53% indica que *solo alguna vez o nunca* tiene tiempo suficiente para hacer el trabajo. No obstante, se reseña que hay un 45,65% *a veces* tiene tiempo suficiente.

El hecho de la distribución irregular de tareas puede ser debido a una falta de planificación del trabajo por parte del empleador al no tener en cuenta la duración de cada tarea que provoca falta de tiempo para terminar las tareas y la acumulación de éstas, generando estrés laboral.

Pregunta 1. ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?

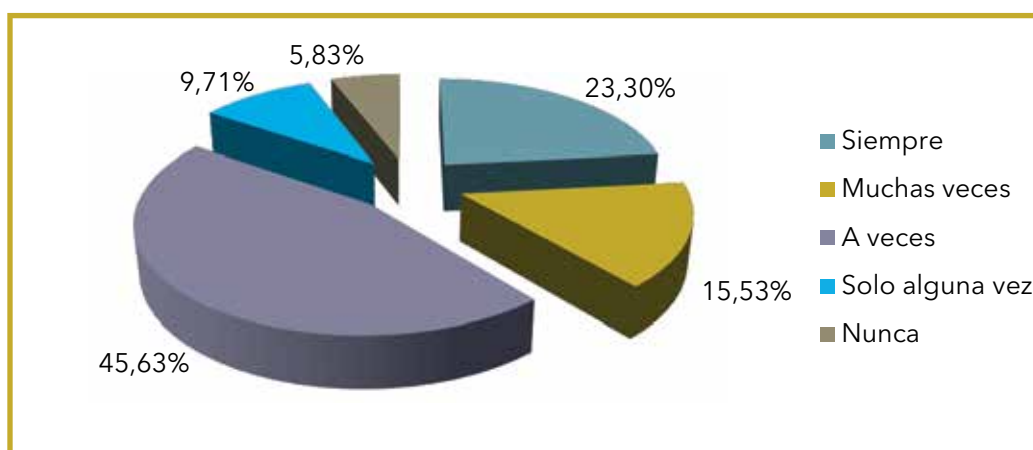
	(%)	(n°)
Siempre	10,68%	11
Muchas veces	28,16%	29
A veces	24,27%	25
Solo alguna vez	19,42%	20
Nunca	17,48%	18
Total general	100,00%	103



Fuente: Elaboración propia

Pregunta 2. ¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?

	(%)	(n°)
Siempre	23,30%	24
Muchas veces	15,53%	16
A veces	45,63%	47
Solo alguna vez	9,71%	10
Nunca	5,83%	6
Total general	100,00%	103

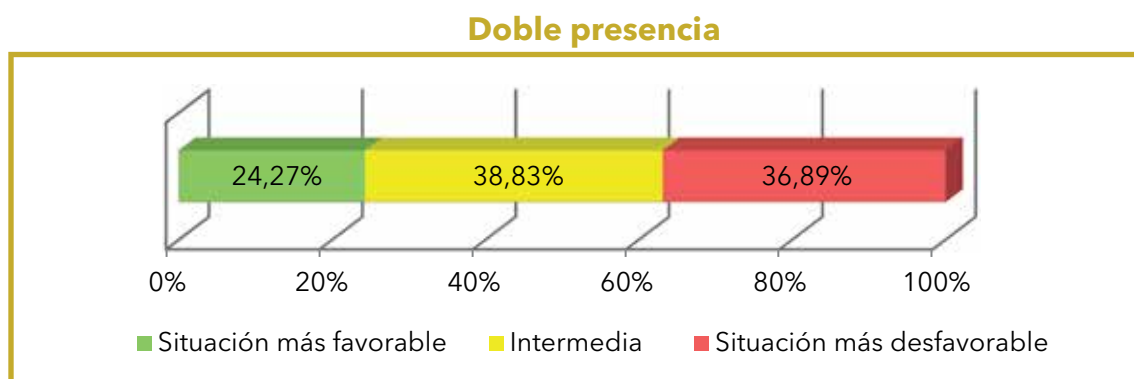


Fuente: Elaboración propia

7.3.2. Doble presencia

Definición. Son las exigencias sincrónicas, simultáneas, del ámbito laboral y del ámbito doméstico-familiar.

Nivel de exposición. Alrededor del 37% del total de personas trabajadoras del hogar que han participado en el cuestionario se encuentra en unas condiciones laborales que son las más perjudiciales para la salud respecto a la doble presencia. Con un porcentaje similar (el 39%) tiene una situación intermedia, afectándoles las exigencias derivadas de la doble presencia. El 24% se encuentra en una situación más favorable con relación a esta variable.



Fuente: Elaboración propia

Las preguntas asociadas a esta dimensión son:

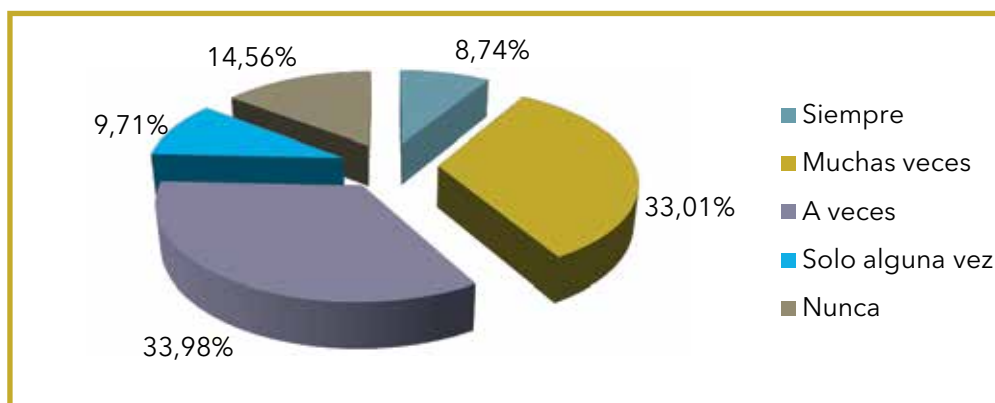
- ¿Hay momentos que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez? (pregunta 3)
- ¿Sientes que el trabajo en la empresa te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares? (pregunta 4)

Análisis por pregunta. El 41,75% señala que hay momentos en los que necesitaría estar en el trabajo y en casa a la vez *siempre o muchas veces* y un 33,98% *a veces*. El 9,71% *solo alguna vez* y el 14,56% *nunca*. Además, un 56,31% siente que el trabajo perjudica a las tareas domésticas *siempre o muchas veces* y un 20,39% *a veces*.

En el trabajo del hogar, como se evidenció en el estudio bibliográfico y documental, se tiene la figura de persona trabajadora interna y la figura a tiempo parcial que presta servicios a distintos empleadores. En el primer caso, la disponibilidad de tiempo para compatibilizar con las exigencias del ámbito doméstico-familiar son prácticamente nulas; en el segundo caso, los horarios adaptados a los empleadores, tampoco permiten esa disponibilidad de tiempo y compatibilizar ambas esferas.

Pregunta 3. ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en el trabajo y en casa a la vez?

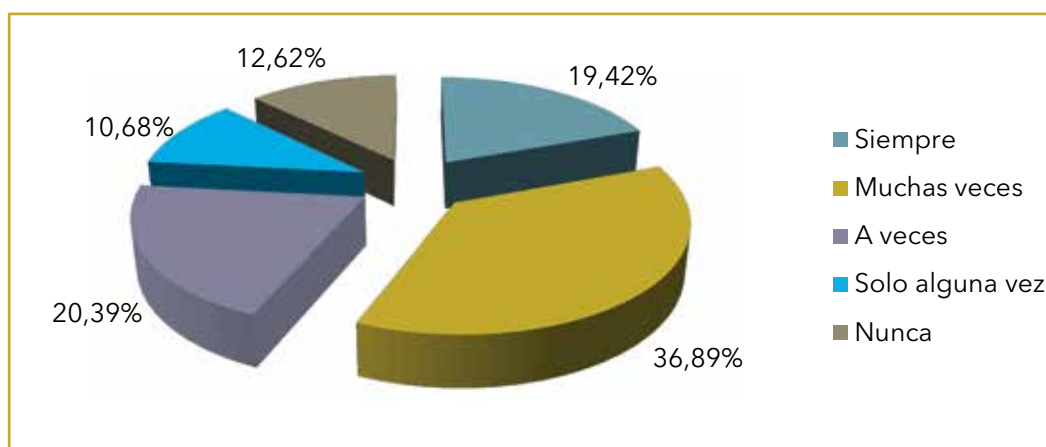
	(%)	(n°)
Siempre	8,74%	9
Muchas veces	33,01%	34
A veces	33,98%	35
Solo alguna vez	9,71%	10
Nunca	14,56%	15
Total general	100,00%	103



Fuente: Elaboración propia

Pregunta 4. ¿Sientes que tu trabajo te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas doméstico-familiares?

	(%)	(n°)
Siempre	19,42%	20
Muchas veces	36,89%	38
A veces	20,39%	21
Solo alguna vez	10,68%	11
Nunca	12,62%	13
Total general	100,00%	103

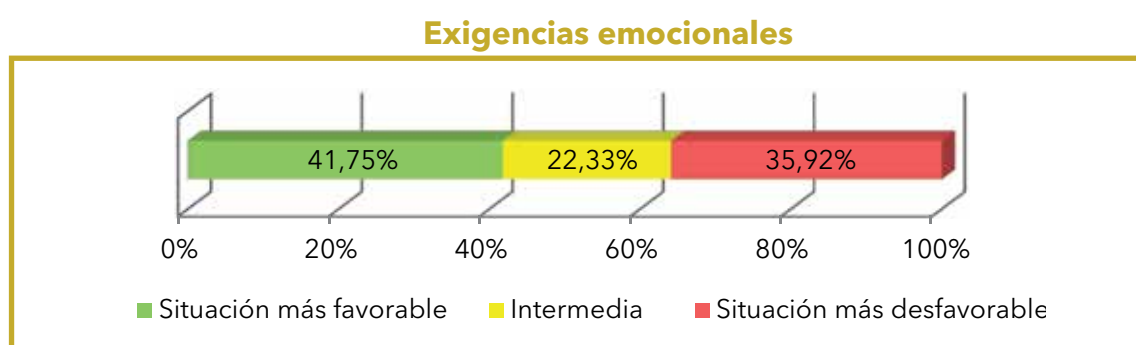


Fuente: Elaboración propia

7.3.3. Exigencias emocionales

Definición. Son las exigencias para no involucrarnos o gestionar la transferencia de sentimientos en la situación emocional derivada de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, especialmente en aquellas ocupaciones en las que se prestan servicios a las personas y se pretende inducir cambios en ellas (por ejemplo: que sigan un tratamiento médico, adquieran una habilidad...), y que pueden comportar la transferencia de sentimientos y emociones con éstas.

Nivel de exposición. El 36% del total de personas del trabajo del hogar que cumplimentaron el cuestionario están en la situación más dañina para la salud derivada de las exigencias emocionales y un 22% tiene una situación intermedia; si bien un 42% tiene unas condiciones laborales que propician una situación más favorable para la salud respecto a las exigencias emocionales.



Fuente: Elaboración propia

Las preguntas asociadas a esta dimensión son:

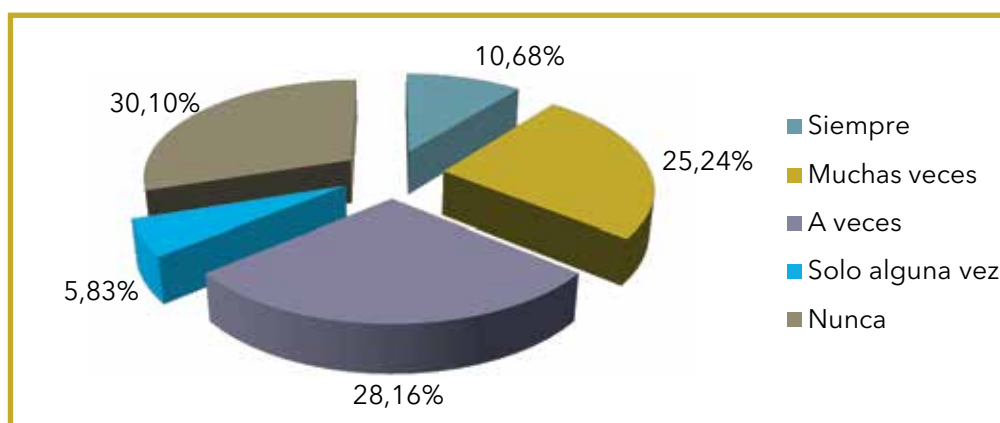
- ¿En el trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otras personas? (pregunta 5)
- ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente? (pregunta 9)

Análisis por pregunta. El 35,92% tiene que ocuparse de los problemas de otras personas *siempre o muchas veces*, un 28,16%, lo hace *a veces*. El 30,10% indica que *nunca*. Si bien casi la mitad de las personas trabajadoras del hogar consideran que el trabajador es desgastador emocionalmente (el 49,51%) *en gran medida o en buena medida*. Un 20,39% también señala que *en cierta medida* es desgastador. Solo para el 16,50% no lo es en ningún caso.

En la literatura consultada no se encontraron evidencias de este riesgo en el sector del trabajo del hogar, no obstante, en el contacto con personas siempre existe la exposición a exigencias emocionales en mayor o menor medida.

Pregunta 5. ¿En el trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otras personas?

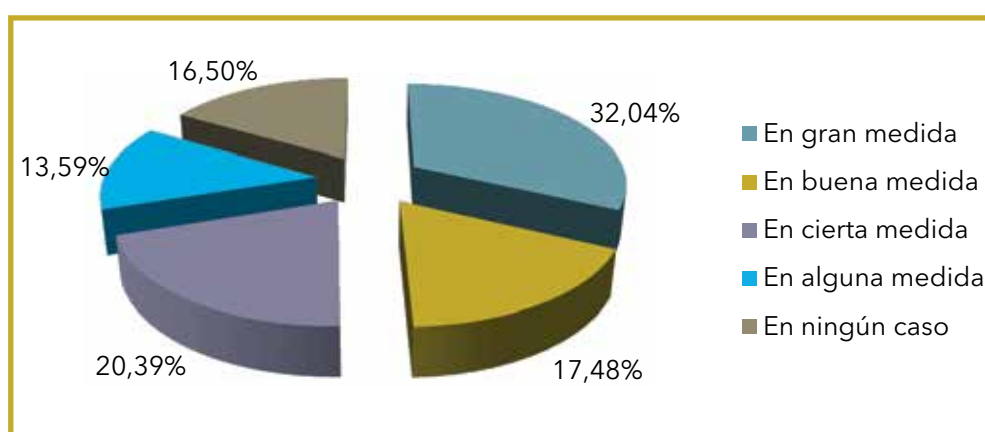
	(%)	(n°)
Siempre	10,68%	11
Muchas veces	25,24%	26
A veces	28,16%	29
Solo alguna vez	5,83%	6
Nunca	30,10%	31
Total general	100,00%	103



Fuente: Elaboración propia

Pregunta 9. ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?

	(%)	(n°)
En gran medida	32,04%	33
En buena medida	17,48%	18
En cierta medida	20,39%	21
En alguna medida	13,59%	14
En ningún caso	16,50%	17
Total general	100,00%	103

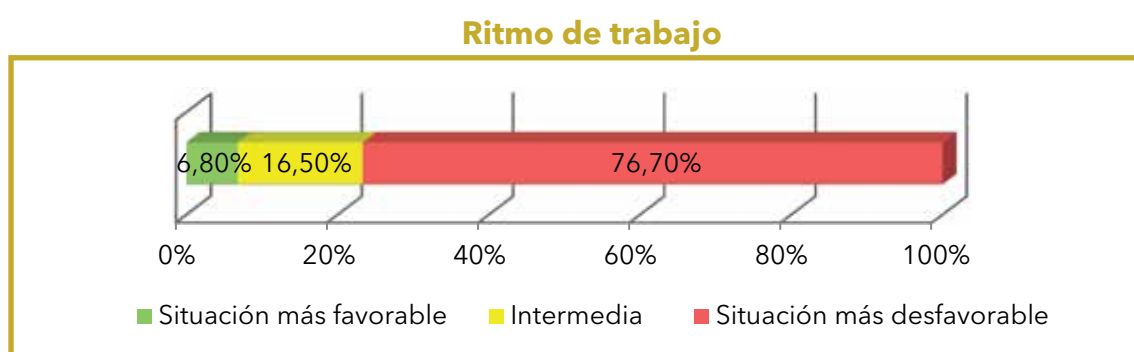


Fuente: Elaboración propia

7.3.4. Ritmo de trabajo

Definición. Constituye la exigencia psicológica referida específicamente a la intensidad del trabajo, que se relaciona con la cantidad y el tiempo. Dada su estrecha relación con las exigencias cuantitativas generalmente comparten su mismo origen, aunque debe tenerse en cuenta que el ritmo puede ser variable para la misma cantidad de trabajo o en distintas situaciones coyunturales.

Nivel de exposición. El ritmo de trabajo es la variable que tiene una mayor incidencia negativa en el trabajo del hogar, según la información reflejada en los cuestionarios. Tres de cada cuatro personas trabajadoras del sector participantes en la cumplimentación del cuestionario tienen una situación que resulta ser la más nociva para su salud derivada del ritmo de trabajo. El 16,5% tiene una situación intermedia y solo un 7% tiene una situación más favorable frente la variable ritmo de trabajo.



Fuente: Elaboración propia

Las preguntas asociadas a esta dimensión son:

- ¿Tienes que trabajar muy rápido? (pregunta 6)
- ¿El ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada? (pregunta 10)

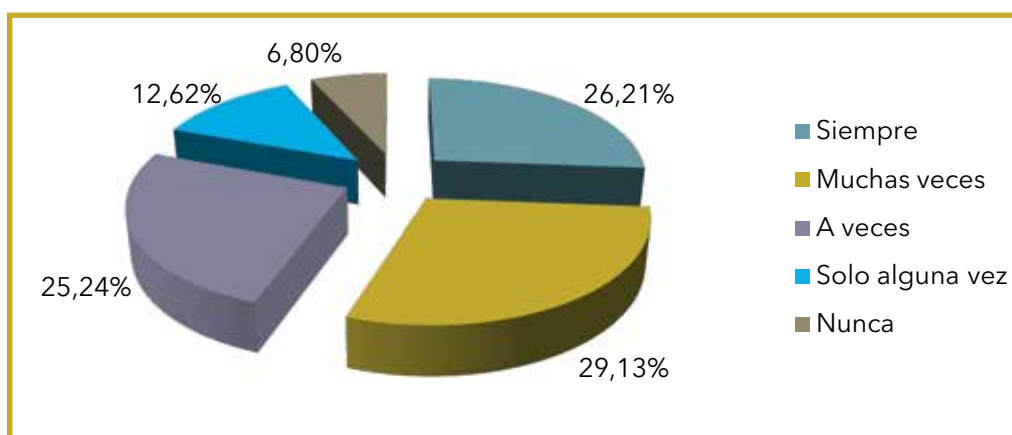
Análisis por pregunta. El 55,34% indica que tiene que trabajar muy rápido *siempre o muchas veces*, el 25,24% *a veces*. Solo el 6,80% especifica que *nunca*.

Algo más de la mitad (el 51,46%) trasmite que el ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada en *gran medida o en buena medida*. También para el 30,10% lo es en *cierta medida*. Solo el 4,85% señala que *en ningún caso*.

En el trabajo del hogar los descansos están condicionados al pacto con el empleador, ya que no están regulados legalmente, es por ello, que el ritmo de trabajo afecta de forma considerable a la salud cuando no se establecen descansos, entre otras medidas.

Pregunta 6. ¿Tienes que trabajar muy rápido?

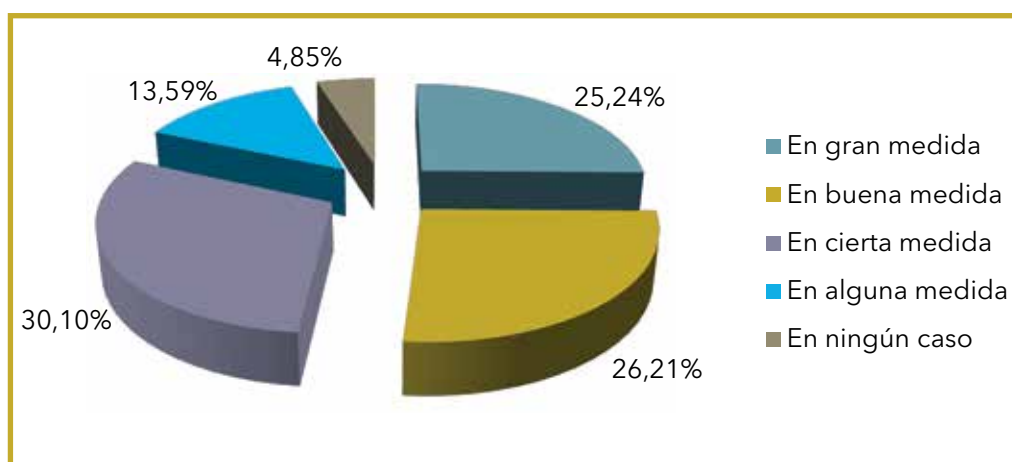
	(%)	(n°)
Siempre	26,21%	27
Muchas veces	29,13%	30
A veces	25,24%	26
Solo alguna vez	12,62%	13
Nunca	6,80%	7
Total general	100,00%	103



Fuente: Elaboración propia

Pregunta 10. ¿El ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?

	(%)	(n°)
En gran medida	25,24%	26
En buena medida	26,21%	27
En cierta medida	30,10%	31
En alguna medida	13,59%	14
En ningún caso	4,85%	5
Total general	100,00%	103

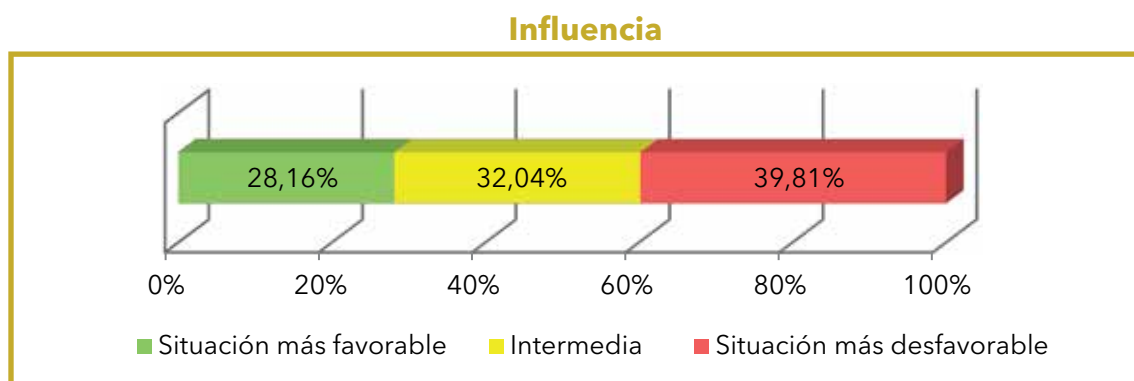


Fuente: Elaboración propia

7.3.5. Influencia

Definición. Es el margen de autonomía en el día a día del trabajo en general, particularmente en relación a las tareas a realizar y su cantidad (el qué), en el orden de realización de las mismas y en los métodos a emplear (el cómo).

Nivel de exposición. Casi el 40% de personas trabajadoras del hogar participantes en el cuestionario utilizado para el estudio están en la situación más nociva para la salud por la falta de margen de autonomía. El 32% están en una situación intermedia y el 28% tiene unas condiciones que dan lugar a una situación más favorable.



Fuente: Elaboración propia

Las preguntas asociadas a esta dimensión son:

- ¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo? (pregunta 7)
- ¿Tienes influencia sobre cómo realizas tu trabajo? (pregunta 8)

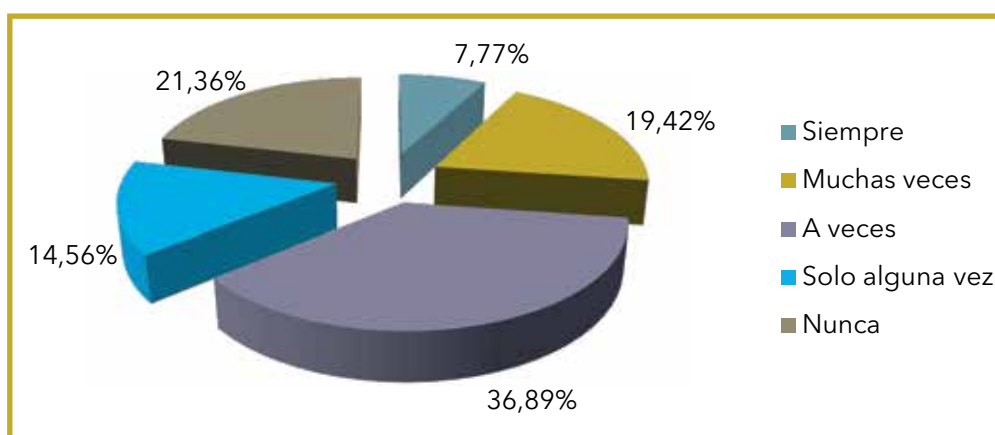
Análisis por pregunta. En referencia a si se tiene mucha influencia en las decisiones que afectan al trabajo, un 35,92% indica que solo *alguna vez o nunca*. El 36,89% transmite que *a veces*. Solo el 7,77% comenta que *siempre*.

Con relación a si tienen influencia en el cómo realizar el trabajo, el 30,10% señala que solo *alguna vez o nunca*. El 29,13% indica que *a veces* se tiene influencia, el 20,39% *muchas veces* y el mismo porcentaje especifica que *siempre*.

Esta variable está relacionada con la posibilidad de participación de las personas trabajadoras tienen sobre su trabajo, por ejemplo, en la forma de realizar las tareas, si el empleador deja margen de actuación o limita la autonomía para tomar decisiones. En este sentido, la falta de autonomía no permite a las personas trabajadoras desarrollarse profesionalmente.

Pregunta 7. ¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?

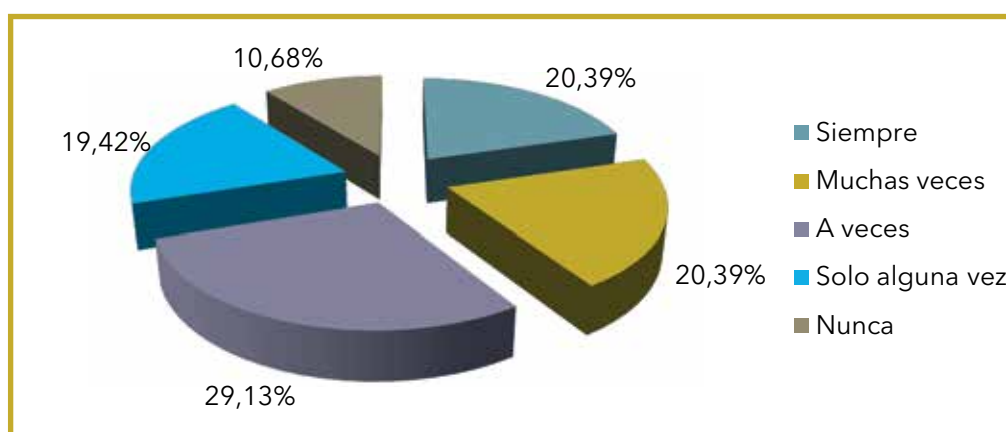
	(%)	(n°)
Siempre	7,77%	8
Muchas veces	19,42%	20
A veces	36,89%	38
Solo alguna vez	14,56%	15
Nunca	21,36%	22
Total general	100,00%	103



Fuente: Elaboración propia

Pregunta 8. ¿Tienes influencia sobre cómo realizas tu trabajo?

	(%)	(n°)
Siempre	20,39%	21
Muchas veces	20,39%	21
A veces	29,13%	30
Solo alguna vez	19,42%	20
Nunca	10,68%	11
Total general	100,00%	103

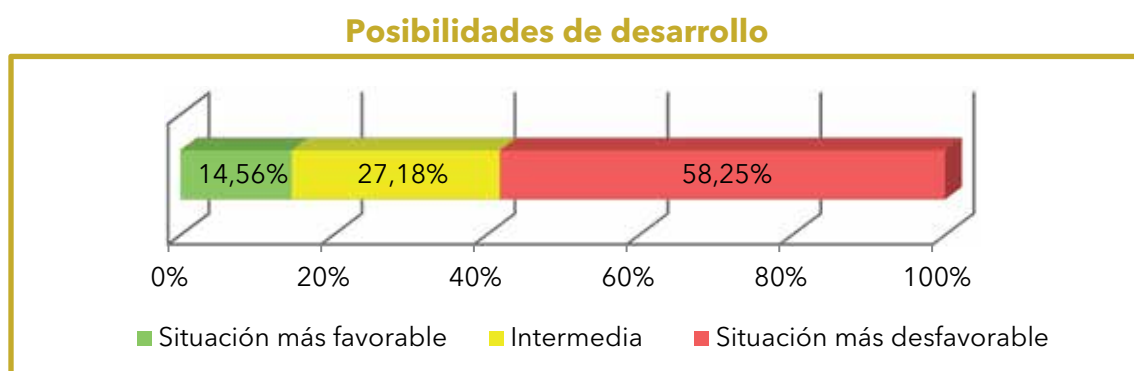


Fuente: Elaboración propia

7.3.6. Posibilidades de desarrollo

Definición. Se refieren a las oportunidades que ofrece la realización del trabajo para poner en práctica los conocimientos, habilidades y experiencia de los trabajadores y adquirir nuevos.

Nivel de exposición. El 58% de las personas trabajadoras del hogar que contestaron el cuestionario tienen unas condiciones laborales que son las más desfavorables para la salud respecto a esta variable, lo que significa que no tienen posibilidades de desarrollo profesional junto con un 27% que tiene una situación intermedia. Solamente el 15% se encuentran en una situación más favorable en cuanto a posibilidades de desarrollo.



Fuente: Elaboración propia

Las preguntas asociadas a esta dimensión son:

- ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas? (pregunta 11)
- ¿Tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos? (pregunta 12)

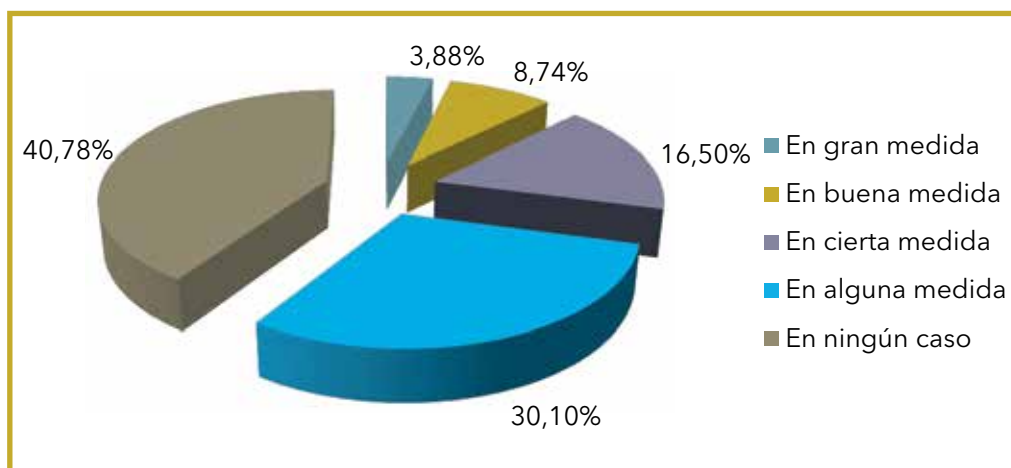
Análisis por pregunta. El 70,87% señala que el trabajo *en alguna medida o en ningún caso* permite que se aprendan cosas nuevas; un 16,50% transmite que *en cierta medida*, un 8,14% *en buena medida* y solo el 3,88% indica que *en gran medida*.

En la misma línea, el 44,66% revela que el trabajo en el hogar *en alguna medida o en ningún caso* permite aplicar las habilidades o conocimientos, aunque un 24,27% indica que *en gran medida* si permite aplicarlos.

Esta variable se asocia con el nivel de complejidad y de variedad de las tareas, por ello, el trabajo del hogar, si se convierte en rutinario, monótono y no se adquieren nuevos conocimientos para aplicar en el día a día, existe una exposición a un riesgo psicosocial por la falta de desarrollo profesional.

Pregunta 11. ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?

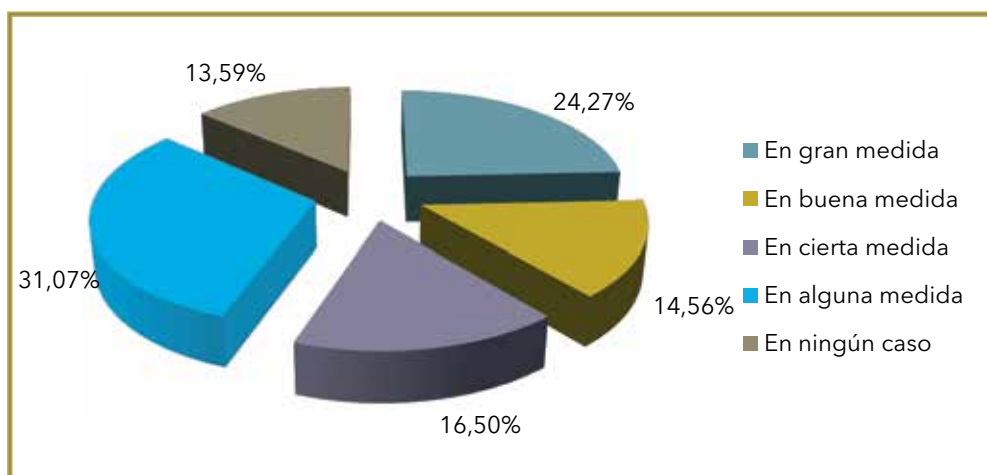
	(%)	(n°)
En gran medida	3,88%	4
En buena medida	8,74%	9
En cierta medida	16,50%	17
En alguna medida	30,10%	31
En ningún caso	40,78%	42
Total general	100,00%	103



Fuente: Elaboración propia

Pregunta 12. ¿Tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?

	(%)	(n°)
En gran medida	24,27%	25
En buena medida	14,56%	15
En cierta medida	16,50%	17
En alguna medida	31,07%	32
En ningún caso	13,59%	14
Total general	100,00%	103

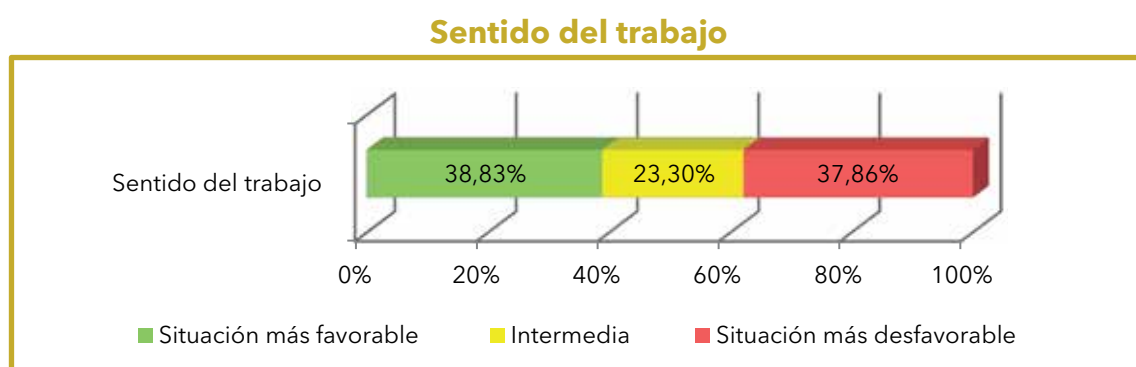


Fuente: Elaboración propia

7.3.7. Sentido del trabajo

Definición. El sentido del trabajo, además de tener un empleo y obtener ingresos, se relaciona con otros valores como son la utilidad, la importancia social, el aprendizaje... etc., lo que ayuda a afrontar de una forma más positiva a sus exigencias.

Nivel de exposición. Respecto a la utilidad del trabajo y la puesta en valor o importancia del trabajo del hogar, el 39% de los participantes en el cuestionario indican una situación más favorable y menos dañina para su salud, aunque se resalta que un 38% se encuentran en la situación más perjudicial para la salud respecto a esta variable y un 23% tiene un situación intermedia.



Fuente: Elaboración propia

Las preguntas asociadas a esta dimensión son:

- ¿Tus tareas tienen sentido? (pregunta 13)
- ¿Las tareas que haces te parecen importantes? (pregunta 14)

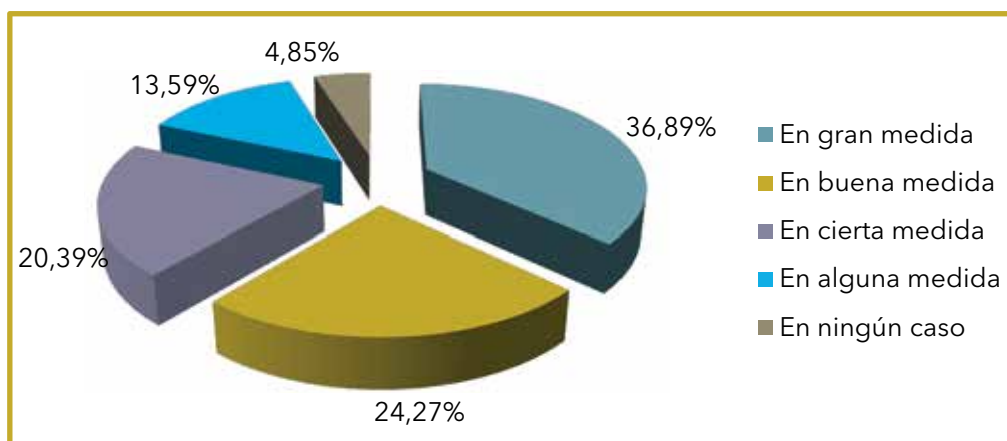
Análisis por pregunta. Solo el 18,45% especifica que las tareas que realiza en el trabajo *en alguna medida o en ningún caso* tienen sentido. El 36,89% cree que lo tiene *en gran medida*, un 24,27% opina que *en buena medida* y un 20,39% trasmite que *en cierta medida*.

Asimismo, solo el 9,71% menciona que *en alguna medida o en ningún caso* les parecen importantes las tareas que realizan. El 46,60% cree que las tareas tienen importancia *en gran medida* y un 25,24% opinan que *en buena medida*.

La importancia del significado de las tareas que realizan las personas trabajadoras de este sector y su contribución a la sociedad son aspectos básicos para el sentido del trabajo.

Pregunta 13. ¿Tus tareas tienen sentido (por ejemplo, es valioso para otros, tiene una utilidad, etc.)?

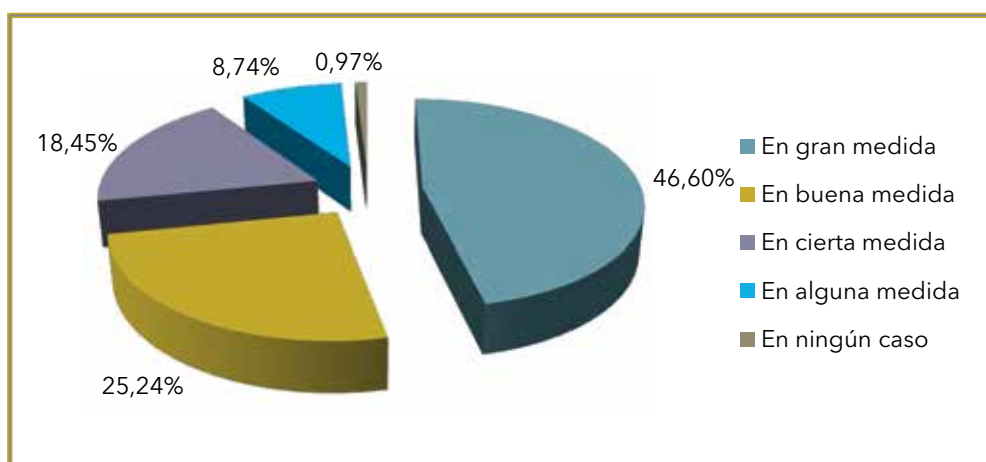
	(%)	(n°)
En gran medida	36,89%	38
En buena medida	24,27%	25
En cierta medida	20,39%	21
En alguna medida	13,59%	14
En ningún caso	4,85%	5
Total general	100,00%	103



Fuente: Elaboración propia

Pregunta 14. ¿Las tareas que haces te parecen importantes?

	(%)	(n°)
En gran medida	46,60%	48
En buena medida	25,24%	26
En cierta medida	18,45%	19
En alguna medida	8,74%	9
En ningún caso	0,97%	1
Total general	100,00%	103

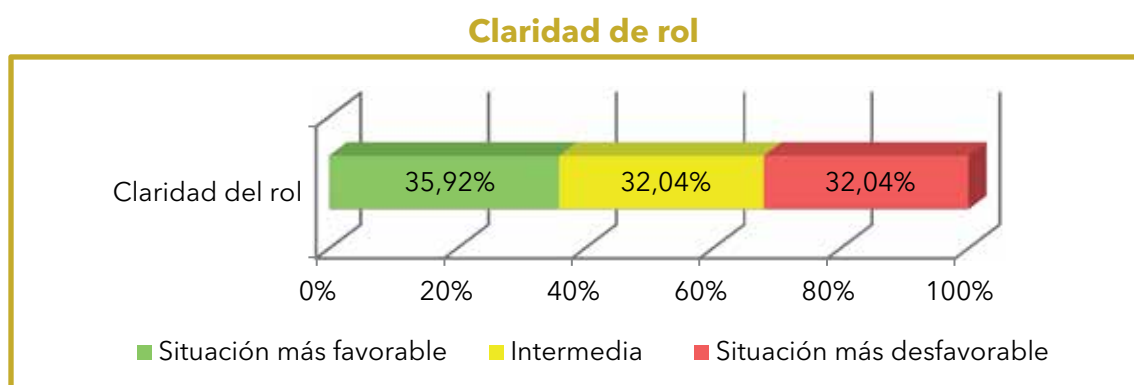


Fuente: Elaboración propia

7.3.8. Claridad de rol

Definición. Es el conocimiento concreto sobre la definición de las tareas a realizar, objetivos, recursos a emplear y margen de autonomía en el trabajo.

Nivel de exposición. El 32% de las personas trabajadoras del hogar participantes en la cumplimentación del cuestionario tienen las peores las condiciones respecto a la definición de tareas a realizar y objetivos del trabajo que conlleva a una situación desfavorable para la salud. El 32% tiene una situación intermedia. Si bien el 36% que tiene unas condiciones mejor definidas respecto a claridad del rol que dan lugar a una situación más favorable para la salud.



Fuente: Elaboración propia

Las preguntas asociadas a esta dimensión son:

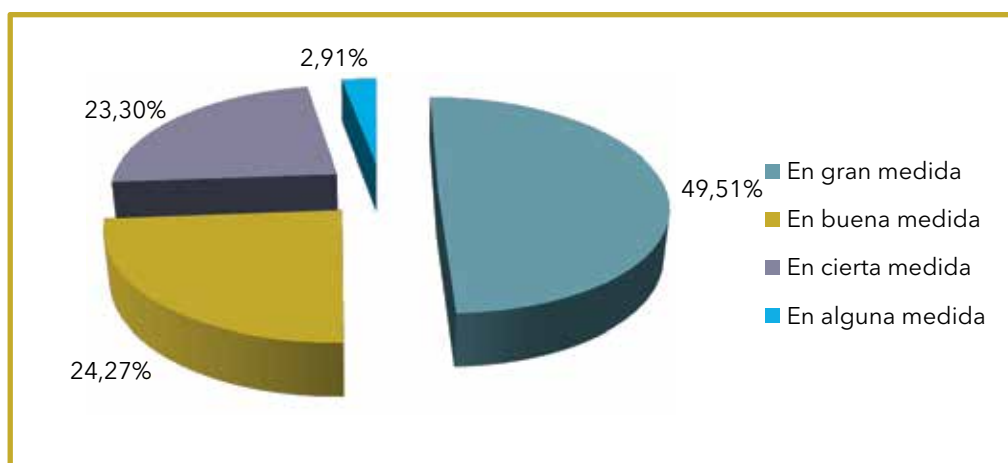
- ¿Tu trabajo tiene objetivos claros? (pregunta 15)
- ¿Sabes exactamente que se espera de ti en el trabajo? (pregunta 16)

Análisis por pregunta. El 49,51% transmite que tiene los objetivos claros *en gran medida*. El 24,27% indica que *en buena medida* y el 23,30% *en cierta medida*. Solo el 2,91% especifica que las tareas que realiza en el trabajo *en alguna medida* o *en ningún caso* tienen los objetivos claros.

En la misma línea, el 48,54% indica que conoce lo que se espera de él *en gran medida*. El 23,30% señala que lo conoce *en buena medida* y el 18,45% *en cierta medida*. El 9,71% indica que *en alguna medida* o *en ningún caso* conoce lo que se espera de él en el trabajo.

Pregunta 15. ¿Tu trabajo tiene objetivos claros (es decir, sabes lo que tienes que hacer en todo momento)?

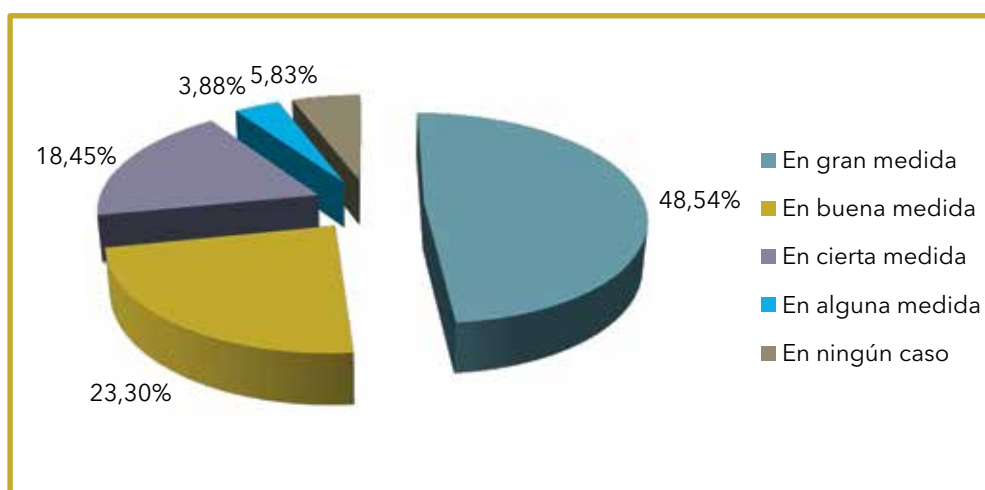
	(%)	(n°)
En gran medida	49,51%	51
En buena medida	24,27%	25
En cierta medida	23,30%	24
En alguna medida	2,91%	3
Total general	100,00%	103



Fuente: Elaboración propia

Pregunta 16. ¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?

	(%)	(n°)
En gran medida	48,54%	50
En buena medida	23,30%	24
En cierta medida	18,45%	19
En alguna medida	3,88%	4
En ningún caso	5,83%	6
Total general	100,00%	103

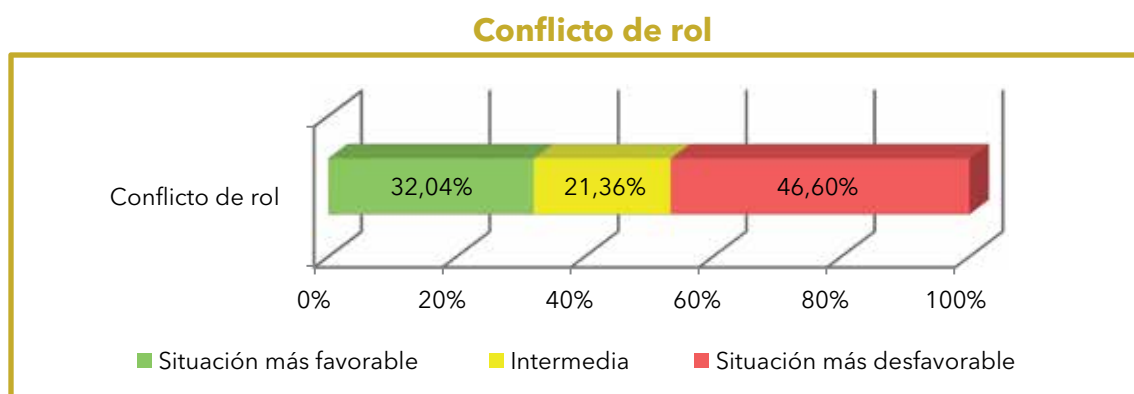


Fuente: Elaboración propia

7.3.9. Conflicto de rol

Definición. Son las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y aquellas que puedan suponer conflictos de carácter profesional o ético.

Nivel de exposición. El 47% de las personas trabajadoras del hogar participantes en la cumplimentación del cuestionario tienen unas exigencias contradictorias y/o que pueden ocasionar conflictos, generando las condiciones más dañinas para la salud. El 21% tiene una situación intermedia. El 32% tiene unas condiciones mejor definidas respecto al rol que dan lugar a una situación más favorable para la salud.



Fuente: Elaboración propia

Las preguntas asociadas a esta dimensión son:

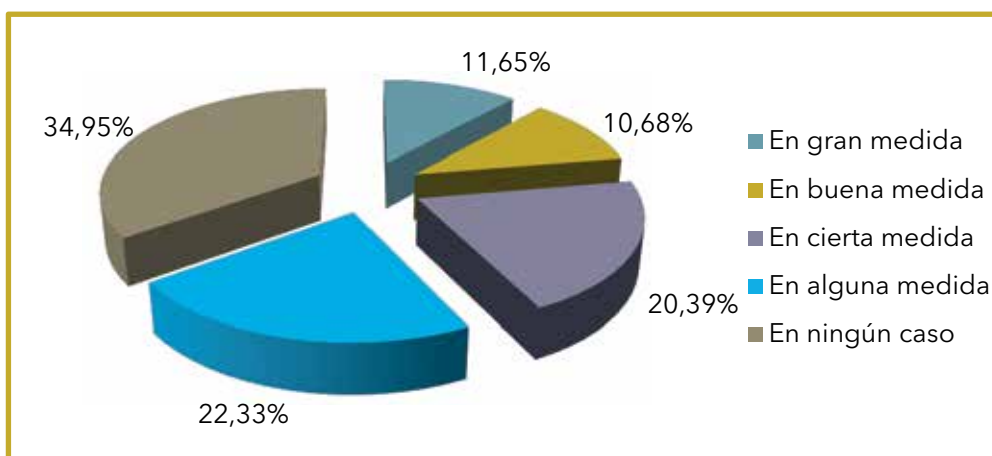
- ¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo? (pregunta 17)
- ¿Tienes que hacer las tareas que tú crees que deberían hacerse de otra manera? (pregunta 18)

Análisis por pregunta. El 34,95% indica que *en ningún caso* se exigen cosas contradictorias en el trabajo. El 22,33% revela que *en gran medida o en buena medida* se exigen cosas contradictorias. El 22,33% *en alguna medida* y el 20,39% *en cierta medida*.

El 28,16% revela que *en gran medida o en buena medida* creen que hay tareas que deberían hacerse de otra manera. El 27,18% indica que *en cierta medida*. El 23,30% señala que *en ningún caso*.

Pregunta 17. ¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?

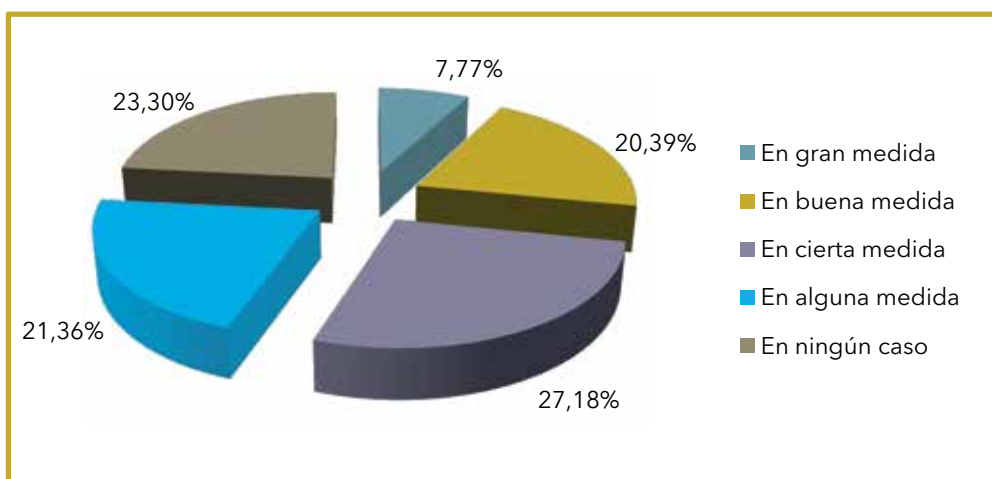
	(%)	(n°)
En gran medida	11,65%	12
En buena medida	10,68%	11
En cierta medida	20,39%	21
En alguna medida	22,33%	23
En ningún caso	34,95%	36
Total general	100,00%	103



Fuente: Elaboración propia

Pregunta 18. ¿Tienes que hacer tareas que tú crees que deberían hacerse de otra manera?

	(%)	(n°)
En gran medida	7,77%	8
En buena medida	20,39%	21
En cierta medida	27,18%	28
En alguna medida	21,36%	22
En ningún caso	23,30%	24
Total general	100,00%	103

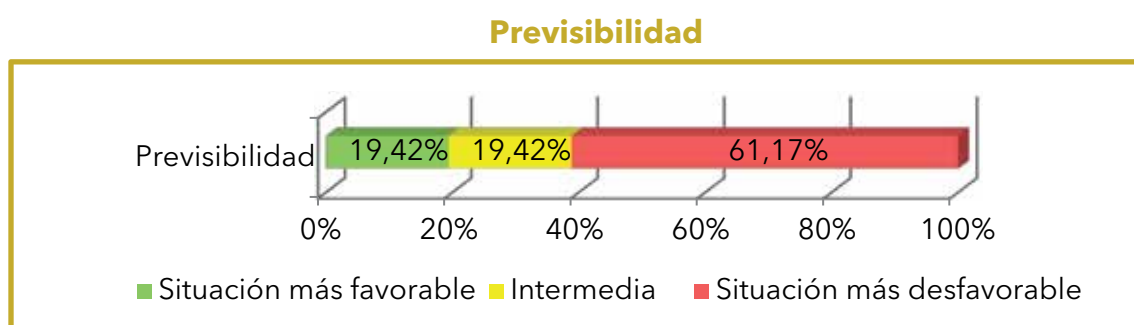


Fuente: Elaboración propia

7.3.10. Previsibilidad

Definición. La previsibilidad implica disponer de la información adecuada, suficiente y a tiempo para poder realizar de forma correcta el trabajo y para adaptarse a los cambios (futuras reestructuraciones, tecnologías nuevas, nuevas tareas, etc.).

Nivel de exposición. La previsibilidad es la tercera variable que más incide negativamente en el trabajo del hogar. El 62% de las personas trabajadoras participantes en el cuestionario tienen las condiciones más desfavorables para la salud derivadas de la falta de previsibilidad, por no disponer de la información necesaria a tiempo, el 19% tiene una situación intermedia. Solo 19% tiene unas condiciones favorables para la salud en relación a la previsibilidad.



Fuente: Elaboración propia

Las preguntas asociadas a esta dimensión son:

- ¿El empleador te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro⁶⁶? (pregunta 19)
- ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo? (pregunta 20)

Análisis por pregunta. Cerca de la mitad (el 48,54%) indica que *en alguna medida o en ningún caso* el empleador informa con suficiente antelación las decisiones importantes. Solo el 15,53% revela que se informa *en buena medida*, el 16,50% señala que se hace *en cierta medida* y el 19,42 % indica que *en gran medida*.

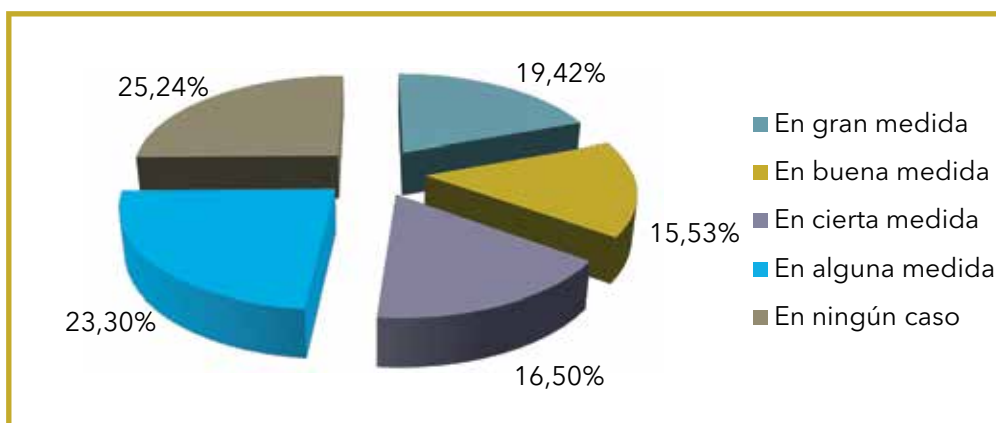
La tendencia es similar cuando se pregunta acerca de si recibe toda la información para realizar bien el trabajo, destacando que el 29,13% contestan que *en alguna medida o en ningún caso* y que solo el 19,42% señalan que se recibe la información *en gran medida*.

La falta de previsibilidad se relaciona con la carencia de información o información no centrada en las cuestiones relevantes, que invitan a la falta de transparencia.

⁶⁶ La pregunta 19 del cuestionario método CoPsoQ-istas21, ¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro? se ha adaptado a las particularidades del sector.

Pregunta 19. ¿El empleador te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?

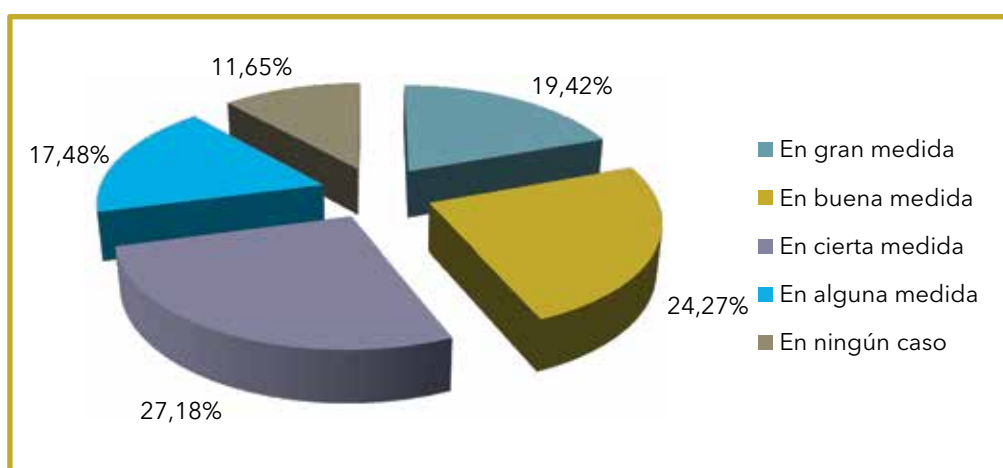
	(%)	(n°)
En gran medida	19,42%	20
En buena medida	15,53%	16
En cierta medida	16,50%	17
En alguna medida	23,30%	24
En ningún caso	25,24%	26
Total general	100,00%	103



Fuente: Elaboración propia

Pregunta 20. ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?

	(%)	(n°)
En gran medida	19,42%	20
En buena medida	24,27%	25
En cierta medida	27,18%	28
En alguna medida	17,48%	18
En ningún caso	11,65%	12
Total general	100,00%	103

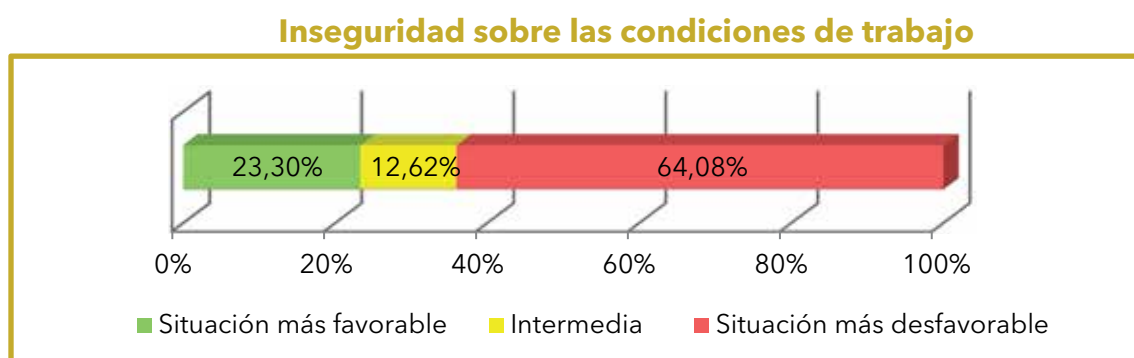


Fuente: Elaboración propia

7.3.11. Inseguridad sobre las condiciones de trabajo

Definición. Es la preocupación por los cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales (como, por ejemplo, el puesto de trabajo, tareas, horario, salario...) incluyendo tanto cambios actuales como los producidos en un futuro.

Nivel de exposición. Las personas participantes en el cuestionario expresan que la inseguridad relacionada con las condiciones de trabajo es la segunda variable que más incide en el trabajo del hogar. El 64% de las personas trabajadoras que han cumplimentado el cuestionario tienen la situación más perjudicial para la salud debido a la inseguridad producida por las condiciones de trabajo (horario y salario). El 13% tiene una situación intermedia y otro 13% tiene unas condiciones favorables para la salud en relación a esta variable.



Fuente: Elaboración propia

Las preguntas asociadas a esta dimensión son:

- ¿Estás preocupada/o por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad? (pregunta 21)
- ¿Estás preocupada/o por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, etc.)? (pregunta 22)

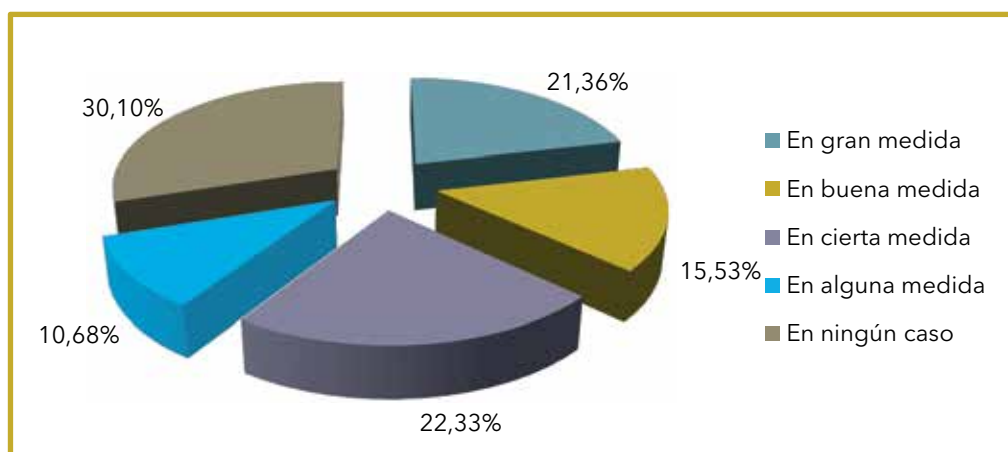
Análisis por pregunta. El 36,89% contesta que está preocupada/o por el cambio de horario contra su voluntad *en gran medida o en buena medida*. El 22,33% *en cierta medida*, el 10,68% *en alguna medida*, si bien se reseña que el 30,10% indica que *en ningún caso*.

En relación con la variación del salario, cerca de la mitad (48,54%) indica que *gran medida o en buena medida* está preocupada/o, aunque también se destaca que 21,36% señala que *en ningún caso*.

En relación con esta dimensión influye la situación personal (responsabilidades familiares, situación vital, etc.).

Pregunta 21. ¿Estás preocupada/o por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?

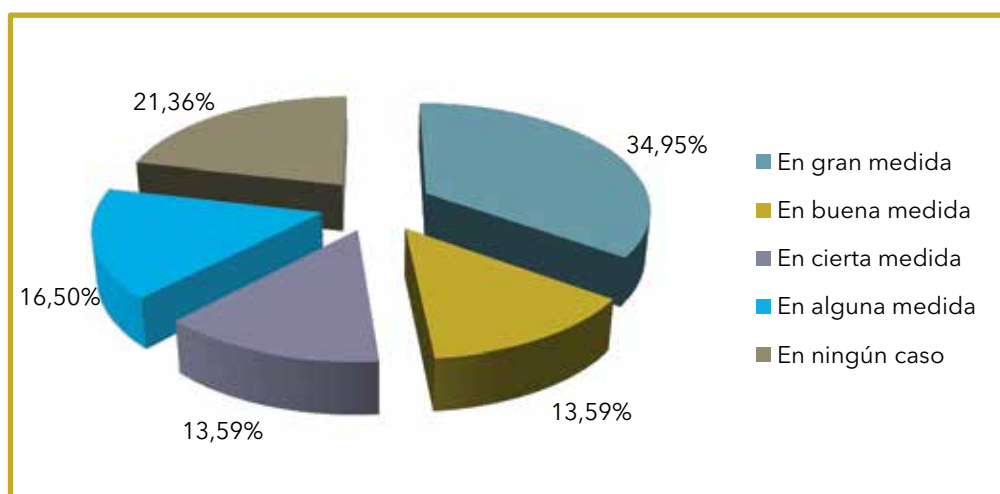
	(%)	(n°)
En gran medida	21,36%	22
En buena medida	15,53%	16
En cierta medida	22,33%	23
En alguna medida	10,68%	11
En ningún caso	30,10%	31
Total general	100,00%	103



Fuente: Elaboración propia

Pregunta 22. ¿Estás preocupada/o por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, etc.)?

	(%)	(n°)
En gran medida	34,95%	36
En buena medida	13,59%	14
En cierta medida	13,59%	14
En alguna medida	16,50%	17
En ningún caso	21,36%	22
Total general	100,00%	103

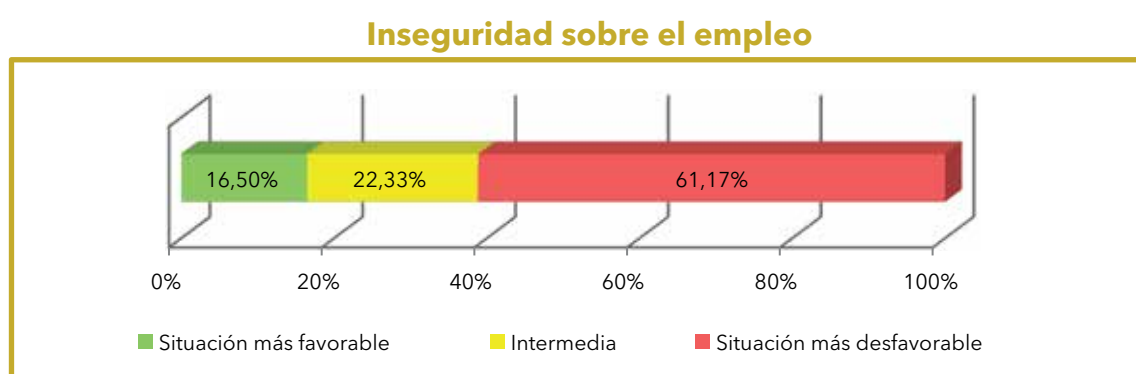


Fuente: Elaboración propia

7.3.12. Inseguridad sobre el empleo

Definición. Es la preocupación por el futuro en relación con la ocupación, y tiene que ver con la estabilidad del empleo y las posibilidades de empleabilidad (o de encontrar otro empleo equivalente al actual en el caso de perder éste) en el mercado laboral de residencia.

Nivel de exposición. La inseguridad relacionada con las condiciones de trabajo es una de las variables que tiene una mayor incidencia para las personas que cumplimentaron los cuestionarios. El 61% de las personas trabajadoras participantes en el cuestionario tienen la situación más dañina para la salud debido a la inseguridad derivada de la estabilidad en el trabajo y la dificultad por encontrar otro. El 22% tiene una situación intermedia y el resto (el 17%) tiene unas condiciones más favorables para la salud en relación con esta variable.



Fuente: Elaboración propia

Las preguntas asociadas a esta dimensión son:

- ¿Estás preocupada/o por si te despiden o no te renuevan? (pregunta 23)
- ¿Estás preocupada/o por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro? (pregunta 24)

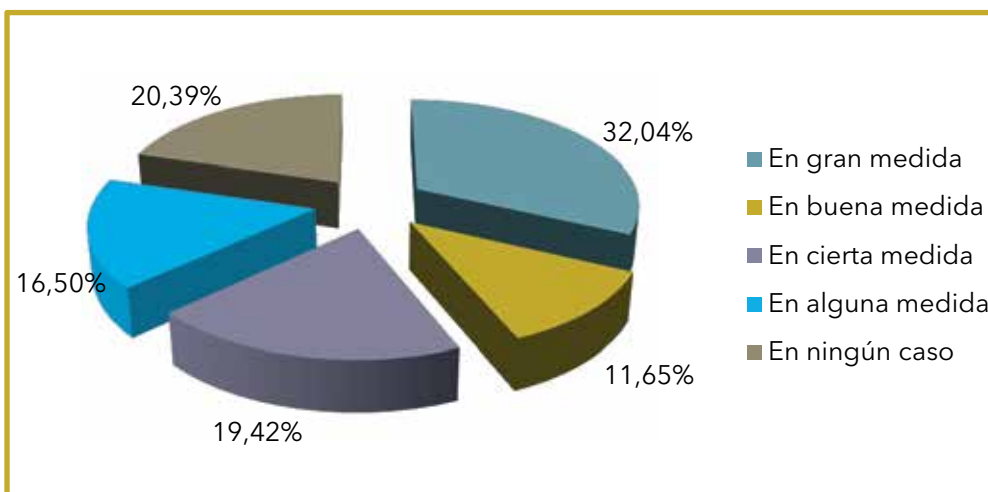
Análisis por pregunta. El 43,69% señala que está preocupada/o en *gran medida* o en *buena medida* por si le despiden o no le renuevan. El 19,42% indica que en *cierta medida* y el 16,50% en alguna medida; si bien se reseña que el 20,39% especifica que en ningún caso está preocupada/o.

En referencia a la dificultad de encontrar otro trabajo, se enfatiza que el 70,87% indica que gran medida o en buena medida está preocupada/o. Solamente un 7,77% señala que en *ningún caso* está preocupada/o.

En el trabajo de hogar, la incertidumbre sobre la continuidad en el trabajo y la preocupación para encontrar otro nuevo es un hecho que afecta a nivel psicosocial.

Pregunta 23. ¿Estás preocupada/o por si te despiden o no te renuevan?

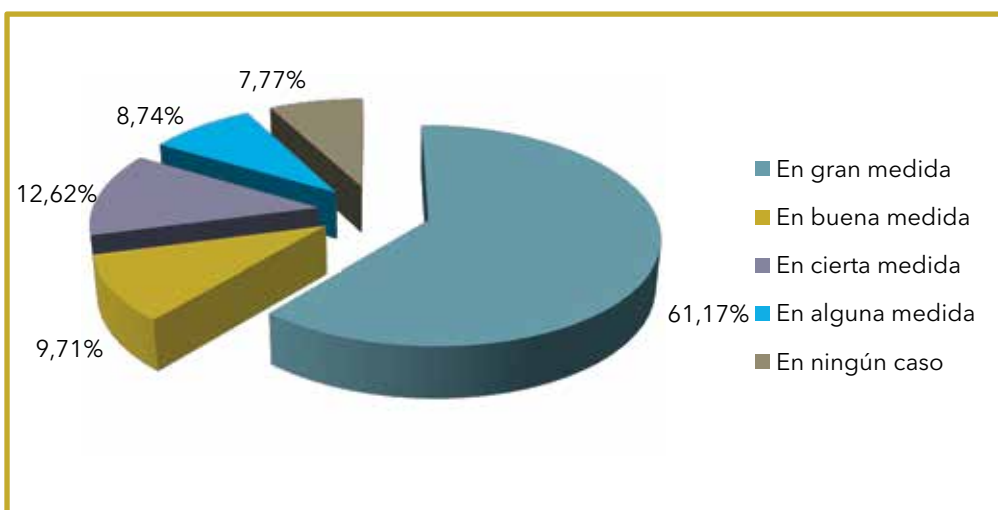
	(%)	(n°)
En gran medida	32,04%	33
En buena medida	11,65%	12
En cierta medida	19,42%	20
En alguna medida	16,50%	17
En ningún caso	20,39%	21
Total general	100,00%	103



Fuente: Elaboración propia

Pregunta 24. ¿Estás preocupada/o por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?

	(%)	(n°)
En gran medida	61,17%	63
En buena medida	9,71%	10
En cierta medida	12,62%	13
En alguna medida	8,74%	9
En ningún caso	7,77%	8
Total general	100,00%	103

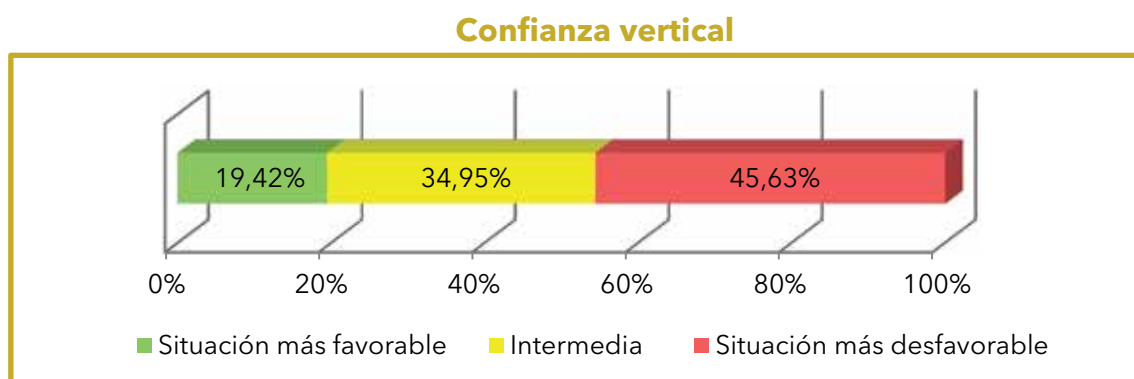


Fuente: Elaboración propia

7.3.13. Confianza vertical

Definición. La confianza es la seguridad que se tiene de que la dirección (en este caso el empleador) y trabajadores actuarán de manera adecuada o competente. En una relación de poder desigual, la confianza implica la seguridad de que quien ostenta más poder no obtendrá ventaja de la situación de mayor vulnerabilidad de otras personas: no puede crecer la confianza sobre la base del trato injusto.

Nivel de exposición. El 46% de las personas trabajadoras que han contestado al cuestionario tienen las condiciones más desfavorables para la salud derivadas de la falta de confianza vertical. El 35% tiene una situación intermedia y el 19% tiene unas condiciones más favorables para la salud en relación con esta variable.



Fuente: Elaboración propia

Las preguntas asociadas a esta dimensión son:

- ¿Confía el empleador en que las personas que trabajan o han trabajado en su domicilio hacen un buen trabajo?⁶⁷ (pregunta 25)
- ¿Te puedes fiar de la información procedente del empleador?⁶⁸ (pregunta 26)

Análisis por pregunta. El 28,16% indica que el empleador confía *en gran medida* en que las personas trabajadoras del hogar hacen un buen trabajo. Otro 28,16% señala que el empleador confía *en buena medida*. El 27,18% indica que *en cierta medida* y el 16,50% *en alguna medida o en ningún caso* piensa que el empleador confíe.

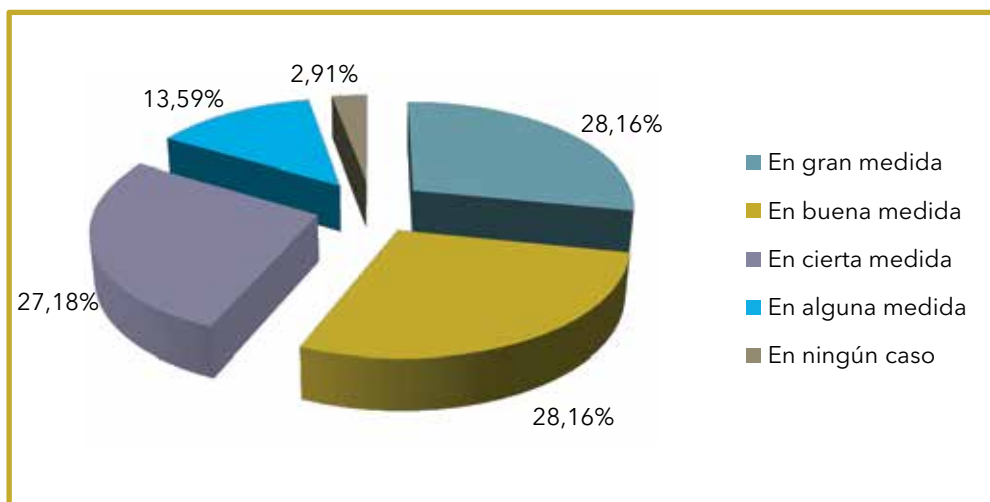
Por otro lado, se resalta que el 33,98% indica que te puedes fiar de la información procedente del empleador *en cierta medida*, por el contrario, el 30,10% señala que te puedes fiar *en alguna medida o en ningún caso*. La falta de confianza del empleador está relacionada con el trato equitativo y la transparencia.

⁶⁷ La pregunta 25 del cuestionario método CoPsoQ-istas21, ¿Confía la Dirección en que los trabajadores hagan un buen trabajo? se ha adaptado a las particularidades del sector.

⁶⁸ La pregunta 26 del cuestionario método CoPsoQ-istas21, ¿Te puedes fiar de la información procedente de la Dirección? se ha adaptado a las particularidades del sector

Pregunta 25. ¿Confía el empleador en que las personas que trabajan o han trabajado en su domicilio hacen un buen trabajo?

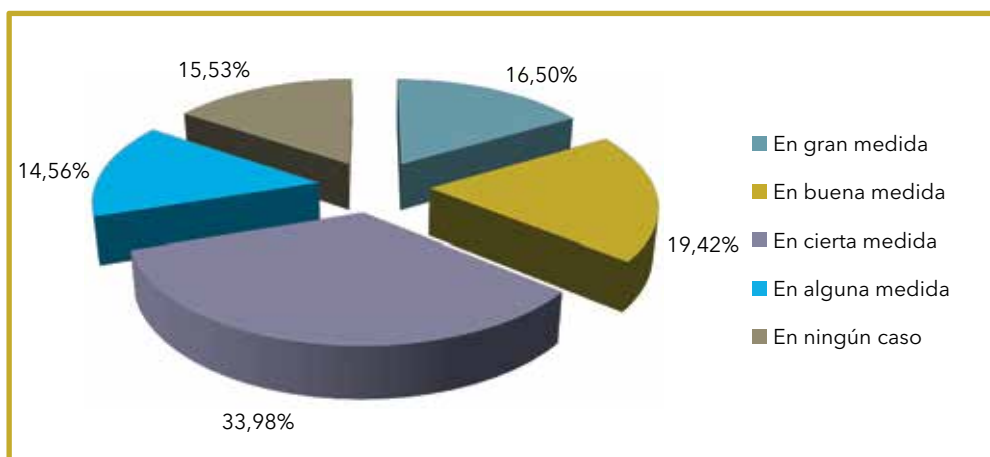
	(%)	(n°)
En gran medida	28,16%	29
En buena medida	28,16%	29
En cierta medida	27,18%	28
En alguna medida	13,59%	14
En ningún caso	2,91%	3
Total general	100,00%	103



Fuente: Elaboración propia

Pregunta 26. ¿Te puedes fiar de la información procedente del empleador?

	(%)	(n°)
En gran medida	16,50%	17
En buena medida	19,42%	20
En cierta medida	33,98%	35
En alguna medida	14,56%	15
En ningún caso	15,53%	16
Total general	100,00%	103



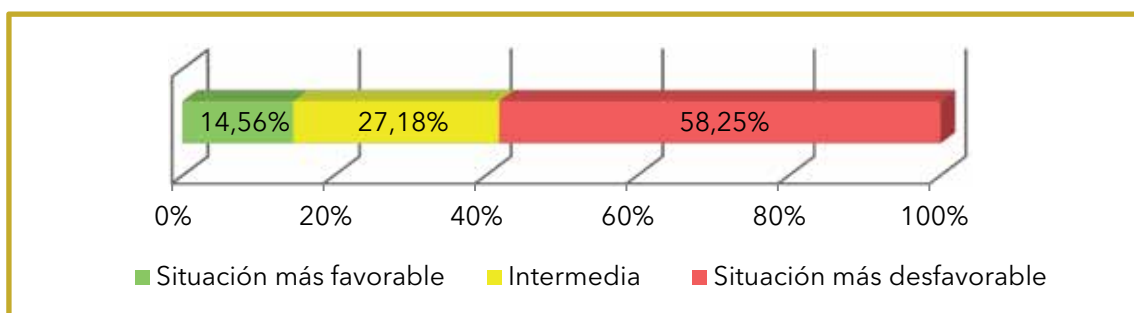
Fuente: Elaboración propia

7.3.14. Justicia

Definición. Se refiere a la medida en que las personas trabajadoras son tratadas con equidad en su trabajo. Tiene que ver con la toma de decisiones y con el nivel de participación en éstas, la razonabilidad y la ética de sus fundamentos y las posibilidades reales de ser cuestionadas.

Nivel de exposición. El 55% de las personas trabajadoras que ha participado en el cuestionario tienen las condiciones más desfavorables por la falta de equidad en el trabajo. El 28% tiene una situación intermedia y solo el 17% tiene una situación más favorable para la salud en relación con esta variable.

Calidad del liderazgo



Fuente: Elaboración propia

Las preguntas asociadas a esta dimensión son:

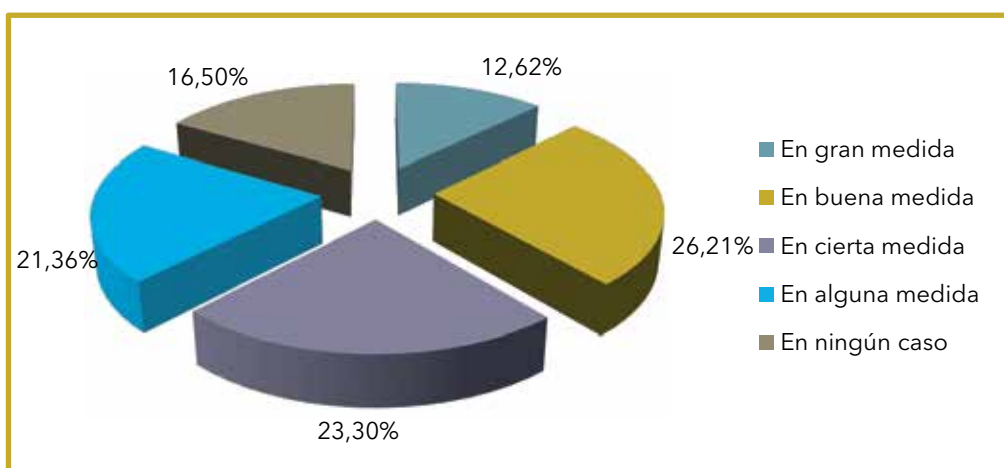
- ¿Se solucionan los conflictos de una manera justa? (pregunta 27)
- ¿Te distribuyen las tareas de una forma justa? (pregunta 28)

Análisis por pregunta. El 28,16% especifica que los conflictos se solucionan de una manera justa *en alguna medida o en ningún caso*. El 27,18% piensa que *en cierta medida*. El 23,30% señala que *en buena medida* y el 21,36% indica que *en gran medida* se solucionan de manera justa.

En cuanto a la distribución de tareas, el 39,81% expresa que *en alguna medida o en ningún caso* se hace de forma justa. El 26,21% muestra que *en cierta medida*. El 17,48% indica que *en buena medida* y el 16,50% señala que *en gran medida* se distribuyen de forma justa.

Pregunta 27. ¿Se solucionan los conflictos de una manera justa?

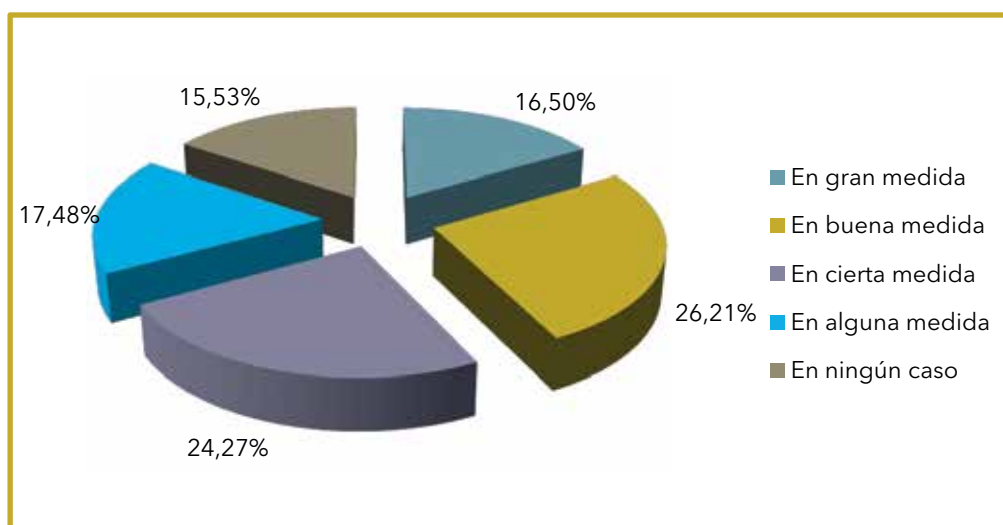
	(%)	(n°)
En gran medida	21,36%	22
En buena medida	23,30%	24
En cierta medida	27,18%	28
En alguna medida	14,56%	15
En ningún caso	13,59%	14
Total general	100,00%	103



Fuente: Elaboración propia

Pregunta 28. ¿Se distribuyen las tareas de una forma justa?

	(%)	(n°)
En gran medida	16,50%	17
En buena medida	17,48%	18
En cierta medida	26,21%	27
En alguna medida	24,27%	25
En ningún caso	15,53%	16
Total general	100,00%	103

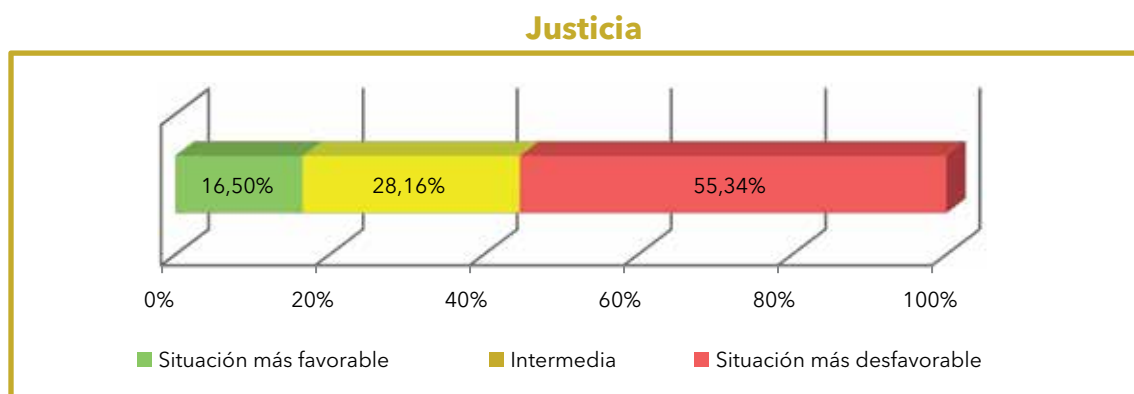


Fuente: Elaboración propia

7.3.15. Calidad del liderazgo

Definición. La calidad de liderazgo se refiere a la gestión de equipos humanos que realizan los mandos inmediatos. Esta dimensión está muy relacionada con el apoyo social de superiores/as (en este caso de las personas empleadoras).

Nivel de exposición. El 58% de las personas trabajadoras del hogar que han participado en el cuestionario tienen las condiciones más perjudiciales para la salud respecto a la calidad del liderazgo. El 27% tiene una situación intermedia y solo el 15% tiene una situación más favorable para la salud respecto a esta variable.



Fuente: Elaboración propia

Las preguntas asociadas a esta dimensión son:

- ¿El empleador planifica bien el trabajo?⁶⁹ (pregunta 29)
- ¿El empleador resuelve bien los conflictos?⁷⁰ (pregunta 30)

Análisis por pregunta. El 37,86% indica que el empleador planifica bien el trabajo *en alguna medida o en ningún caso*. El 26,21% transmite que *en buena medida*. El 23,30% especifica que *en cierta medida* y el 12,62% señala que *en gran medida* se planifica bien el trabajo.

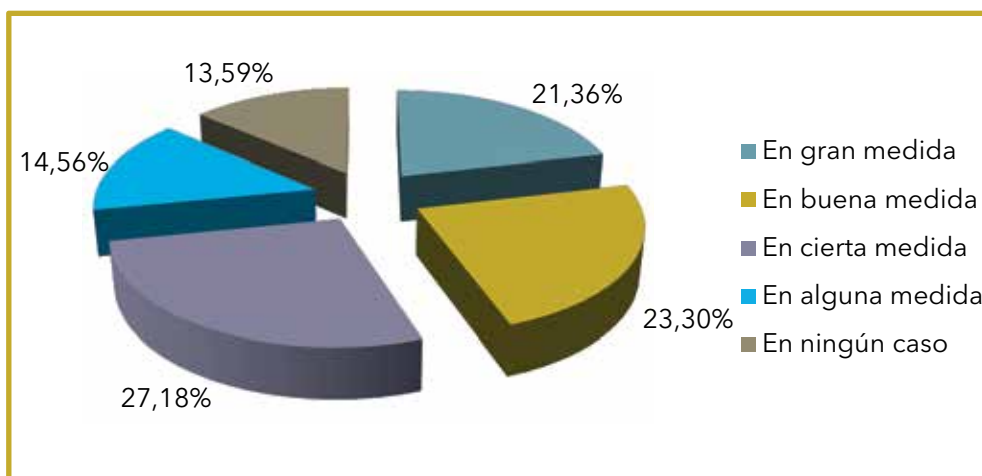
La tendencia en referencia a la resolución de los conflictos, el 33,01% transmite que el empleador resuelve bien el trabajo *en alguna medida o en ningún caso*. El 26,21% indica que *en buena medida*. El 24,27% especifica que *en cierta medida* y el 16,50% señala que *en gran medida* se planifica bien el trabajo.

⁶⁹ La pregunta 29 del cuestionario método CoPsoQ-istas21, ¿Tu jefe inmediato planifica bien el trabajo? se ha adaptado a las particularidades del sector.

⁷⁰ La pregunta 30 del cuestionario método CoPsoQ-istas21, ¿Tu jefe inmediato resuelve bien los conflictos? se ha adaptado a las particularidades del sector.

Pregunta 29. ¿El empleador planifica bien el trabajo?

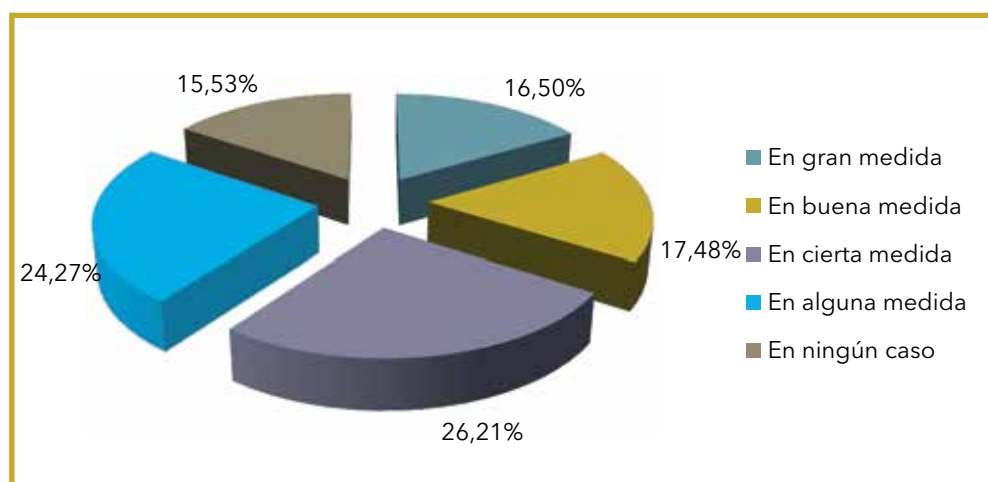
	(%)	(n°)
En gran medida	12,62%	13
En buena medida	26,21%	27
En cierta medida	23,30%	24
En alguna medida	21,36%	22
En ningún caso	16,50%	17
Total general	100,00%	103



Fuente: Elaboración propia

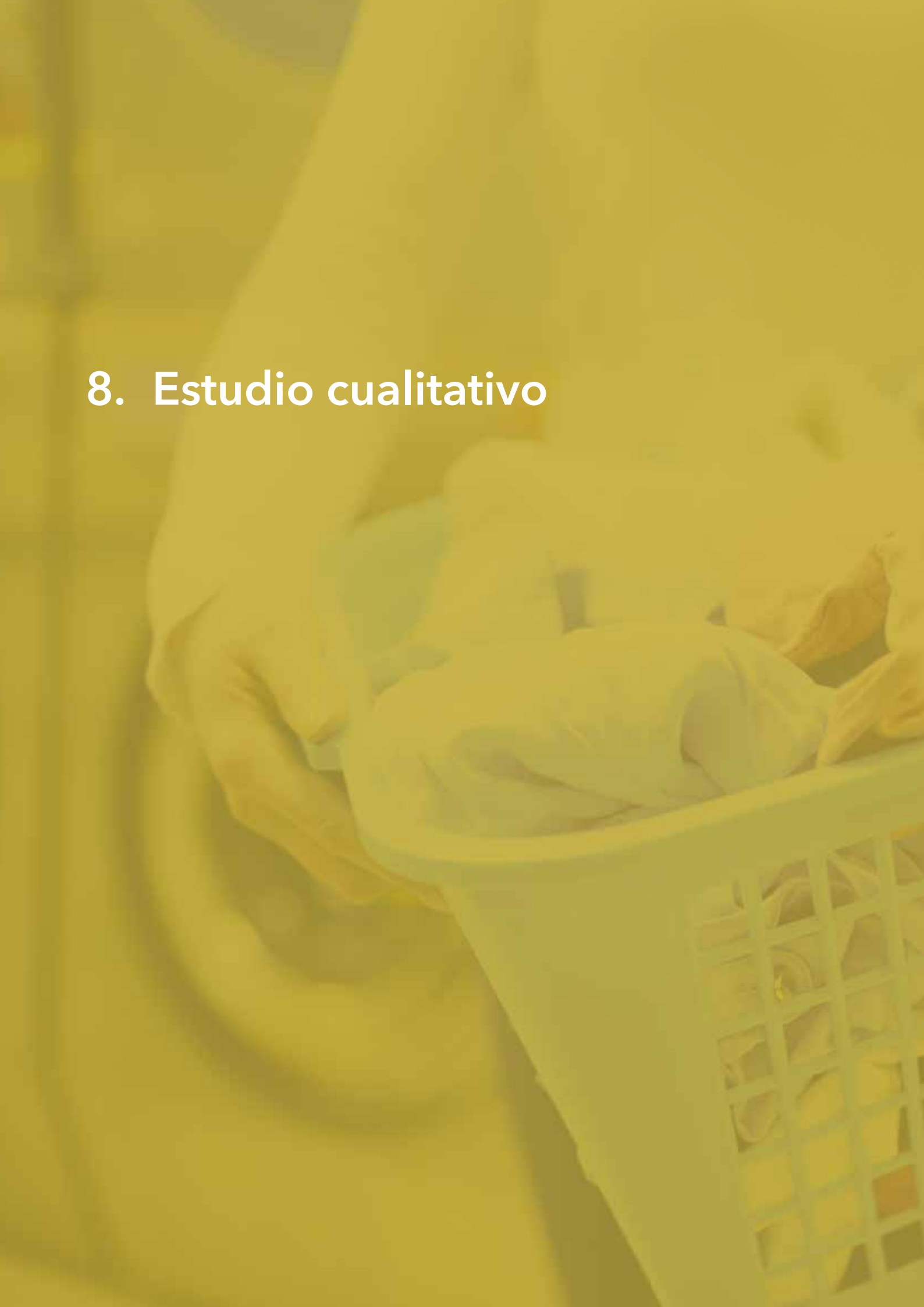
Pregunta 30. ¿El empleador resuelve bien los conflictos?

	(%)	(n°)
En gran medida	16,50%	17
En buena medida	26,21%	27
En cierta medida	24,27%	25
En alguna medida	17,48%	18
En ningún caso	15,53%	16
Total general	100,00%	103



Fuente: Elaboración propia

8. Estudio cualitativo



8.1. Método de trabajo

Con la finalidad de conocer las opiniones y experiencias de las personas trabajadoras del hogar acerca de los riesgos psicosociales, se realizaron dos grupos de trabajo en las sedes de Comisiones Obreras de Madrid y de Barcelona. Es necesario indicar la dificultad que ha habido para organizarlos, por el hecho de que estas personas no tienen disponibilidad para atender sus cuestiones personales debido a las largas jornadas de trabajo, de lunes a sábado e incluso, en algunos casos los domingos. Por este motivo, los dos grupos de trabajo se tuvieron que realizar en sábado, aún así no ha sido fácil la asistencia, con cuatro asistentes en Madrid y ocho en Barcelona. Si bien cuando se contactaba con las personas trabajadoras tenían la necesidad de ser escuchadas y contar sus vivencias, se quedaban a la espera de tener otra oportunidad que les permitiese participar.

El desarrollo de los grupos de trabajo se ha estructurado en dos partes. En la primera parte, se han identificado los factores de riesgos psicosociales que más les afecta utilizando una metodología basada en la búsqueda de estos factores por los propios participantes; se trabajó primero en grupo y posteriormente realizando una puesta en común, en la que exponían un listado de aquello que cambiarían de su trabajo de forma prioritaria. En la segunda parte, se han analizado los resultados más relevantes obtenidos a partir los cuestionarios, realizando una comparativa con la información facilitada en la primera parte del grupo. También se han analizado otros aspectos relacionados con los riesgos psicosociales no reflejados en los cuestionarios.

En los grupos de trabajo se ha garantizado la confidencialidad de la información que han proporcionado. Se preserva el anonimato de las aportaciones y vivencias contadas por las participantes que se presentan con textos literales en el presente estudio. No obstante, las participantes han consentido que se expongan sus experiencias, puesto que quieren que se visibilicen la situación laboral y psicosocial que se produce por las personas empleadoras en los domicilios donde han trabajado y en los que trabajan en la actualidad.

Las personas participantes en ambos grupos responden a los siguientes perfiles:

- ▶ Las mujeres españolas tienen un nivel de educación sin estudios superiores (estudios universitarios), y acceden al trabajo del hogar para aportar económicamente a la estructura familiar porque hoy en día es uno de los pocos trabajos que no requiere una titulación ni formación específica. En este caso suelen estar dadas de alta en la Seguridad Social y también suelen tener contrato. Estas fueron participantes del grupo de trabajo de Madrid.
- ▶ Las mujeres migrantes, dejan su país principalmente por la situación económica que viven allí o una situación política complicada, buscando oportunidades en España. Tienen un nivel de educación con estudios medios o superiores. Vienen sin parejas y en general, dejan familia e hijos en su país por lo que tienen una doble necesidad mantenerse ellas aquí en España y mantener a la familia e hijos que se encuentra en su país de origen. Trabajan en este sector sin estar dadas de alta en la Seguridad Social y por tanto sin contrato, al no tener su situación regularizada y cuyo proceso (el arraigo social es la vía más utilizada) requiere, entre otros requisitos, acreditar la permanencia en España de tres años consecutivos. Cuando consiguen regularizar su situación, su finalidad es traer a sus hijos a través del procedimiento de reagrupación familiar. Estas trabajadoras fueron participantes del grupo de trabajo de Barcelona, y una del grupo de Madrid, también estaba en esta situación.

8.2. Resultados del análisis de las variables sociolaborales

En este apartado se analizan, por las personas participantes a ambos grupos de trabajo, los datos más relevantes obtenidos del estudio descriptivo cuantitativo referentes a sexo, edad, nacionalidad y la situación de alta o no en la Seguridad Social.

8.2.1. Sexo

Se confirma que se trata de un sector compuesto mayoritariamente por mujeres, que sufren, en general, unas condiciones laborales precarias y situaciones de abuso. Si bien las migrantes tienen una carga psicosocial adicional por el duelo de dejar su país y su familia, y por tanto, estar solas para afrontar la realidad que se encuentran en nuestro país.

GTM⁷¹: “Sé cómo está el sector, que está muy mal, que se abusa mucho económicamente. Algunas van y reciben tratos vejatorios, lo sé, insinuaciones sexuales, también”.

GTB⁷²: “(...) nos reunimos con mujeres que son hijas o que han trabajado en el hogar, mujeres que son jubiladas, que tienen más de setenta años, algunas tienen noventa años y nos cuentan sus vivencias y les preguntas: si tu no cobraras la viudedad ¿de qué vivirías?, de nada viviría bajo un puente porque como trabajadora del hogar no tengo derecho a nada. Esto no es de ahora. Es de toda la vida (...).

Yo llevo aquí veinte años y he visto un montón de cosas. Tú tienes un problema económico y puedes ir a casa de tu mama y por lo menos puedes mandar a los hijos a comer. Nosotros⁷³ aquí no tenemos a nadie, no tienes a quien recurrir y si no tienes familia aquí, tienes que mandar un dinero”.

8.2.2. Nacionalidad

En relación al origen de las trabajadoras de este sector, las participantes del grupo de Barcelona piensan que los datos extraídos de las encuestas se acercan más a la realidad (dos de cada tres son migrantes) que los datos oficiales (uno de cada tres), por no contabilizar a las migrantes en situación irregular que no existen en los registros oficiales.

GTB: “Somos invisibles, pero para el trabajo si estamos presentes, desarrollamos un trabajo duro, y ahí si estamos presentes, aún con enfermedades. Si nos toca tomar algún descanso, vacaciones ahí no, nosotros no existimos. Tampoco existimos para poder tener una cuenta bancaria, no existimos para poder ir al médico, no existimos para poder rentar un piso y poder traer a nuestras familias. Todo eso lo estamos viviendo, estamos viviendo un tipo de discriminación (...).”

8.2.3. Seguridad Social

En cuanto a las cifras oficiales referentes a las trabajadoras que están dadas de alta en el Seguridad social frente a las que no lo están (dos de cada tres están dadas de alta), estas mismas participantes del grupo de Barcelona muestran su desacuerdo, indican que su situación de irregularidad, da lugar a una invisibilidad ante la sociedad en general y, por tanto, las cifras de las trabajadoras que no están dadas de alta son mayores que las mostradas por los datos oficiales.

⁷¹ Participante del grupo de trabajo celebrado en Madrid.

⁷² Participante del grupo de trabajo celebrado en Barcelona.

⁷³ Algunas participantes migrantes hablan en género masculino refiriéndose a ellas. Este hecho constata que se sigue perpetuando el lenguaje no inclusivo, marcado por la sociedad patriarcal, incluso en un colectivo de mujeres.

GTB: “No es real que solo un 36% estén sin estar dadas de alta, hay que tener en cuenta que nosotros los trabajadores migrantes estamos sin papeles, no contamos en ese porcentaje, somos invisibles”.

El hecho de que las trabajadoras de mayor edad no estén dadas de alta según el estudio descriptivo cuantitativo, las participantes del grupo de Madrid, comentan que puede ser debido a dos motivos: el primero, porque son mujeres mayores que llevan toda su vida trabajando sin estar dadas de alta, y, el segundo, porque de esta forma no pierden la prestación por viudedad, al no ser suficiente para vivir, les resulta necesaria para complementarla con el trabajo en hogares.

GTM: “Son viudas que están cobrando subsidio, la pensión de viudedad, yo digo que es eso porque vivo en un barrio obrero, tiene que ser en negro porque sino no llegan...”.

GTM: “(...) Son dos pagadores y por tanto tienen que declarar como dos pagadores y al final no las compensa”.

8.2.4. Edad

En este mismo grupo, comentan que el rango predominante de edad de las personas trabajadoras del hogar es mayor de los 45 años, a diferencia de lo que muestra el estudio descriptivo cuantitativo (entre 35 y 45 años), y por tanto, el porcentaje de personas trabajadoras en el trabajo del hogar entre los 55 y 64 es mayor.

GTM: Ese rango los subiría más (referido al comprendido entre 35 y 45 años), los 60 y los 65 años, más de 55 es donde hay más (...).

8.3. Resultados del análisis de los factores de riesgo psicosocial

Las personas participantes a los dos grupos de trabajo en la primera parte del grupo, han llegado a identificar las dimensiones relacionadas con los riesgos psicosociales que más les afecta y que cambiarían del trabajo. Curiosamente, en ambos grupos de trabajo, Madrid y Barcelona, han llegado a las mismas conclusiones: las jornadas sin horario de salida, la inseguridad a continuar en el trabajo, el trato justo y respeto y la sobrecarga de trabajo, estos son los aspectos que cambiarían de su trabajo. En el grupo de Madrid, también comentaron el sueldo.

8.3.1. Inseguridad sobre las condiciones de trabajo

Es muy común en este sector que las personas empleadoras cambien el horario pactado, se realizan más horas de las pactadas inicialmente por el miedo a la no continuidad en el trabajo y la necesidad económica, razones por las que siguen trabajando hasta que las personas empleadoras las necesiten. Se conoce la hora de inicio de la jornada pero no la hora de la salida, siempre surgen “imprevistos” que implican más tiempo de trabajo que, posteriormente, no es compensado.

GTM: “El horario. Con una hora de entrada y una hora de salida, que no lo alarguen, a veces te dicen que te quedes (...). Con ocho horas no más (al día). Concilia la señora, la trabajadora no”.

En determinadas ocasiones, las externas, hacen un trabajo como si estuviesen de internas, como ocurre en la época vacacional, donde la trabajadora tiene que tener disponibilidad las 24 horas los 7 días de la semana, todo por el mismo salario.

GTM: (...) En junio voy una semana a la playa con los niños, tengo que ir, no puedo decir que no. No me obligan hacer muchas cosas. A la vuelta, un mes, julio estoy con ellos en un chalet que tienen. En contrato no está puesto, pero ellos preguntaron (...). En septiembre no me lo pagan”.

Las trabajadoras opinan que el trabajo de interna debería cambiar o incluso desaparecer. Como viven en casa las 24 horas al día, los 7 días de la semana, siempre tienen que estar a disposición de la persona empleadora y no tienen vida personal.

GTB: “Yo más que cambiar, quiero que desaparezca el trabajo 24/7, 24 horas los 7 días de la semana. Cuando uno entra a trabajar nos dice que vamos a tener la hora de descanso permitida mediante ley pero este derecho que tenemos las trabajadoras del hogar no podemos gozar; uno, porque no hay nadie que se quede con la yaya mientras uno quiere salir a descansar; dos, descansar para ellos significa sacar al perro, hacer las compras, y claro tu descanso no es tal (...) uno no ha descansado, ha seguido haciendo faena y regresa a casa a continuar con el trabajo”.

8.3.2. Inseguridad sobre el empleo

La incertidumbre de permanencia en el trabajo y la preocupación a quedarse sin él, siempre presente en este sector, conlleva a que las personas trabajadoras no acudan al médico ni por bajas por enfermedad común ni por accidentes de trabajo. Las trabajadoras acuden al trabajo sin una salud adecuada para desarrollarlo, pudiendo producirse un daño mayor. Además, supone una carga emocional que afecta psicológicamente a las trabajadoras, asumiendo una culpa que no las corresponde.

GTM: “El miedo, si no me van a llamar, bueno si no estoy bien (...), la culpa es mía, no es de ellos. Estamos yendo a trabajar sin estar bien. Si estamos enfermas tendríamos que quedarnos en nuestra casa”.

Las mujeres migrantes asistentes a los grupos pactan verbalmente las condiciones de trabajo y por tanto, no tienen contrato escrito. Ellas mismas explican que este hecho es habitual, debido a su situación informal, por este motivo surgen los abusos laborales. El miedo en las personas migrantes es una variable permanente en el trabajo del hogar debido a las amenazas a ser deportadas a su país, abusan de la situación en la que se encuentran y de las necesidades económicas que tienen para poder subsistir.

GTB:“(...) ¿desde cuándo somos visibles? Desde el momento que llegamos al territorio, eso nadie nos lo ha reconocido ni se ha puesto en tela de discusión. Si bien es cierto que está el trabajo sumergido de la trabajadora del hogar, porque a veces nos contratan en negro, con todo ello viene el abuso, también es cierto que nadie en extranjería nos ha dado la oportunidad de decir. Los tiempos ¿por qué tres años? Si nosotros desde el minuto uno que estamos aquí somos personas, y al minuto dos, si todo va bien, podemos estar haciendo un trabajo, pero realmente eso no se ve”.

8.3.3. Justicia

La totalidad de las trabajadoras participantes a los dos grupos reclaman un trato digno y respeto. Viven situaciones que son humillantes y las tratan de justificar, porque las han naturalizado y asumido; además sufren discriminación y acoso, éste es otro riesgo psicosocial que se tratará más adelante.

GTM: Me trata muy bien. Su hija no, es un poco... Es de mi edad. Ahora tengo que recoger las cacas del perro, tampoco me preocupa mucho. Mi hija me dice que es una forma de humillación, y yo le digo mira (nombre de la hija) yo estoy a gusto (...). La madre con 91 años tampoco puede agacharse, la hija no lo recorre por los problemas que tiene, entonces cuando llego tengo que recoger las cacas del perro, pues bueno...cuando llego ya no huele (...)."

GTB: "Cuando sacamos la basura nos revisan la basura, miran qué comemos, tenemos que comprarnos nuestras comidas cosas así que no parece que las estamos viviendo pero si las estamos viviendo. Queremos que nuestra voz se escuche, que se sepa que estamos pasando situaciones muy precarias como seres humanos, no nos están respetando nuestros derechos (...) solamente somos un objeto de servicio".

8.3.4. Exigencias cuantitativas

Las trabajadoras tienen sobrecarga de tareas que va ligada a la inseguridad laboral comentada anteriormente. En determinados casos, la falta de un contrato y el desconocimiento de dónde acudir en las situaciones que se vulneran los derechos de las personas trabajadoras, conlleva a que realicen, además de las tareas domésticas, todo tipo de trabajos no incluidos en el Real Decreto 1620/2011, que regula los trabajos específicos de las personas trabajadoras del hogar.

GTB: "Estamos viviendo una sobrecarga de trabajo, nos emplean como personas para equis trabajos, y acabamos siendo la que saca al perro, las que vamos a los médicos, las que hacemos las cuentas del banco, las compras, todo,... Cosas así que estamos viviendo la mayoría de empleadas del hogar, por el temor a ser deportadas o a no tener un trabajo porque se nos niega las oportunidades de un lugar donde vivir, un lugar digno, no podemos buscar un piso, ni ganamos lo suficiente, ni tenemos un contrato de trabajo, ni tenemos documentos".

GTM: "(...) Recuerdo que el señorito como así decían tenía un problema de micción y se hacía pipi en la cama. El papa de la familia. Todos los días cuando llegaba tenía que cambiar la sábana. Tenía tres niños, un perro era una vorágine. Me hacía planchar hasta los calcetines y calzoncillos, se planchaba absolutamente todo, tenía un cerro de plancha que no me daba tiempo a hacer nada más con lo cual sé de lo que habláis porque en cierta manera lo he vivido".

En la segunda parte de los grupos de trabajo, las participantes añaden otras valoraciones a la información expuesta del estudio descriptivo cuantitativo referentes las variables relacionadas con los riesgos psicosociales que afectan a este sector, exponiéndose en este apartado estas valoraciones, con sus opiniones y experiencias vividas.

8.3.5. Ritmo de trabajo

El ritmo de trabajo elevado, la cantidad de tareas no adecuadas al tiempo de trabajo y realizar más horas de las pactadas son variables que están presentes en este sector, algunas mencionadas anteriormente. Por estos motivos no se cumplen los descansos, hay una presión continua que afectan a la salud mental de las trabajadoras y a su familia.

GTB: "El día que yo pedí un día de descanso después de 2 meses de una señora que no dormía porque tenía un Alzheimer muy agresivo, ese día llegó el abogado y me echó, y que si quería me podía dar 150 euros después de haber estado dos meses sin cobrar porque tenía que pagarle el gas, la comida y la habitación; personas que saben bien cómo estamos. Me dijo que me iba a denunciar y a echarme del país si decía algo, cuando él sabía que era mi primer trabajo y no sabía cómo era la situación en este lugar".

GTM: "Descansaba cuando los niños estaban jugando, tenía mucha presión (...). Ahora yo hago un esfuerzo e intento sacar una hora para descansar porque lo necesito sino no puedo seguir el ritmo. Yo sé que puedo salir antes porque otro día me quedo más tarde, siempre corriendo ¿voy a salir antes? No, al final tengo miradas, mejor me quedo. Tengo miedo porque no sé dónde ir, para tener un poco de apoyo, y a esta edad más, todo el mundo tiene paro pero nosotras no".

8.3.6. Exigencias emocionales

En ambos grupos afloró el desgaste emocional que se produce al atender personas mayores con enfermedades que requieren una atención continua, y en algunos casos, un cuidado de personas más cualificadas desde el punto de vista sanitario.

GTB: "Al trabajar con una persona mayor que tenía Alzheimer salió de la clínica después de una operación, le pusieron una prótesis en la cabeza del fémur, fui su fisioterapeuta, fui la persona que le hacía las curaciones, fui la persona, aparte de estar con ella las 24 horas, hacía de enfermera, hacía de todo. Las obligaciones que tenían los hijos me las derogaron a mí. Tenía que velar por todo, que no le faltase nada, que estuviese bien. Durante el tiempo que trabajé con esa persona yo no tenía vida".

8.3.7. Doble presencia

En relación a la doble presencia, las mujeres trabajadoras del hogar, migrantes o no, tienen asumido los roles que tradicionalmente la sociedad ha asignado a la mujer; por un lado, en casa asumen las responsabilidades del hogar y las de atender a la familia (marido, hijos, nietos, etc.); por otro lado, habría que añadir las responsabilidades laborales. Por ello, en el análisis descriptivo cuantitativo, es una variable de las que tienen menos incidencia, se ha naturalizado y normalizado como propias todas estas responsabilidades, por ello no se ve como un riesgo.

GTM: "Tengo a mi padre incapacitado, a mis nietos, que mi nieta es diabética y no se puede dejar con cualquiera, llevar al colegio, atender a mi padre y trabajar...soy una privilegiada".

GTB: "(...) Los niños cuando vienen tienen que madurar a la fuerza porque tienen que hacerse responsables para podernos ayudar para salir adelante porque si no sería complicado para nosotros las madres; yo hablo como Boliviana los hombres pues mucho no nos ayudan con la crianza de los niños, es responsabilidad de las madres y si bien trabajamos pues es complicado la labor de ir a buscarlos, recogerlos y todo eso".

GTB: "(...) era lo único que me ofrecieron en las condiciones que yo estaba con una niña pequeña. Acudí a los servicios sociales pero no me echaron una mano. Si o si acepte con un sueldo superbajo por mi hija y no morirme de hambre y por lo menos para tener para pagar la habitación donde yo vivía. Al morir la señora, conseguí otro trabajo y pensé que iba a mejorar mis condiciones como trabajadora pero tampoco fue así. Me fue difícil la vida familiar con la del trabajo, yo tuve que pagar personas las cuales tenían que recoger del cole a mi niña y llevarla a casa. Lo pase mal, me fue difícil, una familia monoparental (...)"

Otros aspectos psicosociales que se han tratado en los grupos emanan la literatura examinada en el estudio bibliográfico y documental realizado previamente y que se asocian al sector: el género, la violencia del trabajo, la maternidad y las mujeres migrantes.

8.3.8. El género

El trabajo de las mujeres de este sector no está reconocido por la sociedad en general, por tanto, los riesgos psicosociales a los que se exponen no son visibles. Se plantea por algunas asistentes la falta de reconocimiento en el trabajo por el hecho de ser realizado por mujeres, algunas participantes comentan que el mismo trabajo realizado por un hombre está más reconocido socialmente y mejor remunerado.

GTM: "Nuestro trabajo no está reconocido (...) ni por tu propia familia, como estás trabajando en una casa, tú tienes tiempo de todo. Mi trabajo no se ve (...). Los mayordomos están mejor considerados que las empleadas del hogar y mejor pagados".

Además, no son respetadas como personas, por el hecho de ser mujer parece que tienen que asumir actitudes machistas, incluso desde las instituciones públicas.

GTM: "(...), una de las compañeras ha ido con una de las chicas a la policía a denunciar y el policía le ha dicho: ¿van a denunciar a un hombre de 90 años que no puede ni subirse ni la bragueta?".

GTM: "Otro caso, la chica vive en la casa, si la llaman a las 12 de la noche pues va a ir en pijama, ¿no? no se va a vestir para ir; entonces el viejito la cogió y la agarró por debajo, debajo del pijama, ella quiso quitarse y sintió que se movió la mujer, y ella se quedó quieta. Y al día siguiente la mujer le dice: qué ¿anoche estaba el Manolito cachondo?".

8.3.9. La maternidad.

Las participantes comentan algún caso de situación de embarazo, en los que no se adoptan medidas para que se pueda desarrollar el trabajo, y en el caso de que no sea posible, ni se plantea la prestación por embarazo.

GTM: "Mis primas se quedaron embarazadas, hicieron un paréntesis y luego las volvieron a coger, la misma empleadora, pero no se lo han remunerado, han cogido a una suplente".

8.3.10. La violencia en el trabajo. Acoso sexual.

Las participantes cuentan casos violencia en el trabajo, concretamente acoso sexual, no son uno ni dos ni tres casos. Parece que es más frecuente de lo que uno se puede imaginar, incluso de violaciones. Se quebrantan los derechos como personas y se producen situaciones denigrantes por el abuso de poder de la persona empleadora frente a la trabajadora, que al estar en una situación de vulnerabilidad no se plantea ni la denuncia.

GTB: "(...) tenemos un proyecto que estamos realizando encuestas a trabajadoras estos últimos años, en el hogar que han sufrido acoso. Y hay un porcentaje alto de violaciones".

GTM: "Conozco un caso vejatorio, en enero, tuvieron que meter una persona trabajadora del hogar, mi suegra murió y a mi suegro le dio un ictus, físicamente está bien pero le afecta en el habla, me río por no llorar, tiene una chica jovencita de lunes a sábado por la mañana y el fin de semana se contrata a otra chica para cubrir porque no puede quedarse solo. Pues la chica a las tres de la mañana salió corriendo porque entró en la habitación intentando (...). Lo pasó mal, lo pasó mal ella, lo pasó mal la familia, porque acaba de quedarse viudo, un hombre educado, se le ha ido la cabeza de tal manera. Tiene ochenta y cinco años (...) intentó meterse en la cama con ella (...). Hay muchos abuelitos mayores que les da por eso, el acoso de meter mano".

GTB: "No solo es el abuelo de la casa, cuando el hijo contrata te dice, por favor en la noche cuando vayas a dormir, échate llave porque mi padre suele ir a la habitación... o sea no es que no saben, saben pero no ponen un alto".

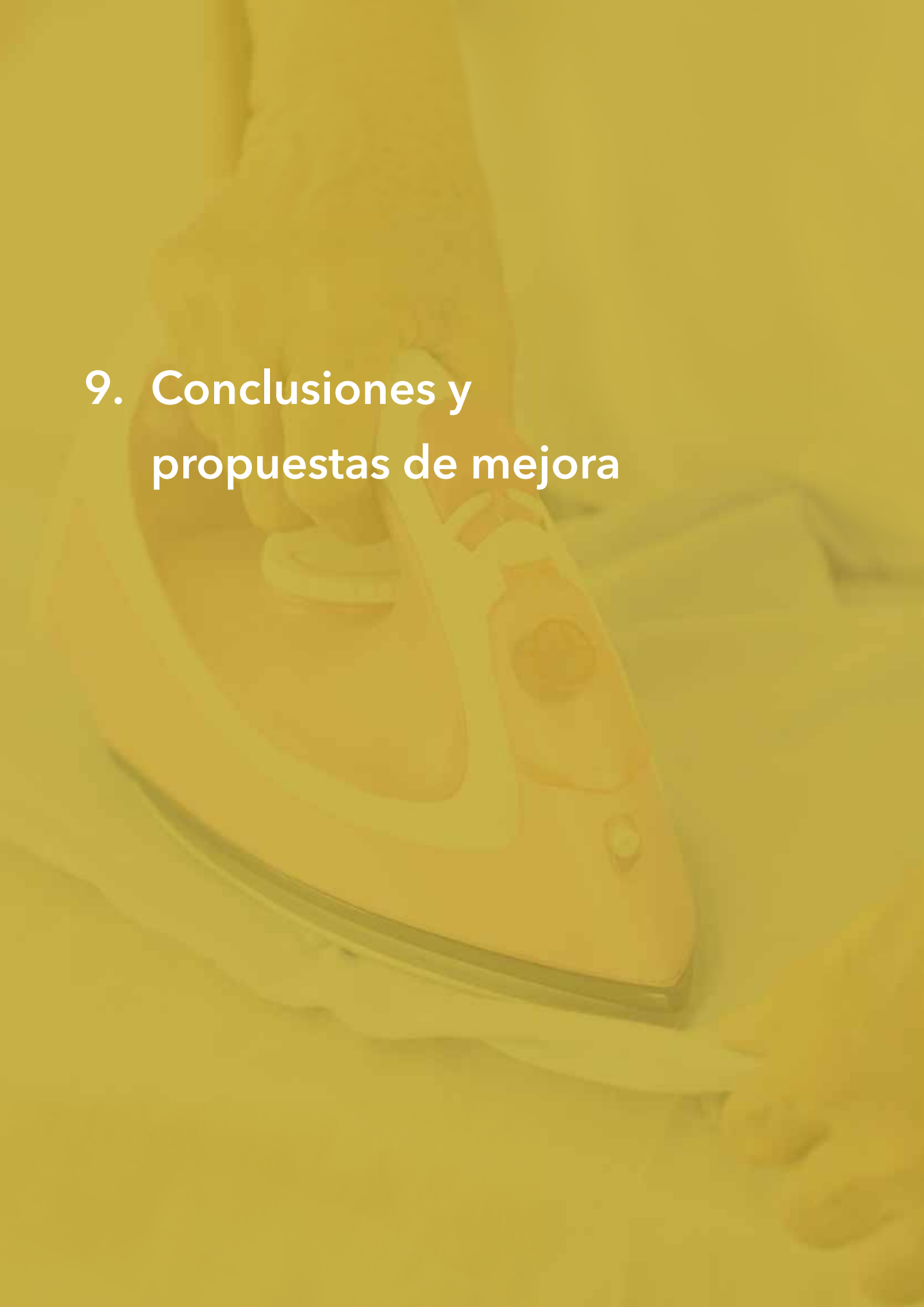
GTB: "Por experiencia propia pasó eso en un trabajo cuando yo no tenía papeles y hace que aceptemos trabajos con bajos sueldos, horarios, superexagerados, son 24/7, 24 horas que uno tiene que estar pendiente, atender a dos personas, estamos agotadas, muchas veces no aseguramos la puerta como deberíamos asegurar, porque la señora nos llama a cierta hora, y estas agotado y no estás pendiente de que corre peligro tu vida. (...) Ese rato te pones nerviosa, no sabes que hacer y actúas a lo primero que te viene. Tu cabeza dice escapa, huye, salva tu vida. De esa manera renuncié a ese trabajo. Llamé a la hija y le dije está pasando esto, la hija ya sabía porque había violado a la chica anterior con la que trabajaba. Estaba tan cansada que no podía dormir. Los médicos nos recetan tranquilizantes por esta situación que pasamos. Se quedó dormida y el viejo aprovecho el momento, y claro la chica renunció, y al salir la chica me dice, ten mucho cuidado porque me pasó esto. Yo me quedé toda asustada y he hablado con la agencia. La agencia le constaba lo que había pasado y la agencia no hacía nada. Recibe dinero del trabajador y recibe también de la persona que contrata, o sea, recibe de dos lados, y las agencias en vez de hacer un bien para nosotros, hace un mal. Sólo ven el interés económico".

GTB: "Una vez fui a una agencia de trabajo y me dijeron que tenía una cita con un señor que me iba a dar tres horas de trabajo y que él me las iba a pagar. Cuando llegué allá me presenté, el señor acepto mi trabajo, me puse a limpiar y al final de la jornada, me dijo que ahora le tenía que limpiar a él. Pues el señor se acostó y me pidió que aparte de hacerle la limpieza en el cuerpo tenía que hacerle favores sexuales, que me iba a pagar 250 euros más. Y que, así como todas las que le habían mandado a él había aceptado, por qué yo no podía aceptar. Cuando yo quise salir a la puerta, el hombre me tenía en la puerta con doble llave, cuando me vi en esa situación, yo quise salir de ahí y le dije que iba a llamar a la policía y fue un discutir de veinte minutos; yo con un terror horrible, no sabía qué hacer en esa situación. Por miedo una no se puede defender, entonces todo se pasa por la cabeza. Al ver que el señor que yo no cedía y que estaba dispuesta a llamar a la policía, abrió la puerta y me fui, con mal sabor de boca, con lágrimas, con todo mi dolor, con tanta necesidad que estaba pasando".

Las mujeres migrantes, también sufren, adicionalmente, situaciones de racismo o xenofobia y limitaciones en sus derechos laborales por su condición irregular. Además, se une el "duelo migratorio" que pasan por dejar su país y su familia, afectando todo ello a la salud mental.

P3: "Como experiencia, desde el primer momento que se entra en un trabajo como interna se siente el ambiente hostil. Cuando se habla con la persona encargada o sea el empleador se habla únicamente de boca a boca, se reconoce nuestros derechos y se ofrece cumplirlos pero cuando uno reclama es amenazado con despido y dicen que el trabajador de los cuidados no tiene esos derechos. Mientras bien nosotros sabemos que existe un Convenio del Consejo Europeo contra la discriminación y abuso llamado Convenio del Estambul, pero somos coaccionadas y amenazadas; que hay que poner en práctica estas leyes (...), pero como somos emigrantes y no tenemos papeles no tenemos derecho a voto ni a nada, por eso no somos escuchadas (...)"

P8: "El duelo es ese choque que tenemos, las faltas de oportunidades pero sobre todo el desgaste que conlleva llegar a los tres años, de ahí todos los requisitos que vienen, de ahí todo lo que estamos sufriendo en el trabajo que estamos haciendo siendo cuidadoras y personas que se dedican a la limpieza en casa. ¿Cómo lo vivimos? Vivimos un duelo migratorio que afecta a lo emocional. Yo traje a mis hijos, que han vivido la situación conmigo en estos lugares. ¿Qué tendría que cambiar? Esa parte de extranjería que no nos permite ser visibles, y sobre todo no caer en el abuso de muchas personas (...)"



9. Conclusiones y propuestas de mejora

9.1. Conclusiones y propuesta de mejora

Una visión global del trabajo del hogar, tras la investigación efectuada en el desarrollo del proyecto, evidencia que este sector se encuentra en una posición de inferioridad respecto al resto de sectores en referencia a los derechos laborales, la normativa y la protección de la salud, especialmente, la salud mental.

9.1.1. La situación sociolaboral

Si bien las cifras oficiales de los últimos cinco años muestran un sector en decrecimiento, está representado por al menos 616.900 personas trabajadoras (INE, 2018). Además, se plantea si este decrecimiento refleja la realidad del trabajo del hogar o se ha producido un mayor empleo sumergido del registrado (los datos oficiales muestran cerca de un 34% en el 2018).

Hay evidencias de una demanda de la sociedad que requiere personas para el trabajo del hogar y cuidado por diversas causas: en primer lugar, la falta de corresponsabilidad que hay en las familias tradicionales donde la mujer sufre la doble presencia y busca como solución externalizar las tareas del hogar; en segundo lugar, la necesidad que tienen las nuevas estructuras de familia monoparentales al no disponer de tiempo para las tareas del hogar; y en tercer lugar, el aumento del envejecimiento de la población que requiere unos cuidados y atenciones sanitarias.

Este trabajo es realizado prácticamente por mujeres, cerca de un 90%⁷⁴, dato que ha sido corroborado tanto en el análisis de los cuestionarios como en los grupos de trabajo. Esta cifra se asemeja a años anteriores, siendo un indicador de que persisten los estereotipos de género, se continúa pensando que las tareas del hogar les corresponden a las mujeres.

Una parte importante de este sector está representado por mujeres migrantes, cerca del 39% (MITRAMISS, 2017); sin embargo, del análisis descriptivo cuantitativo se extrae que un 66% son migrantes, porcentaje que las participantes a los grupos opinan que se acerca más a la realidad. La invisibilidad de las migrantes en situación informal conduce a desconocer la realidad del sector y que difícilmente cambiará este panorama, si no se modifican los plazos para la obtención y renovación de la autorización de residencia y el permiso de trabajo regulados en Ley de extranjería (ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero).

El rango de edad que prevalece en estas trabajadoras es de 50 a 54 años, según datos de afiliación a la Seguridad Social, incluso es posible que el mayor número se concentre en una franja de mayor edad, así opinan en los grupos de trabajo. No obstante, se reseña que, el rango de edad que predomina entre las personas que cumplimentaron los cuestionarios, está comprendido entre los 36 y 45 años, estando muy cerca del rango de entre 55 y 64 años. El análisis de este último dato nos muestra que predomina el empleo sumergido principalmente en las españolas, correspondería a aquellas que llevan toda la vida trabajando sin estar dadas de alta en la Seguridad Social y que necesitan seguir cobrando la prestación por viudedad para su economía familiar.

⁷⁴ Los datos del último trimestre del 2018 de la EPA, muestran un 88,93% de mujeres y un 11, 07% de hombres ocupados en el CNAE 97.

Este escenario de empleo sumergido deja a las trabajadoras, migrantes y españolas, sin ningún tipo de protección en el ámbito laboral, situación preocupante que se debería de atajar. Una posible solución sería establecer un modelo similar al cheque francés, valorando su viabilidad. Este modelo simplifica los trámites para las personas empleadoras y ofrece la posibilidad de que estas personas puedan obtener deducciones fiscales en función de la edad, grado de discapacidad y el nivel de ingresos.

9.1.2. La normativa

En referencia a la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo, la entrada en vigor de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, mantuvo al margen el trabajo del hogar, excluyéndolo de dicha ley; si bien en su art. 3.4 obliga al titular del hogar a cuidar que el trabajo de las personas trabajadoras se realice en las “debidas condiciones de seguridad e higiene”, no se ha producido un desarrollo reglamentario necesario para su aplicación.

El Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, menciona el mismo texto añadiendo la obligatoriedad de adoptar medidas eficaces por parte de las personas empleadoras teniendo en cuenta las características específicas de este trabajo; sin embargo, no se definen el tipo de medidas eficaces en dicho Real Decreto ni en el Real Decreto Ley 29/2012, con el que se pretendía subsanar deficiencias. Se produce un vacío legal respecto a las obligaciones de las personas empleadoras en materia de salud laboral, respecto a las medidas preventivas de aplicación. Además, en España, la falta de ratificación del Convenio 189 y su Recomendación 201, conduce a la inexistencia de derechos para la protección de la seguridad y salud de las trabajadoras del hogar, quedando al margen de la legislación española.

Se aboga por la ratificación del Convenio 189 y por la inclusión de este sector en la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Asimismo, es necesario que se establezcan mecanismos de control y sanciones en caso de incumplimiento de la normativa, permitiendo el acceso al domicilio particular a los organismos públicos para verificar las condiciones de trabajo.

9.1.3. La siniestralidad laboral

Los últimos datos oficiales anuales muestran un total de 2.207 accidentes en el 2018 en el trabajo del hogar, 686 accidentes menos que en el 2017; no obstante, hay un menor número de personas trabajadoras dadas de alta en la Seguridad Social en este sector; sin embargo, seguramente el número de accidente sea mayor puesto que habría que contabilizar aquellas personas que trabajan en empleo sumergido.

Evidentemente, los accidentes registrados corresponden a las personas que están dadas de alta, pero al haber un alto porcentaje de trabajadoras que no están dadas de alta en este sector, los datos no reflejan la situación real. Además, las trabajadoras no acuden al médico para las bajas por accidentes de trabajo, como comentan algunas participantes a los grupos de trabajo, por el miedo a perder el trabajo. Este escenario refleja que las cifras de accidentes laborales no son representativas ni se acerca a la realidad del sector del trabajo del hogar.

A continuación, se mencionan algunos datos relevantes de los accidentes sufridos por este colectivo durante el 2017. Así, el mayor número de accidentes registrados están comprendidos en la franja de edad de 50 a 54 años, correspondiente a la franja en la que hay mayor número de personas trabajadoras dadas del alta en la Seguridad Social.

Según la procedencia, el mayor número de accidentes registrados son de las españolas (1.785 accidentes), seguidas de las que proceden de Rumanía (75 accidentes), en tercer lugar, se encuentran las que proceden de Bolivia (54 accidentes) y también se destaca las que proceden de Paraguay (45 accidentes), que coincide, en este mismo orden, con los datos de mayor número de personas afiliadas a la Seguridad Social procedentes de esos países.

En relación con la materia a estudio, 21 accidentes causados por sorpresa, miedo, violencia, agresión y amenaza, y 6 lesiones por daños psicológicos y choques traumáticos. Estos datos no reflejan la situación real, las propias participantes a los grupos de trabajo no dan ninguna credibilidad a estas cifras, ya que solamente con las que estaban presentes en los grupos representan esos datos.

Es fundamental la declaración de los accidentes de trabajo; si no hay registro no se contabilizan y quedan encubiertos. No obstante, es necesario que las personas de este sector sean incluidas en el mismo régimen laboral de la Seguridad Social que el resto personas trabajadoras, de forma que dispongan de las mismas prestaciones de incapacidad que éstas, acogándose al procedimiento de actuación para bajas y altas recogido en el Real Decreto 625/2014.

En esta misma línea, la falta de inclusión de enfermedades profesionales asociadas a los riesgos psicosociales en el Real Decreto 1299/2006, no permite ni conocer la situación actual del sector ni realizar un análisis de ésta. Se requiere la inclusión de las enfermedades derivadas del estrés laboral en el cuadro de enfermedades profesionales de dicho real decreto, y en particular, las asociadas al trabajo del hogar. Esta modificación no debe demorarse porque los riesgos psicosociales están ahí y las enfermedades derivadas del trabajo se producen, y no se están tratando adecuadamente, ni desde el ámbito laboral ni del sanitario.

9.1.4. Los riesgos psicosociales

Es evidente que los riesgos psicosociales tienen una alta relevancia en este sector, así lo confirma la literatura publicada en esta materia, el análisis descriptivo cuantitativo realizado en el presente estudio y las experiencias contadas por las participantes en los grupos de trabajo.

Hay que tener presente que es un sector constituido casi en su totalidad por mujeres, y sabiendo que, tanto los riesgos psicosociales como las causas que los producen, no son las mismas en hombres y mujeres, implica la necesidad de un análisis de éstos considerando el género. Por ello, en primer lugar, se debe establecer la obligatoriedad de planes de prevención y evaluaciones de riesgos, aspecto que estará resuelto si se incluye este sector en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales; en segundo lugar, la normativa debe exigir evaluaciones de riesgos psicosociales con perspectiva de género, si bien se debe aplicar a cualquier otra materia relacionada con la prevención de riesgos laborales (seguridad, higiene, ergonomía y medicina en el trabajo).

La investigación documental y análisis basado en la aplicación del método CoPsoQ-istas²¹ junto con los grupos de trabajo revela que, de forma general, predomina una situación desfavorable, en mayor o menor medida, para la salud de las personas trabajadoras del sector en relación a los riesgos psicosociales. De esta forma distintos factores desencadenan estrés laboral en este sector. En este apartado, solamente se incide en los más perjudiciales detectados en este estudio, aunque no hay que dejar de lado el resto de factores que también son perjudiciales para la salud de las personas trabajadoras de este sector.

Uno de los factores más relevantes y que afecta a la salud de las personas del trabajo del hogar es la **inseguridad sobre las condiciones de trabajo**. Una de las mayores preocupaciones es el cambio de salario y así lo reflejan en el análisis de los cuestionarios (cerca de la mitad de las personas participantes). También les afecta los cambios de los horarios pactados y que se alarguen las jornadas sin que sean compensadas. Por un lado, las externas en ocasiones (como ocurre en los periodos vacacionales), realizan un trabajo como si estuviesen de interna pero con las mismas condiciones salariales que tienen como externa; por otro lado, las internas trabajan las 24 horas del día, los 7 días de la semana, siempre tienen que estar a disposición de la persona empleadora.

Si bien hay una regulación legal del salario en este sector así como sobre el máximo de horas trabajadas a la semana, descansos, etc, tanto para las internas como para las externas, estas obligaciones no se cumplen por las personas empleadoras. Este motivo hace necesario que las trabajadoras tengan un apoyo y asesoramiento a través de representantes de este colectivo que puedan defender sus derechos. Por ello, se propone que se regule esta representación para este sector.

Las largas jornadas están ligadas al **ritmo de trabajo elevado y las altas exigencias cuantitativas** (sobrecarga de trabajo) que también se producen en este sector y no permiten realizar descansos. Tres de cada cuatro personas trabajadoras del hogar que han participado en el análisis descriptivo cuantitativo lo corroboran de igual modo que las participantes de los grupos de trabajo. Además, se vulneran los derechos de las personas trabajadoras, realizando trabajos que no están regulados legalmente, principalmente, cuando no hay un contrato escrito. La formación y profesionalización del sector es una necesidad, es prioritario que las personas del trabajo del hogar tengan un conocimiento de sus derechos en materia de seguridad y salud para que puedan exigirlos. La profesionalización pone en valor el trabajo del hogar y a las personas que lo realizan.

La **inseguridad en el empleo** es otro factor destacado; la preocupación por la continuidad en el trabajo está presente en las personas trabajadoras del hogar. La **problemática de no tener derecho a paro se puede solucionar con la ratificación el Convenio 189**. También la dificultad de encontrar un nuevo trabajo afecta a la salud. En particular, es habitual que las mujeres migrantes pacten las condiciones de trabajo verbalmente, sin contrato por escrito, dando lugar a abusos y amenazas por las personas empleadoras.

El **trato injusto** recibido por parte de las personas empleadoras debido a un abuso de poder, es otro factor frecuente en el trabajo del hogar. Este factor unido a la atención de personas mayores con enfermedades produce un **desgaste emocional** que afecta a la salud mental. Se ha detectado que se producen humillaciones y discriminación, algunas de estas situaciones las trabajadoras las han naturalizado y asumido derivado de imaginarios femeninos (las mujeres tienen que ser sumisas).

El trabajo que realizan las mujeres de este sector no está reconocido por la sociedad en general. Se siguen produciendo actitudes machistas y discriminatorias por razón de sexo, desde las personas empleadoras hasta las instituciones públicas. La propia normativa del sector es discriminatoria, como dice Arantxa Zaguirre (2019)⁷⁵, se trata de un caso de discriminación por razón de sexo porque afecta mayoritariamente a mujeres e implica un menor nivel de protección de sus derechos laborales.

⁷⁵ Arantxa Zaguirre Altuna (2019). *Empleadas de hogar: un caso evidente de discriminación indirecta*. N°03/2019 <https://www.fundacionalternativas.org/laboratorio/documentos/zoom-social/empleadas-de-hogar-un-caso-evidente-de-discriminacion-indirecta>

En este sentido, en cuanto a la **doble presencia**, las mujeres trabajadoras del hogar continúan asumiendo los roles tradicionales de género, las responsabilidades domésticas y las de cuidados a la familia (marido, hijos, nietos, etc.); además, también asumen las responsabilidades laborales, se ha naturalizado y normalizado, por ello no se percibe como un riesgo, así se muestra en el análisis de los cuestionarios y en los grupos de trabajo. La inclusión de la conciliación y corresponsabilidad en este sector es necesaria y debe tenerse en cuenta en la normativa del trabajo del hogar, tanto en la actual como en la futura. Además, hay que fomentar la igualdad de género.

En situaciones de **maternidad**, las personas empleadoras no se plantean la aplicación de medidas de protección para la salud de la trabajadora en situación de embarazo; y en el caso de que no sea posible, ni se plantea la prestación por embarazo, se resuelve mediante la baja en dicho periodo o el despido. Si se incluyese este sector en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la protección de la maternidad estaría bajo el amparo del artículo 26 de dicha ley.

La **violencia en el trabajo** es otro riesgo presente en este sector en todas sus manifestaciones, física y psicológica. El hecho de producirse en un domicilio particular dificulta la labor inspectora y hace vulnerables a las personas trabajadoras víctimas de este riesgo. El acoso sexual está presente en este sector, se ha hecho patente tanto en la literatura consultada como en los grupos de trabajo. No es un caso aislado, ocurre de forma habitual, principalmente en mujeres migrantes, que también sufren discriminación por racismo o xenofobia. Las trabajadoras no se plantean denunciar por distintos motivos, su situación irregular, miedo, vergüenza, etc. Es necesario proporcionar un apoyo institucional a esta situación, con diseño de programas de ayuda legal, psicológica y sanitaria. El empoderamiento de estas trabajadoras es primordial.

Si se incentivase el desarrollo de un tejido empresarial del sector del trabajo del hogar, de igual forma que existe en otros sectores en los que se trabaja en domicilios (ayuda a domicilio, limpieza, etc), posibilitaría el diálogo social y la negociación colectiva, empoderando a este colectivo y mejorando las condiciones de trabajo y protección de la salud, en particular, la salud mental.

El insuficiente reconocimiento de derechos y la escasa integración de la seguridad y salud con una perspectiva de género, no permite afrontar la realidad de las trabajadoras del hogar en materia de prevención de riesgos laborales, y menos aún los riesgos psicosociales.

Es necesario que se produzca una mayor visibilidad de los riesgos psicosociales a los que se exponen a diario, conociendo su situación y reconociendo sus derechos equiparándolos al resto de las personas trabajadoras de otros sectores. Las propias participantes reclaman este reconocimiento y la puesta en valor de su trabajo en nuestra sociedad.

“Sabemos y somos conscientes que estamos luchando contra un gigante. Hay una falta de respeto y consideración y quizá, falta de conocimiento e ignorancia. (...). Que alguien haga saber a todo Europa que todos los empleados del hogar tenemos derechos; quisiéramos que se nos valoraran, que se dieran cuenta que nosotros también somos personas, que se sepa que estamos dando no solo nuestro trabajo, también nuestro cariño y nuestro respeto. Se está dejando en nuestras manos el cuidado. Estamos cuidando niños, estamos cuidando personas mayores, sus hogares y creo que por ello tendrían que reconocernos nuestros derechos a la igualdad.”

Trabajadora del hogar, septiembre 2019

A background image showing a hand wearing a yellow rubber glove, using a green brush to clean a white sink. The sink is set into a light-colored countertop. A chrome faucet is visible on the left side of the sink. The entire image has a semi-transparent yellow overlay.

10. Bibliografía

10.1. Normativa

- ▶ C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189). Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos (Entrada en vigor: 05 septiembre 2013). Adopción: Ginebra, 100ª reunión CIT (16 junio 2011). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:2551460
- ▶ R201 - Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 201). Recomendación sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Adopción: Ginebra, 100ª reunión CIT (16 junio 2011). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551502
- ▶ 1130 22 Noviembre 1931 Gaceta de Madrid. BOE Núm. 326. <https://www.boe.es/datos/pdfs/BOE/1931/326/A01130-01138.pdf>
- ▶ Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. Tras diferentes modificaciones, actualmente está regulado en el 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. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>
- ▶ Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1985-17108>
- ▶ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>
- ▶ Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social. BOE núm. 313, de 31 de diciembre de 2003. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2003-23936>
- ▶ 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. BOE nº 302 19-12-2006. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-22169>
- ▶ Real Decreto 475/2007 de 13 de abril por el que se aprueba la clasificación Nacional de Actividades Económicas 2009 (CNAE 2009). <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-8824>
- ▶ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE núm. 71, de 23/03/2007. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>
- ▶ Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural. BOE núm. 69, de 21/03/2009. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2009-4724>
- ▶ Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. BOE núm. 277, de 17 de noviembre de 2011. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2011-17975>

- ▶ Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social. BOE nº 314, de 31 de diciembre de 2012.
https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2012-15764
- ▶ Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. BOE núm.261, de 31/10/2015.
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11724>

10.2. Notas técnicas de prevención (NTP)

Notas Técnicas de Prevención (NTP)

- ▶ NTP 489 (1998). *Violencia en el lugar de trabajo*. INSHT. https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp_489.pdf/4f149448-058e-4cf6-b82d-02e20404e762
- ▶ NTP 854 (2009). *Acoso psicológico en el trabajo: definición*. INSHT. <https://www.insst.es/documents/94886/328096/854+web.pdf/f4aa95ee-cd21-4c73-9842-769589a526fb>
- ▶ NTP 926 (2012): *Factores psicosociales: metodología de evaluación*. INSHT. <https://www.insst.es/documents/94886/326879/926w.pdf/cdecbd91-70e8-4cac-b353-9ea39340e699>

10.3. Documentos y estudios

- ▶ AESST (2006). *Las cuestiones de género en relación con la seguridad y la salud en el trabajo*. Comunidad Europea. <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/reports/209/view>
- ▶ Álvaro Rodríguez y otros (2010). *10 porqués para una salud y una seguridad laboral con perspectiva de género*. Generalitat de Cataluña. Subdirección General de Seguridad y Salud Laboral. http://istas.net/descargas/10XQ_Genere_cast.pdf
- ▶ Arantxa Zaguirre Altuna (2019). *Empleadas de hogar: un caso evidente de discriminación indirecta*. N°03/2019. <https://www.fundacionalternativas.org/laboratorio/documentos/zoom-social/empleadas-de-hogar-un-caso-evidente-de-discriminacion-indirecta>
- ▶ Bernardo Moreno Jiménez y Carmen Báez León (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. UAM e INSHT. <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf>
- ▶ CCOO de Construcción y Servicios. *Folleto informativo sobre cuestiones relacionadas con la salud laboral de las trabajadoras y trabajadores domésticos*. Proyecto AS 0004/2015. Financiado por la FPRL. 2016. <http://construccionyservicios.ccoo.es/2d92835f65b8d9c648ff68725fe-6fc5c000072.pdf>

- ▶ Díaz Gorfinkel, Magdalena (2016). *La reconfiguración del empleo doméstico en España: impacto de los cambios legislativos en el funcionamiento del sector*. Revista Española de Investigaciones Sociológicas, 155: 97-112. <http://dx.doi.org/10.5477/cis/reis.155.97>
- ▶ Equipo SJM de trabajo del hogar y mujer migrada: Asociación Claver (Sevilla), Fundación Social Ignacio Ellacuría (Bilbao), Centro Pueblos Unidos-Fundación San Juan del Castillo (Madrid) y Fundación Red Íncola (Valladolid). (2018). *Visibilizar lo invisible. Mujeres migradas y empleo del hogar*. Pág. 25. https://sjme.org/wp-content/uploads/2018/11/Visibilizar_lo_invisible_SJM.pdf
- ▶ Eva María Blázquez (2017). *Informe sobre la salud laboral desde la perspectiva de género*. Universidad de Carlos III de Madrid. https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/25655/informe_blazquez_2017.pdf
- ▶ Gema de Cabo, Adrián González y Pelayo Roces (2005). *La presencia de las mujeres en el empleo irregular*. Ministerio de la Mujer. Pág. 55-56. <http://www.inmujer.gob.es/observatorios/observlgualdad/estudiosInformes/docs/004-presencia.pdf>
- ▶ INSHT (2015). *Estrategia española sobre seguridad y salud en el trabajo 2015-2020*. https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/ESTRATEGIA%20SST%2015_20.pdf
- ▶ Irene Lebrusan Murillo, Pierina Cáceres Arévalo. (2017). *Estudio la mujer inmigrante en el servicio doméstico*. Asociación AD Los Molinos. <http://www.admolinos.org/wp-content/uploads/2017/07/ESTUDIO-MUJER-MIGRANTE-EN-SERVICIO-DOMESTICO.pdf>
- ▶ ITSS (2018). Factores Ergonómicos y Psicosociales. *Guía de Actuación Inspectora en factores Psicosociales*. https://www.laboral-social.com/files-laboral/Guia_psicosociales.pdf
- ▶ Isidro Báez y Fernando G. Benavides (2011). *Análisis de las condiciones de trabajo y salud de los colectivos de trabajadores emergentes en la VI encuesta nacional de condiciones de trabajo en España*. Unidad Docente de Medicina Preventiva y Salud Pública del Hospital Universitario Ntra. Sra. de Candelaria. Santa Cruz de Tenerife. 2 Centro de Investigación en Salud Laboral. Universidad Pompeu Fabra. Barcelona. <http://www.oect.es/Observatorio/Contenidos/InformesExternos/CONDICIONES%20DE%20TRABAJO%20Y%20SALUD%20EN%20COLECTIVOS%20EMERGENTES.pdf>
- ▶ ISTAS en colaboración con CCOO de Construcción y Servicios (2018). *Condiciones de trabajo y riesgos de las actividades en el hogar. Folleto para personas empleadoras*. Proyecto AS2017-0035. Financiado por la FEPR. <http://construccionyservicios.ccoo.es/d812762ea9c08c6f23dc917a1cf62fe8000072.pdf>
- ▶ Javier Pinilla García y otros. *Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2015. 6ª EWCS-España* (2017). <http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3b-c79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnnextoid=ca39133894f9b510VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnnextchannel=ac18b12ff8d81110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>

- ▶ Lucía Estevan Reina y otros (2014). *Doble presencia: un riesgo psicosocial que evidencia la desigualdad entre hombres y mujeres en la conciliación de la vida familiar y laboral*. Departamento de Psicología Social. Universidad de Granada. <http://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/32323/ReiDoCrea-Vol.3-Art.22-Estevan-Rodri%20guez-Romero-Rodri%20guez-Romo.pdf;jsessionid=4F75B5A15B52EE283A0E2E86EA1E4725?sequence=1>
- ▶ M^a Ángeles (Maggy) BARRÈRE UNZUETA y otras (2013). *Acoso sexual y acoso por razón de sexo: actuación de las administraciones públicas y de las empresas*. Generalitat de Catalunya. Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada. http://portal.uc3m.es/portal/page/portal/instituto_derechos_humanos/eventos_actividades/taller_de_feminismo/publicaciones/acoso.pdf
- ▶ María José Aguilar Idáñez. *Servicio doméstico: discriminación y condiciones de trabajo en la externalización del cuidado, desde la perspectiva de género*. GIEMIC (Universidad de Castilla-La Mancha) <http://ve.umh.es/sieg.1/docs/ICongresoInternacional/comunicaciones/scv10.pdf>
- ▶ M^a Luisa Rodríguez de la Pinta, María Maestre Naranjo y Jenry Borda Olivas (2012). *La violencia en el lugar de trabajo*. Art. Revista Seguridad Laboral. http://www.seguridad-laboral.es/content/download/2356/30700/file/126_violenciaintrabajo.pdf
- ▶ Martín del Río, B. Solanes Puchol, A. y Moliner Cantos, C *Diferencias entre hombres y mujeres en factores de riesgo psicosociales laborales y sus efectos sobre la salud en una muestra homogénea*. Universidad Miguel Hernández de Elche. <http://ve.umh.es/sieg.1/docs/ICongresoInternacional/comunicaciones/sciv13.pdf>
- ▶ MEYSS (2017) Mercado de Trabajo de las Mujeres. *Observatorio de las Ocupaciones*. Servicio Público de Empleo Estatal. http://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/3069-1.pdf
- ▶ Mujeres con Voz (2014). *Acoso sexual y mujeres migradas. Trabajadoras del Hogar*. <http://federacionplataformagetxo.com/wp-content/uploads/2015/03/Informe-acoso-sexual-definitivo-CAS.pdf>
- ▶ Neus Moreno, Salvador Moncada, Clara Llorens, Pilar Carrasquer (2011). *Doble presencia, trabajo doméstico-familiar y asalariado: espacios sociales y tiempos*. ISTAS. UAB. http://www.ccoo.cat/salutlaboral/docs/Calaix%20Sindical/2011_doblepresenciaysalud.pdf
- ▶ OIT (2011). *Salud y Seguridad en el Trabajo desde la perspectiva de género. Módulo para la formación de hombres y mujeres sindicalistas*. <http://bvs.minsa.gob.pe/local%20/MINSA/2396.pdf>
- ▶ OIT (2013). *Resumen ejecutivo. Los trabajadores domésticos en el mundo: Estadísticas mundiales y regionales, y alcance de la protección jurídica*. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_200965/lang-es/index.htm
- ▶ OSALAN (2017). *Pautas para la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales*. Gobierno Vasco. http://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/gestion_201710/es_def/adjuntos/pautas_integracion_prl.pdf

- ▶ Patino Alonso, M^a Carmen y otras (2010). *Perfil Multivariante de las mujeres empleadas en el Servicio Doméstico*. Universidad de Salamanca. <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/38021>
- ▶ Rosa Marrero Beatriz y Abdul-Jalbar Betancor (2014). *Las exigencias emocionales en el trabajo. El caso español*. Universidad de la Laguna. https://ddd.uab.cat/pub/papers/papers_a2015m4-6v100n2/papers_a2015m4-6v100n2p173.pdf
- ▶ Sabater, M^a Carmen (2014). *La interacción trabajo-familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral*. Departamento de Ciencias Humanas Universidad de La Rioja. Pág., 167- <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5029809>
- ▶ Secretaria del Estado de la Seguridad social (2019) *Observatorio de enfermedades profesionales (CEPROSS) y de enfermedades causadas o agravadas por el trabajo (PANOTRATSS). Informe anual 2018*.

10.4. Artículos

- ▶ CIFRE, Eva, SALANOVA, Marisa y FRANCO, Joan. *Riesgos psicosociales de hombres y mujeres en el trabajo: ¿Una cuestión de diferencias?* (2011). Revista Gestión práctica de Riesgos Laborales. N° 82. https://seu-electronica.uoc.edu/portal/resources/CA/documents/la_universitat/igualtat/wont1_article_genere.pdf
- ▶ *Desigualdades de género en el mercado de trabajo*. Género y Economía. (2016). <https://generoyeconomia.wordpress.com/2016/05/18/incorporacion-de-las-mujeres-al-mercado-de-trabajo/>
- ▶ Método CoPsoQ ISTAS 21 para la evaluación de los riesgos psicosociales. http://copsoq.istas21.net/index.asp?ra_id=31

10.5. Web institucionales consultadas

- ▶ www.ine.es Instituto Nacional de Estadística.
- ▶ www.meyss.es Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- ▶ <https://goo.gl/xcgfhS> Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad
- ▶ <https://www.boe.es/> Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado.
- ▶ www.seg-social.es Instituto Nacional Seguridad Social.
- ▶ <https://www.insst.es/> Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ▶ <http://www.madrid.org/> Comunidad de Madrid.
- ▶ <http://www.oect.es/portal/site/Observatorio/> Observatorio de condiciones de trabajo.
- ▶ <http://www.copsoq.istas21.net/> Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud.
- ▶ <http://construccionyservicios.ccoo.es/> Comisiones Obreras de Construcción y Servicios.