Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo

Laborum

Estudios Doctrinales
nº 14 (1er Trimestre 2025)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Págs. 87-107

La nueva regulación de la prevención de riesgos laborales en el ámbito del servicio del hogar familiar tras el Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre

The new regulation of occupational risk prevention in the field of family home service after Royal Decree 893/2024, of September 10

Raquel Vela Díaz *Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*
Universidad de Jaén
https://orcid.org/0000-0003-1150-3183

Sumario

1. UNA APROXIMACIÓN AL TRATAMIENTO NORMATIVO EN ESPAÑA DE LA PROTECCIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS AL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR
2. LA ESPERADA REGULACIÓN REGLAMENTARIA DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL EMPLEO DOMÉSTICO: EL REAL DECRETO 893/2024, DE 10 DE SEPTIEMBRE, POR EL QUE SE REGULA LA PROTECCIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL ÁMBITO DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR
   2.1. Aspectos clave de la nueva regulación de la prevención de riesgos laborales de las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar
   2.2. Evaluación de riesgos
   2.3. Equipos de trabajo y equipos de protección individual
   2.4. Información, participación y formación de las personas trabajadoras
   2.5. Riesgo grave e inminente
   2.6. Organización de la actividad preventiva
   2.6.1. Organización de la prevención por la persona empleadora
   2.6.2. Organización de la prevención por personas trabajadoras designadas
   2.6.3. Organización de la prevención por un servicio de prevención ajeno
   2.7. Vigilancia de la salud
   2.8. Herramienta de evaluación de riesgos y guía técnica de prevención de riesgos laborales en el trabajo doméstico
   2.9. Protocolo de actuación frente a situaciones de violencia y acoso en el servicio del hogar familiar
3. A MODO DE CONCLUSIÓN
4. BIBLIOGRAFÍA

Fecha Recepción: 03/02/2025
Fecha Revisión: 20/02/2025
Fecha Aceptación: 04/03/2025

Cita Sugerida: VELA DÍAZ, R.: «La nueva regulación de la prevención de riesgos laborales en el ámbito del servicio del hogar familiar tras el Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum,* 14 (2025): 87-107.

Resumen

En el presente estudio se analiza la nueva regulación de la prevención de riesgos laborales en el empleo doméstico tras la aprobación del Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar. La incorporación hace más de dos años de la DA 18ª a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, determinaba la necesidad de establecer un desarrollo reglamentario para regular la protección de la seguridad y salud en el trabajo de las personas trabajadoras en el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

Palabras clave

Servicio del hogar familiar; empleo doméstico; prevención de riesgos laborales; seguridad y salud; evaluación de riesgos; vigilancia de la salud.

Abstract

This study analyzes the new regulation of occupational risk prevention in domestic employment after the approval of Royal Decree 893/2024, of 10 September, which regulates the protection of safety and health in the scope of family home service. The incorporation of DA 18a to the Occupational Risk Prevention Law more than two years ago determined the need to establish a regulatory development to regulate the safety and health protection at work of workers in the context of the special employment relationship of family home service.

Keywords

Family home service; domestic employment; occupational risk prevention; safety and health; risk assessment; health surveillance.

1. UNA APROXIMACIÓN AL TRATAMIENTO NORMATIVO EN ESPAÑA DE LA PROTECCIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS AL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

Es una realidad innegable la diferencia de protección normativa que históricamente han dispensado los poderes públicos a las personas trabajadoras que prestan sus servicios en el ámbito del hogar familiar, tanto en relación con determinados aspectos laborales como de Seguridad Social, con la aplicación de regulaciones específicas de sus condiciones laborales y de protección social más desfavorables que para el resto de personas trabajadoras por cuenta ajena. Esta diferencia de trato, aunque sin una suficiente justificación, ha venido motivada por diversos factores, tales como las peculiaridades de la prestación de los servicios desarrollados, el lugar donde éstos son prestados -el domicilio familiar-, junto con la escasa valoración social que se ha venido haciendo de esta actividad, al considerarse un trabajo informal no cualificado y de escaso valor económico, caracterizándose además por tener altos índices de precariedad laboral y de empleo sumergido.

A esto se debe unir la elevada presencia de mujeres en el ámbito del servicio doméstico, tratándose de una actividad casi completamente feminizada que ha venido arrastrando un importante lastre de marginalidad laboral y de protección social[1]. Y es que, pese a las actuaciones legislativas llevadas a cabo en los últimos años en la línea de conseguir la implementación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, siguen siendo diversas las parcelas en las que continúan poniéndose de relieve diferencias notables por razón de sexo en el ámbito laboral, auténticas situaciones de discriminación indirecta de las mujeres sobre las que se requiere trabajar intensamente si pretende alcanzarse el objetivo de igualdad planteado por el legislador[2]. Cabe también recordar que una gran parte de las mujeres que desarrollan su trabajo en el servicio del hogar familiar son migrantes, realizando en muchos casos dicho trabajo en régimen interno[3].

La Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 24 de febrero de 2022 (asunto C-389/20) ya señaló que España estaba discriminando de manera indirecta a las personas trabajadoras del ámbito del hogar familiar, siendo contrario a la Directiva 78/7/CEE, del Consejo, de 19 de diciembre de 1978 relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social, puesto que el Sistema Especial de Seguridad Social del servicio del hogar familiar en España no reconocía el derecho de estas personas trabajadoras a la protección por desempleo. De hecho, el propio tribunal consideró que las alegaciones presentadas por España para justificar la exclusión de este colectivo de este ámbito protector, no justificaban dicha exclusión y diferencia de trato[4].

En materia de prevención de riesgos laborales esta situación de desprotección ha sido especialmente acusada, puesto que aunque el art. 7.2 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, hace una mención expresa al derecho del trabajador a unas adecuadas condiciones de seguridad y salud en el trabajo, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, y cuyo incumplimiento por parte de la persona empleadora se considera justa causa de dimisión de la persona

[1] Vela Díaz, R.: *El nuevo régimen de las personas empleadas de hogar: aspectos laborales y de Seguridad Social*, Murcia, Laborum, 2012, pp. 25.

[2] Villar Cañada, I.M.: "Seguridad Social e igualdad por razón de género tras la Ley 27/2011 de reforma de las pensiones: el Sistema Especial de Empleadas/os de Hogar", *Revista Relaciones Laborales*, nº 18, 2011.

[3] Un estudio detallado en Vela Díaz, R.: Empleo, trabajo y protección social de las mujeres extranjeras en España: un enfoque de género de la política migratoria, Granada, Comares, 2014.

[4] González del Rey Rodríguez, I.: "La STJUE de 24 de febrero de 2022 (asunto C-389/20) y el derecho de las empleadas del hogar a la protección por desempleo". *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Las claves de 2022*, AEDTSS, 2022, pp. 136-139.

empleada (un efecto que ya estaba previsto en el art. 13 del RD 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar), no se puede obviar que la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales establecía en su art. 3.4 una excepción por la cual las personas empleadas de hogar quedaban expresamente excluidas de su ámbito de aplicación en los siguientes términos: "*La presente Ley tampoco será de aplicación a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. No obstante lo anterior, 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*".

Esta regulación ha sido durante mucho tiempo calificada de "paradójica" o "contradictoria", puesto que de manera simultánea ha negado su aplicación sobre este colectivo de personas trabajadoras, mientras señalaba, a la vez, el derecho de los empleados domésticos a prestar sus servicios en unas condiciones óptimas de seguridad y salud en el trabajo[5]. De este modo, el legislador ha persistido en la indeterminación e incertidumbre, eludiendo especificar y precisar el sentido y alcance de lo que se debe entender por "debidas condiciones de seguridad y salud", concepto realmente difícil de concretar, al no existir una norma legal o convencional que haya permitido su integración, generándose así una importante inseguridad jurídica[6].

De hecho, las trabajadoras domésticas están sometidas a múltiples tipos de riesgos laborales (físicos, ergonómicos, químicos, psicosociales y biológicos)[7] en función de las diversas actividades que desarrollan dentro del ámbito del hogar familiar y según las características específicas del lugar de trabajo, que van a incidir de manera significativa en la salud de la persona, pudiendo producirse accidentes de trabajo y enfermedades profesionales[8].

La exclusión de la esfera protectora de este colectivo de personas trabajadoras de la normativa de prevención de riesgos laborales se ha mantenido vigente hasta el año 2022, al ser suprimido el apartado cuarto del art. 3 de dicha norma por el art. 1.1 del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar, una norma con la que se logró dar un paso importante en la equiparación de estas personas trabajadoras en relación a los demás trabajadores por cuenta ajena en España[9]. Esta eliminación está relacionada con el planteamiento señalado por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en la citada sentencia de 2022 sobre el asunto C-389/20, que hacía referencia a

[5] Sempere Navarro, A., García Blasco, J., González Labrada, M. y Cardenal Carro, M.: *Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo*, Madrid, Cívitas, 1996, pp. 68.

[6] Ayala del Pino, C.: "La prevención de riesgos laborales en la relación laboral especial de servicio del hogar familiar tras la aprobación del Real Decreto-Ley 16/2022, de 6 de septiembre", *Lex Social*, vol.12, nº2, 2022, pp. 9.

[7] Véase una descripción de los riesgos asociados a este ámbito laboral, así como buenas prácticas preventivas para cada situación dirigidas tanto para el titular del hogar familiar como para el personal del servicio doméstico en Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo: Buenas prácticas preventivas en el servicio doméstico, dirigidas a la persona titular del hogar y del servicio doméstico, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2021. https://www.insst.es/documentacion/material-tecnico/documentos-tecnicos/buenas-practicas-preventivas-en-servicio-domestico-ano-2021

[8] Según el art. 1.4 del Real Decreto 1620/2011: "El objeto de esta relación laboral especial son los servicios o actividades prestados para el hogar familiar, pudiendo revestir cualquiera de las modalidades de las tareas domésticas, así como 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, y otros trabajos que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas, tales como los de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos".

[9] Vid. un análisis de la inclusión dentro del ámbito subjetivo de aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar tras la aprobación del RDL 16/2022, de 6 de septiembre en Eliche Moral, D.: "La prevención de riesgos laborales de las personas trabajadoras al servicio del hogar", en VV.AA.: *Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Aspectos críticos de su regulación*, Guerrero Padrón, T. (dir.), Murcia, Laborum, 2024.

la supresión de aquellas "normas cuya diferencia de trato respecto del ordenamiento laboral común que no estén justificados por razón de las peculiaridades de esta prestación de servicios, carecían de justificación objetiva y razonable".

Esta supresión debía ir acompañada de la referencia a un nuevo marco protector del empleo doméstico en el ámbito de la protección de la seguridad y la salud, por lo que, a su vez, el Real Decreto-ley 16/2022 añadió una disposición adicional decimoctava a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales bajo la rúbrica "protección de la seguridad y salud en el trabajo de las personas trabajadoras en el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar", en la que establecía que en el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en el ámbito de la prevención de la violencia contra las mujeres, teniendo en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, en los términos y con las garantías que se prevean reglamentariamente a fin de asegurar su salud y seguridad. Se dio así el primer paso para eliminar la exclusión de este colectivo del ámbito de aplicación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, aunque la norma no delimitó los términos para el ejercicio de este derecho, quedando delegado en la correspondiente normativa reglamentaria. De este modo, el nuevo derecho reconocido quedó aplazado temporalmente, al supeditarse a un futuro desarrollo reglamentario.

A este respecto, aunque el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar y la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, ya habían comenzado con una senda de equiparación progresiva de este sector laboral, sin embargo, pese a los cambios que se introdujeron, el legislador perdió una importante oportunidad al no modificar el régimen que tradicionalmente se venía aplicando a estas trabajadoras en materia de seguridad y salud en el trabajo, manteniendo su exclusión del ámbito protector en materia preventiva establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuya aplicación es extensible a la práctica totalidad de las personas trabajadoras por cuenta ajena.

Cabe también recordar que el art. 3 del Real Decreto-ley 16/2022 suprimió la letra d) del art. 251 del 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, que recogía la exclusión de este colectivo de personas trabajadoras de la acción protectora del desempleo, incorporando al art. 267.1 a) de la Ley General de Seguridad Social una nueva situación legal de desempleo para la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. El citado Decreto de 2022 reconoció también el derecho de cobertura del FOGASA y la causalidad del desistimiento empresarial.

Por su parte, en materia de seguridad y salud en el trabajo, el reconocimiento del derecho a un entorno de trabajo seguro por parte del Convenio 189 de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (2011) se ha considerado un paso muy importante para la consecución de un trabajo decente para las personas trabajadoras del servicio doméstico, dándose así valor social y económico, y como la promoción de un derecho fundamental de todas las personas trabajadoras a la protección de su seguridad y salud en el entorno de trabajo, si bien, España no ratificó el Convenio hasta el 28 de febrero de 2023, entrando en vigor el 29 de febrero de 2024[10]. Para ello, dicho Convenio reconoce en su art. 13 el derecho a todo trabajador doméstico a un entorno de trabajo seguro y saludable, por lo que insta a todo Miembro, en conformidad con la legislación y la práctica nacionales, a adoptar medidas eficaces para asegurar la seguridad y salud en el trabajo de este colectivo de personas trabajadoras.

[10] Fue a raíz de la citada sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 24 de febrero de 2022 cuando España finalizó el proceso de ratificación del Convenio 189 de la OIT.

El precepto también reconoce que las medidas de seguridad y salud en el trabajo que se adopten se deberán adaptar a "las características específicas del trabajo doméstico", por tanto, deben adaptarse a las labores realizadas en el hogar, teniendo en cuenta los posibles riesgos y peligros asociados a dichas labores, sin perjuicio de que las medidas adoptadas se apliquen de manera progresiva[11].

Se trata por tanto de un Convenio de especial relevancia para luchar contra la vulnerabilidad social y jurídica de este colectivo de personas trabajadoras, proporcionando así un marco internacional de normas mínimas y específicas para este sector laboral.

El reconocimiento de derechos que lleva a cabo dicho Convenio 189 es completado por el texto de la Recomendación 201 de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, instando a los Estados en su apartado 19 a identificar esos peligros y riesgos, con el fin de eliminarlos o reducirlos al mínimo para poder prevenir los accidentes y enfermedades vinculados al lugar de trabajo. A su vez, hace referencia al establecimiento de un sistema de inspección que sea apropiado y de sanciones adecuadas en caso de infracción de la legislación laboral en materia de seguridad y salud en el trabajo. Respecto a los reconocimientos médicos, la Recomendación 201 propone, en su apartado cuarto, medidas de información pública con el fin de suscitar la necesidad de realización de reconocimientos médicos para este colectivo de personas trabajadoras.

2. LA ESPERADA REGULACIÓN REGLAMENTARIA DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL EMPLEO DOMÉSTICO: EL REAL DECRETO 893/2024, DE 10 DE SEPTIEMBRE, POR EL QUE SE REGULA LA PROTECCIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL ÁMBITO DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

2.1. Aspectos clave de la nueva regulación de la prevención de riesgos laborales de las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar

Como ya se ha indicado, el apartado 2 del art. 1 del Real Decreto-ley 16/2022 añadió una disposición adicional decimoctava a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales regulando la protección de la seguridad y salud en el trabajo de las personas trabajadoras en el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar "en los términos y con las garantías que se prevean reglamentariamente…".

A su vez, la Disposición final sexta de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales dispuso en su apartado dos que "El Gobierno deberá aprobar, en el plazo de seis meses desde la publicación de este real decreto-ley, el desarrollo reglamentario de la disposición adicional decimoctava de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre". Por tanto, debido a las características específicas de esta relación laboral de carácter especial, se hacía necesario delimitar los términos y garantías en que se reconoce este derecho a la protección eficaz en materia de prevención de riesgos, requiriendo así al legislador para que desarrollara reglamentariamente la protección de la seguridad y salud de este colectivo de personas trabajadoras que durante décadas ha estado al margen del estatuto jurídico-protector de la normativa de prevención de riesgos laborales en España. Si bien, dicho plazo de seis meses inicialmente establecido, se ha prolongado en el tiempo hasta un periodo de 2 años para la aprobación de esta esperada norma reglamentaria.

Con este fin, se ha aprobado el Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar, cuyo objeto,

[11] Vela Díaz, R.: "La promoción internacional de un trabajo decente para las personas empleadas de hogar: el Convenio 189 de la OIT sobre los trabajadores domésticos", *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, nº 127, 2017, pp. 294.

tal y como indica el art. 1.1, es el de regular la protección de la seguridad y la salud en el trabajo de las personas trabajadoras en el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, de acuerdo con lo previsto en la disposición adicional decimoctava de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. El propio Preámbulo de la norma subraya que "se aborda el proceso de mejora de la protección de la salud y la mejora de las condiciones de trabajo de las personas empleadas de hogar estableciendo una normativa protectora específica armonizada con la normativa general de prevención de riesgos, tratándose de un paso decisivo que sitúa a España en la vanguardia normativa en materia de prevención de riesgos laborales de las empleadas de hogar". Ello supone un importante avance en el reconocimiento de la ciudadanía laboral de las personas trabajadoras del servicio doméstico.

Respecto a la finalidad que se persigue, es la de garantizar que la protección eficaz de la seguridad y salud de las personas trabajadoras esté adaptada a las características específicas del trabajo doméstico, por lo que la prevención de los riesgos laborales de esta relación laboral especial se regirá exclusivamente por lo previsto en esta norma, tal y como se desprende de su art. 1.2. Se ha pretendido así diseñar un modelo propio y autosuficiente que se construye sobre el reconocimiento del derecho en términos en ciertos aspectos equivalentes a la sistemática y contenidos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales[12]. No obstante, de acuerdo con el apartado siguiente del precepto, serán de aplicación las definiciones de determinados conceptos clave contenidas en el art. 4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, concretamente los siguientes: prevención, riesgo laboral, daños derivados del trabajo y riesgo laboral grave e inminente.

También se declara aplicable a esta relación laboral especial del servicio del hogar familiar, de conformidad con el art. 3.4 de la norma, la regulación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en relación con la protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, protección de la maternidad, protección de los menores, relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal, así como la referida a las obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos (artículos 25, 26, 27, 28.1 y 2 y 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, respectivamente).

Por su parte y en la misma línea establecida por el art. 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la norma señala que el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo de las personas trabajadoras que prestan servicios en el ámbito del servicio del hogar familiar, supone la existencia de un correlativo deber de la persona empleadora de protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos laborales, en los términos previstos por la propia norma, tales como derechos de información, formación y participación, derecho a la paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, que posteriormente se desarrollan y concretan en la parte dispositiva. Como no podía ser de otra manera, se especifica además, en línea con lo establecido en el art. 14.5 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que "el coste de las medidas relativas a la seguridad y salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre las personas trabajadoras" (art. 2.3). La previsión de los riesgos derivados del trabajo doméstico podrá ser objeto de cobertura concertando operaciones de seguro a tal fin por las personas empleadoras.

También en relación con los costes que pudieran derivarse de la puesta en marcha de esta norma, la Disposición adicional séptima establece que la aplicación de este real decreto no supondrá un incremento del gasto público, por lo que se aplicará sin aumento de coste de funcionamiento de los respectivos órganos directivos.

[12] Cabero Morán, E.: "La protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar", *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, nº 119, Noviembre 2024.

Cabe resaltar que la integración del principio de igualdad de trato en la política laboral resulta fundamental para evitar la segregación laboral, potenciándose así el valor del trabajo de las mujeres, incluido el trabajo en el ámbito doméstico. En este sentido el propio Preámbulo del Real Decreto 893/2024 resalta expresamente en su apartado II que el impacto de esta norma excede al ámbito de la prevención de riesgos laborales, alcanzando al derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres, tratándose de un avance en los derechos reconocidos a este colectivo que constituye una cuestión de justicia social al ser una profesión altamente feminizada. De este modo, se siguen los criterios generales de actuación de los poderes públicos fijados en el artículo 14 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Por otra parte, con la aprobación del Real Decreto 893/2024 se da cumplimiento a los compromisos asumidos con la ratificación del Convenio número 189 de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, que como se ha señalado, entró en vigor el 29 de febrero de 2024, así como al compromiso adquirido con la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027.

Sin embargo, en este largo proceso de reconocimiento de derechos laborales y de protección social de las personas que están sujetas a esta relación laboral especial, quedan cuestiones aún en el tintero, puesto que todavía hay que solventar una importante carencia regulatoria, como es la regulación efectiva y adecuada de los derechos colectivos de representación, negociación y conflicto de las personas que prestan servicios en el hogar, que resulta más apremiante aún tras la ratificación, aunque tardía, del Convenio 189 de la OIT[13].

Respecto a la estructura de la norma, se articula en ocho artículos, siete disposiciones adicionales y cinco disposiciones finales, si bien, como ha manifestado un sector de la doctrina, lo más interesante de la norma no está en el cuerpo del articulado, sino en la "parte extravagante", que es la contenida en las diversas disposiciones adicionales, por las cuestiones novedosas que introduce[14].

Además, cabe añadir que esta reforma no sólo afecta al personal que presta sus servicios en el ámbito del empleo doméstico, sino también a las personas trabajadoras en el sector de los servicios de ayuda a domicilio[15]. Para ello, la Disposición final primera añade una nueva disposición adicional decimotercera al Real Decreto 39/1997 de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, bajo la rúbrica "Servicios de ayuda a domicilio". La pretensión es la de adecuar los deberes de evaluación de riesgos y planificación preventiva a las especiales características de esta actividad en cuestión, que al desarrollarse en domicilios privados, requiere una especificación del alcance de la acción preventiva y del modo en que se deben recoger las condiciones de trabajo de los servicios de ayuda a domicilio. El objetivo es el de facilitar las visitas presenciales a los domicilios por los profesionales responsables de la prevención, sin que eso suponga una vulneración del derecho a la inviolabilidad de la privacidad del domicilio, facilitando el consentimiento de la persona titular, que es a su vez la persona usuaria del servicio de ayuda a domicilio. Se aprovecha así la oportunidad para abordar este asunto pendiente, señalando el Preámbulo a este respecto que "el hecho de que los diferentes domicilios donde se prestan los servicios constituyan una esfera aparentemente alejada del control que puede ejercer la empresa requiere que se efectúe un desarrollo normativo que determine el alcance de las obligaciones preventivas". En este sentido, se podrán introducir modificaciones en el domicilio cuando la empresa obtenga el consentimiento de las personas titulares del domicilio

[13] García Trascasas, A.: "La lenta e inacabada construcción normativa de un trabajo decente para el servicio del hogar familiar", *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, nº 121, Enero 2025.

[14] Molina Navarrete, C.: "La gestión de riesgos psicosociales en el empleo doméstico: ¿dice algo sobre ellos el nuevo reglamento?, *Boletín LARPSICO: nuevas claves para la salud psicosocial en las organizaciones*, nº 2, 2024, pp. 4.

[15] Vid. un breve análisis al respecto en Rodríguez Alba, C.: "Las especialidades en materia de prevención de riesgos en el servicio de atención a domicilio", *El Foro de Labos*, 22 de octubre de 2024. https://www.elforodelabos.es/

previamente y siempre y cuando sean precisas para garantizar la protección más adecuada frente a los riesgos del puesto de trabajo, de conformidad con la evaluación de riesgos realizada.

Hay que mencionar también que el RD 893/2024 establece en su Disposición adicional cuarta la inaplicación a las personas incluidas en el Sistema Especial de Empleados de Hogar del recargo de las prestaciones económicas en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional a que hace referencia el art. 164 de la Ley General de la Seguridad Social, por carencia o inobservancia de medidas de seguridad y salud laboral, reformando al efecto el art. 3.2 del RD 1596/2011, de 4 de noviembre, para adecuarlo al vigente Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Respecto a su entrada en vigor, el Real Decreto 893/2024 parte de unas carencias y limitaciones importantes, entre ellas, lo dilatado de todo el proceso de implantación, requiriéndose para su aplicación efectiva un importante periodo de tiempo. Y es que, aunque de la lectura del primer apartado de la Disposición final 5ª se pudiera considerar de entrada en vigor inmediata, dado que la misma recoge que la norma entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el BOE, hay que tener en cuenta los apartados siguientes. Así, el apartado segundo de dicha disposición indica que las obligaciones previstas no resultarán exigibles hasta transcurridos seis meses desde la puesta a disposición de la herramienta a la que se refiere la disposición adicional primera, incluso cuando la persona empleadora concierte dicho servicio con un servicio de prevención ajeno. Se trata de una herramienta gratuita de evaluación de riesgos que el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo debe de elaborar y poner a disposición de las personas empleadoras en un plazo de 10 meses desde la publicación de la norma. Por su parte, transcurrido estos plazos señalados (10 meses + 6 meses), la aplicación del art. 5.3 que hace referencia al derecho de formación de la persona empleada de hogar en materia preventiva, será a partir del momento en el que se dicte la Resolución del Servicio Público de Empleo Estatal para la puesta en marcha de las actividades de formación en dicha materia. Y a su vez, y también transcurrido el mismo plazo señalado en el apartado segundo de la citada disposición final 5ª, el artículo 8.2 relativo a la vigilancia de la salud, será de aplicación solo cuando se desarrollen las previsiones normativas relativas a la realización de reconocimientos médicos en el marco del Sistema Nacional de Salud establecido en la disposición adicional sexta. Por su parte, para la publicación de la Guía técnica en materia de prevención de riesgos laborales en el trabajo doméstico a la que se hace referencia en la Disposición adicional tercera, se establece un plazo máximo de 1 año desde la publicación de la norma.

Se trata por tanto de una entrada en vigor diferida y absolutamente condicionada a la elaboración y puesta a disposición en la página web del Ministerio de Trabajo y Economía Social de una herramienta de evaluación de riesgos que facilite el cumplimiento de parte de las obligaciones contenidas en la propia norma, tanto si las personas empleadoras deciden asumir directamente la actividad preventiva, como si conciertan dicho servicio con un servicio de prevención ajeno, tal y como ya se ha señalado. Tampoco podemos saber a ciencia cierta si la elaboración de esta herramienta se llevará a cabo en el plazo máximo establecido, o si por el contrario, se demorará más de lo requerido, no estableciendo la norma ningún tipo de consecuencia en caso de incumplimiento del plazo de 10 meses. En definitiva, teniendo en cuenta el cómputo de estos plazos, puede que tengan que transcurrir casi dos años para su aplicación efectiva.

2.2. Evaluación de riesgos

Una de las obligaciones de las personas empleadoras concretadas en el RD 893/2024 es la evaluación de riesgos, tanto inicial como su actualización periódica.

En este sentido, conforme establece el art. 3 de la norma, la persona empleadora deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras que prestan servicios en el servicio del hogar familiar, teniendo en cuenta, con carácter general, las características de la actividad y de las personas empleadas.

A su vez, dicha evaluación de riesgos se deberá actualizar con la periodicidad que se determine y, en todo caso, cuando se produzcan cambios en las condiciones de trabajo o con ocasión de los daños que se hayan producido.

En el caso de que los resultados obtenidos de la evaluación de riesgos realizada pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, la persona empleadora deberá de adoptar las medidas preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar dichos riesgos. Una vez adoptadas tales medidas, deberá de documentarlas por escrito indicando la fecha concreta en que estas medidas fueron adoptadas. La persona empleadora tendrá la obligación de entregar una copia de esta documentación a la persona trabajadora para que la misma también esté informada y tenga constancia de las medidas que se han adoptado por parte del titular del hogar familiar.

Si tras los controles periódicos previstos en la evaluación de riesgos se aprecia por la persona empleadora que las medidas preventivas adoptadas son inadecuadas para los fines de protección a los que van dirigidas, o en el caso de que así se lo traslade la persona trabajadora, las medidas preventivas deberán ser modificadas para su adecuada efectividad.

No obstante, cabe indicar que si bien existe una amplia gama de riesgos asociados a la amplitud de cometidos y servicios prestados en el ámbito del hogar familiar (físicos, ergonómicos, químicos, biológicos y psicosociales), la norma no menciona ni concreta ninguno de ellos.

Aunque aparentemente sin relevancia, pero sin duda la tiene, como ya se ha mencionado, el art. 3.4 del RD 893/2024 declara aplicable la regulación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en relación con la protección de determinados grupos de trabajadores, entre ellos, las personas trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos, la protección de la maternidad o la protección de los menores. Por tanto, estas circunstancias también se deberán de tener en cuenta en la evaluación de los riesgos y en la adopción de las medidas preventivas y de protección necesarias, así como los demás términos establecidos en los preceptos que resultan de aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (arts. 25 al 29).

2.3. Equipos de trabajo y equipos de protección individual

Otro de los mandatos expresos contenidos en la norma, concretamente en su art. 4, hace referencia al deber por parte de la persona empleadora de suministrar equipos de trabajo adecuados para el desempeño de las funciones a las personas trabajadoras del hogar familiar, adoptando para ello las medidas necesarias para que su utilización se pueda realizar de manera segura.

En relación con los equipos de protección individual y en la misma línea de la ya establecida en el art. 17.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el RD 893/2024 puntualiza que cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse de manera suficiente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo, es deber de la persona empleadora proporcionar a las personas trabajadoras del servicio del hogar familiar aquellos equipos de protección individual que sean adecuados para el desempeño de sus funciones, conforme a lo determinado en la evaluación de riesgos.

Esto implica que en la propia evaluación de riesgos que se haya realizado, deben de determinarse las tareas en las que se tienen que utilizar dichos equipos de protección individual, especificando para cada una de estas tareas las características de los equipos que se deben manejar y los riesgos que motivan la necesidad de usarlos.

En este sentido, se matiza que dichos equipos de protección individual se proporcionaran a las personas trabajadoras de manera gratuita, debiendo reponerlos la persona empleadora cuando sea necesario. Se encomienda también a la persona empleadora la adopción de las medidas necesarias para que estos equipos se utilicen de forma segura, velando así por un uso efectivo de los mismos.

Hay que apuntar que la norma no indica ninguna especificación ni respecto a los equipos de trabajo, ni respecto a los equipos de protección individual, ni aún cuales son los básicos e imprescindibles. Cabe entender que está cuestión queda delegada a la posterior elaboración de la Herramienta de evaluación de riesgos y de la Guía técnica en materia de prevención de riesgos que la norma regula más adelante (Disp. adicional primera y tercera respectivamente), por lo que deducimos que estos instrumentos ayudarán a concretar estas obligaciones.

2.4. Información, participación y formación de las personas trabajadoras

Especial relevancia adquieren los derechos de información, participación y formación de las personas trabajadoras regulados en el art. 5 del RD 893/2024.

Con respecto al derecho de información, y para poder dar cumplimiento al deber de protección frente a los riesgos laborales, la persona empleadora debe poner a disposición de las personas trabajadoras toda la información necesaria en relación a dos cuestiones fundamentales: en primer lugar, información sobre los riesgos existentes para la seguridad y la salud del trabajo que están desempeñando; y en segundo lugar, información sobre las medidas de protección y prevención que son aplicables a dichos riesgos. Sin embargo, la norma no indica cómo se justificará la puesta a disposición de toda esa información necesaria para el desarrollo de la actividad.

También respecto al derecho de información de la persona empleada, que se traduce a su vez en una obligación para la parte empleadora, cuando las personas trabajadoras del servicio del hogar familiar estén o puedan estar expuestas a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, la persona empleadora estará obligada a informar a la mayor brevedad posible a las personas trabajadoras afectadas acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o que deban adoptarse en materia de protección, tal y como se establece en el art. 6.1 del RD 893/2024.

En relación con el derecho de participación, las personas empleadoras deberán permitir la participación de las personas trabajadoras en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y la salud en el servicio del hogar familiar.

En correlación con este derecho de participación, la norma reconoce a su vez el derecho de las personas trabajadoras a efectuar propuestas a la persona empleadora dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud. Se incluye así lo que podemos denominar un derecho de propuesta, que aunque no se indique expresamente, debería de implicar una obligación de respuesta, que debería ser razonada si fuera en sentido negativo, ya que de otro modo sería un derecho vacío, cuyo reconocimiento no tendría efecto alguno[16].

[16] Gimeno Díaz de Atauri, P.: "Obligaciones (¿futuras?) de los hogares en relación con la prevención de riesgos laborales: un primer análisis del Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de

La mayor singularidad del art. 5 la encontramos en la regulación del derecho a la formación, señalándose que las personas trabajadoras del servicio del hogar familiar tendrán derecho a recibir formación en materia preventiva en el momento de su contratación. Esta formación será única aunque presten servicios por cuenta de varias personas empleadoras y se deberá centrar en los riesgos que estén asociados a la realización de las tareas propias del hogar. Podemos considerar, por tanto, que este tipo de formación ordinaria no está vinculada al trabajo que se desarrolle en un domicilio concreto, sino que se trata de una formación general centrada en los riesgos vinculados a las actividades del hogar familiar, siendo una formación única aunque se presten servicios por cuenta de varios empleadores.

Se contempla la posibilidad de que las tareas del hogar entrañen riesgos excepcionales en alguno de los domicilios en los que se presta servicios. Para estos casos, se deberá impartir una formación complementaria que correrá a cargo de la persona empleadora. No obstante, estos riesgos excepcionales a los que alude la norma, no se definen ni se ejemplifican, siendo en ese caso la persona empleadora la que se encargue que de que se reciba, a su cargo, esta formación específica, que el precepto califica como "complementaria". Sin embargo, queda en el aire y sin precisar no sólo lo que tiene o no consideración de riesgo excepcional, sino el contenido y el procedimiento que se empleará para impartir esta formación complementaria.

Respecto a la forma de impartirse la formación general en materia preventiva, el precepto señala que, siempre que sea posible, se impartirá dentro de la jornada de trabajo, y en caso de no ser posible, se hará fuera de la jornada, aunque se deberá compensar a la persona empleada con tiempo de descanso equivalente.

En relación con la forma de llevar a cabo estas actividades de formación en materia preventiva, la formación general estará a cargo del Servicio Público de Empleo Estatal, indicándose que se desarrollará a través de la plataforma formativa prevista en la disposición adicional quinta, excepto las actividades formativas complementarias vinculadas a actividades que entrañen riesgos excepcionales.

En este sentido, conforme a lo previsto en el art. 25.2 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, las actividades de formación en materia preventiva previstas en el artículo 5.3 del RD 893/2024, salvo las que se refieran a actividades que entrañen riesgos excepcionales, se desarrollarán a través de una plataforma formativa cuya gestión corresponderá a la Fundación Estatal para la formación en el Empleo (FUNDAE). Estas actividades de formación deberán contemplar un proceso de autoevaluación y serán certificables, todo ello en los términos que se establezcan mediante resolución del Servicio Público de Empleo Estatal que habrá de dictarse en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de la norma. A este respecto, el precepto no hace ninguna referencia a la posibilidad de que la persona empleada no disponga de los medios tecnológicos necesarios para acceder a dicha plataforma formativa, ni si en estos casos la parte empleadora debe de poner a disposición de la trabajadora dichos medios técnicos.

Como se puede comprobar, a diferencia del art. 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la formación preventiva ordinaria no es realmente empresarial ni específica para el puesto, ni tampoco se hace referencia a la necesidad de actualización al establecerse que se tratará de una formación única, aunque presten servicios por cuenta de varias personas empleadoras.

la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar", *El Foro de Labos*, 12 de septiembre de 2024. https://www.elforodelabos.es/

2.5. Riesgo grave e inminente

Como ya se ha señalado en relación con el derecho de información, cuando las personas trabajadoras del servicio del hogar familiar estén o puedan estar expuestas a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, la persona empleadora debe de informar lo antes posible a las personas trabajadoras afectadas acerca de la existencia del mismo, así como de las medidas adoptadas o que deban adoptarse en materia de protección.

También en esta situación, la persona empleadora estará obligada a adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, las personas trabajadoras puedan interrumpir su actividad, incluso, si fuera necesario, abandonar de inmediato el domicilio. En caso de darse este tipo de situaciones, no se puede exigir a las personas trabajadoras que reanuden su actividad mientras el peligro persista, tal y como se establece en el art. 6 del RD 893/2024.

Con el fin de que se respete el derecho de las personas trabajadoras que prestan servicios en el ámbito del empleo doméstico a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, tal y como se recoge en el propio art. 2 de la norma, la persona trabajadora tendrá derecho a interrumpir su actividad, cuando considere que la misma entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud. De igual modo, tendrá también el derecho a abandonar el domicilio si fuera necesario, debiendo comunicar de manera inmediata esta decisión a la persona empleadora.

En caso de darse este supuesto, la norma matiza que las personas trabajadoras no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de estas medidas, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave, si bien, no se aclara cuáles serían las posibles consecuencias de obrar con este tipo de conducta.

Como se puede comprobar, el art. 6 del RD 893/2024 regula esta materia llevando a cabo una adaptación del art. 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, desde la perspectiva más sencilla que supone el modo de organización del entorno laboral en el ámbito del hogar. Así, tanto la información que debe facilitarse del riesgo, las medidas que se deben adoptar, la posibilidad de interrumpir la actividad y no reanudarla mientras persista el riesgo, como el derecho de la persona trabajadora de abandonar el domicilio si fuera necesario, son similares. Se omite, sin embargo la obligación de la parte empleadora de asegurar la capacidad de la persona trabajadora para adoptar las medidas necesarias cuando no sea posible contactar con su superior jerárquico.

2.6. Organización de la actividad preventiva

El art. 7 del RD 893/2024 establece tres posibles fórmulas para llevar a cabo la organización de la actividad preventiva en el ámbito del hogar familiar:

— Que sea asumida por la propia persona empleadora

— Que la persona empleadora designe una o varias personas trabajadoras para ocuparse de dicha actividad

— Que concierte dicho servicio con un servicio de prevención ajeno.

Se analizan a continuación estas tres opciones.

2.6.1. Organización de la prevención por la persona empleadora

La norma recoge en su art. 7.2 como primera opción la posibilidad de que sea la persona empleadora la que asuma personalmente las funciones de organización de la actividad preventiva. Para ello establece una serie de condiciones: o bien que dicha persona tenga la capacidad correspondiente a las funciones preventivas que deba desarrollar, conforme a lo establecido en el capítulo VI del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (en el que se regulan las funciones y niveles de cualificación de nivel básico, intermedio y superior), o bien que la persona empleadora tenga la capacidad suficiente para utilizar la herramienta de evaluación de riesgos a la que hace referencia la Disposición adicional primera del propio RD 893/2024.

Se trata de una herramienta gratuita de evaluación de riesgos que deberá elaborar y poner a disposición de todas las personas empleadoras, a través de la página web del Ministerio de Trabajo y Economía Social, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el plazo de diez meses desde la publicación de la norma.

La finalidad de dicha herramienta es la de facilitar el cumplimiento de las obligaciones relativas a la evaluación de riesgos y la adopción de medidas preventivas en el ámbito del empleo doméstico reguladas en el art. 3, de las obligaciones relativas a los equipos de trabajo y equipos de protección individual establecidas en el art. 4 y de las relativas al derecho de información, participación y formación de las personas trabajadoras reguladas en el art. 5 del RD 893/2024.

Puede ocurrir que por las características personales de la persona empleadora o por su estado biológico, incluyéndose en estos casos cuando la persona empleadora tenga reconocida una situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, no pueda asumir directamente estas obligaciones establecidas en materia de prevención. En este caso, se prevé la posibilidad de que la persona empleadora pueda delegar estas obligaciones en una persona de su entorno personal o familiar directo, precisándose que la persona sobre la que se deleguen estas obligaciones, deberá de reunir los requisitos o condiciones a los que se ha hecho referencia con anterioridad.

No obstante, cabe apuntar que el nuevo Decreto no especifica el grado de parentesco que deberá tener la persona sobre la que se delegue, por lo que la referencia genérica que recoge al entorno personal o familiar de la persona empleadora, permite una interpretación amplia e inclusiva.

Tanto la delegación de las obligaciones preventivas, la justificación de dicha delegación, la aceptación expresa por ambas partes, así como la acreditación del cumplimiento de los requisitos por la persona delegada deberán constar por escrito. La norma puntualiza además que esta delegación no puede ser objeto de contraprestación económica, debiendo informar de ella la persona empleadora a las personas trabajadoras.

2.6.2. Organización de la prevención por personas trabajadoras designadas

Como ya se ha señalado, el art. 7 del RD 893/2024 también establece la posibilidad de que la persona empleadora designe una o varias personas trabajadoras para ocuparse de la organización de la actividad preventiva.

Los requisitos que establece la norma en el apartado tercero de dicho precepto para esta posibilidad son que las personas trabajadoras designadas tengan la capacidad necesaria, dispongan del tiempo y de los medios precisos y sean suficientes en número, teniendo en cuenta las características

del domicilio, así como los riesgos a que están expuestas las personas trabajadoras y su distribución en el mismo.

Además, estas personas designadas deberán de colaborar entre sí y, en su caso, con los servicios de prevención.

Para que puedan llevar a cabo esta actividad preventiva, la persona empleadora deberá facilitar a las personas trabajadoras designadas el acceso a la información y documentación resultante del cumplimiento de las obligaciones establecidas en relación con la evaluación de riesgos y la adopción de medidas preventivas, con las obligaciones relativas a los equipos de trabajo y equipos de protección individual, con las relativas al derecho de información, participación y formación de las personas trabajadoras y con las obligaciones en caso de riesgo grave e inminente.

Por otro lado, cabe apuntar un matiz importante, puesto que la norma también señala que las personas trabajadoras designadas no podrán sufrir ningún perjuicio derivado de sus actividades de protección y prevención de los riesgos profesionales en el domicilio. Precisamente para ello, y en ejercicio de esta función gozarán, en particular, de las garantías que, para los representantes de las personas trabajadoras, se establecen en el artículo 68.a), b) y c), de la Ley del Estatuto de los Trabajadores que hacen referencia a las siguientes garantías: a la apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves; a la prioridad de permanencia en el centro de trabajo respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas; a no ser despedidas ni sancionadas durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de sus funciones, salvo en caso de que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción de la persona trabajadora en el ejercicio de su representación; y a no ser discriminada la persona en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de sus funciones.

Se les reconoce también las garantías contenidas en el art. 56.4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en relación con el despido improcedente, pudiendo escoger la persona trabajadora entre la readmisión o la indemnización, por lo que en este caso se produce una inversión del derecho de opción, que normalmente recae en la figura de la persona empresaria.

Por último, en relación con las personas trabajadoras designadas para ocuparse de la organización de la actividad preventiva, la norma establece que deberán guardar sigilo profesional sobre la información relativa al hogar familiar a la que tuvieran acceso como consecuencia del desempeño de estas funciones organizativas en materia de prevención.

2.6.3. Organización de la prevención por un servicio de prevención ajeno

Otra de las fórmulas que recoge el art. 7 del RD 893/2024 para llevar a cabo la organización de la actividad preventiva es concertando la actividad con un servicio de prevención ajeno.

En este sentido, la norma es bastante escueta, señalando únicamente un par de cuestiones al respecto. Por un lado, indica que se entenderá como servicio de prevención ajeno aquel que cumpla los requisitos establecidos en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y en su normativa de desarrollo. Dado que se abre una puerta a la profesionalización y externalización de este servicio, el decreto no detalla nada más al respecto, sino que remite a la regulación general de los servicios de prevención.

Por otro lado, para que se concierte la organización de la actividad preventiva con un servicio de prevención ajeno, la persona empleadora deberá facilitar a dicho servicio de prevención el acceso

a la información y documentación resultante del cumplimiento de las obligaciones a las que ya hacíamos referencia con anterioridad, esto es: en relación con la evaluación de riesgos y la adopción de medidas preventivas, en relación con los equipos de trabajo y equipos de protección individual, en relación al derecho de información, participación y formación de las personas trabajadoras, así como las relativas en caso de riesgo grave e inminente.

Podemos considerar que aunque pudiera parecer la medida más adecuada, el mayor o menor éxito de esta opción va a depender del coste económico que suponga concertar la actividad preventiva con un servicio de prevención ajeno.

2.7. Vigilancia de la salud

El derecho a la vigilancia del estado de salud de las personas trabajadoras viene configurado en la norma en su art. 8 como una responsabilidad de la persona empleadora.

Se establece que esta vigilancia de la salud podrá incluir la realización de un reconocimiento médico adecuado que tenga en cuenta todos los riesgos a los que la persona trabajadora pueda quedar expuesta, conforme a lo que se haya previamente determinado en la evaluación de riesgos.

El preámbulo de la norma afirma que se contribuye así a "visibilizar las enfermedades profesionales que aquejan a las personas trabajadoras del hogar familiar y que, hasta el momento, y como consecuencia de la inexistencia de un derecho a la vigilancia de la salud en el ámbito laboral se enfrentaban a mayores dificultades que el resto de las personas trabajadoras para su reconocimiento".

El precepto atribuye al reconocimiento médico un doble calificativo. Por un lado señala que tiene que ser adecuado, y por otro lado, indica que el mismo es voluntario. Además, dicho reconocimiento será único por cada persona trabajadora, con independencia de que preste servicio por cuenta de varias personas empleadoras, al igual que ocurre con la formación, a la que se ha hecho referencia con anterioridad. A ello se añade que las personas empleadoras deberán acreditar que las personas trabajadoras a su servicio cuentan con dicho reconocimiento, lo que parece una contradicción a la voluntariedad a la que con anterioridad hace alusión la normativa.

Respecto a la periodicidad del reconocimiento médico, el art. 8 establece que se realizará, al menos, con una periodicidad trienal, a no ser que por decisión facultativa se establezca una periodicidad inferior o sea necesario actualizar el reconocimiento por la modificación de las condiciones de trabajo de la persona trabajadora. Resulta extraño este matiz que recoge la norma, puesto que al permitir que sea único el reconocimiento médico aunque se preste servicios por cuenta de varias personas empleadoras, se está aceptando de manera implícita un reconocimiento de carácter genérico y no específico a las posibles diferencias en las condiciones de trabajo de los diferentes lugares en los que la persona presta servicios.

El último apartado del precepto vuelve a insistir en la necesaria voluntariedad, indicando que esta vigilancia de la salud sólo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento, realizándose con las debidas garantías de respeto a su intimidad.

Respecto a los costes económicos derivados de estos reconocimientos médicos, y en la línea de moderar los gastos que este deber empresarial puede suponer para la parte empleadora, la Disposición adicional sexta establece que el Ministerio de Sanidad deberá promover la inclusión de la realización gratuita de los reconocimientos médicos previstos, en la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud.

Dicha inclusión gratuita de los reconocimientos médicos se deberá llevar a cabo en los términos previstos en el artículo 8 del Real Decreto 1030/2006, de 15 de septiembre, por el que se establece la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud y el procedimiento para su actualización, que regula de manera específica el procedimiento de actualización de la cartera de servicios comunes.

Cabe añadir, de acuerdo con lo establecido en el apartado cuarto de la Disposición final quinta que establece las diferentes fases de entrada en vigor de la norma, que la obligación de vigilancia de la salud derivada del art. 8.2 será de aplicación solo cuando se desarrollen las previsiones normativas relativas a la realización de reconocimientos médicos en el marco del Sistema Nacional de Salud establecido en la citada disposición adicional sexta.

2.8. Herramienta de evaluación de riesgos y guía técnica de prevención de riesgos laborales en el trabajo doméstico

La herramienta gratuita de evaluación de riesgos que menciona varias veces esta normativa, va a constituir un elemento fundamental en la organización que el RD 893/2024 establece para la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar, hasta el punto de que las obligaciones previstas en dicho texto normativo no resultarán exigibles hasta transcurridos seis meses desde la puesta a disposición de esta herramienta, incluso cuando la persona empleadora concierte dicho servicio con un servicio de prevención ajeno.

De manera más específica, la Disposición adicional primera dispone que el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el plazo de diez meses desde la publicación de esta norma, elaborará y pondrá a disposición de todas las personas empleadoras, a través de la página web del Ministerio de Trabajo y Economía Social, una herramienta que facilite el cumplimiento de las obligaciones referidas a la evaluación de riesgos y la adopción de medidas preventivas en el empleo doméstico, a los equipos de trabajo y equipos de protección individual y al derecho de información, participación y formación de las personas trabajadoras.

Esta será la herramienta que deberá utilizarse cuando las personas empleadoras asuman directamente la actividad preventiva o la deleguen en una persona de su entorno personal o familiar directo, así como, cuando se opte por la designación de una o varias personas trabajadoras que cuenten con la capacidad necesaria para asumir dicha actividad preventiva.

Como ya se ha señalado, el RD 893/2024 no identifica los riesgos que con mayor frecuencia están asociados el desempeño de la profesión de la persona empleada de hogar, entre los que cabe destacar de manera especial, los riesgos químicos. Estos riesgos tienen una gran presencia, estando las personas empleadas de hogar expuestas constantemente al uso de productos de limpieza, a sustancias causticas o corrosivas, con consecuencias en su salud. El contacto con los agentes químicos de los productos de limpieza, pinturas, disolventes, etc, pueden provocar asma, bronquitis crónica y otros síntomas respiratorios. Además, el contacto con estos compuestos puede perjudicar la barrera defensiva de la piel, provocando problemas dermatológicos. Mención especial merecen también los riesgos biológicos. La exposición a los agentes biológicos (virus, bacterias, parásitos, hongos) se da sobre todo en las tareas de aseo personal o en cualquier otra que suponga el contacto con algún fluido de la persona a la que se está cuidando y atendiendo.

Por otro lado, también se encomienda al Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, a que en el plazo máximo de un año desde la publicación del Real Decreto elabore una Guía técnica para la prevención de los riesgos laborales en el servicio del hogar familiar. Se trata por tanto, como

se puede comprobar, de un plazo amplio para la puesta en marcha de otra de las novedades que recoge la norma.

Dicha Guía técnica deberá ser publicada en la página web del Ministerio de Trabajo y Economía Social y se pondrá a disposición tanto de personas empleadoras como trabajadoras en las sedes de las Inspecciones provinciales de Trabajo y Seguridad Social, tal y como recoge la Disposición adicional tercera.

Dada la amplia gama de riesgos vinculados a los servicios prestados en el ámbito del empleo doméstico que quedan sin mencionar en la norma, habrá que aguardar a la configuración de la actividad preventiva que sobre los mismos entendemos deberán de aclarar estas herramientas técnicas que serán elaboradas y publicadas en la web del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Entendemos también que deberán de incluir medidas preventivas claras y protocolos de actuación para los casos en los que en los resultados obtenidos de la evaluación de riesgos se pongan de manifiesto situaciones de riesgo en las condiciones de trabajo.

2.9. Protocolo de actuación frente a situaciones de violencia y acoso en el servicio del hogar familiar

Como ya se ha señalado, la disposición adicional decimoctava de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales introducida por el Real Decreto-ley 16/2022, no sólo contempla el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, sino que hace referencia también a la prevención en este ámbito de la violencia contra las mujeres, teniendo en cuenta las características específicas del trabajo doméstico.

El Convenio 189 de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos también hace referencia en su art. 5 a la obligación de "adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia". Cabe igualmente tener en cuenta, aunque tenga un carácter general dirigido a los distintos lugares de trabajo, el Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso (2019), que también ha sido ratificado por España.

En este sentido, el RD 893/2024 dedica la Disposición adicional segunda a la "prevención de la violencia y acoso en el empleo doméstico", sin duda una ubicación extraña de esta cuestión entre las disposiciones adicionales de la norma, estableciendo que las personas trabajadoras que prestan servicios en el ámbito del servicio del hogar familiar tienen derecho a la protección frente a la violencia y acoso, incluida la violencia, el acoso sexual y el acoso por razón de origen racial o étnico, nacionalidad, sexo, identidad u orientación sexual o expresión de género.

Al igual que para la elaboración de la herramienta gratuita de evaluación de riesgos y de la guía técnica para la prevención de los riesgos laborales, también se encomienda al Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo la elaboración de un protocolo de actuación frente a situaciones de violencia y acoso en el servicio del hogar familiar en el plazo máximo de un año desde la publicación de la norma.

Este protocolo, será publicado en las páginas web del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad y estará a disposición de personas empleadoras y trabajadoras en las sedes de las Inspecciones provinciales de Trabajo y Seguridad Social.

Además, con el fin de dar cumplimiento al deber de protección, la persona empleadora debe asegurarse de que las personas trabajadoras tienen a su disposición la información necesaria en relación tanto con los riesgos para la seguridad y la salud, como con las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos, tal y como se desprende del art. 5.1 de la norma, incluyéndose dicho protocolo de actuación frente a situaciones de violencia y acoso dentro del deber de información que tiene la persona empleadora respecto a quien presta servicios en su hogar, lo que refuerza así la eficacia de la medida.

Cabe también destacar que la disposición adicional segunda del RD 893/2024 introduce una garantía en esta materia de forma directa y sin remitir a medidas posteriores, por lo que resulta plenamente aplicable desde su entrada en vigor, estableciendo que el abandono del domicilio ante una situación de violencia o acoso sufrida por la persona trabajadora no se podrá considerar dimisión ni podrá ser causa de despido, sin perjuicio de la posibilidad de que la persona trabajadora solicite la extinción del contrato en virtud del artículo 50 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que regula la extinción del contrato por voluntad del trabajador, y de la solicitud de medidas cautelares en caso de formulación de demandas, conforme a lo establecido en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Sin embargo, entre otras cuestiones, los términos en los que se contempla este derecho a abandonar el domicilio no se precisan, dado que no se señala si es un abandono definitivo o temporal por la existencia de una situación comprometida. De hecho, no se especifica que si la trabajadora es víctima de acoso y abandona el domicilio sin intención de volver, en qué situación queda la persona empleadora ni la persona trabajadora.

Cabe considerar que todas las ambigüedades que se perciben en torno a esta regulación se aclaren con la elaboración y publicación del citado protocolo de actuación frente a situaciones de violencia y acoso encomendado al Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

3. A MODO DE CONCLUSIÓN

La importante función desarrollada por las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar ha sido en la práctica inversamente proporcional a su valoración y protección, constituyendo uno de los perfiles que más debilidades ha presentado dentro del ámbito laboral y, de una manera especial, en materia de seguridad y salud en el trabajo. De hecho, la protección de este colectivo de personas trabajadoras ha supuesto una demanda constante, tanto por parte de los agentes sociales, como de un importante sector de la doctrina iuslaboralista, que han reivindicado la necesidad de profesionalizar y dignificar la relación laboral de las personas empleadas al servicio del hogar familiar.

Sin embargo, los derechos de los que goza actualmente este colectivo han sido reconocidos de manera excesivamente lenta y gradual, y casi siempre, con posterioridad que el resto de personas trabajadoras de otros sectores por cuenta ajena.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha impulsado a nuestro país a incrementar y completar el umbral de protección de las personas empleadas de hogar, incidiendo a su vez en la prevención de riesgos laborales, dada la situación de desventaja que con respecto a otras personas trabajadoras ha venido aplicando la propia normativa sin motivos justificados y con una clara discriminación indirecta por razón de sexo. De igual manera, dicho pronunciamiento del Tribunal Europeo ha impulsado la ratificación por parte del Estado español del Convenio 189 de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, lo que sin lugar a dudas contribuye a dignificar el empleo del hogar familiar también en el ámbito de la seguridad y salud.

La aprobación del Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar, es una novedad normativa muy esperada y de significativa importancia, puesto que resulta fundamental seguir progresando hacia la equiparación con las personas trabajadoras por cuenta ajena en los distintos ámbitos, incluidos los relativos a una protección adecuada y eficaz en materia de seguridad y salud laboral, eliminando o reduciendo las diferencias de protección cuando su justificación no es objetiva ni razonable. No obstante, el nuevo Decreto parte de unas carencias y limitaciones importantes, entre ellas, lo dilatado de todo el proceso de implantación, requiriéndose casi dos años, si todo marcha conforme a los plazos máximos establecidos, para su aplicación efectiva. Sin duda, un periodo de tiempo excesivamente prolongado.

Ante las dificultades técnicas que supone la implantación plena de la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar, el legislador ha incluido dos instrumentos novedosos en el Real Decreto 893/2024, orientados a facilitar el cumplimiento de las obligaciones en materia preventiva. Por un lado, una herramienta gratuita de evaluación de riesgos que el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo elaborará y pondrá a disposición de todas las personas empleadoras en el plazo de diez meses desde la publicación de esta norma. Y por otro lado, una Guía técnica en materia de prevención de riesgos laborales en el trabajo doméstico que también elaborará el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el plazo máximo de un año desde la publicación de la norma, poniéndose a disposición tanto de personas empleadoras como de personas trabajadoras.

Finalmente, la Disposición final cuarta deja abierta la posibilidad de dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo normativo y de aplicación de este Real Decreto, facultando para ello a la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Este avance normativo en el ámbito del servicio del hogar familiar supone un paso más hacia la consecución de un trabajo decente en el empleo doméstico, y una mayor tutela de los derechos en materia de protección de la seguridad y salud en el trabajo. Si bien, como se ha puesto de manifiesto, gran parte de su regulación está aún en el aire, por lo que el reconocimiento integral de gran parte de los derechos reconocidos a las personas trabajadoras del servicio del hogar familiar en el texto normativo, no tendrán eficacia plena hasta que se vayan cumpliendo las obligaciones establecidas en los plazos señalados, que pueden o no cumplirse, y sea una realidad la puesta a disposición, especialmente, de la herramienta de evaluación de riesgos para el cumplimiento de gran parte de las obligaciones contenidas en la norma.

Por tanto, no podemos hablar aún de la existencia plena y efectiva de una norma que garantice una completa protección en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito del servicio del hogar familiar, sino de un boceto normativo que está en proceso de construcción.

4. BIBLIOGRAFÍA

Ayala del Pino, C.: "La prevención de riesgos laborales en la relación laboral especial de servicio del hogar familiar tras la aprobación del Real Decreto-Ley 16/2022, de 6 de septiembre", *Lex Social*, vol.12, nº2, 2022.

Cabero Morán, E.: "La protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar", *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, nº 119, Noviembre 2024.

Eliche Moral, D.: "La prevención de riesgos laborales de las personas trabajadoras al servicio del hogar", en VV.AA.: *Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Aspectos críticos de su regulación*, Guerrero Padrón, T. (dir.), Murcia, Laborum, 2024.

García Trascasas, A.: "La lenta e inacabada construcción normativa de un trabajo decente para el servicio del hogar familiar", *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, nº 121, Enero 2025.

Gimeno Díaz de Atauri, P.: "Obligaciones (¿futuras?) de los hogares en relación con la prevención de riesgos laborales: un primer análisis del Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar", *El Foro de Labos*, 12 de septiembre de 2024. https://www.elforodelabos.es/

González del Rey Rodríguez, I.: "La STJUE de 24 de febrero de 2022 (asunto C-389/20) y el derecho de las empleadas del hogar a la protección por desempleo". *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Las claves de 2022*, AEDTSS, 2022.

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo: *Buenas prácticas preventivas en el servicio doméstico, dirigidas a la persona titular del hogar y del servicio doméstico*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2021. https://www.insst.es/documentacion/material-tecnico/documentos-tecnicos/buenas-practicas-preventivas-en-servicio-domestico-ano-2021

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo: *Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2023. https://www.insst.es/noticias-insst/estrategia-espa%C3%B1ola-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-2023-2027

Molina Navarrete, C.: "La gestión de riesgos psicosociales en el empleo doméstico: ¿dice algo sobre ellos el nuevo reglamento?, *Boletín LARPSICO: nuevas claves para la salud psicosocial en las organizaciones*, nº 2, 2024.

Rodríguez Alba, C.: "Las especialidades en materia de prevención de riesgos en el servicio de atención a domicilio", *El Foro de Labos*, 22 de octubre de 2024. https://www.elforodelabos.es/

Sempere Navarro, A., García Blasco, J., González Labrada, M. y Cardenal Carro, M.: *Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo*, Madrid, Cívitas, 1996.

Vela Díaz, R.: *El nuevo régimen de las personas empleadas de hogar: aspectos laborales y de Seguridad Social*, Murcia, Laborum, 2012.

Vela Díaz, R.: *Empleo, trabajo y protección social de las mujeres extranjeras en España: un enfoque de género de la política migratoria*, Granada, Comares, 2014.

Vela Díaz, R.: "La promoción internacional de un trabajo decente para las personas empleadas de hogar: el Convenio 189 de la OIT sobre los trabajadores domésticos", *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, nº 127, 2017.

Villar Cañada, I.M.: "Seguridad Social e igualdad por razón de género tras la Ley 27/2011 de reforma de las pensiones: el Sistema Especial de Empleadas/os de Hogar", *Revista Relaciones Laborales*, nº 18, 2011.