Revista de Derecho de la Seguridad Social

Laborum

Estudios Doctrinales
nº 42 (1er Trimestre 2025)
ISSN: 2386-7191 – ISSNe: 2387-0370
Pags. 29-62

Adaptaciones en materia de seguridad y salud en el ámbito del servicio del hogar familiar (RD 893/2024)

Occupational health and safety adaptations in the field of personal and household services (RD 893/2024)

Fco. Javier Fernández Orrico *Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Universidad Miguel Hernández (Elche)*
https://orcid.org/0000-0003-4184-6160

Sumario

Introducción
1. **Las contingencias profesionales en la Seguridad Social de personas empleadas de hogar**
   1.1. Concepto de accidente de trabajo y de enfermedad profesional
   1.2. Acción protectora por contingencias profesionales
2. **Breve itinerario de la normativa sobre prevención de riesgos laborales en la relación laboral especial del servicio del hogar familiar**
   2.1. Causas de la exclusión de la aplicación de la regulación general en materia de seguridad y salud de personas al servicio del hogar familiar
   2.2. Un antecedente de la protección de la seguridad y salud en el trabajo doméstico
3. **Normativa específica sobre protección de seguridad y salud en el servicio del hogar familiar**
   3.1. La regulación por RD-ley 16/2022 de las medidas de seguridad y salud en el ámbito del hogar familiar
   3.2. La concreción de las medidas sobre protección de la seguridad y la salud por RD 893/2024
   3.2.1. Objeto y finalidad del RD 893/2024
   3.2.2. El sentido de la adaptación de la protección eficaz de la seguridad y salud laboral
   3.2.3. Derecho a una protección eficaz por riesgos laborales en el servicio del hogar familiar
   3.2.4. Aspectos específicos de la prevención en la relación laboral especial del servicio de hogar
   3.2.5. Contenido de las obligaciones de las personas empleadoras en el servicio doméstico
   A) Obligación de la actividad preventiva asumida por la persona empleadora
   B) Personas trabajadoras designadas para ocuparse de la prevención de riesgos en el hogar familiar
   C) Servicio de prevención ajeno concertado para el cumplimiento de la obligación de prevención de riesgos profesionales
   3.2.6. Concepto de riesgo grave e inminente
   3.2.7. Contenido específico del derecho a la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras del hogar familiar
4. **Algunas consideraciones sobre la vigente regulación**

Bibliografía

Fecha Recepción: 11/11/2024
Fecha Revisión: 17/12/2024
Fecha Aceptación: 18/12/2024

Cita Sugerida: FERNÁNDEZ ORRICO, F.: «Adaptaciones en materia de seguridad y salud en el ámbito del servicio del hogar familiar (RD 893/2024)». *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*. 42 (2025): 29-62.

Resumen

La materia de seguridad y salud en la relación laboral especial del servicio del hogar, ha estado excluida durante mucho tiempo. Ha sido el RD-ley 16/2024 y posterior desarrollo por RD 893/2024, los que han permitido que junto con la normativa laboral y de Seguridad Social, se incorpore la protección sobre riesgos laborales de las personas empleadas de hogar.

Las páginas siguientes son unos comentarios acerca del itinerario seguido hasta llegar a la consecución de estos derechos, así como del análisis y consecuencias prácticas del nuevo precepto regulador de la seguridad y salud, en particular, de su adaptación al trabajo de las personas empleadas de hogar.

Finaliza el comentario, con unas consideraciones en la que se cuestiona el vigente régimen jurídico del servicio del hogar, y si podría mejorarse, en atención a aquellos empleadores, que carecen de recursos suficientes para mantener a una persona empleada de hogar.

Palabras clave

Seguridad y salud laboral; persona empleada de hogar; prevención de riesgos; relación laboral especial

Abstract

The special labour laws for domestic service have long excluded the subject of occupational health and safety. Thanks to Royal Decree-Law 16/2024 and its subsequent implementation by Royal Decree 893/2024, together with labour and social security regulations, protection against occupational risks has now been extended to reach household employees.

The following pages are a commentary on the path followed to achieve these rights, as well as an analysis and some notes the practical consequences of the new regulatory provision on occupational health and safety, and in particular on its adaptation to the work of domestic staff.

The commentary concludes with some considerations which question the current legal framework for domestic service and whether it could be improved, in view of employers who lack sufficient resources to maintain a domestic worker.

Keywords

Occupational health and safety; domestic worker; risk prevention; special labour law

INTRODUCCIÓN

Sobre la relación laboral especial de empleados de hogar y el correspondiente sistema especial de Seguridad Social, se han escrito numerosos estudios en tesis doctorales, proyectos de investigación, publicaciones en monografías, capítulos de libro, revistas especializadas... También han sido objeto de polémica en revistas y periódicos de divulgación general, precisamente porque afecta a un buen número de trabajadores que prestan servicios en el sector, en su gran mayoría integrado por mujeres. Y debe reconocerse que se han alcanzado importantes conquistas, especialmente en la acción protectora de Seguridad Social y derechos laborales desde la perspectiva de la persona empleada, en particular con las reformas operadas en 2011, que tuvo como objetivo, aproximar la regulación del trabajo doméstico, tanto en el plano laboral, manteniéndose su configuración como relación laboral especial, reduciéndose las diferencias con la relación laboral común, como en materia de acción protectora, al producirse la integración del Régimen Especial de Empleados de Hogar en el Régimen General en el marco de un sistema especial[1].

En cambio, a la otra parte de esta relación laboral especial, a la empleadora, se le han ido imponiendo nuevas obligaciones en materia de contratación, afiliación y alta y cotización. En este último caso, la cotización se ha venido incrementando progresivamente hasta que algún día se decida que se encuentra equiparada del todo al Régimen General. Sin embargo, cualquiera puede comprobar, que, según en el tramo en que se encuentre el salario de la persona trabajadora, la cotización establecida por este sistema especial, puede ser mayor en proporción a su salario. En fin, sobre ello se ha escrito abundantemente. Por eso, sorprende que, lejos de facilitar la contratación de empleadas de hogar, el RD-ley 16/2022[2], continúe en la senda de «equiparar las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras del hogar familiar a las del resto de personas trabajadoras por cuenta ajena», cuando es sabido las diferencias existentes entre el trabajo en una fábrica u oficina y la desarrollada en el seno de una familia, cuya actividad dista mucho del entorno en que se mueven con carácter general las personas trabajadoras por cuenta ajena. De ahí, la especialidad de su relación laboral, que podría replantear incluso su naturaleza laboral, pues como se reconoce por el preámbulo de la mencionada norma, «hay, ciertamente, peculiaridades relevantes en este tipo de actividad laboral derivadas de que la persona empleadora no tiene entidad empresarial, de que la prestación de servicios se produce en un ámbito privado, de la alta variabilidad en las jornadas (desde el tiempo parcial muy reducido a la jornada completa), de la pluralidad, en determinados supuestos, de personas empleadoras y de otras circunstancias», por lo que no debería considerarse el domicilio familiar como un centro de trabajo cualquiera[3]. De hecho, el empleador tan solo recibe la prestación de los servicios domésticos sin que ello suponga una actividad económica puesta en el mercado[4], sino que

[1] Desdentado Daroca, E.: «Las reformas de la regulación del trabajo doméstico por cuenta ajena en España». *Investigaciones feministas*. Vol. 7 núm. 1 (2016), pág. 219.

[2] 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 familiar. Junto con ser esta norma el punto de arranque de la generalización de la aplicación de las medidas de protección de la seguridad y de la salud de las personas trabajadoras del servicio doméstico, aporta importantes derechos en la relación laboral especial de empleados de hogar, y en materia de Seguridad Social, especialmente, con los nuevos derechos a desempleo, en la obligación de cotización al FOGASA, de las personas empleadoras del servicio doméstico y proporciona una cobertura indemnizatoria a las personas trabajadoras del servicio doméstico en los casos de insolvencia o concurso de las empleadoras.

[3] En ese sentido, el anterior Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar, incidía en la consideración en «las peculiaridades que se derivan de una actividad prestada en el ámbito del hogar familiar; es precisamente el ámbito de la prestación de servicios, es decir el hogar familiar, el factor determinante de las especialidades que con respecto a la legislación laboral común se prevén en esta norma».

[4] Martínez Lucas, J. A.: «El Sistema Especial de Seguridad Social para Empleados de Hogar», *Actualidad Laboral*, núm. 21-22, diciembre 2011, pág. 2459.

se dirige al autoconsumo del empleador[5]. En ese sentido, «el empleador no es otro que una persona física, un padre o cabeza de familia que ostenta la titularidad del hogar familiar, cuya posición como empleador en la relación laboral en nada se asemeja a la de un empresario económico estigmatizado en su condición por un obligado ánimo de lucro»[6]. Por eso la relación existente entre un empleador y un empleado del servicio doméstico va mucho más allá del intercambio de prestaciones (trabajo-salario) porque interviene un elemento esencial ausente de las relaciones laborales corrientes, y es esa especialísima relación de confianza que supone el hecho de acoger a una persona extraña, que en la mayoría de las veces se integra como un familiar más, dada la proximidad física e incluso psíquica del empleado hacia las personas que componen el hogar familiar del empleador[7]. Pero, al mismo tiempo, desde la perspectiva de los empleados de hogar, especialmente en las mujeres, el hecho de que no tengan un centro de trabajo donde coincidir, por realizan su labor en el ámbito doméstico, facilita el desconocimiento de sus derechos, la dispersión y el aislamiento, dificultándose la intervención en el caso de abusos o vulneración de derechos[8].

Por otro lado, las mejoras de los últimos años en las condiciones de trabajo de los empleados de hogar, especialmente, desde que se produjo el cambio desde el Régimen Especial al Sistema especial, paradójicamente, pone en peligro, que se mantenga de alta a la persona trabajadora en la Seguridad Social[9]. Incluso, aun estando dados de alta en la Seguridad Social se presenta el riesgo de que se declaren menos horas, con objeto de reducir los costes sociales por parte del empleador e incluso en ocasiones se pida por el propio empleado que no se le dé de alta en la Seguridad Social, en especial, cuando es perceptor de prestaciones de Seguridad Social incompatibles con el trabajo o se trate de un inmigrante sin regularizar.

De ahí que, con objeto de comprobar el cumplimiento de la normativa por parte del empleador, resulta complicado realizar un control por parte de los funcionarios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), porque precisamente en el hogar familiar que es el lugar en el que prestan sus servicios las personas empleadas de hogar, no es posible entrar sino es con la autorización del titular del hogar familiar o mediante resolución judicial. En consecuencia, se ocasiona un aislamiento e invisibilidad de la parte empleada que obstaculiza considerablemente el control de la normativa laboral por la Inspección de Trabajo[10].

---

[5] Rodríguez Escanciano, S.: «Las especialidades de Seguridad Social de las actividades fronterizas». *Las fronteras del Derecho del Trabajo en el marco comparado europeo: autónomos y becarios.* XXVI Congreso Nacional AEDTSS. Ediciones Cinca. 2016, pág. 63.

[6] Miñambres Puig, C.: «El nuevo régimen jurídico de los empleados de hogar», *Revista española de Derecho del Trabajo* núm. 157/2013 BIB 2013\202 (formato electrónico) pág. 18. En el mismo sentido, Blasco Rasero, C.: «El sistema especial de empleados de hogar y el proceso de homogeneización», *Revista Doctrinal Aranzadi Social* núm. 4/2013 BIB 2013\1514 (formato electrónico) pág. 2.

[7] El anterior RD 1424/1985, señalaba en este sentido, «la necesidad de que esta relación se base en la mutua confianza de las partes, equilibrando el respeto a los derechos laborales básicos de los trabajadores con la necesaria flexibilidad que debe concederse a que el empleador y el trabajador determinen las condiciones de prestación de servicios por mutuo acuerdo, no cabiendo tampoco olvidar que en el ámbito familiar en el que se desarrolla el trabajo se proyectan derechos constitucionales, relativos a la intimidad personal y familiar».

[8] Sanz Sáez, C.: «La exclusión de la prevención de riesgos laborales de la Relación Laboral Especial del trabajo doméstico: Análisis crítico de las posibles razones». *Lan Harremanak,* núm. 44. 2020, pág. 81.

[9] Como auguró Vela Díaz, R.: *El nuevo Régimen de las personas empleadas de hogar. Aspectos laborales y de Seguridad Social*, Ediciones Laborum, Murcia, 2012, pág. 156, el «incremento de cargas de cotización que supone el proceso de integración, puede dar como respuesta un aumento del empleo sumergido con el fin de eludir los nuevos costes, lo que se traduce en la exclusión de un significativo porcentaje de trabajadoras y trabajadores del sistema de protección de Seguridad Social».

[10] Sanz Sáez, C.: «La exclusión de la prevención de riesgos laborales de la Relación Laboral Especial del trabajo doméstico: Análisis crítico de las posibles razones», cit., pág. 80.

Por las anteriores razones, resulta necesario buscar y encontrar una solución técnico-jurídica que permita mantener los derechos de los trabajadores, sin que ello suponga un coste demasiado elevado para el empleador, en los casos, en que necesite la prestación de servicios del empleado para las tareas domésticas comunes (limpieza, elaboración de la comida, cuidado de personas, jardinería, etc.), pero sobre todo para que le dedique una especial atención en el supuesto, cada vez más frecuente, de que se encuentre en situación de especial vulnerabilidad y precariedad. Me refiero a aquellas personas, que presentan algún tipo de discapacidad o de ancianos con problemas de movilidad física o disfunciones intelectuales o mentales, que no pueden contratar a un empleado de hogar o cuidador que le ayude en aquellas actividades ordinarias de la vida como la de vestirse, lavarse, comer, etc., por falta de medios económicos suficientes. Es necesaria, por ello, la búsqueda de alternativas que, sin menoscabar los derechos de los empleados de hogar, permitan al empleador que se encuentra en tales circunstancias, que sea atendido conforme a la dignidad que como persona le es debida, porque si se quiere de verdad erradicar el problema del trabajo informal en el ámbito del hogar familiar, el medio más eficaz será el de apoyar a los empleadores con medidas que alivien sus cargas salariales, impositivas, y de seguridad social, particularmente a los que sufran situaciones de vulnerabilidad y precariedad económica.

Pero dicho lo anterior, el objetivo de las siguientes páginas es el de abordar la relación laboral especial de empleados de hogar (RLEEH) desde otra perspectiva que es menos frecuente que se comente, como es el que atañe a esas obligaciones, y respectivos derechos, que conciernen, respectivamente, a las personas de la empleadora y empleada en una materia especialmente sensible, como es la prevención de la seguridad y de la salud de esta última, que va a suponer nuevas obligaciones para la persona empleadora.

Ciertamente, se ha venido teniendo una especial consideración con la empleadora en esta materia, dado que no es igual una relación en el hogar, que, en una fábrica u oficina, en donde el riesgo de sufrir un accidente de trabajo o una enfermedad profesional resulta más probable, siempre, en función de la peligrosidad de la actividad que desempeña el trabajador. Ya supuso, en este sentido, un importante avance a finales de 2011, la ampliación de la acción protectora por contingencias profesionales a los trabajadores encuadrados, todavía entonces, en el anterior Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar (REEH)[11]. Este paso obligaba a reglamentar los supuestos considerados como contingencias profesionales en el caso de los empleados de hogar. Sin embargo, no se adoptaron medidas específicas de cara a las obligaciones que en materia de seguridad y salud debían asumir las personas empleadoras, ni siquiera, con el cambio de fisonomía jurídica al peregrinar este colectivo desde el Régimen Especial al actual Sistema Especial para Empleados de Hogar, del Régimen General (SEEH). Obligaciones que el Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la seguridad y salud en el ámbito del servicio del hogar familiar, asume y que constituirá el núcleo esencial de estas reflexiones.

1. LAS CONTINGENCIAS PROFESIONALES EN LA SEGURIDAD SOCIAL DE PERSONAS EMPLEADAS DE HOGAR

Durante muchos años, desde la creación del REEH, no se hacía distinción sobre la naturaleza de la contingencia (enfermedad o accidente) sufrida por las personas empleadas de hogar. De manera, que ya fuera de carácter común o profesional, se consideraba en cualquier caso, como contingencia

[11] En efecto, el Real Decreto 1596/2011, de 4 de noviembre, desarrolló la disposición adicional 53ª de la Ley General de la Seguridad Social, del texto refundido aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, en relación con la extensión de la acción protectora por contingencias profesionales a los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar.

común[12], al igual que sucedía con otros Regímenes especiales como el de Trabajadores por cuenta propia o Autónomos (RETA). Y ello con independencia de que la enfermedad o el accidente de la empleada tuvieran carácter profesional o no lo tuvieran.

El origen de la llegada de las contingencias profesionales al anterior REEH, se produjo por la disposición adicional (DA) 9ª, de la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado de 2011, que incorporó la DA 53ª, a la Ley General de la Seguridad Social de 1994[13], mediante la cual se extendió, con efectos de 1 de enero de 2011, la acción protectora por contingencias profesionales a los trabajadores incluidos en el REEH. Ya entonces, la Recomendación 4ª del Pacto de Toledo, y en sus versiones posteriores de 2003 y 2011, dejaron patente la línea a seguir de acuerdo con el principio de homogeneización gradual de la regulación de los Regímenes Especiales y la tendencia a su equiparación con el Régimen General (RG), según el art. 10.5 LGSS, como se produjo con el REEH al integrarse en el SEEH del RG. Pues bien, una de esas cuestiones que se incorporaron fue la ampliación de las contingencias profesionales a las personas trabajadoras del REEH. Con ello se dio un paso adelante, en la equiparación de la protección de los trabajadores encuadrados en el campo de aplicación del mencionado régimen con las condiciones de los demás regímenes.

De hecho, la DA 53ª LGSS 1994, establecía también para los empleados de hogar, el reconocimiento de las prestaciones derivadas de contingencias profesionales previstas para los trabajadores incluidos en el RG, en los términos y condiciones que se establecerían reglamentariamente en el RD 1596/2011, de 4 de noviembre, determinando asimismo, la consiguiente obligación de cotizar por tales contingencias profesionales y remitiendo a la norma correspondiente la especificación del tipo de cotización previsto al efecto en la tarifa de primas por esas contingencias que habrían de aplicarse a estos trabajadores y reconociéndose las mismas prestaciones previstas en el RG, en los términos del mencionado real decreto (art. 1 RD 1596/2011).

1.1. Concepto de accidente de trabajo y de enfermedad profesional

A la hora de valorar cuándo un empleado de hogar ha sufrido un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, el legislador no ha creado ninguna especialidad respecto a lo establecido en los artículos 156 y 157 LGSS, respectivamente. De manera que los conceptos de accidente de trabajo y de enfermedad profesional serán los que se contienen para los trabajadores encuadrados en el RG.

1.2. Acción protectora por contingencias profesionales

Al posibilitarse que los empleados de hogar puedan acceder a las prestaciones derivadas de contingencias profesionales, se exigen, al igual que en contingencias comunes, los requisitos de encontrarse afiliados y de alta en el SEEH. La novedad, supuso que se incorporaba la denominada alta presunta o de pleno derecho, que supone el reconocimiento de la prestación económica, de forma automática cuando el titular del hogar familiar incumpla tales obligaciones. Y ello, sin perjuicio de su responsabilidad, en cuanto al pago de las cotizaciones y de las sanciones que procedan. A este respecto, con el paso del REEH al SEEH, en 2012, desaparece la posibilidad de que los empleados de hogar, actúen como si de trabajadores por cuenta propia se tratara dándose ellos mismos de alta en la Seguridad Social y efectuando sus propias cotizaciones[14].

[12] De hecho, el art. 22.3 del Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre, por el que se reguló el Régimen Especial de la Seguridad Social del Servicio Doméstico, establecía que «las prestaciones que este Régimen concede en caso de accidente serán las mismas que otorgue el Régimen General por accidente no laboral».

[13] Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS 1994).

[14] En el art. 4.3 RD 1596/2011, se contemplaba una situación inexistente en la actualidad, que era la del incumplimiento por el trabajador de las obligaciones en materia de afiliación y/o alta que preveía el anterior REEH, cuando el

En cuanto a las prestaciones derivadas de accidente de trabajo o de enfermedad profesional, el art. 3.1 RD 1596/2011, enumeraba las de asistencia sanitaria, recuperación profesional, incapacidad temporal, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, indemnizaciones por lesiones permanentes no invalidantes, sin que se les aplique el recargo de prestaciones económicas (apdo. 2) en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional, precisamente porque se prevé que no sea de aplicación el régimen de responsabilidades en orden a las prestaciones regulado en el artículo 164 LGSS[15]. Tal régimen de responsabilidades hace referencia al incumplimiento por parte del empresario de las obligaciones de afiliación, altas y bajas y de cotización, que no exigirá responsabilidad, respecto al pago de las prestaciones.

En este apartado no parece superfluo recordar, que en diversas ocasiones he tenido la oportunidad de hacer algunas reflexiones sobre el mantenimiento del trato privilegiado de las prestaciones económicas de Seguridad Social, cuyas contingencias derivan de accidente de trabajo o de enfermedad profesional (incapacidad temporal, incapacidad permanente, viudedad…) tanto en el acceso al derecho, como en el importe de la cuantía económica. La razón de ello, viene dada porque desde los inicios del sistema de Seguridad Social, en la propia Ley de Bases de 1963[16] se distinguió entre ambas contingencias, beneficiando a aquellas que tuvieran su origen en contingencias profesionales[17]. Es algo, que no parece que esté próximo a cambiar, sobre todo, por las consecuencias económicas que supondría la equiparación pese a la igualdad del daño sufrido por el trabajador.

2. BREVE ITINERARIO DE LA NORMATIVA SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

2.1. Causas de la exclusión de la aplicación de la regulación general en materia de seguridad y salud de personas al servicio del hogar familiar

La normativa básica sobre seguridad y salud laboral no ha sido de aplicación con carácter general en el caso de las personas que prestan servicios en el hogar familiar, porque el apdo. 4 del art. 3 LPRL[18] las excluyó de su aplicación[19], por lo que, en un principio, solo cabría responsabilidad del empleador en caso de incumplimiento de las medidas de seguridad y salud laboral, según lo establecido en la normativa civil y penal[20]. Tan solo, el mencionado apdo. 4, estableció un mandato genérico de que el titular del hogar familiar «está obligado a cuidar de que el trabajo de sus empleados se realice

obligado a solicitarlas era el propio trabajador, lo que impedía el acceso a las prestaciones, aplicándosele también, el mecanismo de invitación al pago previsto en el RETA, cuando habiendo cumplido tales obligaciones, sin embargo, no se encuentra al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social.

[15] Como se desprende del art. 251.c) LGSS, por el que no resulta de aplicación el régimen de responsabilidades del art. 164 LGSS y se confirma por la disposición adicional cuarta 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.

[16] Ley 193/1963, de 28 de diciembre, sobre bases de la Seguridad Social (LBSS).

[17] Sobre ello, puede consultarse más ampliamente, Fernández Orrico, F. J.: «El tratamiento continuista de la Reforma de Pensiones (2007) respecto a pensiones derivadas de enfermedad común: ¿Nostalgia de la consideración conjunta de contingencias?». *Aranzadi Social,* núm. 18, febrero 2009; González Martínez, J. A.: *El trato privilegiado de las prestaciones de origen profesional.* Thomson Reuters Aranzadi. Cizur Menor. 2017.

[18] Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

[19] Algunas argumentaciones que justificaron la exclusión de la relación laboral especial de empleados de hogar en la LPRL, en: García González, G.: *El nuevo marco regulador de los empleados de hogar: una aproximación crítica desde la dogmática jurídica*. Dykinson. Madrid. 2022, págs. 137-143.

[20] García Valverde, M. D. y García Valverde, F.: «La seguridad y salud laboral en el servicio del hogar familiar. El juego de la normativa civil y penal». *Revista de Derecho Privado*, núm. 11/2005, diciembre-noviembre 2005, pág. 51.

en las debidas condiciones de seguridad e higiene»[21], según las características del trabajo doméstico. Y en caso de incumplimiento por el empleador daría derecho al trabajador a presentar su dimisión, por lo que, podría haberse reforzado la protección en materia de seguridad y salud, considerando el incumplimiento como causa justa de extinción del contrato por motivos no imputables al trabajador [art. 50.1.c) ET[22]]. Se trataría, por tanto, de un despido improcedente, si bien hasta la llegada del RD-ley 16/2022, sin derecho a protección por desempleo[23].

En la redacción actual del art. 7.2, del RD 1620/2011[24], sobre los derechos y deberes del empleador, viene a decir lo mismo, si bien trata de detallar algo más, cuando en esa obligación de cuidar que el trabajo del empleado se realice en las *debidas condiciones* de *seguridad y salud*, añade, que para ello «adoptará *medidas eficaces*, teniendo debidamente en cuenta las características del trabajo doméstico», lo que supone un reforzamiento del deber de seguridad[25], pero sin que tampoco quede claro cuáles son esas "debidas condiciones" o esas "medidas eficaces"[26]. Se trata, en fin, de expresiones difusas, que dificultan determinar en cada caso cuáles deberían ser las condiciones debidas o medidas eficaces a que se obliga al empleador[27]. Pese a ello, el último inciso del art. 7.2 RD 1620/2011, establece que «el incumplimiento grave de tales obligaciones será justa causa de dimisión del empleado»[28]. Lo que ahonda aún más la determinación de cuáles serían los efectos sancionadores de ese incumplimiento "grave" de unas obligaciones todavía indeterminadas, o cuáles serían los efectos de otros incumplimientos menos graves en materia de seguridad y salud. El principal problema, además de la indefinición de lo que es un incumplimiento grave, radica en la dificultad de acreditar ese incumplimiento para poder solicitar la resolución del contrato de trabajo con la indemnización correspondiente al despido improcedente, entre otras razones, por las dificultades de acceso en los domicilios privados por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y porque, obviamente, la persona trabajadora no decide unilateralmente lo que es un incumplimiento grave abandonando su puesto de trabajo, porque ese comportamiento se consideraría como baja voluntaria sin derecho a indemnización[29].

---

[21] Esta previsión tuvo su precedente en el art. 13 Real Decreto 1424/1985, de 1 de agosto, que regulaba la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar, según el cual: «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», estableciendo a continuación que, «la deficiencia grave de estas obligaciones será justa causa de dimisión del empleado».

[22] 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.

[23] Sanz Sáez, C.: «La exclusión de la prevención de riesgos laborales de la Relación Laboral Especial del trabajo doméstico: Análisis crítico de las posibles razones», cit., pág. 83.

[24] Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

[25] Ayala Del Pino, C.: «La prevención de riesgos laborales en la relación laboral especial del servicio del hogar familiar tras la aprobación del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre». *Lex Social. Revista jurídica de los Derechos Sociales*. Vol. 12, núm. 2. 2022, pág. 9.

[26] STSJ Comunidad Valenciana, 13 marzo 2013 (rec. 2423, 2012).

[27] STSJ País Vasco, 4 noviembre 2003 (rec. 1857, 2003); STSJ Comunidad Valenciana, 13 marzo 2013 (rec. 2423, 2012).

[28] En la SAP Asturias, 27 enero 2005 (rec. 505/2004), se declaró la responsabilidad civil del empleador frente al accidente de trabajo sufrido por una empleada del hogar quien se cayó al tiempo de limpiar una persiana. Especifica la sentencia que «la demandada, que además se hallaba presente en la cocina, no consta que ordenase a su empleada la adopción de alguna medida de precaución, ni la adoptó personalmente a pesar de que en aquella posición era previsible la posible caída de la limpiadora; sin que pueda acogerse el argumento de que ello correspondía a la empleada, pues obviamente la asistenta doméstica (…) es una trabajadora por cuenta ajena, que ha de seguir las instrucciones o indicaciones de la dueña de la casa; sin que sea apreciable en la actuación de aquella omisión o descuido que le sea imputable».

[29] Sanz Sáez, C.: «La exclusión de la prevención de riesgos laborales de la Relación Laboral Especial del trabajo doméstico: Análisis crítico de las posibles razones», cit., págs. 90-91.

Por otro lado, si la normativa sobre prevención de riesgos laborales va dirigida fundamentalmente a los trabajadores incursos en el ámbito laboral, cabe preguntarnos las razones por las que se excluía a los empleados de hogar, cuando resulta que la aplicación LPRL comprende también a esferas no estrictamente laborales[30].

Otras razones se basaban en la exclusión del Derecho de la Unión Europea (Directiva marco 391/1989/CE), y de la doctrina judicial, al señalar que tratándose de la relación especial del servicio del hogar familiar la deuda de seguridad no tiene el alcance previsto en la LPRL, en cuyo art. 3.4 se excluye de su ámbito de aplicación a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, no pudiendo exigirse al cabeza de familia, que emplea en su propio hogar y sin ánimo de lucro, el conjunto de obligaciones establecidas en la mencionada norma para los empresarios en general, ni exigirse la deuda de seguridad con la amplitud que establece dicha normativa»[31]. Debe ponerse de relieve que esa exclusión vino motivada esencialmente, por el lugar de prestación de servicios, porque dificulta el control de las medidas de prevención de riesgos laborales, al poner en peligro los derechos de intimidad personal y familiar, así como la inviolabilidad de domicilio (art. 18.2 Constitución Española), y porque el empleador no reúne las notas del concepto de empresario común, al encontrarse ausente el ánimo de lucro y la inexistencia de organización productiva que restringe la aplicación de la LPRL[32]. De manera que el acceso al domicilio de terceras personas en el ámbito del hogar familiar puede ser necesario, no solo para la evaluación de riesgos, también para comprobar el cumplimiento de las obligaciones en materia laboral y de Seguridad Social por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, pero en ambos supuestos se exige el consentimiento del titular del domicilio[33]. Sin embargo, el art. 13.1 Convenio OIT núm. 189 de 2011[34], sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, ratificado por España en 2023, deja claro que «todo trabajador doméstico tiene derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable», de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, para lo que debe adoptar medidas eficaces, «teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, a fin de asegurar la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores domésticos». A renglón seguido, el art. 13.2 del mencionado Convenio OIT, explica que tales medidas «podrán aplicarse progresivamente, 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». Pero, al igual que sucede con los derechos colectivos, el problema no se encontraba tanto en el reconocimiento normativo, sino en la ausencia de un desarrollo normativo, de un inconcreto reconocimiento general,

[30] Ruano Albertos, S.: «Las condiciones de seguridad y salud de los empleados de hogar: ante la necesidad de una más efectiva protección de sus derechos». *Análisis práctico de la ley de Prevención de riesgos laborales* (directores: Daniel Toscani Giménez y Manuel Alegre Nueno). Lex Nova. Thomson Reuters. Cizur Menor (Pamplona), 2016, pág. 186. La autora, recuerda que, no se excluyen de la protección en materia de seguridad y salud, al personal encuadrado en el ámbito de las relaciones laborales del ET, así como a las relaciones laborales especiales, ni siquiera los sometidos a las relaciones de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones Públicas, fabricantes, importadores, suministradores, a los trabajadores autónomos, a los socios trabajadores de las sociedades cooperativas, entre otros colectivos (págs. 183-186). En el mismo sentido, Ayala Del Pino, C.: «La prevención de riesgos laborales en la relación laboral especial del servicio del hogar familiar tras la aprobación del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre», cit., pág. 13

[31] STSJ Islas baleares 212/2018, de 18 de mayo.

[32] Ruano Albertos, S.: «Las condiciones de seguridad y salud de los empleados de hogar: ante la necesidad de una más efectiva protección de sus derechos», cit., pág. 191.

[33] Marín Malo, M.: «Riesgos psicosociales de los empleados de hogar». *El nuevo régimen jurídico de las empleadas de hogar* (directoras: Mª Elisa Cuadros y Alejandra Selma Penalva). Colex. Colección. Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, núm. 2. A Coruña, 2023, pág. 335.

[34] El día 28 de febrero de 2023, España depositó los instrumentos de ratificación del Convenio OIT núm. 189, sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Como señala el preámbulo del RD 893/2024, «esta ratificación, así como la existencia de relevantes pronunciamientos del Tribunal de Justicia de Unión Europea, ha acompañado un proceso sin precedentes de reversión del conjunto de la normativa del trabajo doméstico».

que unido a las dificultades prácticas de aplicar las normas en hogares privados[35], no puede ignorar la escasa o nula operatividad de la relación de los trabajadores domésticos que tiene la negociación colectiva en la mayoría de los Estados[36]. Y ello se debe a dos razones[37] que podrían explican la ausencia de negociación colectiva en este sector: por un lado, el escaso poder negociador de la parte social, habida cuenta que la afiliación sindical es muy escasa, por no decir nula, y, en segundo lugar, la inexistencia de asociaciones empresariales específicas, porque el titular del hogar familiar no suele unirse a asociaciones empresariales que pudieran representarlos, y del propio trabajador que siendo habitualmente uno solo por cada hogar familiar, se encuentra excluido de representación electiva o unitaria, base de la legitimación para negociar convenios según el ET.

2.2. Un antecedente de la protección de la seguridad y salud en el trabajo doméstico

Como antecedente a la ampliación de la protección de la salud y seguridad de los empleados de hogar, tuvo lugar la llegada masiva del uso del trabajo a distancia. Sobre todo, con el teletrabajo, por el que se desarrolla la actividad laboral en los hogares de los trabajadores. Si bien, la diferencia, no menor, es que efectivamente, el trabajo a distancia se desarrolla, entre otros lugares, en el hogar familiar, pero no en el del empleador, sino en el de la persona empleada.

En concreto, el art. 16 Ley 10/2021[38] establece la evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva en aspectos más propios del uso del teletrabajo[39], recalcándose que esa «evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia». Porque efectivamente, el trabajo se desarrolla en una habitación de la casa, aunque obvia los problemas que no se circunscriben a ese lugar cuando se trata de riesgos producidos por el estrés, ansiedad, etc., producidos por el exceso de trabajo. Por eso, a renglón seguido, exige al empleador que obtenga toda la información de los riesgos a los que se expone la persona que trabaja a distancia mediante una metodología que ofrezca confianza respecto de sus resultados, y que prevea aquellas medidas de protección más adecuadas en cada caso. Y aquí viene la semejanza con los empleados de hogar, pues, sigue diciendo el mencionado artículo, que en el caso de que la obtención de esa información exija la visita[40] por parte de quien tuviera competencias en materia preventiva al lugar en el que se desarrolla el trabajo a distancia, deberá emitirse informe escrito que justifique la mencionada visita que se entregará a la persona trabajadora y a las personas delegadas de prevención. Pero podría ocurrir que la persona trabajadora no conceda ese permiso a la visita de la persona competente en materia preventiva, en cuyo caso -señala la norma-, que, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse con base en «la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del servicio de prevención».

[35] Lousada Arochena, F.: «Normativa internacional contra la explotación humana y laboral en el trabajo doméstico: La ONU y la OIT». *Lan Harremanak,* núm. 39. 2018, pág. 185.

[36] Ruano Albertos, S.: «Las condiciones de seguridad y salud de los empleados de hogar: ante la necesidad de una más efectiva protección de sus derechos», cit., pág. 201.

[37] Nieto Rojas, P.: «Trabajo doméstico y convenios colectivos. Algunas reflexiones al hilo del RD 1620/2017 y del Convenio 189 OIT». *Lex Social. Revista jurídica de los derechos sociales*, julio-diciembre 2019. Vol 9, núm. 2, pág. 405.

[38] Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, que tuvo su antecedente, con el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

[39] Los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo a distancia, exigen poner una especial atención a los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos y de accesibilidad del entorno laboral efectivo, así como la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada.

[40] La visita requiere, en cualquier caso, el permiso de la persona trabajadora a distancia, de tratarse de su domicilio o, en su caso, del de una tercera persona física.

Se trata de un primer intento sobre la forma en que deben atenderse los riesgos sobre seguridad y salud laboral, cuando el trabajo se desarrolla en el domicilio del trabajador, que, con las debidas adaptaciones, bien podría extenderse al trabajo que llevan a cabo las personas empleadas de hogar.

Asimismo, cuando una persona física titular del hogar familiar, en lugar de contratar a un empleado de hogar, solicita los servicios de una institución pública o una entidad privada que es la que contrata a un cuidador profesional, de acuerdo con la Ley 39/2006, 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, según el art. 2.1.c) RD 1620/2011, esta situación se excluye expresamente de la relación laboral especial de empleados de hogar. En consecuencia, al no encontrarse incardinados en esta relación laboral especial, les sería de aplicación la LPRL[41]. En este caso la responsable sería la institución o entidad que ha contratado al cuidador, con un contrato de trabajo que respondería a una relación laboral común y por tanto, sujeta a la protección que le dispensa la mencionada norma. Sin embargo, se mantendrían las características del trabajo en el hogar familiar, es decir, la prestación de servicio en un centro de trabajo peculiar, y en la especialísima relación de confianza entre empleador y empleado de hogar.

En suma, con anterioridad a la puesta en marcha de la normativa sobre seguridad y salud del trabajo doméstico, se abogó para que se concretara la conjunción de esa obligación genérica del empleador de «cuidar de que el trabajo de sus empleados se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene» (art. 3.4 LPRL) con la adopción de «medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características del trabajo doméstico» (ar. 7.2 RD 1620/2011). Sin embargo, al carecerse de un sistema eficaz de gestión para llevarlo a cabo, que fuera simple y eficaz, y que evitara caer en procedimientos excesivamente burocratizados a ser posible sin coste o con un coste marginal, se podía dar lugar a efectos indeseados de extinción de contratos ante las dificultades de hacer frente a un nuevo coste laboral.

Por eso, se sugiere, el diseño de un procedimiento de información, que concienciara el desarrollo de una cultura preventiva, con una adecuada información y formación de las partes, mediante la organización de jornadas técnicas, campañas, cursos de formación, etc.) para sensibilizar sobre la salud y seguridad de los empleados de hogar y empleadores y la posibilidad de realizar la evaluación y la planificación preventiva de forma simplificada y sencilla, así como, la difusión de material divulgativo práctico y orientado a sus necesidades[42].

3. NORMATIVA ESPECÍFICA SOBRE PROTECCIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

Dos son las normas que han propiciado que se pueda decir que las tareas que desempeñan las personas empleadas de hogar, son objeto de protección de la seguridad y salud. La primera, es el RD-ley 16/2022, que abre la puerta a la aplicación de la LPRL al mencionado colectivo de trabajadores. Y la segunda, constituye su desarrollo reglamentario, sobre la forma concreta de aplicar aquella protección, mediante la publicación del RD 893/2024[43], cuyo preámbulo, además de señalar que se trata de una norma de mejora de la protección de la salud y de las condiciones de trabajo, precisa que, con ella, se establece «una normativa protectora específica armonizada con la normativa general de prevención de riesgos». Lo que parece indicar que nos encontramos ante una normativa que desarrolla las peculiaridades en esta materia, de las personas empleadas de hogar, respecto a la regulación general

[41] Ruano Albertos, S.: «Las condiciones de seguridad y salud de los empleados de hogar: ante la necesidad de una más efectiva protección de sus derechos», cit., págs. 192-193.

[42] Ibidem, págs. 208-211.

[43] Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la seguridad y salud en el ámbito del servicio del hogar familiar.

contenida en la LPRL. En otras palabras, se trata de adaptar la normativa de seguridad y salud a las peculiaridades de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar. Téngase en cuenta que hasta la llegada del RD-ley 16/2022, el único colectivo de trabajadores por cuenta ajena que estaba excluido de la aplicación de medidas concretas de seguridad y salud contenidas en la LPRL era el de las personas empleadas de hogar.

3.1. La regulación por RD-ley 16/2022 de las medidas de seguridad y salud en el ámbito del hogar familiar

Con la publicación, el 8 de septiembre de 2022, del RD-ley 16/2022, su artículo primero. Uno, suprime el mencionado apartado 4 del art. 3 LPRL, con lo que, el trabajo de los empleados al servicio del hogar familiar se equiparó en materia de prevención de riesgos laborales al de los demás trabajadores. Con ello, la obligación del empleador conecta con los principios de la acción preventiva: el plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva que se contienen en el art. 16 LPRL. Pero, desde luego, una vez incluida esta relación laboral especial en el ámbito de aplicación de la LPRL, es obvio que existen obligaciones, que, con carácter general, deberán ser observadas por la persona empleadora, reconociéndose, recíprocamente, el derecho de los empleados de hogar a una protección más eficaz en materia seguridad y salud en el trabajo.

Cuando se alude a esas obligaciones generales, me refiero a los principios de la acción preventiva del art. 15 LPRL, como son: evitar los riesgos, evaluar los riesgos que no se puedan evitar, combatir los riesgos en su origen, adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, tener en cuenta la evolución de la técnica, sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro, planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual, dar las debidas instrucciones a los trabajadores, considerar las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y de salud, adoptar las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo los trabajadores con formación suficiente puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico, prever distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador, concertar operaciones de seguro que tengan como fin garantizar como ámbito de cobertura la previsión de riesgos derivados del trabajo.

Tales obligaciones, que muy bien podrían haber formado parte del contenido genérico del art. 7.2 RD 1620/2011, así como del art. 3.4 LPRL, pese a su exclusión, fueron incluidas expresamente por el RD-ley 16/2022. Pero, como señala el preámbulo del RD 893/2024, se trataba de adaptar el contenido de la normativa genérica de la LPRL a las peculiaridades del trabajo en el hogar familiar[44]. Para ello, se añade una disposición adicional, la decimoctava[45], para garantizar, como apostilla el preámbulo, «a través del desarrollo reglamentario, un nivel de protección de la seguridad y salud de las personas al servicio del hogar familiar equivalente a la de cualquier otra persona trabajadora»[46].

[44] En efecto, como apunta el preámbulo del RD 893/2024, «las peculiaridades de este tipo de actividad laboral derivadas, entre otras, de la falta de entidad empresarial de la persona empleadora, del ámbito privado donde se prestan los servicios y de la pluralidad, en determinados supuestos, de personas empleadoras, debían ser tenidas en cuenta a la hora de definir este derecho. Por ello, en aras de articular el derecho a la seguridad y salud de estas personas trabajadoras con los factores característicos de esta relación laboral de carácter especial, se hacía necesario delimitar los términos y garantías en que se reconocía este derecho».

[45] La disposición adicional decimoctava LPRL, introducida por el RD-ley 16/2022, delega este cometido a la norma reglamentaria.

[46] Concretamente, se establece: «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

Y ello, pese a reconocer el propio preámbulo, que «la persona empleadora no tiene entidad empresarial», entendiendo sin embargo, que «no puede ser óbice para conseguir la plena protección de estas trabajadoras en el ámbito preventivo, puesto que ello resulta esencial no solo para asegurar la equiparación de condiciones que exige la normativa antidiscriminatoria de la Unión Europea y el Convenio 189 de la OIT, sino también para garantizar el derecho constitucional a la salud que corresponde a todas las personas».

Se echaba de menos, clarificar aquellas expresiones difusas del art. 7.2 RD 1620/2011, que dificultan la concreción sobre cuáles deberían ser las condiciones debidas o las medidas eficaces que se vincularon en su momento con la exclusión de este colectivo del ámbito de aplicación de la LPRL por el apdo. 4 del artículo 3, finalmente suprimido por el RD-ley 16/2022. Esto ha supuesto el cambio en la LPRL que exige la mejora del contenido de aquél apdo. 2 del art. 7 RD 1620/2011, porque, por un lado, se reconoce un derecho a la seguridad y salud laboral de las empleadas del hogar según la LPRL y, por otro, seguía sin dotarse de contenido concreto a este derecho, sin pronunciarse más allá de las referencias genéricas previstas en la Constitución y en el Estatuto de los Trabajadores, perdiéndose la oportunidad legislativa de poder desarrollar de manera coherente su derecho en la normativa específica, la de la relación especial de empleados de hogar[47]. De hecho, poco antes de publicarse el RD-ley 16/2022, algunos organismos, acababan de publicar diversas guías y manuales de buenas prácticas[48] para adaptar el contenido de la LPRL a las específicas características del servicio del hogar familiar.

En definitiva, el contenido del art. 7 RD 1620/2011 resultaba insuficiente para que se concretara el deber de seguridad del empleador de hogar porque no determinaba las específicas obligaciones preventivas en las que se materializa la obligación de seguridad y salud; laguna que no se podía integrar por la remisión del art. 3 b) RD 1620/2011 al ET, salvo las referencias de su art. 19 a la formación preventiva y al supuesto de riesgo grave e inminente que remite a su vez a la regulación de la obligación de seguridad a la LPRL. Norma que, determinaba hasta el RD-ley 16/2022 la exclusión expresa de esta relación laboral especial de su ámbito de aplicación[49].

Los riesgos a que se encuentran expuestas las empleadas de hogar son físicos, ergonómicos, químicos, psicosociales y biológicos, y afectan de forma significativa a la salud y seguridad de las trabajadoras, y vienen motivados por la especificidad de su trabajo (limpieza, cocina, cuidado de niños y ancianos, compra, etc.)[50], sin embargo, el RD 1299/2006[51], no contempla como enfermedad

específicas del trabajo doméstico, en los términos y con las garantías que se prevean reglamentariamente a fin de asegurar su salud y seguridad» (DA 18ª LPRL).

[47] 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», cit., pág. 9, nota 25 y 11.

[48] Entre otros, destacan: Gavilanes Pérez, C. y Sánchez Sauce, A.: *Buenas prácticas preventivas en el servicio doméstico dirigidas a la persona titular del hogar y del servicio doméstico*. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). Madrid 2021. Disponible en: https://www.insst.es/documents/94886/1409228/Buenas+practicas+preventivas+en+el+Servicio+Domestico+-+A%C3%B1o+2021.pdf/1fa63083-f875-ba5f-cb29-54813a75bb10?t=1637160745074

Con anterioridad, se publicó en el ámbito del País Vasco por OSALAN - Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, la *Guía básica de prevención de riesgos laborales para personas trabajadoras del hogar*. Barakaldo, 2019. Disponible en: https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/gestion_201935/es_def/adjuntos/guia_basica_prl_trabajo_hogar.pdf

[49] García González, G.: *El nuevo marco regulador de los empleados de hogar: una aproximación crítica desde la dogmática jurídica*, cit., pág. 135.

[50] 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», cit., pág. 23. La autora, identifica más concretamente las tareas que conlleva más frecuentemente la profesión de empleada de hogar en págs. 23-26.

[51] 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.

profesional vinculada a los riesgos psicosociales. Riesgos[52], a los que indirectamente se refiere la disposición adicional segunda RD 893/2024, sobre la prevención de la violencia y acoso en el empleo doméstico, por lo que tales riesgos psicosociales habrán de considerarse como accidente de trabajo, al no haber sido incluida en la lista oficial de enfermedades profesionales.

Quizá la oportunidad de su introducción hubiera podido producirse, en cumplimiento de la DA 4ª RD-ley 16/2022, que establece el compromiso sobre la creación de una comisión de estudio que tendría como objetivo la inclusión de la perspectiva de género en el cuadro de enfermedades profesionales contenido en el RD 1299/2006, a efectos de que se identifiquen y se corrijan las deficiencias que existen en el ámbito de la protección ante las enfermedades profesionales de los trabajos desarrollados mayoritariamente por mujeres. Sin embargo, el plazo de 6 meses desde la entrada en vigor del RD-ley 16/2022, previsto para modificar el RD 1299/2006, con la idea de integrar en el mismo la perspectiva de género se cumplió hace tiempo sin que se tengan noticias de que se haya creado la mencionada Comisión.

3.2. La concreción de las medidas sobre protección de la seguridad y la salud por RD 893/2024

La entrada en vigor del RD 893/2024, se produjo, con carácter general, el 12 de septiembre de 2024[53], sin perjuicio del establecimiento de diversos inicios de aplicación, según la materia objeto de aplicación.

En cumplimiento del mandato de la disposición adicional 18ª LPRL[54], se reconoce el derecho de las personas trabajadoras del hogar familiar a una protección eficaz en materia de seguridad y salud, «teniendo en cuenta las características específicas del trabajo doméstico», según, «los términos y garantías que se prevean reglamentariamente». Ese desarrollo reglamentario se lleva a cabo por el RD 893/2024, para configurar el régimen preventivo de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, así como las obligaciones contenidas en la LPRL «para introducir aquellas precisiones de las mismas que son necesarias en el sector de la ayuda a domicilio». En ese sentido, el decreto «concreta el elenco de derechos de las personas trabajadoras del hogar familiar y de los correlativos deberes de las personas empleadoras», según se atestigua en su preámbulo, a la vez que «excede al ámbito de la prevención de riesgos laborales, alcanzando al derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres». Con ello, se cumplen las expectativas de la doctrina científica[55] que en esta materia proponía la necesidad de establecer una regulación específica en la que se contemplen los diversos aspectos de la acción preventiva, como la evaluación de riesgos o la vigilancia de la salud, precisando, asimismo, las correspondientes obligaciones.

Conviene recordar que el RD 893/2024, desarrolla materia de prevención de riesgos laborales en el seno del hogar familiar, incorporando nuevas obligaciones que debe cumplir la persona empleadora,

[52] Arrieta Idiakez, F. J.: «Comentario crítico del Real Decreto 893/2024, regulador de la protección de la seguridad y salud en el ámbito del servicio del hogar familiar». Disponible en: https://blogs.deusto.es/derecho-social/2024/09/20/comentario-critico-del-real-decreto-893-2024-regulador-de-la-proteccion-de-la-seguridad-y-la-salud-en-el-ambito-del-servicio-del-hogar-familiar/
Como advierte el autor, al señalar las enfermedades profesionales que se relacionan con las actividades que realizan las empleadas de hogar, según el RD 1226/2006, destaca cuatro referencias, que se refieren a trabajos que requieren de forma habitual una posición de rodillas mantenidas, agentes biológicos, inhalación de sustancias y agentes no comprendidos en otros apartados.

[53] Al día siguiente de su publicación realizada, el 11 de septiembre de 2024, como establece la disposición final quinta.1 RD 893/2024.

[54] Disposición adicional 18ª introducida por el art. primero. Dos RD-ley 16/2022.

[55] Correa Carrasco, M.: «Los riesgos psicosociales en el trabajo doméstico y de cuidados». *Lex Social: Revista jurídica de los Derechos Sociales*. Vol. 11, núm. 1. 2021, pág. 435, en: https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/5493/4703

siempre que exista una contratación directa de una persona física empleada en el marco de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar. Distinguiéndose así de los servicios a domicilio[56] para personas en situación de dependencia en la atención de necesidades del hogar y cuidados personales que sean prestados por personas empleadas por empresas en régimen de contratación directa o por la concesión de la prestación del servicio por una entidad pública, que se regirán por su regulación propia en el marco del Sistema para Autonomía y Atención a la Dependencia[57], a los que se les deberá aplicar la LPRL, según el Reglamento de los Servicios de Prevención[58]. De manera, que no resulta necesariamente coincidente con el ámbito de aplicación de la relación laboral especial del hogar familiar, el que se refiere a los servicios de ayuda a domicilio, si bien, en la mayoría de los casos tales servicios son realizados por empleados de hogar sujetos a la relación laboral especial.

Sobre la financiación de las nuevas medidas sobre prevención de riesgos laborales exigidas a la persona empleadora, resulta paradójico, que la norma se preocupe de que tales medidas adoptadas como consecuencia de la aplicación del RD 893/2024 se lleven a cabo «sin aumento de coste de funcionamiento de los respectivos órganos directivos» y que no supongan «aumento del gasto público» (disposición adicional séptima RD 893/2024), cuando cualquiera se percata, una vez termine de analizarse el presente comentario, que supondrá un incremento del gasto, especialmente por el aumento del coste del propio funcionamiento de las nuevas herramientas, reconocimientos médicos, formación proporcionada por el SEPE, etc., y, en cambio, no se haya preocupado de quien de verdad asumirá un coste gravoso, porque unido a los costes y cargas que se han ido acumulando en materia laboral y de Seguridad Social, deberá asumir la imposición de las nuevas medidas a su cargo, especialmente si necesita que le asesoren profesionales en materia laboral, de prevención de riesgo, etc.

3.2.1. Objeto y finalidad del RD 893/2024

Ciertamente, los anuncios en los preámbulos de todas las normas nos auguran que tales regulaciones constituirán un antes y un después, y que, por supuesto, se va mejorar una vez puestas en práctica la vida de la gente. Y en este caso no iba a ser diferente.

El nuevo precepto, que consta de ocho artículos, siete disposiciones adicionales y cinco finales, trata sobre diversos aspectos preventivos, comenzando por su objeto, consistente, como cabía esperar, en la regulación de la protección de la seguridad y la salud en el trabajo de las personas empleadas de hogar, según lo previsto en la disposición adicional 18ª LPRL (art. 1.1 RD 893/2024). Sin embargo, se echa de menos, en particular, en las disposiciones finales, que se hiciera algún desarrollo relacionado con la salud y la seguridad de los empleados de hogar, precisamente, en la normativa que regula esta relación laboral especial.

Ciertamente, el nuevo RD 893/2024, tiene una finalidad patente, que es, la de garantizar que se adapten a las características específicas del trabajo doméstico la prevención de los riesgos laborales de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar (art. 1.2 RD 893/2024). No obstante, advierte

[56] En los *servicios de ayuda a domicilio*, «se incluyen los servicios llevados a cabo en el domicilio en el marco de otras actuaciones relativas al respiro familiar, la intervención y el apoyo familiar, la intervención y protección de menores, o la prevención o inclusión social, definidas en la normativa de aplicación (disposición adicional decimotercera.1 Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, incorporada por la disposición final primera RD 893/2024).

[57] En ese sentido, tales servicios de ayuda a domicilio, se regulan por el art. 15 Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de Dependencia.

[58] En efecto, la normativa sobre evaluación de riesgos aplicable a la actividad de servicios de ayuda a domicilio se contiene en la disposición adicional decimotercera.2 RD 39/1997, de 17 de enero, cuya planificación y adopción de medidas preventivas deben respetar las reglas contenidas en el apdo. 3 de la mencionada disposición adicional.

la norma que algunos de los conceptos manejados con carácter general por la LPRL en el art. 4, como las definiciones de «prevención», «riesgo laboral», daños derivados del trabajo» o «riesgo laboral grave e inminente», también serán de aplicación en esta relación laboral especial, especificando, en el articulado de la norma los contenidos de otras definiciones que también figuran en ese artículo de la LPRL, como «equipo de trabajo», condición de trabajo», «equipo de protección individual», etc., que adquirirán un significado adaptado al servicio del hogar familiar. No son los únicos casos en que el RD 893/2024, se remite a lo establecido en la LPRL, también el art. 3.4 prevé la aplicación directa a esta relación laboral especial de la LPRL en otras materias específicas. Concretamente, el legislador extiende también al empleo en el hogar familiar, las medidas específicas establecidas en los arts. 25, 26, 27, 28 y 29 LPRL, respectivamente, sobre protección de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos[59], la protección de la maternidad[60], de los menores de edad, de los derechos y protección de los trabajadores temporales, de duración determinada, así como las peculiaridades en empresas de trabajo temporal, y las obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales[61], obligaciones que se conectan con las obligaciones de las personas trabajadoras establecidas en el art. 2.2 del decreto.

3.2.2. El sentido de la adaptación de la protección eficaz de la seguridad y salud laboral

El RD 893/2024, dedica la mayor parte de su articulado a esa adaptación del contenido de todos esos conceptos existentes[62] con carácter general en la LPRL al trabajo del servicio doméstico. Y es precisamente, esa adaptación de las medidas de seguridad y salud laboral el objetivo del decreto. Pero no solo eso, pues el apdo. 2 del art. 1 añade algo más a lo que no debe quitarse importancia, y es, que «la prevención de los riesgos laborales de la relación especial del servicio del hogar familiar se regirá por lo previsto *exclusivamente* en esta norma» (RD 893/2024). Con ello, da a entender que, es este decreto el que asume de forma única la protección en esta materia. Creo que es una expresión tajante, que olvida la supresión del apdo. 4 del art. 3 LPRL, cuando suprime la exclusión de esta relación laboral especial del ámbito de aplicación de la propia LPRL. Y es obvio que un decreto no tiene fuerza bastante para contradecir a una ley común en materia de riesgos laborales. En suma, creo que el RD 893/2024, debe entenderse como una *adaptación* de la LPRL en materia de protección de la seguridad y salud del servicio doméstico, pero en ningún caso debería aplicarse de modo exclusivo, excluyendo la aplicación supletoria de la LPRL. En todo caso, esta ley deberá ser de aplicación subsidiaria, en aquellos casos en los que el decreto no prevea alguna cuestión sobre esta materia, si bien, con las debidas cautelas, en función de las características de esta relación laboral especial.

3.2.3. Derecho a una protección eficaz por riesgos laborales en el servicio del hogar familiar

Como en cualquier actividad, ya se trate de una relación laboral común o especial, el art. 14 LPRL establece con carácter general el contenido del derecho de los trabajadores a la protección

[59] Un estudio sobre este colectivo, en: Fernández Orrico, F. J.: «Medidas destinadas a trabajadores con discapacidad desde la perspectiva de la especial sensibilidad a determinados riesgos laborales». *Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales* (Tomo II) Obra colectiva (VVAA). Ediciones Laborum. Murcia, 2020, págs. 403 a 421.

[60] Sobre el particular, véase, Fernández Orrico, F. J.: «La prevención de riesgos laborales en caso de maternidad». *Análisis Práctico de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales* (Directores: Manuel Alegre Nueno y Daniel Toscani Giménez). Lexnova Thomson Reuters. Cizur Menos, 2016, págs. 421-460.

[61] Un desarrollo sobre las obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgo laborales, en: Fernández Orrico, F. J.: «Responsabilidad del trabajador en la observancia de sus obligaciones sobre prevención de riesgos laborales y mejora de su protección». *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 59, julio 2021, págs. 162-210.

[62] Concretamente, el RD 893/2024, aborda los conceptos de «evaluación de riesgos y adopción de medidas preventivas en el empleo doméstico» (art. 3); «equipos de trabajo y equipos de protección individual» (art. 4); Riesgo grave e inminente» (art. 6); «organización preventiva» (art. 7) y «vigilancia de la salud» (art. 8).

frente a los riesgos laborales[63], y tiene su homólogo en el art. 2 RD 893/2024 para las personas empleadas de hogar. De hecho, ambos preceptos comienzan con un genérico «derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo». A su vez, como se dice textualmente en ambas redacciones: «el citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos profesionales» (art. 14.1 LPRL). En el caso de la relación laboral especial, la única diferencia supone, la aplicación del lenguaje inclusivo respecto a los términos "empresario" por "persona empleadora" y "persona trabajadora", en lugar de trabajador. Además, el citado derecho correlativo se aplicará en los términos previstos en el propio RD 893/2024, cuyo apdo. 1 del art. 2 finaliza advirtiendo que también forman parte del derecho de las personas trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, los derechos de información, formación y participación, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la norma[64], que parece referirse una vez más al RD 893/2024.

Y es la expresión: «protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo»[65], la que merece atención en este punto, pues pese a su reiteración en el decreto, no queda suficientemente claro cuáles son las características que deben cumplirse para que esa protección sea eficaz.

El apdo. 2 del art. 2 RD 893/2024[66], establece de forma sencilla el desarrollo de actividades de prevención que complementarán las acciones de la persona empleadora. Sintéticamente son tres:

— Establecer las obligaciones de las personas trabajadoras contenidas en el RD 893/2024.

— Atribución de funciones en esta materia a personas trabajadoras o a la persona en quien delegue la persona empleadora.

— Y, en su caso, el recurso al concierto con entidades especializadas para el desarrollo de actividades de prevención.

— Y todo ello, sin que por ello le eximan del cumplimiento de su deber en esta materia, sin perjuicio de las acciones que pueda ejercitar, en su caso, contra cualquier otra persona.

En realidad, la única novedad que presenta respecto a la LPRL, respecto a las obligaciones de la empleadora, es la posibilidad de concertar operaciones de seguro que garanticen la cobertura de la previsión de riesgos derivados del trabajo doméstico (art. 2.4 RD 893/2024).

Por último, el apdo. 3 del art. 2 RD 893/2024, reitera el apdo. 5 del art. 14 LPRL, en el sentido de que el coste de las medidas sobre seguridad y salud en el trabajo no deben recaer en la persona de los trabajadores.

---

[63] Cabe recordar, que el concepto de «riesgo laboral» es el mismo en la relación laboral especial del servicio doméstico que para las personas trabajadoras a las que se aplica la LPRL, es decir, se entiende como riesgo laboral «la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo», añadiendo que «para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo» (art. 4.2º LPRL). Si bien, la relación laboral especial que analizamos se separa del concepto de «riesgo laboral grave» del art. 4.4º LPRL.

[64] Se trata de una advertencia prácticamente igual que la prevista con carácter general en el mencionado art. 14.1 final LPRL, cuya única diferencia es la consideración como derecho, de la consulta, en lugar de la formación en el caso de empleados de hogar.

[65] Expresión que se reitera hasta cinco veces en el RD 893/2024.

[66] Reproduce el apdo. 4 del art. 14 LPRL.

3.2.4. Aspectos específicos de la prevención en la relación laboral especial del servicio de hogar

Desde el momento en que se elimina por RD-ley 16/2022 la exclusión de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar, se aplica a esta relación especial la LPRL. Si bien, debido a las peculiaridades de la actividad, era imprescindible que se desarrollara la ley en algunos aspectos, pues, hasta el momento no existía ninguna obligación en materia preventiva a cargo de las personas empleadoras, por lo que dadas las características del trabajo, el legislador ha optado por simplificar su regulación con objeto de que no suponga una carga excesiva que se añada a las que se han incorporado desde la migración del REEH al SEEH del RGSS, así como en materia laboral.

Con tales cautelas se publicó el RD 893/2024, que supone, por un lado, la adaptación de las previsiones de la LPRL al trabajo de las personas empleadas de hogar. Y por otro, una aplicación gradual de las nuevas obligaciones de las personas empleadoras en materia de prevención de riesgos laborales.

Para facilitar el cumplimiento de tales obligaciones en materia preventiva, y esto representa el núcleo duro de las obligaciones en materia preventiva a cargo de la persona empleadora, se va a facilitar el uso de una herramienta informática, acompañada de una guía técnica específica, de la obligación de que efectúe la formación en materia preventiva a través de una plataforma formativa, así como de la obligación de ofrecer información y permitir la participación de las personas trabajadoras en materia preventiva.

Se trata, por tanto, de hacer asequible, en la medida de lo posible, las medidas de seguridad y salud en el trabajo de las personas empleadas de hogar, sin perjuicio como prevé la norma, de que se pueda delegar en otras personas la realización de tales medidas, en representación de la persona empleadora.

3.2.4.1. Herramienta para el cumplimiento de las nuevas obligaciones en materia de preventiva

Puede parecer algo prematuro entrar a analizar, en primer lugar, el instrumento que se pone en manos de las personas empleadoras con objeto de que hagan posible el cumplimiento de las obligaciones que en materia de prevención de riesgos se establecen por vez primera, cuando todavía no se ha entrado en el examen de tales obligaciones prevencionales. Pero creo que es el momento oportuno de explicarlo porque de este modo ya estamos avisados de la forma en que el legislador ha previsto que se lleven a cabo tales obligaciones sin tener que remitirnos cada vez a ello.

Concretamente, la disposición adicional primera RD 893/2024, lleva en su enunciado el titulo: «herramienta gratuita de evaluación de riesgos». De su contenido, se desprenden varias cuestiones:

— Que se va a poner a disposición de las personas empleadoras una herramienta para facilitar el cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud respecto de las personas a su servicio como empleadas de hogar[67].

— La persona empleadora puede decidir si asume directamente la actividad preventiva y el uso de la herramienta, o, en su caso, la delega en una o varias personas trabajadoras, y también puede concertar la actividad con un servicio de prevención ajeno.

[67] El contenido concreto de las obligaciones que serán objeto de cumplimiento por la persona empleadora a través de la referida herramienta tiene que ver con la evaluación de riesgos (art. 3), los equipos de trabajo y equipos de protección individual (art. 4), así como, con la información y formación de las personas trabajadoras (art. 5).

— Esa herramienta, será gratuita y se manejará a través de la página web del Ministerio de Trabajo y Economía Social (MITES).

Lo relevante sobre el uso de esta herramienta informática, es que se necesitará tiempo, no solo para ponerla en marcha, sino, sobre todo, para formar a quienes la utilicen para llevar a cabo las nuevas obligaciones que se exigen a la persona empleadora. Para lo primero, se establece un plazo de 10 meses desde la publicación del RD 893/2024, para que el INSS ponga esa herramienta de evaluación de riesgos a disposición de las personas empleadoras en la página web del MITES.

La cosa no queda ahí, pues, el gobierno en funciones de legislador, consciente de las dificultades que entrañan estas nuevas obligaciones sobre prevención de riesgos laborales amplía el plazo de aplicación exigido a la persona empleadora, hasta que hayan transcurrido seis meses desde la puesta a disposición de la herramienta, incluso cuando concierte el deber de prevención de riesgos profesionales con un servicio de prevención ajeno (disposición final quinta.2 RD 893/2024). Que es como decir, que a pesar de que no necesitaría ese tiempo para adaptarse al cumplimiento de las nuevas obligaciones preventivas exigidas, por encargarse de ello un servicio de prevención externo, se mantiene el mismo plazo de seis meses a partir de la disponibilidad de la herramienta de evaluación de riesgos, en que serán exigibles tales obligaciones.

3.2.4.2. Guía técnica en materia de prevención de riesgos laborales en el trabajo doméstico

Con objeto de orientar sobre la prevención de riesgos a las personas empleadoras o a quienes les suplan, la disposición adicional tercera RD 893/2024, compromete al Gobierno para que en el plazo máximo de 1 año desde la publicación del RD 893/2024, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) elabore una guía técnica para la prevención de riesgos laborales en el hogar familiar.

Ciertamente, sorprende que el plazo (12 meses) establecido para la elaboración y puesta a disposición de la guía sea más amplio en 2 meses, que la creación y puesta a disposición de la herramienta (10 meses), porque existirá, si se agotan ambos plazos, un vacío sobre la forma de cumplimentar la herramienta en lo que afecta al contenido específico de las obligaciones preventivas. Y ello sin perjuicio de que, además, se deberán exigir los conocimientos técnicos sobre el uso de la plataforma que se cree para las personas empleadoras, por lo que sugiero que su elaboración sea lo más sencilla posible para sus destinatarios, pues, quienes asumen directamente las obligaciones, en su mayoría son amas de casa o personas ancianas con escasos conocimientos sobre uso de aplicaciones informáticas.

Asimismo, también se publicará la guía en la página web del MITES, estando a disposición de personas empleadoras y trabajadoras en las sedes de las Inspecciones provinciales de Trabajo y Seguridad Social. Esto último, no se acaba de entender, pues parece darse a entender que la guía estará disponible en las sedes ¿físicas? de las Inspecciones de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), cuando se dice que se publicará en la página web del MITES, salvo que se refiera a las sedes electrónicas de la ITSS, por lo que hubiera sido oportuno especificarlo.

3.2.4.3. Información y participación de las personas trabajadoras

Siguiendo el esquema de la LPRL, cuyo art. 18 se refiere a la información, consulta y participación de los trabajadores, el art. 5 RD 893/2024, especifica las obligaciones de la persona empleadora, salvo la que se refiere a la consulta a los trabajadores en el marco de sus seguridad y salud en el trabajo, que por otro lado nada le impediría hacer, aunque no figure expresamente en la

normativa[68]. En lugar de ello, el decreto establece el derecho de las personas trabajadoras a *efectuar propuestas* a la empleadora para mejorar los niveles de protección de la seguridad y la salud. Y no solo eso, sino que la persona empleadora deberá permitir a la empleada su *participación* en lo que afecte a su seguridad y salud en el servicio del hogar familiar (art. 5.2 RD 893/2024).

En el caso de la LPRL, junto a la posibilidad de que los trabajadores puedan efectuar propuestas y de permitir su participación, el empresario *deberá consultar* a los trabajadores y permitir su participación en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y salud en el trabajo (art. 18.2 LPRL).

Concretamente, en la relación laboral especial del servicio del hogar familiar, se establece que para dar cumplimiento al deber de protección en materia preventiva, la persona empleadora debe asegurarse de que las personas trabajadoras tienen a su disposición toda la información necesaria sobre:

a) «Los riesgos para la seguridad y la salud del trabajo que desempeñan». Tales riesgos serán los comunes y ordinarios de cualquier hogar, así como los específicos a la hora de tomar determinadas precauciones en el uso de electrodomésticos, escaleras de tijera, limpieza en balcones, etc.

b) «Las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos». Como el uso de guantes, batas, calzado antideslizante si fuera el caso,

Esta información básicamente es la misma que la exigida en la LPRL, salvo la que se refiere a la información específica sobre medidas de emergencia que no se prevé en el RD 893/2024, tales como primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, así como las demás previsiones sobre su aplicación por el empresario, según el art. 20 LPRL. Tampoco se prevé por RD 893/2024, el traslado de la información a los representantes de los trabajadores, pues no existe en la práctica representación porque en la mayoría de los casos prestan servicios una o dos personas trabajadoras, debiéndose informar directamente a ellas de los riesgos y de las correlativas medidas de protección. Y si no existe en la práctica una representación en la práctica de las organizaciones sindicales de personas empleadas de hogar, mucho menos se conocen organizaciones de empleadores, por lo que, me dejan en la duda de con quien se reunieron cuando se dice textualmente en el apdo. V del preámbulo RD 893/2024, que «en su elaboración se ha instrumentado la amplia participación de los sectores implicados a través de los trámites de consulta y de audiencia e información públicas han sido consultadas las organizaciones sindicales y empresariales más representativas»[69]. Amplia participación, que no acaba de verse y que no ha pasado desapercibido por la doctrina[70].

[68] Las decisiones que podrían ser objeto de consulta de los trabajadores, se contienen en el art. 33 LPRL.

[69] Lo curioso es que tres párrafos después, se vuelve a reiterar lo mismo: «este real decreto ha sido sometido a los trámites de consulta pública previa e información y audiencia públicas y en su elaboración han sido *consultadas* las *organizaciones sindicales y empresariales más representativas*.

[70] Como puede comprobarse en Arrieta Idiakez, F. J.: «Comentario crítico del Real Decreto 893/2024, regulador de la protección de la seguridad y salud en el ámbito del servicio del hogar familiar», cit., pág. 7. El autor, al señalar las enfermedades profesionales que se relacionan con las actividades que realizan las empleadas de hogar, según el RD 1226/2006, destaca cuatro aspectos, que se refieren a trabajos que requieren de forma habitual una posición de rodillas mantenidas, agentes biológicos, inhalación de sustancias y agentes no comprendidos en otros apartados.

3.2.4.4. Formación en materia preventiva

La formación, es un aspecto de gran importancia que a veces se echa de menos en cualquier actividad profesional. No digamos cuando la formación tiene que ver con la seguridad y la salud en el trabajo.

Mientras que la LPRL, exige al empresario que garantice a cada trabajador la formación (teórica, y práctica, suficiente y adecuada en materia preventiva), tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe (art. 19.1 LPRL), en la relación laboral del servicio de hogar (art. 5.3 RD 893/2024) solo se exige la formación en el momento de su contratación. Si bien, atendiendo a la especialidad de la actividad, se prevé, por un lado, que esa formación será única, aunque presten servicios por cuenta de varias personas empleadoras y deberá estar centrada en los riesgos asociados a la realización de las tareas del hogar. A ello, cabe objetar la posibilidad de que las funciones en los diversos hogares sean diferentes, pues son variadas las actividades que conforman el trabajo de los servidores domésticos (limpieza, cocina, cuidado enfermos, jardinería, etc.), por lo que la formación debería ser coherente con la función concreta que desarrolla la persona trabajadora en cada domicilio.

Por otro lado, no se especifica, cuál de los empleadores debe hacerse cargo de la formación, pudiendo entenderse que deberá ser aquél que haya contratado en primer lugar a la misma persona trabajadora[71], si bien, también debería considerarse la complejidad y la variedad del trabajo a la hora de asumir esa obligación de formación, lo que obligaría a todas las personas empleadoras de la misma trabajadora a ponerse de acuerdo sobre ello, habida cuenta de que se establece imperativamente una única formación por persona empleada.

La formación de la persona trabajadora deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo, lo que obviamente restará del tiempo efectivo de prestación de servicios y beneficiará a los demás empleadores a los que, en su caso preste servicios la persona empleada. No obstante, se prevé que en defecto de la formación impartida al empleado durante la jornada de trabajo, o fuera de ella se puede compensar con tiempo de descanso equivalente al empleado en la formación fuera de la jornada (art. 5.3 segundo párrafo RD 893/2024), redacción similar a la establecida por la LPRL[72].

En el caso de que tales tareas supongan *riesgos excepcionales* en alguno de los domicilios en los que preste servicios se deberá impartir una formación complementaria que correrá a cargo de la persona empleadora[73]. Lo que, *sensu contrario*, parece dar a entender que la formación que no suponga riesgo excepcional, es decir, un riesgo ordinario, no iría a cargo de la parte empleadora,

Por otro lado, no se identifica el concepto de *riesgos excepcionales*, pues no figura en el RD 893/2024, ni siquiera en la LPRL, por lo que convendría que se definiera su concepto, pues entiendo que no debería asimilarse con el «riesgo laboral grave e inminente», porque la propia norma, se remite

[71] Arrieta Idiakez, F. J.: «Comentario crítico del Real Decreto 893/2024, regulador de la protección de la seguridad y salud en el ámbito del servicio del hogar familiar», cit., pág. 9.

[72] El art. 19.2 LPRL, de forma similar señala que, en caso de no ser posible la formación podrá impartirse «en otras horas, pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma».

[73] Cabe entender, que habrá que impartir la formación complementaria, en cada uno de los hogares en que existan riesgos excepcionales, pues, la excepcionalidad se manifiesta precisamente, en que no tienen por qué coincidir en todos los domicilios el mismo riesgo excepcional. En unos podrían ser riesgos de explosiones por el uso de determinados aparatos, en otros, incendios, inundaciones, desprendimientos o de caídas, etc., por lo que esa formación complementaria deberá ser específica para cada tipo de riesgo excepcional.

a la definición contenida en el art. 2 4º LPRL. En consecuencia, debería delimitarse la calificación de ambos tipos de riesgo.

La sospecha de que la persona empleadora no corre a cargo de la formación "ordinaria"[74] de la empleada, se ve confirmada, porque según la disposición adicional quinta, en relación con el art. 5.3, ambos del RD 893/2024, a efectos de la impartición de la formación preventiva[75], se establece que esta se desarrollará a través de una *plataforma formativa* cuya gestión corresponderá a la Fundación Estatal para la formación en el Empleo (Fundae)[76]. Sobre ello, debería darse alguna pista más sobre la forma de gestionar esta formación, siendo por el momento demasiado genérica, pues, según la disposición adicional quinta RD 893/2024, se dice que las 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 del RD 893/2024 (disposición adicional quinta *in fine* RD 893/2024). Y es aquí cuando se plantea el problema sobre la obligación de aplicar la puesta en marcha de las actividades de formación en materia preventiva.

En efecto, conviene recordar que la aplicación efectiva, con carácter general, de las obligaciones previstas en el RD 893/2024, se producirán una vez transcurridos 6 meses de la puesta a disposición de la herramienta de evaluación de riesgos, cuya creación, a su vez, se prevé en un plazo de 10 meses desde la publicación del RD 893/2024 (disposición final quinta.2 con relación a la disposición adicional primera).

Pero una cosa, es el hecho de que las actividades de formación en materia preventiva se desarrollen a través de una plataforma formativa que contemple un proceso de autoevaluación y que sean certificables, en los términos de la resolución del SEPE, que debe dictarse en el plazo de 6 meses desde la entrada en vigor del RD 893/2024 (disposición adicional quinta); y otra, es el momento de aplicación de la obligación y correlativo derecho a recibir formación en materia preventiva en el momento de su contratación, de la persona trabajadora, según el art. 5.3 RD 893/2024. Y esto tendrá lugar, a partir del momento en que se dicte la Resolución del SEPE para la puesta en marcha de las actividades de formación en materia preventiva, una vez transcurrido, los 6 meses de la puesta a disposición de la herramienta de evaluación de riesgos, que, como se ha dicho se pondrá a disposición de las personas empleadoras en el plazo de 10 meses desde la publicación del RD 893/2024 (disposición final quinta apdos. 2 y 3 con relación a la disposición adicional primera RD 893/2024). En consecuencia, esa obligación de formación puede llegar a los 16 meses o más, dependiendo del momento en que se dicte la mencionada Resolución del SEPE.

Creo que, esta cuestión, aparentemente inocente, para averiguar los diversos plazos de vigencia acerca del derecho a recibir formación preventiva por parte de las personas trabajadoras, y su distinción respecto al plazo sobre el desarrollo de la misma a través de la plataforma formativa en materia preventiva, con diversas interpretaciones, a la vista de la redacción del contenido conjunto del RD 893/2024, podría haberse legislado, con algo más de claridad, evitando confusión en sus diversas vigencias.

[74] Con la formación *ordinaria*, me refiero a aquella formación que no es la formación complementaria, que obligatoriamente debe impartirse en los supuestos en que las tareas del hogar entrañen riesgos excepcionales.

[75] «Formación en materia preventiva» que, según el título de la disposición adicional quinta RD 893/2024, se presta «con cargo al Servicio Público Estatal», por lo que, en principio debería entenderse gratuita para la persona empleadora.

[76] Se exceptúa del uso de esta plataforma formativa, la que se refiera a actividades que entrañen riesgos excepcionales.

3.2.4.5. Protección frente a situaciones de violencia y acoso y protocolo de actuación

Interesa recordar, antes de entrar en las medidas previstas contra la violencia y el acoso, algunos conceptos legales íntimamente unidos. Y así, el concepto de "acoso" se ha definido como «toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo»[77]. En cambio, el "acoso sexual", se define como «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»[78]. Mientras que el "acoso por razón de sexo", constituye «cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo»[79].

En el caso de la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras en el ámbito del servicio doméstico, la disposición adicional decimoctava LPRL[80], con relación a la prevención de la violencia contra las mujeres, establece que para tal protección deben tenerse en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, remitiéndose a los términos y garantías que prevea el desarrollo reglamentario, con el fin de asegurar su salud y seguridad. Por fin, la disposición adicional segunda RD 893/2024, incluye como medida de prevención de riesgos, los supuestos de violencia y acoso en el empleo doméstico. Y ello, en cumplimiento de art. 5 del Convenio 189 OIT, en el que se establece que «todo miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia». Por ello, la disposición adicional segunda RD 893/2024, «reconoce el derecho a la protección frente a la violencia y acoso en el empleo doméstico, especificando su contenido, y encarga al Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo la elaboración de un protocolo para su prevención»[81]. Llegados a este punto, conviene señalar que la "violencia" y el "acoso", se conciben como riesgos sociales que afectan a los trabajadores domésticos, constituyendo dos fenómenos que, siendo diferentes, sin embargo, se encuentran vinculados entre sí, que integran una variedad de conductas abusivas por parte de los miembros del grupo familiar, que pueden llegar a la humillación y denigración para quien la padece, que afecta a su propia integridad moral y psicofísica[82].

Concretamente, el apdo. 1 de la mencionada disposición adicional, amplía el campo de las conductas antes señaladas, estableciendo el derecho de las personas trabajadoras que prestan servicios en el ámbito del servicio del hogar familiar «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».

Y la amplitud también se predica de los sujetos objeto de derecho, pues si a primera vista parece que se restringirían a la mujer, algunas causas pueden afectar tanto a mujeres como a hombres, si bien el tratamiento en algunos supuestos es diferenciado, como ocurre en el caso de la mujer, con la violencia de género, regulada por Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de

[77] Art. 28.1 d) Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.
[78] Art. 7.1 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
[79] Art. 7.2 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
[80] Incorporada por art. 1.2 RD-ley 16/2022.
[81] Preámbulo RD 893/2024.
[82] Correa Carrasco, M.: «Los riesgos psicosociales en el trabajo doméstico y de cuidados», cit., pág. 435.

Protección Integral contra la Violencia de Género[83] o, en su caso, las violencias sexuales[84], según la Ley 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual[85]. Con ello, resulta patente la feminización de este sector productivo por lo que es necesario que esta cuestión se tenga en cuenta también desde la perspectiva femenina[86].

Con relación a la elaboración de un protocolo sobre el modo en que debe actuarse en estas situaciones, la disposición adicional segunda.3 RD 893/2024, establece el plazo de 1 año, desde la publicación de la norma, para que el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo elabore, y se presume que tendrá terminado, un protocolo de actuación frente a situaciones de violencia y acoso en el servicio del hogar familiar. Es el mismo plazo previsto para la elaboración de la guía técnica en materia de prevención de riesgos laborales en el trabajo doméstico. Obsérvese que no es igual el plazo en todos los casos, pues unas veces comienza con la publicación, y en otros supuestos se cuenta desde la entrada en vigor de la misma (al día siguiente).

A continuación, la mencionada disposición precisa que el protocolo debe incluirse dentro de la información a que hace referencia el art. 5.1 RD 893/2024[87], y deberá ser publicado en las páginas web del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad, estando a disposición tanto de las personas empleadoras como trabajadoras en las sedes de las Inspecciones provinciales de Trabajo y Seguridad Social.

En el caso concreto de que se produzca una situación de violencia o acoso sufrida por la persona trabajadora, el apdo. 2 de la mencionada disposición adicional, prevé que, en tales situaciones, no podrá considerarse dimisión ni podrá ser causa de despido, el abandono del domicilio. Y ello, sin perjuicio de la posibilidad por parte de la persona trabajadora de solicitar la extinción del contrato en virtud del art. 50 ET, así como de la solicitud de medidas cautelares en caso de formulación de demandas, de conformidad con la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. Se trata de una medida esta del abandono del domicilio, que tiene su homóloga, en el caso genérico del art. 14.1. LPRL, según el cual, el trabajador tiene derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que esa actividad constituye un riesgo grave e inminente para su vida o su salud, como señala el art. 21.2 LPRL.

Finalmente, es posible plantearse, si el empleador está obligado en este sector a realizar un protocolo antiacoso, pues desde la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 y del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, las empresas deben disponer del Protocolo de Acoso Laboral. Si bien en este sector podría considerarse excesivo, ello no quita la necesidad de establecer medidas facilitando su control de las condiciones laborales por

[83] Según el art. 1.1 Ley Orgánica 1/2004, «la presente Ley tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia».

[84] Sobre el particular, puede consultarse, Fernández Orrico, F. J.: «Un estudio comparativo acerca de la protección jurídico laboral entre las víctimas de violencia de género y de violencias sexuales». *Revista española de Derecho del Trabajo*, núm. 269/2023 (BIB 2023/2959).

[85] Según el art. 3.1 Ley 10/2022, «el ámbito de aplicación objetivo de esta ley orgánica comprende las violencias sexuales, entendidas como cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital. Se considera incluido en el ámbito de aplicación, a efectos estadísticos y de reparación, el feminicidio sexual, entendido como homicidio o asesinato de mujeres y niñas vinculado a conductas definidas en el siguiente párrafo como violencias sexuales».

[86] Marín Malo, M.: «Riesgos psicosociales de los empleados de hogar», cit., pág. 340.

[87] El art. 5.1 RD 893/2024, hace referencia a la información que la persona empleadora debe asegurarse de poner a disposición de las personas trabajadoras, relacionadas con los riesgos para la seguridad y salud del trabajo que desempeñan, así como de las medidas de protección y prevención que deben aplicarse atales riesgos.

parte de la ITSS y los representantes de los trabajadores o mediante actuaciones específicas de control por parte de las administraciones públicas[88].

3.2.5. Contenido de las obligaciones de las personas empleadoras en el servicio doméstico

Por las características del trabajo desarrollado en el hogar, las medidas de seguridad deben ajustarse a las peculiaridades del mismo, de manera que si en principio las obligaciones que establece la LPRL para el común de los empleadores resulta de aplicación, también lo deberían ser para quienes ocupan a empleados de hogar, salvo en aquellas previsiones específicas que haya establecido el RD 893/2024 para el servicio doméstico.

Concretamente serán objeto de atención enfocada a la actividad del hogar familiar: la evaluación de riesgos, así como la adopción de medidas preventivas en el empleo doméstico; equipos de trabajo y equipos de protección individual; el riesgo grave e inminente; organización de la actividad preventiva, así como el deber de cuidado de la salud.

3.2.5.1. Sobre quién asume la organización de la actividad preventiva

La persona empleadora del hogar familiar es quien responde de las obligaciones en materia laboral y de Seguridad Social. Con la inclusión de esta relación laboral especial en el marco general de la seguridad y salud de la LPRL[89], surgen obligaciones explícitas que se contienen en el RD 893/2024, que delimitan la forma de llevarlas a cabo. Y una de ellas, no poco importante, es la de quien asume el cumplimiento de la actividad preventiva. Se trata de una previsión específica para esta relación laboral especial (art. 7.1 RD 893/2024), por la que se establece, que para cumplir con la obligación de prevención de riesgos profesionales la persona puede optar por alguna de estas tres posibilidades:

a) Asumir personalmente ese deber de prevención de riesgos profesionales.

b) Designar a una o varias personas trabajadoras para ocuparse de la mencionada prevención.

c) Concertar el servicio con un servicio de prevención ajeno.

A) Obligación de la actividad preventiva asumida por la persona empleadora

En el caso de que la persona empleadora decida asumir personalmente las funciones relativas a la obligación de prevención de riesgos profesionales, el art. 7.2 RD 893/2024, le ofrece a la empleadora dos posibilidades de ejercerla.

Por un lado, puede hacerlo, si tiene la capacidad que corresponde a las funciones preventivas, de acuerdo con los previsto 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. Si nos asomamos al contenido de este capítulo, se refiere a las funciones y niveles de cualificación, según las capacidades y aptitudes necesarias para la evaluación de la actividad preventiva, teniendo en cuenta que se prevén tres niveles de funciones: básico, intermedio y superior. Cabe presumir, a la vista del contenido de cada una de ellas, que, en el

[88] Marín Malo, M.: «Riesgos psicosociales de los empleados de hogar», cit., pág. 341.

[89] Conviene recordar que, si bien hasta la llegada del RD-ley 16/2022, la relación laboral especial del servicio del hogar familiar estaba excluida del ámbito de aplicación de la LPRL, sin embargo, el titular del hogar estaba obligado a cuidar que el trabajo de sus empleados se realizara en las debidas condiciones de seguridad e higiene, como se decía en el apdo. 4 del art. 3 LPRL.

caso de la prevención de riesgos en el hogar familiar bastará acreditar capacitación para las funciones del nivel básico, que se contienen en el anexo IV, y en el art. 35 RD 39/1997.

Por otro lado, la persona empleadora puede asumir las obligaciones prevencionistas si tiene la capacidad suficiente para utilizar correctamente la herramienta de evaluación de riesgos para el cumplimiento de las obligaciones en esta materia.

También puede suceder que la persona empleadora no pueda asumir directamente las obligaciones preventivas, ya sea por sus características personales o estado biológico conocido, como puede ser que tenga reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial. En ese caso, puede delegar las obligaciones en una persona de su entorno personal o familiar directo, que también deberá acreditar la capacidad y requisitos como si fuera la persona empleadora[90]. Además, esa delegación no puede ser objeto de contraprestación económica, debiendo informar la persona empleadora a las personas trabajadoras de la delegación.

B) Personas trabajadoras designadas para ocuparse de la prevención de riesgos en el hogar familiar

En caso de que se designe a una o varias personas trabajadoras para encargarse de las funciones de prevención de riesgos laborales en el hogar familiar[91], el art. 7.3 RD 893/2024, establece que tales personas deberán tener la capacidad necesaria, disponer de tiempo y de los medios precisos y ser suficientes en número, teniendo en cuenta las características del domicilio, los riesgos a que se exponen y su distribución, que deberán colaborar entre ellas y, en su caso, con los servicios de prevención. En ese sentido, las personas trabajadoras designadas no pueden sufrir perjuicio alguno que se derive de sus actividades de protección y prevención de los riesgos profesionales en el domicilio. De ahí que en el ejercicio de esta función gozarán, de las garantías que, para los representantes de las personas trabajadoras, establecen el art. 68.a), b) y c) y el art. 56.4 ET[92].

Por último, las personas trabajadoras designadas deberán guardar sigilo profesional respecto a la información relativa al hogar familiar a la que puedan tener acceso por el desempeño de sus funciones.

C) Servicio de prevención ajeno concertado para el cumplimiento de la obligación de prevención de riesgos profesionales

El apdo. 4 del art. 7.1 RD 893/2024, define al servicio de prevención ajeno, como aquel que cumple los requisitos establecidos en la LPRL, y en su normativa de desarrollo. En estos casos la persona empleadora debe facilitar a ese servicio de prevención, para el ejercicio de sus funciones, el acceso a la misma información y documentación que al supuesto en que la persona empleadora haya designado a una persona trabajadora para el cumplimiento de las obligaciones sobre prevención de riesgos.

[90] La delegación debe constar por escrito, en el que conste: su justificación, su aceptación expresa por ambas partes y la acreditación por parte de la persona delegada del cumplimiento de los requisitos.

[91] En este caso, la persona empleadora debe facilitar a las personas trabajadoras designadas el acceso a la información y documentación resultante del cumplimiento de las obligaciones establecidas en los arts. 3 a 6 RD 893/2024.

[92] 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.

3.2.5.2. Evaluación de riesgos y adopción de medidas preventivas

En el caso del servicio del hogar familiar no se exige la realización de un plan de prevención de riegos laborales establecido con carácter general para los trabajadores en el art. 16.1 LPRL. Entendiéndose por "prevención", «el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo» (art. 4.1º LPRL). Tan solo bastaría con los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación de lo que sería ese plan de prevención de riesgos, como son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva, que en el caso de esta relación laboral especial va a suponer que la persona empleadora realice una *evaluación inicial de los riesgos* para la seguridad y salud de las personas trabajadoras que prestan servicios en el servicio del hogar familiar, para lo que deberá tener en cuenta, las características de la actividad y de las personas empleadas (art. 3.1 RD 893/2024). El inconveniente que tiene esta obligación, es que esa evaluación de los riesgos en el ámbito del servicio doméstico, no tiene una concreción sobre la forma de llevarla a cabo. No parece que sea suficiente la mera intuición del empleador, sino que deberá acudir a especialistas o expertos en prevención de riesgos laborales para que le ayuden o le confeccionen esa evaluación de riesgos, en particular, en algunas materias específicas especialmente sensibles como las de carácter psicosocial. Obviamente, en estos casos, no existirían problemas de acceso al domicilio porque el propio empleador les autorizaría la entrada[93].

Como hasta ahora no era obligatorio, quizá podrían tomarse como modelo o plantilla, las evaluaciones de riesgo de hoteles y restaurantes, o de residencias de mayores, en que desempeñan actividades propias del hogar familiar (limpieza de la ropa y de la vivienda, plancha, elaboración de comida, cuidado y acompañamiento de personas mayores, etc.). Y aunque no se indica, entiendo, que debería plasmarse en un documento, a efectos informativos para la persona trabajadora. Pero la cuestión de fondo que gravita en todo esto, es que la norma no establece quien debe efectuar esa evaluación, es decir, hasta qué nivel de formación debe acreditar el experto asesor en materia de prevención de riesgos: un titulado superior o con un master en prevención de riesgos laborales, pero, sobre todo, quien garantiza que esa evaluación de riesgos es la que corresponde de acuerdo con las circunstancias concretas de la persona empleada de hogar.

Además, esa evaluación de riesgos, al igual que en la LPRL debe ser actualizada con la periodicidad que se determine en la propia evaluación. Tanto en la LPRL como en la relación laboral especial, se dispone que se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido. Y deberá revisarse o actualizarse, *en todo caso*, cuando se produzcan cambios en las condiciones de trabajo o con ocasión de los daños que se hayan producido [arts. 16.1.a) LPRL y 3.2 RD 893/2024].

El siguiente paso consiste en conocer que sucede si de los resultados de la evaluación se pusieran de manifiesto situaciones de riesgo. En ese caso, explica el art. 3.3 RD 893/2024, «la persona empleadora adoptará las medidas preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos». En realidad, las situaciones de riesgo, entendidas, con carácter general, como «la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo», deben ser documentadas por escrito con la fecha concreta de su adopción, y deberá entregar una copia de la documentación a la persona trabajadora para informarle de las medidas adoptadas.

En el caso de las medidas preventivas que adopte el empleador, también deben ser modificadas cuando la persona empleadora aprecie su inadecuación con relación a los fines de protección

[93] Marín Malo, M.: «Riesgos psicosociales de los empleados de hogar». *El nuevo régimen jurídico de las empleadas de hogar*, cit., pág. 336.

requeridos, como consecuencia de las actualizaciones por evaluaciones de riesgos periódicas o de la información que le traslade la persona trabajadora (art. 3.3 segundo párrafo RD 893/2024), pues muchas veces, la persona empleada de hogar, si está bien formada, tendrá más conocimientos en materia de prevención de riesgos que la propia empleadora.

En consecuencia, una de las principales obligaciones que adquiere el empleador doméstico, no exentas de complejidad, es la de realizar una evaluación de todos los riesgos presentes en el lugar de trabajo, que incluye, los de seguridad, higiene, ergonomía, y psicosociología, con objeto de establecer las necesarias medidas preventivas, dotando a la persona trabajadora de los medios de protección adecuados en su trabajo[94].

3.2.5.3. Equipos de trabajo

También, en materia de los equipos de trabajo y de protección individual, la regulación específica del servicio del hogar familiar resulta más asequible que la normativa general de la LPRL e incluso más amplia. El art. 4.6º LPRL, define el «equipo de trabajo», como «cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo», que traducido al ámbito familiar puede tratarse de aparatos como el horno, lavadora, plancha, cortacésped, etc. Por su parte, el art. 4.1 RD 893/2024, establece que la persona empleadora debe proporcionar a las personas trabajadoras del servicio del hogar familiar equipos de trabajo adecuados para el desempeño de sus funciones, mientras que el art. 16.2.a) LPRL, vincula la elección de los equipos de trabajo a la evaluación inicial de los riesgos, para lo que se debe tener en cuenta la naturaleza de la actividad y las características de los puestos de trabajo y de los trabajadores que deban desempeñarlos.

Por otro lado, no basta con proporcionar los equipos de trabajo adecuados, sino que debe adoptar las medidas necesarias para que su utilización pueda realizarse de forma segura (art. 4.1. RD 893/2024), mientras que, apenas existen diferencias con carácter general para los trabajadores de otros ámbitos de la actividad laboral, pues según el art. 17.1 LPRL, el empresario debe adoptar las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados, que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizarlos. Sin embargo, la LPRL da un paso más, pues en este caso, sí que se especifica que, si el uso de un equipo de trabajo presentara un riesgo específico para la seguridad y salud de los trabajadores, el empresario debe adoptar las medidas necesarias con dos finalidades:

1º. Que el uso del equipo de trabajo se reserve a los encargados de su utilización.

2º. Que los trabajos de reparación, transformación, mantenimiento o conservación los realicen los trabajadores capacitados para tales funciones.

En el caso de la relación laboral especial de empleados de hogar, no existe esa posibilidad de que los trabajadores especializados se responsabilicen del uso y conservación de los equipos de trabajo, sino que solo contaría con la persona empleada.

3.2.5.4. Equipos de protección individual

Puede ocurrir, como apunta el art. 4.2 RD 893/2024, que existan dificultades o no se puedan evitar o se limiten suficientemente los riesgos con los medios técnicos de protección colectiva o mediante otras medidas de organización del trabajo. En esos supuestos la persona empleadora debe proporcionar a las personas empleadas de hogar los equipos de protección individual (EPI) que sean

[94] Marín Malo, M.: «Riesgos psicosociales de los empleados de hogar», cit., pág. 335.

adecuados para la realización de sus funciones, a la vista de la evaluación de riesgos. En términos muy semejantes, la LPRL, establece que el empresario debe proporcionar a sus trabajadores EPI adecuados para el desempeño de sus funciones según se determine por la evaluación de riesgos, cuando «por la naturaleza de los trabajos realizados sean necesarios» (art. 17.2 LPRL). En el caso del trabajo de hogar, la evaluación de riesgos debe determinar las tareas en las que deben utilizarse los EPI, especificando para cada una de las tareas, las características que deben presentar tales EPI, así como los riesgos que motivan el uso de los mismos. Vemos pues, que se establece el uso de los EPI, de forma subsidiaria, en aquellos casos en que los equipos de trabajo no garanticen suficientemente la protección contra los riesgos que pudieran aparecer previsiblemente. También la LPRL, prevé que los EPI deben utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no se puedan limitar suficientemente por medios de protección colectiva o medidas de organización del trabajo.

Finalmente, el legislador hace hincapié en que se le proporcione a la persona trabajadora por la empleadora los EPI gratuitamente, con la obligación de su reposición cuando sea preciso, y velando por su uso de forma segura (art. 4.2 párrafo 3º RD 893/2024).

3.2.6. Concepto de riesgo grave e inminente

Como señala el art. 1.3 RD 893/2024, «a los efectos de lo previsto en esta norma serán de aplicación las definiciones -entre otras-, de riesgo laboral grave e inminente contenidas en el artículo 4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre», que lo define en el punto 4º, como «aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores». Este concepto, trasladado al ámbito de las personas trabajadoras al servicio de hogar familiar, supone que cuando estén o puedan estar expuestas a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, la persona empleadora está obligada a (art. 6.1 RD 893/2024):

> «a) Informar lo antes posible a las personas trabajadoras afectadas acerca de la existencia de dicho riesgo, y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse en materia de protección.
> b) 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 y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el domicilio». Como es obvio, en este supuesto -apostilla la norma-, «no podrá exigirse a las personas trabajadoras que reanuden su actividad mientras persista el peligro»[95].

Tales obligaciones son calcadas a las previstas en el art. 21.1 LPRL, pero en esta, se añade una tercera obligación que no figura en la relación laboral especial del servicio del hogar familiar, que consiste básicamente en que el trabajador pueda adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias del peligro grave e inminente cuando no pudiera ponerse en contacto con su superior jerárquico[96]. En el caso de las personas empleadas de hogar no se prevé esta circunstancia, quizá porque su trabajo suele desarrollarse habitualmente directamente con la persona empleadora, sin intermediarios.

[95] También en la LPRL, no podrá exigirse a los trabajadores que reanuden la actividad mientras persista el peligro, y se añade, «salvo excepción debidamente justificada por razones de seguridad y determinada reglamentariamente» [art. 21.1.b)].

[96] Concretamente, el art. 21.1.c) LPRL, establece la obligación de «disponer lo necesario para que el trabajador que no pudiera ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de peligro grave e inminente para su seguridad, la de otros trabajadores o la de terceros a la empresa, esté en condiciones, habida cuenta de sus conocimientos y de los medios técnicos puestos a su disposición, de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro».

Al igual que en la LPRL, pero ceñida a la relación laboral especial del servicio del hogar familiar, se prevé que la persona trabajadora tiene «derecho a interrumpir su actividad, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud, así como a abandonar el domicilio si fuera necesario», debiendo comunicar inmediatamente esta decisión a la persona empleadora (art. 6.2 RD 893/2024).

También de la misma forma que en la LPRL[97], se enuncia una declaración de intenciones que responde más a un deseo que a una garantía real, consistente en 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».

Se puede afirmar, por tanto, que, con carácter general el concepto de riesgo grave e inminente responde al mismo contenido que el de la LPRL.

3.2.7. Contenido específico del derecho a la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras del hogar familiar

A diferencia de la vigilancia de la salud prevista por la LPRL para la generalidad de los trabajadores en el art. 22, según el cual, constituye un deber que el empresario garantice a sus trabajadores «la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo», el art. 8.1 RD 893/2024 plantea esa vigilancia desde la perspectiva de considerarse como un derecho de la persona trabajadora, pero cuya responsabilidad corresponderá a la persona empleadora.

Aunque todavía no es efectivo, parece que la intención es -según la disposición adicional sexta RD 893/2024-, que los reconocimientos médicos sean gratuitos, en cuanto se promueva por el Ministerio de Sanidad la inclusión de tales reconocimientos en la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de salud[98].

Asimismo, las previsiones normativas que se refieren a la realización de reconocimientos médicos en el marco del Sistema Nacional de Salud serán de aplicación, una vez transcurrido el plazo de 6 meses, desde la puesta a disposición de la herramienta de evaluación de riesgos (disposición final quinta, apdos. 2 y 4 con relación al art. 8.2 RD 893/2024).

3.2.7.1. Carácter voluntario de la vigilancia de la salud y de los reconocimientos médicos

Desde la perspectiva del carácter voluntario de la vigilancia de la salud, según la LPRL, solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, al igual que en la relación laboral especial del hogar familiar, cuando señala que la vigilancia de la salud solo puede llevarse a cabo cuando la persona trabajadora *preste su consentimiento*, y que el reconocimiento médico debe ser *voluntario* (art. 8 apdos. 3 y 2 segundo párrafo, respectivamente RD 893/2024). Manifestación de ello, es que no se prevé que el reconocimiento médico se lleve a cabo de forma imperativa, sino que se utilizan expresiones como que la vigilancia de la salud «podrá incluir la realización de un reconocimiento médico…». En cambio, de este carácter voluntario se exceptúan según la LPRL, los siguientes supuestos: a) cuando los reconocimientos médicos sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores; b) para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o

[97] Art. 21.4. LPRL.

[98] La inclusión de los reconocimientos médicos en la cartera de salud, se prevé que se lleve a cabo, en los términos del art. 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.

para otras personas relacionadas con la empresa; c) por alguna disposición legal relacionada con la protección de riesgos específicos y actividades especialmente peligrosas (art. 22.1 LPRL). Creo que no habría inconveniente en incluir estas excepciones en aras de garantizar la vigilancia del estado de salud de la persona trabajadora, con relación a su entorno más cercano.

Junto al consentimiento de la persona trabajadora, la vigilancia de la salud debe realizarse respetando las debidas garantías de respeto a su intimidad (art. 8.3 RD 893/2024), que con carácter general se amplía a su dignidad, así como a la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud (art. 22.2 LPRL).

3.2.7.2. Reconocimiento médico «adecuado»

En la relación laboral del servicio del hogar familiar, se incorpora una característica que debe reunir el reconocimiento médico, entendido como la actuación principal de ese derecho a la vigilancia del estado de salud de la persona trabajadora. Me refiero a que tal reconocimiento médico debe ser no solo voluntario, sino también *adecuado*. Calificación que no figura para los reconocimientos médicos en la LPRL[99] ni en las definiciones del art. 4 LPRL. Según el diccionario de la RAE, el término "adecuado", es un adjetivo, que viene a significar como, correspondiente, apropiado, ajustado exactamente a las condiciones circunstancias u objeto de alguna cosa. En este caso, el art. 8.2 RD 893/2024, ofrece una pista, cuando a continuación de explicar que la vigilancia del estado de salud, podrá incluir la realización de un reconocimiento médico adecuado, detalla que «tenga en cuenta todos los riesgos a los que la persona trabajadora pueda quedar expuesta, según se hayan identificado en la evaluación de riesgos». En consecuencia, el término «adecuación», cuando se refiere al reconocimiento médico, supone que deberá ajustarse al contenido de la evaluación inicial de riesgos a la que se hizo alusión anteriormente.

3.2.7.3. Posibilidad de un «único» reconocimiento médico y su periodicidad

Otra de las novedades en materia de prevención de riesgos laborales que se han incorporado solamente en la relación laboral especial del servicio del hogar familiar, según el art. 8.2 segundo párrafo RD 893/2024, es la posibilidad de que el reconocimiento médico pueda ser único para cada persona trabajadora, pese a que -como sucede con tanta frecuencia-, preste servicios para varias personas empleadoras[100], sin que sea necesario que se realice en cada hogar familiar en que preste servicios.

Por lo que respecta a la periodicidad del reconocimiento médico, el art. 8.2. párrafo tercero, establece que debe realizarse al menos, con una periodicidad trienal, salvo que por decisión facultativa se establezca una periodicidad inferior o que por causa de las modificaciones de las condiciones de trabajo sea necesario actualizar el reconocimiento.

---

[99] Tan solo, a nivel genérico, en lo que afecta a la salud de los trabajadores, el preámbulo de la LPRL, señala que su objeto es «la determinación del cuerpo básico de garantías y responsabilidades preciso para establecer un *adecuado* nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales». Sin que se contenga ninguna descripción o definición del significado del término "adecuado".

[100] Es importante, que la persona empleadora pueda acreditar que la persona empleada a su servicio cuenta con ese reconocimiento médico, por lo que deberá tener algún justificante, al menos, de que se le ha realizado. Siempre y cuando, naturalmente, que la persona empleada consienta en que se le haga el reconocimiento. En caso contrario, entiendo que debería constar por escrito su negativa, con objeto de que se pueda justificar, en su caso, la falta del reconocimiento por la persona empleadora.

4. ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE LA VIGENTE REGULACIÓN

Después del análisis sobre el conjunto de obligaciones sobre seguridad y salud que debe observar la persona empleadora en la relación laboral especial del servicio del hogar familiar, que se añade a las que se han ido incorporando en materia laboral y de Seguridad Social, es comprensible que le pueda suponer un agobio y una nueva carga su cumplimiento, con la tentación de saltar a la economía informal, facilitada por las dificultades de control por parte de la ITSS. Bien sentado, que tales obligaciones, derechos, desde la perspectiva de la persona trabajadora, tienen como objetivo su protección en el desempeño de su labor profesional. Por eso, habría que buscar una fórmula que sin dejar de lado ninguno de los derechos de la persona trabajadora, resultara más asequible para la empleadora su ocupación. Algunas de ellas, se incoan a continuación, todas ellas abiertas a revisión o mejora. Como la de cambiar de forma radical todo un sistema de empleo de las personas que prestan servicio en los hogares familiares. Ante todo, insisto, que, en cualquier trabajo digno y necesario, como es el que realizan las personas empleadas de hogar, se deben respetar los derechos laborales que se establecen en la normativa. Sin embargo, creo que no debería ser la persona que recibe el servicio en su hogar quien asuma, en todo caso, el papel de empresa, porque en algunas circunstancias es pedir demasiado. Especialmente, cuando necesite los servicios de atención de la casa y de forma especial a su persona, en particular, si los ingresos que obtenga no alcancen a retribuir adecuadamente a la persona empleada. Y ello, porque estamos ante una relación laboral más que especial, porque una de las partes no es empresa propiamente dicha. No tiene ánimo de lucro porque no es un negocio, sino que responde a una necesidad personal bien alejada del mundo del trabajo, y es una necesidad social que afecta o afectará a la gran mayoría de la población; existe una relación que va más allá de una mera relación laboral porque la persona empleada comparte en la mayoría de ocasiones intimidades, como si fuera de la propia familia; el centro de trabajo es el domicilio del titular a quien se le prestan los servicios, y la consecuencia de todo ello, es la dificultad para realizar el control del cumplimiento de la legislación laboral (trabajo, Seguridad Social, prevención de riesgos…), habida cuenta del inalienable derecho a la intimidad e inviolabilidad de domicilio, pues como asevera el apdo. 2 del art. 18 CE: «el domicilio es inviolable. Ninguna entrada o registro podrá hacerse en él sin consentimiento del titular o resolución judicial, salvo en caso de flagrante delito».

Por eso, especialmente en los casos de atención a personas mayores y/o con discapacidad, en situación de dependencia, es una realidad que no son suficientes las ayudas (económicas, cuidadores, etc.) que proporciona el Sistema de Atención a la Autonomía y la Dependencia. No solo por los inasumibles retrasos en la atención real, sino por las cuantías del todo insuficientes para retribuir a los cuidadores que les atienden, que terminan siendo asumidas por los familiares. En todo caso, podría considerarse esta ayuda como algo residual de otras más sólidas.

Lo que propongo es desvincular de la relación laboral a los empleadores que se encuentran en esas situaciones precarias, o bien, trasladar las obligaciones, al menos en parte, a entidades dedicadas a proporcionar personas empleadas a hogares familiares. Creo, que debe ser la Administración la que debería tomar cartas en el asunto, colaborando con esas entidades (empresas, agencias, Administraciones, etc.) que facilitarían la atención, especialmente cuando la persona empleadora no tenga los recursos para contratar a una persona empleada de hogar, pues, resulta evidente que una persona mayor, beneficiaria de la pensión mínima de jubilación, no va a poder asumir los costes a que tiene derecho la persona empleada de hogar.

Otra posibilidad, con las debidas cautelas, sería la de distribuir a las personas empleadas de hogar entre el Régimen General, si se considera por cuenta ajena la relación, o en el RETA, si por la forma en que desempeña la actividad, lo sería por cuenta propia, con lo que se volvería a la anterior regulación del Régimen Especial de servidores domésticos.

Soluciones se han planteado en otros Estados, como el uso de vales o cheques servicio, como el Servicio de *Emploi Chèque Universel* (Francia), el denominado *Titres services* (Bélgica), o los *Buoni laboro* (Italia), pero considero que es importante, al menos, reconsiderar si existe otra vía que manteniendo los derechos de las personas trabajadoras, no suponga un peso excesivo para quienes reciben sus servicios en el hogar familiar.

BIBLIOGRAFÍA

Arrieta Idiakez, F. J.: «Comentario crítico del Real Decreto 893/2024, regulador de la protección de la seguridad y salud en el ámbito del servicio del hogar familiar». Disponible en: https://blogs.deusto.es/derecho-social/2024/09/20/comentario-critico-del-real-decreto-893-2024-regulador-de-la-proteccion-de-la-seguridad-y-la-salud-en-el-ambito-del-servicio-del-hogar-familiar/

Ayala Del Pino, C.: «La prevención de riesgos laborales en la relación laboral especial del servicio del hogar familiar tras la aprobación del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre». *Lex Social. Revista jurídica de los Derechos Sociales*. Vol. 12, núm. 2. 2022.

Blasco Rasero, C.: «El sistema especial de empleados de hogar y el proceso de homogeneización», *Revista Doctrinal Aranzadi Social* núm. 4/2013 BIB 2013\1514.

Correa Carrasco, M.: «Los riesgos psicosociales en el trabajo doméstico y de cuidados». *Lex Social: Revista jurídica de los Derechos Sociales*. Vol. 11, núm. 1. 2021.

Desdentado Daroca, E.: «Las reformas de la regulación del trabajo doméstico por cuenta ajena en España». *Investigaciones feministas*. Vol. 7 núm. 1 (2016).

Fernández Orrico, F. J.: «El tratamiento continuista de la Reforma de Pensiones (2007) respecto a pensiones derivadas de enfermedad común: ¿Nostalgia de la consideración conjunta de contingencias?». *Aranzadi Social,* núm. 18, febrero 2009.

— «La prevención de riesgos laborales en caso de maternidad». *Análisis Práctico de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales* (Directores: Manuel Alegre Nueno y Daniel Toscani Giménez). Lexnova Thomson Reuters. Cizur Menos, 2016, págs. 421-460.

— «Medidas destinadas a trabajadores con discapacidad desde la perspectiva de la especial sensibilidad a determinados riesgos laborales». *Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales* (Tomo II) Obra colectiva (VVAA). Ediciones Laborum. Murcia, 2020, págs. 403 a 421.

— «Responsabilidad del trabajador en la observancia de sus obligaciones sobre prevención de riesgos laborales y mejora de su protección». *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 59, julio 2021, págs. 162-210.

— «Un estudio comparativo acerca de la protección jurídico laboral entre las víctimas de violencia de género y de violencias sexuales». *Revista española de Derecho del Trabajo*, núm. 269/2023 (BIB 2023/2959).

García González, G.: *El nuevo marco regulador de los empleados de hogar: una aproximación crítica desde la dogmática jurídica*. Dykinson. Madrid. 2022.

García Valverde, M. D. y García Valverde, F.: «La seguridad y salud laboral en el servicio del hogar familiar. El juego de la normativa civil y penal». *Revista de Derecho Privado*, núm. 11/2005, diciembre-noviembre 2005.

Gavilanes Pérez, C. y Sánchez Sauce, A.: *Buenas prácticas preventivas en el servicio doméstico dirigidas a la persona titular del hogar y del servicio doméstico*. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). Madrid 2021.

González Martínez, J. A.: *El trato privilegiado de las prestaciones de origen profesional.* Thomson Reuters Aranzadi. Cizur Menor. 2017.

Lousada Arochena, F.: «Normativa internacional contra la explotación humana y laboral en el trabajo doméstico: La ONU y la OIT». *Lan Harremanak,* núm. 39. 2018.

Marín Malo, M.: «Riesgos psicosociales de los empleados de hogar». *El nuevo régimen jurídico de las empleadas de hogar* (directoras: Mª Elisa Cuadros y Alejandra Selma Penalva). Colex. Colección. Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, núm. 2. A Coruña, 2023.

Martínez Lucas, J. A.: «El Sistema Especial de Seguridad Social para Empleados de Hogar», *Actualidad Laboral*, núm. 21-22, diciembre 2011.

Miñambres Puig, C.: «El nuevo régimen jurídico de los empleados de hogar», *Revista española de Derecho del Trabajo* núm. 157/2013 BIB 2013\202.

Nieto Rojas, P.: «Trabajo doméstico y convenios colectivos. Algunas reflexiones al hilo del RD 1620/2017 y del Convenio 189 OIT». *Lex Social. Revista jurídica de los derechos sociales*, julio-diciembre 2019. Vol 9, núm. 2.

Rodríguez Escanciano, S.: «Las especialidades de Seguridad Social de las actividades fronterizas». *Las fronteras del Derecho del Trabajo en el marco comparado europeo: autónomos y becarios.* XXVI Congreso Nacional AEDTSS. Ediciones Cinca. 2016.

Ruano Albertos, S.: «Las condiciones de seguridad y salud de los empleados de hogar: ante la necesidad de una más efectiva protección de sus derechos». *Análisis práctico de la ley de Prevención de riesgos laborales* (directores: Daniel Toscani Giménez y Manuel Alegre Nueno). Lex Nova. Thomson Reuters. Cizur Menor (Pamplona), 2016.

Sanz Sáez, C.: «La exclusión de la prevención de riesgos laborales de la Relación Laboral Especial del trabajo doméstico: Análisis crítico de las posibles razones». *Lan Harremanak,* núm. 44. 2020.

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