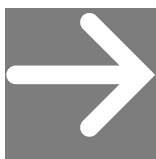


## La prevención de riesgos laborales del personal del hogar: nuevas obligaciones y riesgos para los empleadores



Septiembre 2024

### ¿Hablamos?

**María Eugenia Guzmán López**

Socia de Derecho Laboral en  
PwC Tax & Legal  
[eugenia.guzman.lopez@pwc.com](mailto:eugenia.guzman.lopez@pwc.com)

**Julio Calvo**

Socio de Derecho Laboral  
en PwC Tax & Legal  
[julio.calvo.eguizabal@pwc.com](mailto:julio.calvo.eguizabal@pwc.com)

**Miguel Rodríguez-Piñero Royo**

Senior Counselor de Derecho Laboral  
en PwC Tax & Legal  
[miguel.rodriguez\\_pinero.royo@pwc.com](mailto:miguel.rodriguez_pinero.royo@pwc.com)

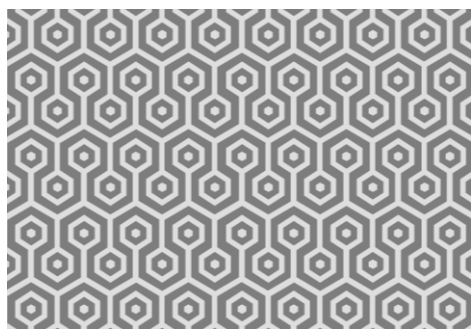
**Carolina Hernández Richter**

Abogada de Derecho Laboral en  
PwC Tax & Legal  
[carolina.hernandez.richter@pwc.com](mailto:carolina.hernandez.richter@pwc.com)

El Boletín Oficial del Estado ha publicado el 11 de septiembre de 2024 una nueva norma sobre prevención de riesgos laborales en el ámbito de las personas empleadas del hogar. Se trata 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 hogar familiar**. Está basado en la disposición adicional decimoctava de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales. Ésta disponía que *“en el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en el ámbito de la prevención de la violencia contra las mujeres, teniendo en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, en los términos y con las garantías que se prevean reglamentariamente a fin de asegurar su salud y seguridad”*. Esta disposición fue introducida por el artículo 1.2 del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar. Nos encontramos, en realidad, ante una fase más en un proceso, iniciado hace ya algún tiempo, de mejora de la calidad del empleo de este colectivo, que como es sabido tiene importantes particularidades y cuya tutela se ha convertido en una de las

prioridades laborales del Gobierno. Esta regulación aparecía prevista en el Plan Anual Normativo 2024, en el que se afirmaba que su finalidad era otorgar la seguridad jurídica necesaria para su efectividad en el marco de la Ley 31/1995, incorporando medidas en relación con la evaluación específica del puesto de trabajo y con la adopción de medidas preventivas en este sector.

Este colectivo presenta una serie de especialidades que no es necesario detallar, pero que explican su categorización como una relación laboral especial, excluida de la legislación laboral general. La original era que se trataba de servicios no empresariales, con una finalidad diferente a la del trabajo productivo en empresas; aquí hablamos de la economía de cuidados, que hoy son un sector económico muy desarrollado pero que en su momento se percibía de otra manera. Se trataba, además, de unas personas trabajadoras tradicionalmente excluidas del Derecho del Trabajo, puesto que se consideraba que su relación con quien le empleaba “el cabeza de familia” o “amo de casa”, tenía elementos personales junto a los estrictamente contractuales propios del contrato de trabajo; esta visión está también hoy superada. Otra especialidad es la exigencia de una relación de confianza entre las dos partes mucho más fuerte que la que se exige en las relaciones laborales comunes.



Ello explica las especialidades en su régimen extintivo, en el que los empleadores tienen mucha más discrecionalidad, en términos parecidos a lo que ocurre con los altos directivos. Seguramente la más relevante, a efectos jurídicos, es el hecho de que los servicios se prestan efectivamente en un domicilio familiar, un espacio de intimidad para las personas que lo habitan, que condiciona la aplicación de muchas normas laborales, lo que llevó a la necesidad de adaptarlas a este entorno. Esto es algo que hemos vuelto a ver recientemente con la regulación del trabajo a distancia en nuestro país, cuando éste se desarrolla en el domicilio del trabajador. Pero una de sus características más notables es la feminización de este colectivo de trabajadores, que está formado muy mayoritariamente por mujeres.

A la hora de regular la prestación de servicios de estas personas, el legislador laboral ha tenido que afrontar la necesidad de equilibrar distintos intereses y evitar determinados riesgos. La disponibilidad de personas que trabajen en los hogares en condiciones accesibles para las familias es muy importante en un país con tan escasas políticas familiares como el nuestro, por lo que una regulación excesivamente rigurosa se considera poco recomendable. De la misma manera, por el ámbito dónde se desarrolla, es una relación laboral asomada al riesgo de la economía sumergida, de tal manera que siempre existe el temor de que cada mejora en su tratamiento legal se traduzca en una pérdida de empleo en el sector oficial, pasando estas personas a una situación irregular. Todo esto tiene un efecto importante en la legislación preventiva, que siempre supone un coste y un riesgo, pero que en modo alguno puede ser objeto de desregulación o flexibilización por los bienes jurídicos que protege, la salud y la integridad física de las trabajadoras. El hecho de que se trabaje en domicilios complica aún más las cosas, ya que se limitan las potestades de inspección, y los empleadores carecen

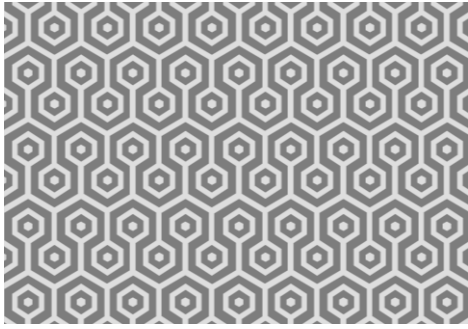
de los conocimientos técnicos para desarrollar una verdadera labor preventiva. De ahí que en el proceso de reforma de esta relación laboral especial, que ha afectado a aspectos laborales y de seguridad social hasta la fecha, este aspecto concreto hubiera quedado pendiente, en espera de un tratamiento monográfico detallado que ahora finalmente se ha producido.

La norma tiene por **objetivo regular la protección de la seguridad y la salud en el trabajo de las personas trabajadoras en el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar**. Se da la circunstancia de que esta relación laboral especial va a estar regulada no por uno, sino por dos reales decretos, uno general, el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar; y otro específico sobre aspectos preventivos.

Para lograr su objetivo la norma tiene en cuenta los aspectos característicos de la profesión, a fin de proteger los posibles riesgos que deriven.

El Real Decreto se articula en ocho artículos, siete disposiciones adicionales y cinco disposiciones finales.

En una norma con este impacto la cuestión de su aplicación temporal es fundamental. El Real Decreto ha entrado en vigor el día siguiente al de su publicación en el BOE. No obstante, **las obligaciones previstas no resultarán exigibles hasta transcurridos seis meses desde la puesta a disposición de la herramienta gratuita de evaluación de riesgos del INSS, que a su vez se establece estén en un periodo de diez meses (lo que supone que en total se prevé que hasta dentro de dieciséis meses tras la entrada en vigor no opere la exigibilidad)**. Del mismo modo, las previsiones sobre reconocimientos médicos sólo serán aplicables cuando se desarrollen las previsiones normativas al respecto.



Tenemos aquí una nueva manifestación del peculiar frenesí de las normas laborales, que por motivos de oportunidad política se quiere sean de inmediata aplicación (seguramente para demostrar la relevancia de la materia regulada), pero que en realidad tardan mucho en tener efectos. Recordemos lo que ha ocurrido con el conocido como “Plan LGTBI”, del que ya nos hemos ocupado: se fijó un plazo para que las empresas lo elaboraran, siguiendo un desarrollo reglamentario que todavía no se ha producido.

### 1. Nuevos derechos a la prevención de riesgos laborales en el empleo del hogar familiar

- **Derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo (art. 2.1)**, que supone el correlativo deber del empleador de proteger al empleado.

- **Derechos de información, formación, participación y paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud (arts. 2.1, 5 y 6)**.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a recibir una formación en materia preventiva en el momento de su contratación. Dicha 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**. En el supuesto de que aquellas entrañen riesgos excepcionales en alguno de los domicilios en los que se trabaje, se deberá impartir una formación complementaria que correrá a cargo de las personas empleadoras (art. 5.3).

Dicha formación deberá impartirse, siempre que sea posible, **dentro de la jornada de trabajo** o, en su defecto, fuera de ella y compensándolo con tiempo de descanso equivalente al empleado.

Esta formación, salvo las actividades que entrañen riesgos excepcionales, se

llevará a cabo a través de **plataforma formativa con cargo al Servicio Público del Empleo Estatal** y apoyo de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo F.S.P. (disp. adic. 5ª). Estas actividades de formación deberán contemplar un proceso de autoevaluación y serán certificables, todo ello en los términos que se establezcan mediante resolución del Servicio Público de Empleo Estatal que habrá de dictarse en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de este RD 893/2024.

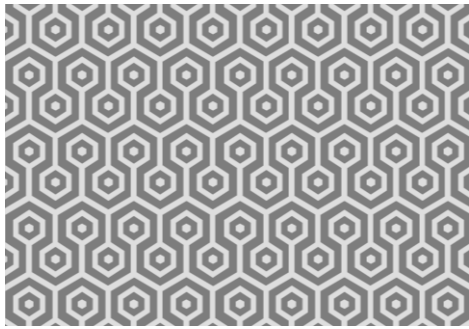
Las personas trabajadoras, tendrán **derecho a efectuar propuestas** a la persona empleadora dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud (art. 5.2).

- **Derecho a la vigilancia de su estado de salud (art. 8)**.

Esta vigilancia podrá incluir la realización de un reconocimiento médico 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.

El **reconocimiento médico, adecuado y voluntario**, será único por cada persona trabajadora, aun cuando preste servicio por cuenta de varias personas empleadoras. Para ello, las personas empleadoras deberán acreditar que las personas trabajadoras a su servicio cuentan con dicho reconocimiento.

El Ministerio de Sanidad promoverá la inclusión de la realización gratuita de los reconocimientos médicos en la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud (disp. adic. 6ª). El reconocimiento médico se realizará, al menos, con una **periodicidad trienal**, a no ser que por decisión facultativa se establezca una periodicidad inferior o sea necesario actualizar el reconocimiento por la modificación de las condiciones de trabajo, y se deberá realizar siempre con el **consentimiento de la persona trabajadora y con las debidas garantías de respeto a su intimidad**.



**- Prevención de la violencia y acoso en el empleo doméstico (disp. adic. 2ª).**

Se tiene derecho a la **protección frente a la violencia y acoso**, incluida la violencia, el acoso sexual y el acoso por razón de origen racial o étnico, nacionalidad, sexo, identidad u orientación sexual o expresión de género.

El abandono del domicilio ante una situación de violencia o acoso sufrida por la persona trabajadora no podrá considerarse dimisión ni podrá ser causa de despido, sin perjuicio de la posibilidad de la persona trabajadora de solicitar la extinción del contrato en virtud del artículo 50 ET y de la solicitud de medidas cautelares en caso de formación de demandas.

En el plazo máximo de un año desde la publicación de esta norma, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo elaborará un **protocolo de actuación** frente a situaciones de violencia y acoso en el servicio del hogar familiar.

Las previsiones recogidas en los artículos 25, 26, 27, 28.1 y 2 y 29 de la LPRL, resultarán de aplicación a la relación laboral especial del servicio del hogar familiar (art. 3).

**El coste de todas las medidas nunca deberá recaer en la persona trabajadora** (art. 2.3). Además, no será de aplicación a las personas trabajadoras que prestan servicios en el ámbito del servicio del hogar familiar el recargo de las prestaciones económicas en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional, establecido en el artículo 164 LGSS, de conformidad con el artículo 3.2 RD 1596/2011, 4 nov. (disp. adic. 4ª y modificación del art. 3.2 RD 1596/2011, 4 nov.).

**2. Obligaciones para las personas empleadoras**

**- Deber de evaluación de riesgos y adopción de medidas preventivas en el empleo doméstico (arts. 3 RD 893/2024).**

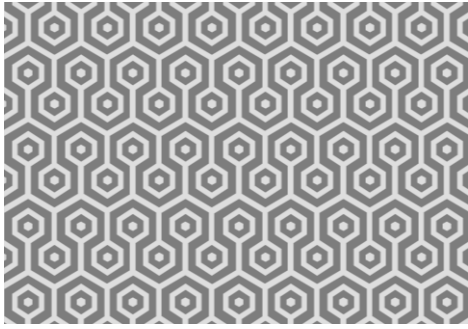
El empleador podrá concertar sus obligaciones con un servicio de prevención ajeno o asumir la actividad. En este segundo caso, la evaluación de riesgos se podrá llevar a cabo mediante una **herramienta online gratuita**, que se creará por parte del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (disp. adic. 1ª).

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el **plazo de diez meses** desde la publicación de esta norma, elaborará esta herramienta y la pondrá a disposición de todas las personas empleadoras, a través de la página web del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

La evaluación de riesgos será actualizada con la **periodicidad que en ella se determine** y, en todo caso, cuando se produzcan cambios en las condiciones de trabajo o con ocasión de los daños que se hayan producido. Si en esta evaluación se apreciaran situaciones de riesgo, la persona empleadora adoptará las **medidas preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos**, documentándolas por escrito con la fecha concreta de su adopción. Se entregará una copia de dicha documentación a la persona trabajadora para informarla de las medidas adoptadas.

**- Deber de proporcionar equipos de trabajo y equipos de protección individual (art. 4)**

La persona empleadora deberá proporcionar **gratuitamente** a las personas trabajadoras del servicio del hogar familiar equipos de trabajo adecuados para el desempeño de sus funciones y según se determine en la evaluación de riesgos. Asimismo, adoptará las medidas necesarias para que su utilización pueda efectuarse de forma segura, reponiéndolos cuando resulte preciso, velando por su efectivo uso.



- **Obligación de poner a disposición de la persona trabajadora toda la información necesaria en relación con los riesgos para la seguridad y la salud del trabajo que desempeñan y las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos (art. 5).**

- **Deber de organización de la actividad preventiva (art. 7).**

Como hemos anticipado, la persona empleadora asumirá personalmente dicha actividad, designará una o varias personas trabajadoras para ocuparse de dicha actividad, o concertará dicho servicio con un servicio de prevención ajeno.

No obstante, se tiene en consideración a las personas empleadoras que, por sus características personales no puedan asumir directamente las obligaciones preventivas ya que podrán delegarlas en una persona de su entorno personal o familiar.

En consonancia con todo lo anterior, las personas trabajadoras designadas deben tener la capacidad necesaria, disponer del tiempo y de los medios precisos y ser suficientes en número, teniendo en cuenta las características del domicilio, así como los riesgos a que están expuestas las personas trabajadoras y su distribución en el mismo.

Pueden concertar dicho servicio con un servicio de prevención ajeno, que deberá cumplir con los requisitos establecidos en la LPRL, y en su normativa de desarrollo.

- **Deber de vigilancia de la salud (art. 8)**

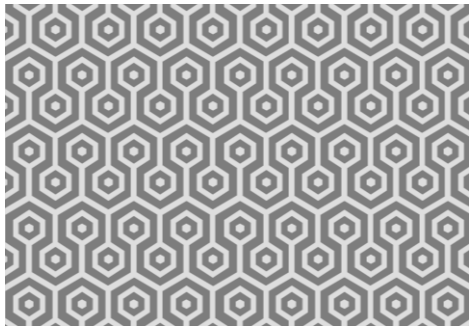
Esta vigilancia podrá incluir la realización de un reconocimiento médico adecuado que tenga en cuenta todos los riesgos a los que la persona trabajadora pueda quedar expuesta, según se hayan identificado en la evaluación de riesgos.

Solo podrá llevarse a cabo con el consentimiento de la persona trabajadora y con las debidas garantías de respeto a su intimidad.

### 3. Servicio de Ayuda a Domicilio

La nueva disposición adicional 13ª del RD 39/1997, 17 en., por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, añadida por este RD 893/2024 (disp. final 1ª), establece especialidades respecto a los **servicios de ayuda a domicilio para personas en situación de dependencia**, consistentes en la atención de las necesidades del hogar y los cuidados personales, incluyendo los servicios en el marco de otras actuaciones relativas al respiro familiar, la intervención y el apoyo familiar, la intervención y protección de los menores, o la prevención o incluso social. En ese sentido:

- Las personas encargadas de evaluar los riesgos laborales deberán efectuar una evaluación **completa de los riesgos laborales** que afectan a las personas trabajadoras en el desarrollo de sus tareas. El deber de protección se entenderá cumplido cuando los riesgos sean conocidos y evaluados a través de visita presencial acreditada y efectuada a todos los domicilios en los que deba prestar servicios.
- La empresa **está obligada a adoptar cuantas medidas resultasen necesarias** según la evaluación de riesgos, siempre que permitan garantizar un nivel de protección adecuado. Solo cabe la introducción de modificaciones en el domicilio cuando la empresa obtenga el consentimiento de las personas titulares del domicilio y las medidas adoptadas serán objeto de un control periódico que permita comprobar su efectividad.



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

En el plazo máximo de un año desde la publicación de esta norma, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo elaborará una **guía técnica para la prevención de los riesgos laborales en el servicio del hogar familiar**, la cual será publicada en la página web del Ministerio de Trabajo y Economía Social y estará a disposición de personas empleadoras y trabajadoras en las sedes de las Inspecciones provinciales de Trabajo y Seguridad Social (disp. adic. 3ª).

#### 5. Entrada en vigor

De acuerdo con la disposición final 5ª de este RD 893/2024 entra en vigor el **12 de septiembre de 2024**, el día siguiente al de su publicación en el BOE, con las siguientes excepciones:

- Las obligaciones previstas en este RD **893/2024 no resultarán exigibles hasta transcurridos seis meses**

**desde la puesta a disposición de la herramienta** que creará por parte del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, regulada en la disposición adicional 1ª, incluso cuando la persona empleadora concierte dicho servicio con un servicio de prevención ajeno.

- Transcurrido el plazo de seis meses, el artículo 5.3 (**derecho de formación de las personas trabajadoras**) **será de aplicación a partir del momento en el que se dicte la Resolución del Servicio Público de Empleo Estatal** para la puesta en marcha de las actividades de formación en materia preventiva.

- Asimismo, una vez transcurridos los seis meses desde la puesta a disposición de la herramienta, el artículo 8.2 (**derecho al reconocimiento médico de las personas trabajadoras**) **será de aplicación solo cuando se desarrollen las previsiones normativas relativas a la realización de reconocimientos médicos en el marco del Sistema Nacional de Salud establecido en la disposición adicional 6ª.**