

Protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar tras el RD 893/2024

Protection of safety and health in the field of family home service, after RD 893/2024

Fermín Gallego Moya
Profesor Permanente Laboral
Universidad de Murcia
fgallego@um.es

SUMARIO: I. INTRODUCCIÓN. II. LA PROTECCIÓN DEL EMPLEO DOMÉSTICO EN LOS TEXTOS LEGALES PREVENTIVOS. III. LA IMPORTANCIA DEL CONVENIO 189 OIT SOBRE TRABAJO DOMÉSTICO. IV. LA PREOCUPACIÓN POR LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL REAL DECRETO LEY 16/2022. V. CONCRECIÓN DE REGLAS PREVENTIVAS EN EL REAL DECRETO 893/2024. 1. Contexto del ajuste preventivo. 2. Objeto y finalidad de la norma. 3. El derecho a la protección de los riesgos laborales en el empleo del hogar familiar. 4. La evaluación de riesgos y la adopción de medidas preventivas en el empleo doméstico. 5. Equipos de trabajo y equipos de protección individual. 6. Información, participación y formación de las personas trabajadoras. 7. Los riesgos ordinarios en el trabajo doméstico. 8. La atípica «dimisión» en caso de incumplimiento empresarial de las obligaciones preventivas. 9. La actuación ante un riesgo grave e inminente. 10. La organización de la actividad preventiva. 11. La vigilancia de la salud de las personas empleadas en el hogar. 12. La prevención de la violencia y el acoso en el empleo doméstico. 13. La tradicional exclusión del recargo de prestaciones. 14. La entrada en vigor de la norma. VI. CONSIDERACIÓN FINAL. VII. BIBLIOGRAFÍA.

RESUMEN: Las condiciones singulares de la prestación de servicios en el hogar familiar han propiciado, atendida su configuración como relación laboral especial, un déficit de protección, entre otras materias, en la configuración de una acción preventiva y protectora eficaz ante los riesgos inherentes a su actividad. Fue el RDL 16/2022, de 6 de septiembre, el que puso fin a la exclusión de estas personas trabajadoras del ámbito de aplicación de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, reconociendo su

derecho a la protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, el cual se ha concretado, por vía reglamentaria, mediante el RD 893/2024, a cuyo análisis dedicamos el presente trabajo. No es, desde luego, una norma perfecta, pero supone un paso más en el acercamiento de este colectivo al marco común de derechos sociolaborales.

PALABRAS CLAVE: Prevención de riesgos laborales. Seguridad y Salud laborales. Relación Laboral Especial. Personas trabajadoras empleadas en el hogar.

SUMMARY: The unique conditions of the provision of services in the family home have led, given its configuration as a special employment relationship, a protection deficit, among other matters, in the configuration of effective preventive and protective action against the risks inherent to its activity. It was Royal Decree-Law 16/2022, of September 6, that put an end to the exclusion of these workers from the scope of application of Law 31/1995 on the Prevention of Occupational Risks, recognizing their right to effective protection in matter of safety and health at work, which has been specified, by regulation, through RD 893/2024, to whose analysis we dedicate this work. It is, of course, not a perfect standard, but it represents another step in bringing this group closer to the common framework of socio-labor rights

KEYWORDS: Prevention of occupational risks. Occupational Health and Safety. Special Labor Relationship. Working people employed at home

I. Introducción

Bajo la decisión del legislador español de configurar como régimen especial un sector concreto de actividad, encontramos el distanciamiento que, con respecto al marco común, reclaman varios de sus elementos definitorios, tales como las modalidades de contratación, el régimen extintivo, los tiempos de trabajo o la extensión de la protección social. No parece, sin embargo, que el contenido y alcance de la prevención de riesgos laborales y del derecho a una protección eficaz de la seguridad y salud laboral sean aspectos que permitan, *a priori*, establecer acusadas diferencias entre el régimen común y las especialidades propias de aquellos otros regímenes ¿Es aceptable que las personas trabajadoras que prestan servicios en el ámbito doméstico merezcan menor protección que otros colectivos, en función de dicha especialidad? ¿Deja de ser la prevención de riesgos una obligación ineludible cuando quien emplea es el titular del hogar familiar?

En este contexto, uno de los lugares comunes del laboralismo apunta a la justificada conveniencia de categorizar como especial el servicio que se presta, por cuenta ajena, para el titular del hogar familiar, especialidad que es, precisamente, la que ha venido justificando conocidas diferencias en el ámbito de los derechos laborales de estas personas. Los motivos son obvios, y se han destacado, por toda la doctrina, a modo de dogma que no debe admitir discusión¹.

1 En diversos pronunciamientos, nuestro Tribunal Constitucional (véase SSTC 26/1984 y 268/1993) llegó a afirmar: «no parece que sea menester utilizar mayor esfuerzo dialéctico para poner de relieve la realidad de la singularidad del tipo de trabajo doméstico, lo que no puede seriamente ponerse en duda».

Por una parte, y dicho de manera sencilla, el titular del hogar familiar no es un empresario al uso, ni un profesional liberal; no lleva a cabo una actividad económica, ni presta un servicio, por lo que opera una especie de presunción de ingresos reducidos, al no llevar aparejada su actividad la obtención de lucro; a menos recursos, mayor dificultad de involucrar al mismo en los gastos propios de una actividad preventiva. Por ello, trasluce la idea en la sociedad de que quizás no debería exigírsele cotizar, retribuir, ni indemnizar como si de un empresario al uso se tratase ¿también puede «relativizarse» su obligación de proteger a quien realiza una actividad en su ámbito de organización y dirección?

Por otra parte, la prestación se lleva a cabo en el domicilio familiar, lugar inviolable (hasta para los inspectores de Trabajo y Seguridad Social), en el que habita el empleador y, normalmente, sus familiares, cuya esfera personal (intimidad personal y familiar, privacidad, honor, propia imagen...) queda garantizada por normas constitucionales, y muy especialmente por el art. 18.2 CE, que proclama el derecho a la inviolabilidad del domicilio. El «centro de trabajo» es, a la vez, hogar familiar; ¿Puede ello limitar la exigencia de una planificación preventiva? ¿Cómo puede garantizarse la suficiencia de dicha planificación, si se restringe la supervisión y el control inspector?

Esta percepción unívoca, que justifica un tratamiento desigual en diversas materias (véase, como paradigma, el régimen extintivo tan desigual), se ha mantenido en todos los textos que han venido regulando la relación especial de las personas que trabajan en el hogar familiar. Así, el RD 1424/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del Servicio del Hogar Familiar, hacía referencia expresa a «las peculiaridades que se derivan de una actividad prestada en el ámbito del hogar familiar, el cual actúa como factor determinante de las especialidades que con respecto a la legislación laboral común prevé la norma, ya que ello determina 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».

En línea continuista, la redacción original del RD 1620/2011, de 14 de noviembre, volvía a focalizar su atención en dos elementos esenciales: el primero, «el ámbito donde se presta la actividad, el hogar familiar, tan vinculado a la intimidad personal y familiar y por completo ajeno y extraño al común denominador de las relaciones laborales, que se desenvuelven en entornos de actividad productiva presididos por los principios de la economía de mercado»; y, en segundo lugar, y considerado «corolario de lo anterior, el vínculo personal basado en una especial relación de confianza que preside, desde su nacimiento, la relación laboral entre el titular del hogar familiar y los trabajadores del hogar, que no tiene que estar forzosamente presente en los restantes tipos de relaciones de trabajo».

El porqué del tratamiento jurídico diferenciado, convertido en auténtica prerrogativa, casi privilegio, del empleador, también tenía que ver con la fragilidad socioeconómica de un colectivo infravalorado, incapaz de reclamar una igualdad jurídica, desde su propia (y afortunadamente, cada vez menos admitida) desigualdad; esa que convirtió a estas personas trabajadoras en ciudadanos «de segunda», beneficiarios de derechos laborales diezmados, cuando no inexistentes.

Es obvio que los once años transcurridos hasta la reforma operada por el RDL 16/2022, de 6 de septiembre, no provocaron un cambio de las circunstancias en que se presta el citado servicio, pero sí contribuyeron a un importante cambio de mentalidad en relación a la incidencia que dichas singularidades debían tener en la definición de las «reglas de juego», también las preventivas, de manera que las mismas pueden ser alteradas (como así ha sucedido), pese a que los presupuestos de especialidad de la relación laboral sigan, en cierto modo, inalterables.

En este sentido, el RDL 16/2022 asume que «la prestación de servicios en el hogar familiar ha sido históricamente objeto de tratamiento diferenciado respecto al resto de actividades laborales», y que 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». Pese a ello, existe una conciencia de que debe progresarse hacia la equiparación con las personas trabajadoras por cuenta ajena en diversos ámbitos, incluida la protección eficaz en materia de seguridad y salud laboral, de manera que aquellos factores diferenciadores únicamente condicionen la configuración de la normativa aplicable a las personas que desarrollan esta actividad «en la medida en que tengan una incidencia real en la prestación de los servicios». De manera que se pueda «conjugar el mantenimiento de las diferencias, allí donde estas encuentran una justificación objetiva y razonable, con la reducción o eliminación de aquellas, cuando se comprenda que su razón de ser ya no encuentra por más tiempo motivo, de manera que se logre una progresiva equiparación del bagaje jurídico de esta relación laboral especial con la común»².

II. La protección del empleo doméstico en los textos legales preventivos

En el marco concreto del empleo doméstico, la regulación originaria contenida en el RD 1424/1985, dedicaba su art. 13 («Otras obligaciones del titular del hogar familiar») a establecer que el titular del hogar familiar «está obligado a cuidar de que el trabajo de sus empleados se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene», advirtiendo de que la «deficiencia grave» de estas obligaciones sería justa causa de dimisión del empleado.

- 2 Como destaca FERNÁNDEZ COLLADOS, B., «Los cuidados en el entorno familiar más de una década después: los vaivenes en su regulación, su aplicación por la doctrina judicial y sus efectos en materia de seguridad social», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 210/2018, Aranzadi, las tareas a realizar por un cuidador no profesional, un asistente personal y un empleado de hogar, aún con ciertos matices, en la práctica son muy similares, encontrándose la divergencia en el régimen jurídico aplicable, que depende básicamente de que exista o no una relación que pueda ser calificada como laboral, y en este último caso, que ésta pueda ser considerada como cuidados no profesionales en el entorno familiar, o como asistencia personal conforme a la Ley de dependencia; cuando se desempeñen servicios de cuidados a una persona dependiente y exista una relación laboral (básicamente por ser retribuida en vez de subsidiada por dicha Ley), podrá establecerse una relación especial del servicio del hogar familiar.

Además de la tibieza de dicha previsión de cuidado, la efectividad de la misma contrastaba con las restricciones que la propia norma establecía a las labores de vigilancia y control de la actividad, dada la privacidad del domicilio familiar en el que tenía lugar aquella actividad. En concreto, su art. 11 («Comprobación de infracciones») se encargaba de advertir de que «la acción de control de cumplimiento de la legislación laboral relativa al contrato de trabajo doméstico, a cargo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, solo podrá realizarse salvaguardándose los derechos a la inviolabilidad del domicilio y al debido respeto a la intimidad personal y familiar».

En un estadio regulador inicial de esta relación especial, no sorprende que el nivel de protección en esta materia rezumase el mismo nivel de infraprotección que el resto de las materias reguladas, conformándose el legislador con el establecimiento un deber genérico y sin definir, que apenas ofrecía garantías para su adecuado cumplimiento.

Algo que en modo alguno pretendió corregir la LPRL/1995, que expresamente se auto-declaró inaplicable a relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. No obstante lo anterior, y en coherencia con lo dispuesto en el RD 1424/1985, la norma básica en materia preventiva mantuvo la tenue obligación del titular del hogar familiar de «cuidar de que el trabajo de sus empleados se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene».

Este acusado déficit protector se mantuvo en el RD 1620/2011, pese a afirmar, en sintonía con sus predecesoras normas de 1985 y 1995, que «el empleador está obligado a cuidar de que el trabajo del empleado de hogar se realice en las debidas condiciones de seguridad y salud, para lo cual adoptará medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico» (art. 7.2). Pese a que pueda parecer sorprendente, transcurridos ya once años del siglo XXI, las carencias en seguridad y salud laboral para las personas empleadas en el hogar familiar convivían con la exclusión expresa, para este colectivo, del acervo preventivo general contenido en la LPRL/1995. En este contexto, el incumplimiento de estas obligaciones, siempre que fuese «grave», podría considerarse justa causa de «dimisión» de la persona trabajadora.

III. La importancia del convenio 189 OIT sobre trabajo doméstico

Si partimos de que un «trabajo decente» es aquel que se desempeña con una «calidad aceptable», exigiendo la convergencia de cuatro objetivos estratégicos: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo, el empleo, la protección social y el diálogo social³, resulta difícil determinar si las peculiaridades propias del servicio doméstico, prácticamente desamparado por la normativa preventiva, cumplía plenamente tales condiciones⁴.

3 SOMOVÍA, J., *El trabajo decente. Una lucha por la dignidad humana*, OIT, 2014.

4 ORDÓÑEZ CASADO, M.ª I., «El servicio doméstico desde la perspectiva del concepto de “trabajo decente” propuesto por la OIT», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 9, núm. 4, 2021, Pág. 209.

En este ámbito, ha sido denunciada (hasta su reciente aceptación) la pasividad de nuestro legislador y su poco interés por cumplir las normas internacionales, habiéndose percibido como inaplazable⁵ la adhesión al Convenio núm. 189 de la OIT sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos, de fecha 16-11-2011⁶.

Dicho Convenio, primero que la OIT dedicaba específicamente a este colectivo⁷, se adoptó en el seno de la centésima reunión de la Conferencia Internacional de la OIT, y representó la culminación de un movimiento internacional dirigido a «convertir» el empleo del hogar en un trabajo decente, dándole así «valor social y económico, con el fin de contribuir a hacer efectivas las aspiraciones de las personas en su vida laboral, cuestión fundamental del concepto evolutivo del trabajo decente»⁸.

Y así, en la materia que nos concierne, el art. 5 del Convenio 189 establece: «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 su parte, con un alcance más específico, el art. 13 declara que «todo trabajador doméstico tiene derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable», en atención a lo cual, «todo Miembro, en conformidad con la legislación y la práctica nacionales, deberá adoptar medidas eficaces⁹, 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».

La relevancia del Convenio fue anteponer al progreso económico y a la concepción del trabajo como «mercancía», la necesidad de adecuar la prestación de servicios de un colectivo que mantenía una vulnerabilidad social y jurídica difíciles de aceptar, proporcionando un marco internacional de normas mínimas y específicas para estas personas trabajadoras, en

5 Algunos autores, como GRAU PINEDA, C., «El trabajo doméstico y de cuidados: la incidencia del Convenio 189 OIT sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos», Doc. Labor, núm. 116, 2019, Vol. 1, Pág. 59, señalaban, en el año 2019, que era «difícil de entender como un Estado Social y Democrático de Derecho cómo España ha optado por quedarse de brazos cruzados y mantenerse al margen de este movimiento mundial».

6 No obstante, hay que reconocer que el número de países que lo han ratificado (un total de 38) es muy reducido, faltando muchos de los considerados desarrollados.

7 «El conjunto de normas internacionales del trabajo elaboradas por la OIT antes de 2011 solo abordaron las condiciones de las personas trabajadoras domésticas de forma parcial, pues aunque diversos Convenios y Recomendaciones de la OIT se aplicaban de manera formal a aquellas, no tenían en cuenta ni las características específicas de su relación laboral, ni sus especiales necesidades de protección» (VELA DÍAZ, R., «Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos 2011» (núm. 189), *Revista Internacional y comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 7, 2019, Pág. 1522).

8 VELA DÍAZ, R., «La promoción internacional de un trabajo decente para las personas empleadas de hogar: el Convenio 189 de la OIT sobre trabajadores domésticos», *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 127, 2017, Pág. 299.

9 Medidas que, como concreta el apartado 2 del mismo precepto, «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».

materia laboral y de Seguridad Social, que permitiera corregir las deficiencias históricas que caracterizan a un sector, considerado en gran número de países dentro de la economía informal, y al que se ha calificado como una de las formas de empleo más precarias, inseguras, desprotegidas y peor remuneradas¹⁰. De esta forma, el Convenio «adopta el valor de las grandes declaraciones de principios al garantizar, respecto a los trabajadores domésticos, la prestación de sus servicios en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana»¹¹.

En nuestro país, dichas condiciones han de garantizarse, huelga indicarlo, a toda persona trabajadora que, con independencia de su nacionalidad, preste servicios domésticos, teniendo el Convenio 189 una relevancia cierta para el colectivo de mujeres inmigrantes, para las cuales, trabajar en el servicio doméstico es una de las pocas opciones laborales que encuentran al llegar a nuestro país. De esta forma, junto a los factores de vulnerabilidad inherentes a la feminización y la segregación ocupacional, concurre también el factor etnización¹².

IV. La preocupación por la seguridad y salud en el Real Decreto-ley 16/2022

El RDL 16/2022, de 6 de septiembre, vino a poner fin a la exclusión de este colectivo del ámbito de aplicación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, reconociendo su derecho a la protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En efecto, la norma reformadora dedicó el primero de sus artículos a la modificación de la LPRL/1995. En primer lugar (art. Primero. Uno), se suprimió el apartado 4 del art. 3, el cual contenía, como vimos, una exclusión expresa de su aplicación a este colectivo: «La presente Ley tampoco será de aplicación a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar», exclusión categórica que, no obstante, no eximía al titular del hogar familiar de la obligación de «cuidar de que el trabajo de sus empleados se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene».

Tan relevante supresión debía, consecuentemente, ir acompañada de la referencia a un nuevo marco protector del empleo doméstico, lo que se materializó mediante la inclusión (art. Primero. Dos) de una DA 18.^a en la LPRL que, con el título: «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», afirmaba 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 caracterís-

10 VELA DÍAZ, R., «Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos 2011», *op. cit.* Pág. 1517.

11 QUESADA SEGURA, R., «La dignificación del trabajo doméstico: el Convenio n.º 189 de la Organización Internacional del Trabajo», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 27, 2011, Págs. 2-4.

12 Sobre «discriminación múltiple», véase SANZ SÁEZ, C., «La discriminación en contra de las empleadas de hogar como forma de manifestación de las discriminaciones múltiples», *Revista de Derecho Social*, núm. 83, 2018.

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

De esta forma, el RDL 16/2022 dio el primer paso para eliminar la exclusión de este colectivo del ámbito de aplicación de la LPRL/1995, reconociendo el derecho de las personas empleadas en el hogar, a la protección «eficaz» en materia de seguridad y salud en el trabajo. No obstante, la norma no definió los términos de ejercicio del derecho, ni su alcance, algo que delegó en la normativa reglamentaria, la cual debería ajustar los contornos de un derecho extendido ahora a una actividad laboral entre cuyas peculiaridades se encuentran: la falta de entidad empresarial de la persona empleadora, el ámbito privado donde se prestan los servicios o la pluralidad, en determinados supuestos, de personas empleadoras.

Así las cosas, para articular el derecho a la seguridad y salud de estas personas trabajadoras teniendo en cuenta los elementos característicos de esta relación laboral especial, se hacía necesario delimitar los términos y garantías en que se reconocía este derecho, delegando la DA 18.ª LPRL/1995 (introducida por el citado RDL16/2022) este cometido a la norma reglamentaria.

Pese a la trascendencia de esta decisión legislativa, lo cierto es que el «nuevo» derecho a la protección de la salud, al supeditarse a un ulterior desarrollo reglamentario, seguía temporalmente «en suspenso».

Como afirmaba QUINTERO LIMA¹³, «dado que el RDL 16/2022 no ha(bía) introducido más novedades expresas, desde la perspectiva de las obligaciones empresariales, no se ha(bían) producido mayores novedades. En consecuencia, queda(ban) también en suspenso las especificaciones de distintas obligaciones preventivas en el hogar familiar. Únicamente s(eguían) desplegando efectos jurídicos las previstas en el art. 7 RD 1620/2011. En efecto el empleador est(aba) obligado a cuidar de que el trabajo del empleado de hogar se realice “en las debidas condiciones de seguridad y salud”; eso entraña que haya una obligación legal del empleador de adoptar “medidas eficaces”, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico. De esta manera, queda(ban) congeladas eventuales responsabilidades (administrativas, de seguridad social) para la persona empleadora».

Indirectamente, como también afirmaba la autora, a pesar de la ausencia de reglas preventivas concretas, sí debía entenderse «incorporada a la órbita laboral» la protección de las mujeres respecto de las situaciones de violencia y acoso, como la recogida en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

13 QUINTERO LIMA, M.ª G., «Las modificaciones introducidas por el 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, y su impacto en las personas empleadoras», *IusLabor* 3/2022, Pág. 130

V. Concreción de reglas preventivas en el Real Decreto 893/2024

En cumplimiento del mandato contenido en la DA 18.ª LPRL, el RD 893/2024, de 10 de septiembre, viene a concretar, en el ámbito preventivo y de la seguridad y salud en el trabajo, el elenco de derechos de las personas trabajadoras del hogar familiar y de los correlativos deberes de los empleadores, en busca de la seguridad jurídica necesaria para lograr su efectividad.

Adicionalmente, con la aprobación de esta norma, España da cumplimiento a los compromisos asumidos con la ratificación del Convenio número 189 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre condiciones relativas al trabajo decente para los trabajadores domésticos (citado como el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011), cuya entrada en vigor se produjo el 29 de febrero de 2024.

La definición del contenido del derecho a la protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo recogida en esta norma cumple con la obligación del art. 13 del citado Convenio, consistente en adoptar medidas para asegurar la seguridad y salud en el trabajo de este colectivo, además de atender al deber contenido en el art. 5 del Convenio de adoptar medidas para asegurar una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia.

Con cierta rimbombancia, el RD 893/2024 dice abordar «el proceso de mejora de la protección de la salud y la mejora de las condiciones de trabajo de las personas empleadas de hogar, estableciendo una normativa protectora específica armonizada con la normativa general de prevención de riesgos», paso que situaría a nuestro país «en la vanguardia normativa en materia de prevención de riesgos laborales de las empleadas de hogar».

1. Contexto del ajuste preventivo

Cualquiera que analice la evolución del marco normativo del empleo doméstico en nuestro país coincidirá en su tradicional tratamiento «degradado» con respecto a la normativa común, y en la minusvaloración del trabajo de cuidados en el entorno familiar, al utilizarse los mimbres de una relación especial, separada de la general, para otorgar un estatuto de derechos mucho menos protector en materias como la contratación, las condiciones laborales o la extinción. Por supuesto, no es ajena a esta protección de «segunda clase» la prevención de los riesgos laborales en este entorno y la dispensa, a quienes desarrollan tal actividad, de mecanismos eficaces de protección de su salud y seguridad laborales.

Es también un hecho cierto que la legislatura anterior propició un proceso de renovación normativa y revisión de conjunto (reconocimiento de la «ciudadanía laboral» de las personas empleadas en el hogar) de la mano de la ratificación de varios Convenios de la OIT (destacadamente, como se ha indicado, el n.º 189)¹⁴ y de pronunciamientos relevantes del Tribunal de

14 El art. 14 Convenio 189 OIT contempla la obligación de los Estados de adoptar medidas para que, en materia de Seguridad Social, las personas empleadas de hogar no tengan condiciones menos favorables que las personas trabajadoras en general.

Justicia de la UE, destacadamente, la Sentencia de 24 de febrero de 2024 (Asunto C-389/20)¹⁵ (resolución comunitaria que resuelve una cuestión prejudicial sobre el reconocimiento de la protección por desempleo a la trabajadoras empleadas de hogar —discriminación indirecta por razón de sexo—).

En este contexto, el RDL 16/2022 supuso un punto de inflexión en la equiparación del régimen jurídico especial al general, eliminando diferencias de trato no justificadas, y reformando materias clave como la extinción (supresión del desistimiento y creación de causas ad hoc) o la protección social, anunciando, además, la mejora de la protección de la salud, mediante el reconocimiento del derecho de las personas empleadas del hogar a «la protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo».

Como se ha advertido, hasta la fecha de promulgación de esta última norma, el art. 3.4 LPRL/1995 excluía expresamente su aplicación a esta relación laboral especial, pese a contener un genérico deber de «cuidar que el trabajo de sus empleados se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene».

Pero la ratificación por España del Convenio 189 OIT, cuyo art. 13 dispone que «todo trabajador doméstico tiene derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable», y cuyo art. 5 exige «la protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia», propició que aquella exclusión inicial fuese sustituida por la inclusión, mediante RDL 16/2022, de la ya mencionada DA.º 18 en la LPRL, que dispuso que, en el ámbito de esta relación laboral especial, «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 la garantías que se prevean reglamentariamente a fin de asegurar su salud y su seguridad».

Desarrollo reglamentario que efectúa el RD 893/2024, el cual, según reza su Exposición de Motivos, concreta el elenco de derechos de las empleadas del hogar y el correlativo haz de deberes de las personas empleadoras, alcanzando, además, al derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres y contribuyendo a visibilizar las enfermedades profesionales que aquejan al colectivo, hasta ahora «ocultas» tras la inexistencia del derecho a la vigilancia de la salud.

La citada norma también concreta acciones preventivas para el colectivo específico de «Servicios de Ayuda a domicilio», si bien tal materia no es objeto de análisis en este trabajo, al exceder los contornos propios de la relación especial.

15 La cual —sostiene la Exposición de Motivos del RDL 16/2022— habría «establecido con rotundidad que no son compatibles con el ordenamiento de la Unión Europea las normas de Seguridad Social que sitúen a las trabajadoras en desventaja con respecto a los trabajadores y no estén justificadas por factores objetivos y ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo».

2. Objeto y finalidad de la norma

El art. 1 RD 893/2024 define, como su objetivo, regular la protección de la seguridad y salud en el trabajo de las empleadas del hogar, erigiéndose —esto es relevante— en la única norma reguladora de la prevención de los riesgos laborales en este sector de actividad.

No obstante, su «exclusividad» en la regulación¹⁶, el precepto decide adoptar parte de las definiciones que la LPRL/1995 reconoce para el marco común; específicamente, el concepto legal que el art. 4 de la norma básica preventiva ofrece a los términos «prevención»¹⁷, «riesgo laboral»¹⁸, «daños derivados del trabajo»¹⁹ y «riesgo grave e inminente»²⁰.

Dicha precisión inicial anuncia, ya desde el comienzo, que la protección de la seguridad y salud laboral de las personas trabajadoras del hogar responderá a un esquema que combina las especificidades propias de la singularidad de esta relación especial, con remisiones a la norma general, en coherencia con la anhelada concurrencia normativa con el régimen común en todo aquello que sea posible.

3. El derecho a la protección de los riesgos laborales en el empleo del hogar familiar

Con una redacción prácticamente idéntica a la del art. 14 LPRL, el art. 2.1 RD 893/2024 reconoce a las personas empleadas en el hogar el «derecho» a una protección eficaz en materia de seguridad y salud laboral (derecho que incluye los de información, formación, participación, paralización en caso de riesgo grave e inminente, y vigilancia del estado de salud), con el correlativo «deber» de la empleadora de evaluar los riesgos y adoptar las medidas de protección correspondientes, deber que no queda «debilitado» por las posibilidades de delegación o designación de tal protección en otras personas o entidades que la norma arbitra, en determinadas circunstancias²¹.

16 Decisión legislativa que tiene por finalidad «garantizar que la protección eficaz de la seguridad y salud de las personas trabajadoras esté adaptada a las características específicas del trabajo doméstico».

17 «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».

18 «La posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. 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».

19 «Las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo».

20 «Aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores».

21 El art. 2.3. establece, al efecto, que «las obligaciones de las personas trabajadoras establecidas en este RD, la atribución de funciones en materia de protección y prevención a personas trabajadoras o a la persona en quien delegue la persona empleadora conforme al art. 7.2 y el recurso al concierto con entidades especializadas para el desarrollo de actividades de prevención complementarán las acciones de la persona empleadora, 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».

Aunque la norma no lo indique de manera expresa, el incumplimiento de cualquier deber legal tiene consecuencias, por lo que, en ese caso, no es descartable el despliegue del marco sancionador correspondiente, pese a la potencial dificultad de verificar tales incumplimientos por parte de la Inspección de Trabajo.

La norma se apresura a destacar (art. 2.3) que el coste de las medidas relativas a la seguridad y salud en el trabajo no recaerá en las personas trabajadoras²², al tiempo que, con redacción un tanto complicada (art. 2.4), da cuenta de la posibilidad de «concertar operaciones de seguro que tengan como fin garantizar como ámbito de cobertura la previsión de riesgos derivados del trabajo doméstico».

Observamos que el precepto se refiere a «operaciones» de seguro, en lugar de a contratos (ignoramos qué quiere destacar), y establece, como finalidad el garantizar, como ámbito de cobertura, «la previsión de un riesgo», cuando quizás debiera ser el daño secundario a la materialización del riesgo lo que debiera asegurarse.

Sin que la norma deba especificarlo, es evidente que, en ausencia de seguro, la eventual responsabilidad civil derivada del siniestro recae en la persona empleadora, de ahí la «invitación» al aseguramiento de tales riesgos.

En cuanto al carácter meramente facultativo de dicho aseguramiento, tendríamos, por un lado, el dato objetivo de que no es la actividad concernida una de las que mayor tasa de accidentalidad muestra; por otro, en el improbable supuesto de que el aseguramiento pudiese establecerse como obligatorio, ello podría representar un incremento adicional de costes que retrajese al empleador a la contratación.

Sea como fuere, parece aconsejable que los empleadores, en coherencia con la fijación de nuevas «obligaciones» preventivas que, consiguientemente generan consecuencias, limiten el riesgo patrimonial de hacer frente, de manera directa, al daño que pudiera producir en la persona empleada de hogar el desempeño de sus actividades.

4. La evaluación de riesgos y la adopción de medidas preventivas en el empleo doméstico

La empleadora ha de realizar una «evaluación inicial» de los riesgos (art. 3), que será objeto de «actualización» en tres circunstancias, una de ellas relacionada con el propio paso del tiempo: las revisiones periódicas se establecen en la propia evaluación; las otras dos, tienen que ver, una, con la consabida adaptación a los cambios en las condiciones de trabajo, y otra, con la eventual materialización de un daño, el cual actúa como revelador de las deficiencias en la protección implantada, aconsejando su adaptación.

Si la evaluación detecta un riesgo, se adoptarán las «medidas preventivas» necesarias, que habrán de ser documentadas «por escrito» con entrega de copia a la persona trabajadora.

22 En consonancia con lo dispuesto, con carácter general, en el art. 14.5 LPRL según el cual, «el coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores».

Por otra parte, deberá procederse a la «modificación» de las medidas preventivas, cuando la empleadora detecte su inadecuación a través de los controles periódicos, o cuando la persona empleada le traslade dicha inadecuación a los fines de protección requeridos.

Como cláusula de «cierre», y sin aparentar la relevancia que encierra, el núm. 4 del art. 3, en apenas tres líneas, extiende la aplicación, al empleo doméstico, de las previsiones contenidas en los arts. 25 a 29 de la LPRL. De esta forma, y sin citar siquiera el contenido genérico de tales preceptos, reclama la aplicación a las personas empleadas del hogar de una serie de medidas, de contenido extenso, que habrá que relacionar con el tipo de actividad doméstica y con las posibilidades reales de implantación por el titular del hogar familiar. Tales medidas preventivas que se aplican por remisión tienen que ver:

a) Con la protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos (art. 25 LPRL)²³, lo que implica que el titular del hogar familiar deba garantizar, de manera específica, la protección de la persona empleada en el hogar que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, sea especialmente sensible a los riesgos derivados del trabajo, circunstancias que habrá de tener en cuenta, no solo en la evaluación de los riesgos y en la adopción de las medidas preventivas y de protección necesarias, sino también ante la tesitura de «no emplear» a estos trabajadores «en aquellos puestos de trabajo» en los que, a causa de tales factores personales, «puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo».

Esta última previsión, es obvio, presenta numerosas dificultades aplicativas, dada la improbabilidad de contar con un «puesto» de trabajo diverso en el que resguardar a la persona empleada de dichos riesgos. En última instancia, el precepto también encomienda a la persona empleadora que tenga en cuenta, en su evaluación, los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

Vemos, por tanto, que la amplitud de la labor evaluadora y preventiva que afecta al empleador por la anterior remisión normativa es mucha y, derivadamente, importantes pueden ser los daños y perjuicios, indemnizables, que la omisión o inadecuación de las citadas medidas puede generar en el titular del hogar familiar.

b) Con la maternidad (art. 26 LPRL), para lo cual, el titular del hogar familiar, en la evaluación de los riesgos, deberá «comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico», de manera que, «si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las cita-

23 Véase, a este respecto, POQUET CATALÁ, R., «Adaptación del puesto de trabajo de las personas especialmente sensibles», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 276, junio 2024, pp. 51-82.

das trabajadoras»²⁴, deberá adaptar las condiciones o el tiempo de trabajo de la empleada afectada (incluyendo, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos), debiendo asignar, de no resultar lo anterior posible, un puesto de trabajo o funciones diferentes y compatibles con su estado, algo que, en el seno del hogar familiar resulta ciertamente complicado, pues, en última instancia, ello se traducirá, a falta de más empleados (situación mayoritaria), en la asunción de las tareas contraindicadas por los propios miembros del núcleo familiar. Por ello la norma establece que, de no resultar técnica u objetivamente posible el cambio, o no poder exigirse razonablemente por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o lactancia.

El precepto contempla, por último, el derecho de las trabajadoras embarazadas a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empleador y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

c) Con el trabajo de menores (art. 27 LPRL), debiendo el titular del hogar tener especialmente en cuenta, «antes de la incorporación al trabajo de jóvenes menores de dieciocho años, y previamente a cualquier modificación importante de sus condiciones de trabajo», los riesgos específicos para la seguridad, la salud y el desarrollo de los jóvenes «derivados de su falta de experiencia, de su inmadurez para evaluar los riesgos existentes o potenciales y de su desarrollo todavía incompleto», con obligación adicional de informar a dichos jóvenes y a sus padres o tutores que hayan intervenido en la contratación, conforme a lo dispuesto en el art. 7.b ET, de los posibles riesgos y de todas las medidas adoptadas para la protección de su seguridad y salud.

d) Con la temporalidad en la prestación del servicio y la modalidad de contratación a través de Empresas de Trabajo temporal (art. 28 LPRL), garantizando la norma el «mismo nivel de protección» en materia de seguridad y salud a estos trabajadores con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada, así como los contratados por empresas de trabajo temporal, que al resto de empleados «fijos» u «ordinarios».

El art. 27 LPRL afirma, como sabemos, que, en las relaciones de trabajo a través de Empresas de Trabajo Temporal, la empresa usuaria será responsable de las condiciones de ejecución del trabajo en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, correspondiendo a la ETT el cumplimiento de las obligaciones en materia de formación y vigilancia de la salud; vigilancia de la salud cuyo contenido detalla el art. 22 del mismo cuerpo normativo pero que, en la relación especial del hogar familiar habrá de regirse por lo que establece el RD 893/2024, al que luego haremos referencia.

e) Con las obligaciones de los empleados en materia de prevención de riesgos (art. 29 LPRL), ceñidas, básicamente, a asumir que son las propias personas empleadas en el hogar quienes han de «velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo

24 La influencia negativa en la salud de la trabajadora embarazada o del feto deberá ser certificada por los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empleadora tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, o con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora.

y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario». Dicha «corresponsabilidad» en materia preventiva implica, derivadamente, la posibilidad de reprimir disciplinariamente (art. 58.1 ET) el incumplimiento, por parte de los trabajadores, de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos.

Lo que ocurrirá cuando las personas empleadas en el hogar familiar: no usen adecuadamente, de acuerdo con los riesgos previsibles, los medios con los que desarrollen su actividad; no utilicen correctamente los equipos de protección facilitados por el empleador, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste; pongan fuera de funcionamiento o utilicen incorrectamente los dispositivos de seguridad existentes; no informen de inmediato al titular del hogar familiar de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud; no contribuyan al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo; o, en fin, no cooperen con el empleador para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de la persona empleada en el hogar trabajadores.

5. Equipos de trabajo y equipos de protección individual

En coherencia con el marco general de preferencia por la protección colectiva, establece el RD 893/2023 (art. 4) un deber de la persona empleadora de proporcionar «equipos de trabajo adecuados» y adoptar medidas para su uso de forma segura, resaltando que, cuando los medios técnicos de protección colectiva no limiten suficientemente el riesgo, se deberán proporcionar «equipos de protección individual», según determine la evaluación de riesgos.

No contiene la norma una mínima especificación de equipos de trabajo ni de EPI, siquiera los imprescindibles, pero ello se debe, quizás, a que la norma, más adelante, prevé la confección de una Guía Técnica y Herramientas para la evaluación y prevención que, esperamos, ayuden a concretar estas obligaciones. Concreción necesaria porque, una cosa son los equipos básicos (guantes, mascarillas, etc.), y otra muy distinta, por ejemplo, la necesidad de utilización de grúa para la movilización de personas dependientes o con movilidad reducida. Sea como fuere, la norma no asume aquí los conceptos de la LPRL, según la cual, se entiende por equipo de trabajo (art. 4. 6.º) «cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo», y por equipo de protección individual (art. 4. 8.º) «cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin».

Como es lógico, la entrega de tales equipos será gratuita, debiendo además ser objeto de reposición cuando ello sea preciso.

Extendida al titular del hogar familiar la necesaria vigilancia y supervisión de que la actividad se desarrolle en condiciones de seguridad, se establece su obligación de velar por el uso efectivo de tales medios de protección, algo que, en ocasiones será bastante complicado, sobre todo cuando no coincida físicamente en el domicilio durante todo o parte de la jornada laboral con la persona empleadora, ni haya terceras personas en quien pueda delegar esa labor de verificación.

En cualquier caso, el deber de supervisar el uso efectivo de tales equipos se convierte, así, en elemento de imputación de responsabilidad del empleador, en caso de omisión.

6. Información, participación y formación de las personas trabajadoras

Según establece el RD 893/2024 (Art. 5), la persona empleadora debe «asegurarse» de que la trabajadora tiene «a su disposición», «toda la información necesaria» en relación con los riesgos para su salud y seguridad, y con las medidas de protección y prevención aplicables. No indica, sin embargo, cómo se alcanzará dicha «constancia», siendo ciertamente pretencioso pensar en que la empleada pueda adquirir «toda» esa información necesaria para desarrollar su actividad.

A partir de ahí, la persona empleadora debe permitir que la persona trabajadora «participe» en el marco de las cuestiones que afecten a la seguridad y salud, teniendo esta el derecho a «efectuar propuestas» para mejorar las medidas de protección.

Realmente, un derecho a proponer medidas se queda bastante corto si no se establece la correlativa obligación de respuesta (motivada) ni «consecuencias» ante la desatención de dicha propuesta. En tal sentido, quizás debería haberse concretado el carácter «escrito» de tales propuestas de la empleada, para poder fijar luego la posible responsabilidad por omisión de tales medidas.

En cuanto a la «formación en materia preventiva», la empleada tendrá derecho a la misma en el «momento de la contratación», no especificándose en la norma si ello refiere a su primera experiencia como empleada de hogar, o si la misma habrá de recibirse cada vez que se inicie un nuevo contrato laboral; en todo caso, dicha formación será «única», aunque la trabajadora preste sus servicios para varias empleadoras.

En cuanto a las condiciones en que debe impartirse la formación, la norma establece que la misma deberá tener lugar dentro de la jornada de trabajo o, en caso contrario, ser compensada con tiempo de descanso. Dichas actividades formativas se desarrollarán a través de una «plataforma formativa» (a la que se refiere la DA. º 5 RD 893/2024), gestionada por la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, que incluirá un procedimiento de «autoevaluación» y será «certificable» en los términos que fije la Resolución que dicte el Servicio Público de Empleo Estatal antes del 12 de marzo de 2025.

Atendiendo a la literalidad de lo estipulado, en realidad, la obligación empresarial se limita a «permitir» que la persona empleada realice dicha formación a través de la plataforma²⁵ o, en su caso, comprobar que ya la tiene cursada, a través de la certificación que dicha plataforma habrá expedido.

Más allá de lo que podemos entender por riesgos «ordinarios», la norma contempla que, si en alguno de los domicilios las «tareas» entrañasen «riesgos excepcionales»²⁶, la persona empleadora concreta (no a través de la plataforma) deberá impartir una «formación complementaria», sin que se especifique si debe ser únicamente dicha persona empleadora la que debería encargarse de la formación adicional o si cupiera algún tipo de delegación.

25 Ante la duda de qué ocurre si la empleada no dispone de medios técnicos para el acceso a dicha plataforma, lo lógico es que se pongan a su disposición por parte de la empleadora.

26 ¿En qué tipo de riesgos «excepcionales» está pensando el RD? ¿viviendas con animales peligrosos? ¿viviendas situadas en zonas contaminadas, ruidosas o de difícil acceso? ¿situación de dependencia de las personas cuidadas, que requieran conocimientos especializados?

7. Los riesgos ordinarios en el trabajo doméstico

Según el art. 1.4 RD 1620/2011, el «objeto» de la relación especial analizada «son los servicios o actividades prestados para el hogar familiar, pudiendo revestir cualquiera de las modalidades de las tareas domésticas, así como la dirección o cuidado del hogar en su conjunto o de algunas de sus partes, el cuidado o atención de los miembros de la familia o de las personas que forman parte del ámbito doméstico o familiar, y otros trabajos que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas, tales como los de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos».

La amplitud de cometidos que acabamos de ver configura, a su vez, una amplísima gama de riesgos, que pueden ser objeto de una mayor concreción en función de las actividades que, a la postre, constituyan el objeto de cada contrato.

En cualquier caso, atendiendo a una prestación «normal», podríamos identificar una serie de riesgos «ordinarios» que podemos clasificar de la siguiente forma (la lista es meramente ejemplificativa y nunca exhaustiva):

- a) Labores de limpieza del hogar, función que, desde el ámbito de la prevención de riesgos, habría de atender, al menos a: caídas al mismo nivel (tropezos por falta de orden, alfombras, etc.); caídas a distinto nivel (uso de escaleras manuales o medios auxiliares no adecuados, como sillas, mesas, cajas, etc.); cortes o golpes con herramientas de limpieza (rotura de algún cristal, compresión de la bolsa de basura con las manos, etc.); golpes contra objetos inmóviles (muebles, electrodomésticos, etc., que no se encuentren correctamente ubicados); riesgo de incendio (¿hasta qué punto se puede obligar a la instalación de medios de extinción y contratar una empresa mantenedora?); proyección de partículas, durante el uso de productos químicos (Ej.: salpicaduras al verter lejía o amoníaco en agua a cierta altura, trasvases de productos a botellas, etc.); exposición / contacto con productos químicos (mezcla de diferentes productos o uso prolongado en contextos de ventilación deficiente, sin suficiente higiene personal o sin equipos de protección individual: riesgo de dermatitis por contacto); exposición a contaminantes biológicos (en la limpieza de aseos y dormitorios principalmente; se precisaría EPI, guantes y ropa de trabajo adecuados); fatiga por posición, manipulación manual de cargas, posturas forzadas o movimientos repetitivos (estarían incluidos en los trastornos musculoesqueléticos, con posible etiología laboral, en función de las tareas y utensilios utilizados: fregonas, escobas, secado de trapos, etc.); accidentes con animales / mascotas que se encuentren en el hogar familiar (perros, gatos, reptiles, que puedan reaccionar de forma violenta o defensiva por diversos motivos); contactos eléctricos directos o indirectos (manipulación de regletas, uso de prolongadores para utilización de herramientas de limpieza, o las propias deficiencias que pueda tener la instalación eléctrica de la vivienda).
- b) Labores de cocinado para las personas convivientes en el hogar, las cuales pueden generar riesgo por contactos térmicos (con aceite o agua hirviendo, con el horno, freidoras, etc.: precisarían delantal y guantes contra riesgos térmicos); cortes con objetos y herramientas de cocina (cuchillos, hachas, sierras, etc.).
- c) Labores de limpieza de ropa, las cuales podría provocar riesgos por manipulación de cargas y posturas forzadas (que aumenta al movilizar los cestos de ropa sucia, poner

la lavadora, sacar la ropa mojada de la lavadora y tenderla); postura forzada, durante el tiempo de planchado, principalmente en zona cervical por la postura del cuello y movimientos repetitivos con la plancha (se debería utilizar una tabla de planchar con altura suficiente de forma que puede adaptarse a la trabajadora y conseguir posturas neutras); contactos térmicos, por el uso de la plancha; Exposición a temperatura extremas (puede darse en función de la época del año, la ventilación de la estancia donde se plancha, el tiempo de planchado, las dimensiones de la estancia, etc.).

- d) Labores acometidas fuera del hogar; si la persona empleada del hogar realiza compras, salidas a entidades, etc., se incluye cualquier percance que pueda sufrir en dicha «misión».
- e) Traslado al domicilio en el que se prestan los servicios, el cual conlleva el riesgo de accidente en el traslado diario desde el domicilio particular hasta el hogar familiar, y viceversa, que dependerá de la distancia, vías de comunicación, tiempo invertido y medio de transporte utilizado.

Advertido el carácter ejemplificativo y seguramente incompleto de la anterior «lista» de riesgos, habrá que aguardar a la configuración de la actividad preventiva sobre los mismos que, sin duda, aclararán las herramientas técnicas que habrán de ser elaboradas y publicadas en la Web del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

8. La atípica «dimisión» en caso de incumplimiento empresarial de las obligaciones preventivas

No debiera admitir mucha discusión el hecho de que un incumplimiento grave, por parte del empleador, de sus obligaciones laborales respecto de su empleado, dota a este de la facultad, ex art. 50 ET, de instar la extinción indemnizada del vínculo laboral, con independencia de la naturaleza común o especial de aquella relación de dependencia.

Siendo ello así, y partiendo, por tanto, de que con respecto a la extinción por justa causa no existen diferencias entre la norma especial y la general, merecen destacarse dos circunstancias: la primera es la regulación inicial, en el art. 13 del RD 1424/1985 (titulado «Otras obligaciones del titular del hogar familiar»), de una «dimisión por justa causa» del empleado que podía plantear, *a priori*, dudas de encaje en el régimen extintivo del precepto estatutario. En efecto, la norma fijaba la obligación del titular del hogar familiar de cuidar de que el trabajo de sus empleados se realizase en las debidas condiciones de seguridad e higiene, de manera que la deficiencia grave en el cumplimiento de tales obligaciones constituía una justa causa de «dimisión». No obstante, el término empleado, parece claro que una interpretación finalista del precepto obligaba a asimilar dicha «dimisión» con el resto de las extinciones por voluntad del trabajador fundamentadas en un incumplimiento contractual del empleador y, por ello, pese a hablarse de tal dimisión, la decisión extintiva aparejaba la indemnización prevista en el art. 9 del citado RD 1424/1985. Indemnización —y esta era la segunda circunstancia a destacar— que sería la prevista para el «despido improcedente» (por aplicación supletoria del art. 50.2 ET, ante falta de regulación expresa), pero en cuantía determinada por el art. 10.1 del RD 1424/1985, esto es, veinte días naturales de salario en metálico²⁷ multiplicados por los años naturales de duración del contrato, con el límite de doce mensualidades.

27 La referencia al salario en «metálico» no es menor, habida cuenta de la habitualidad con la que en esta relación especial se retribuye parcialmente el servicio mediante salario en especie.

En esta materia, el RD 1620/2011 no introdujo ninguna novedad, limitándose su art. 7.2 a recordar, como sabemos, que «el empleador está obligado a cuidar de que el trabajo del empleado de hogar se realice en las debidas condiciones de seguridad y salud, para lo cual adoptará medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico», por lo que «el incumplimiento grave de estas obligaciones» implicaba una «justa causa de dimisión del empleado», pudiendo hacer extensibles, al efecto, las consideraciones del apartado anterior.

Con la reforma del anterior cuerpo normativo, operada por RDL 16/2022, se mantiene esta atípica posibilidad de «dimitir», que debe entenderse sinónimo de instar la resolución contractual, con indemnización ahora equivalente a la del despido improcedente del régimen común (aplicación del art. 49.1.j ET por remisión del nuevo art. 11.1 RD 1620/2011 tras su modificación por RDL 16/2022).

9. La actuación ante un riesgo grave e inminente

Cuando la trabajadora pueda estar expuesta a un riesgo grave e inminente, con ocasión de su trabajo (art. 6), la empleadora estará obligada a informar —se indica— «lo antes posible»²⁸ de la existencia del riesgo y de las medidas para protegerse del mismo, además de adoptar las medidas y dar las instrucciones oportunas para que la persona trabajadora pueda interrumpir su actividad e incluso abandonar de inmediato el domicilio en que presta servicios.

La persona trabajadora, por su parte, tendrá el «derecho a interrumpir» su actividad, cuando «considere» que la misma entraña un riesgo grave e inminente «para su vida o salud», debiendo comunicar la decisión al empleador inmediatamente.

En garantía de la adopción de tales medidas, se aclara que dicha decisión de la persona trabajadora no puede conllevar «perjuicio alguno», si bien se excepcionan de esta regla aquellos supuestos en que hubiera obrado de mala fe o cometido negligencia grave.

Atendiendo a la literalidad de la norma (que viene a reproducir el contenido de los apartados 2 y 4 del art. 21 LPRL), observamos que el derecho a la interrupción de la actividad en caso de riesgo grave e inminente depende, en todos los casos, de la subjetividad de la persona empleada en el hogar y, por ende, de la forma en que esta perciba aquel riesgo, el cual, por remisión expresa del art. 1.3 a la LPRL, será «aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores», concepto amplio cuya concreción práctica puede ser problemática (¿Hasta qué punto la formación en materia preventiva de PRL que recibe la persona trabajadora puede ayudar a identificar cuándo un riesgo es grave e inminente?).

Tampoco aclara la norma cuáles son las consecuencias de actuar con mala fe o negligencia grave, siendo evidente que la represión disciplinaria u «objetiva» de dicha conducta podrá ser objeto de discusión judicial, atendiendo a la doble posibilidad que el RDL 16/2022 arbitra, según califiquemos jurídicamente la interrupción. Si la misma tiene lugar por mala fe, parece claro que estamos en el ámbito de la trasgresión al que el art. 54 ET acarrea

28 No parece que el RD esté pensando en una comunicación previa al abandono, sino coetánea o, en su caso, inmediatamente posterior a la interrupción de la actividad.

la máxima sanción disciplinaria. Sin embargo, los matices fácticos y conceptuales de la negligencia podrían encajar, en algún caso, en el marco extintivo del nuevo art. 11.2 RDL 1620/2011, pues la «gravedad» es un concepto indeterminado que habrá de concretarse, en última instancia, en sede judicial. Como sabemos, esta última norma, reguladora de la relación especial del empleo doméstico, fue modificada profundamente en materia de extinción causal, sustituyéndose el «desfasado» desistimiento por tres nuevas causas «objetivas», entre las que se encuentra (letra c) «el comportamiento de la persona trabajadora que fundamente de manera razonable y proporcionada la pérdida de confianza» del empleador, no siendo la elección de una u otra vía una cuestión menor. En efecto, esta nueva causa, es evidente, integra un componente subjetivo que va a dar lugar a mucha litigiosidad, al contener elementos que podrían confundirse con el despido disciplinario por transgresión de la buena fe y abuso de confianza. No obstante, su régimen jurídico es distinto en aspectos esenciales; en efecto, la novedosa extinción no exige un incumplimiento contractual o comisión de falta sancionable, al hablar meramente de «comportamiento» del empleado; comportamiento que, además, no debiera alcanzar las cotas de gravedad y culpabilidad que lo integrarían en el marco disciplinario.

En cuanto dicha negligencia grave, desconocemos si la norma se refiere a que haya sido la propia persona empleada en el hogar la que haya provocado o propiciado el riesgo grave e inminente, o al hecho de que la interrupción de la actividad pudiese provocar consecuencias graves para terceros (como ejemplo, dejar solas a personas precisadas de cuidado).

10. La organización de la actividad preventiva

En cumplimiento del deber de prevención, la persona empleadora (art. 7) puede acudir a diversas fórmulas que el RD 893/2024 ofrece de manera opcional. Así, podrá:

a) **En primer término**, asumir personalmente dicha actividad preventiva, siempre que tenga la capacidad correspondiente a las funciones preventivas que deba desarrollar, de acuerdo con lo establecido en el Reglamento de los Servicios de prevención, o bien la capacidad para utilizar «correctamente» la herramienta gratuita de evaluación de riesgos que implantará el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo en un plazo de 10 meses desde la publicación de la norma (DA 1.ª RD 893/2024).

Para entender de qué «capacidad» se trata, hemos de acudir al RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, el cual (art. 34 a 37) regula tres tipos de funciones: básicas, intermedias y de nivel superior (no concretando la norma a cuál de las tres se refiere, aunque se intuye que sería suficiente con la competencia «básica»), contemplándose en el citado RD (DA 5.º) la forma en que puede certificarse la formación en el desempeño de cada una de estas funciones.

En cuanto a la Herramienta, la norma se limita a programar, en su DA 1.ª, que «el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el plazo de diez meses desde la publicación del RD 893/2024, elaborará y pondrá a disposición de todas las personas empleadoras, a través de la página web del Ministerio de Trabajo y Economía Social, una herramienta que facilite el cumplimiento de las obligaciones referidas en los arts. 3, 4 y 5, cuando las personas empleadoras asuman directamente la actividad preventiva...».

Si se opta por asumir personalmente dicha actividad, el problema que puede plantearse es cómo acreditar que se tiene un conocimiento del funcionamiento «correcto» de la herramienta, con el riesgo adicional de que la evaluación por parte de personas sin capacidad real para ello implique riesgos a la hora de desempeñar las tareas propias de la actividad en el marco preventivo insuficientemente planificado.

b) En segundo lugar, cabría delegar la organización preventiva en una «persona de su entorno personal o familiar directo», cuando, «por sus características personales o estado biológico conocido» (incluida la situación reconocida de discapacidad física, psíquica o sensorial), no pueda asumir directamente esa función.

La persona en quien se delegue debe reunir los requisitos de capacidad anteriormente indicados, pudiendo contar con el auxilio de la Herramienta mencionada en el anterior apartado (DA 1.ª RD 893/2024). Y debe constar «por escrito», la delegación, su justificación, la aceptación expresa por ambas partes, y la acreditación del cumplimiento de los requisitos de la persona designada, debiendo ser informada de todo ello la persona empleada en el hogar.

Aunque la norma pareciera pensar en dos tipos de delegación: el entorno personal, por una parte, y el familiar, por otro, lo cierto es que en la primera categoría podría encajar cualquier persona, fuese o no familiar, por lo que carece de relevancia, a estos efectos, exigir cualquier grado de parentesco familiar.

Por otra parte, no queda claro si la delegación únicamente cabe si existe una imposibilidad «personal» para desarrollar la prevención, si bien parece que sí, al exigirse la confección de un documento específico que incluya su conveniencia y justificación.

c) Una tercera opción, sin duda residual, es designar a una o varias personas trabajadoras para ocuparse de dicha actividad. Estas personas, que colaborarán entre sí y, en su caso, con los servicios de prevención, 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, así como los riesgos a los que están expuestas las trabajadoras y su distribución en el mismo».

Presumimos el carácter marginal de esta designación, pues la misma ha de efectuarse a favor de personas trabajadoras en el hogar familiar, siendo infrecuente que el titular del mismo mantenga simultáneamente varios contratos de trabajo para desarrollar esta relación especial.

Sin duda, lo más interesante que plantea esta modalidad de cumplimiento del deber preventivo no tiene que ver tanto con la forma en que se lleve a cabo la función delegada, como con la extensión que, a estas personas, hace el RD 893/2024, de las garantías que asisten a los representantes de los trabajadores por el ejercicio de sus funciones. En efecto, atendiendo a la literalidad del art. 7.3. Pfo. 4, las personas trabajadoras designadas tienen garantizada su indemnidad: «no podrán sufrir ningún perjuicio» derivado de sus actividades de protección y prevención, gozando, además, de las garantías que el ET reconoce a los «representantes de los trabajadores», en el art. 68. a), b) y c) y en el art. 56.4.

Con respecto a las previsiones del art. 68, la norma se está refiriendo, por una parte (letra a), a la necesidad de apertura de «expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por

faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal». Es evidente que esta garantía, en el caso de las personas empleadas en el hogar, es prácticamente inejercitable (¿a quién se daría audiencia?). Y lo mismo sucede con la garantía reconocida en la letra b, del mismo precepto, al establecer una «prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas», pues ni es probable (aunque no remoto) la existencia de una pluralidad de personas trabajadoras en el mismo hogar familiar con respecto a las cuales hacer valer tal preferencia, ni mucho menos que opere una suspensión o extinción por razones «tecnológicas»²⁹; siendo también evidente que, en el caso de las razones «económicas», la nueva redacción del art. 11.2.a RD 1620/2011, por RDL 16/2022, contempla una causa específica³⁰ en la que encajaría ese supuesto, con menor coste económico en caso de extinción (indemnización de 12 días por año) que el previsto para el despido objetivo del art. 52 ET (20 días).

Sí tiene más sentido la tercera de las garantías del art. 68, «adaptada» a esta relación especial: la que en su letra c) vendría a reconocer el derecho de la persona trabajadora a no ser despedida ni sancionada durante el tiempo que dure el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su encargo, con prohibición adicional de discriminaciones en materia de promoción económica o profesional.

Mención muy especial merece la aplicación, a estas personas trabajadoras, de la garantía prevista en el art. 56.4 ET³¹, pudiendo encontrarnos ante un «guiño» (relevante) del legislador reglamentario a la readmisión en caso de despido ilícito, consecuencia vilipendiada en esta relación laboral especial. Nos explicamos:

Sabemos que, en relación a las consecuencias de la extinción antijurídica en esta relación especial, nuestros tribunales, de manera abrumadora, niegan que pueda imponerse la readmisión, como consecuencia natural de la nulidad (optativa en caso de improcedencia), pues la consideran incompatible con la esfera de privacidad e intimidad propias del hogar familiar (no en vano, la normativa sobre empleo doméstico, desde siempre mantiene ese potencial elemento diferenciador del régimen jurídico basado en su propia singularidad). Ejemplo reciente de esta firme doctrina judicial, la STSJ Madrid 31-05-2024, Rec. 296/2024³², que descarta la readmisión en caso de nulidad, aplicando la doctrina «tradicional», según la cual, las singula-

29 A colación de lo comentado, recordar que la reciente STS 1243/2024, de 13 de noviembre, Rec. 1472/2023, ECLI:ES:TS:2024:5512 dictamina que la prioridad de permanencia de los representantes de los trabajadores referida por el art. 68.b ET se aplica a todas las causas de despido colectivo y a las causas de despido objetivo del art. 52.c) ET, es decir, causas ETOP, y no solo causas tecnológicas y económicas.

30 «Disminución de los ingresos de la unidad familiar o incremento de sus gastos por circunstancia sobrevenida».

31 «Si el despedido fuera un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, la opción corresponderá siempre a este. De no efectuar la opción, se entenderá que lo hace por la readmisión. Cuando la opción, expresa o presunta, sea en favor de la readmisión, esta será obligada. Tanto si opta por la indemnización como si lo hace por la readmisión, tendrá derecho a los salarios de tramitación a los que se refiere el apartado 2».

32 ECLI:ES:TSJM:2004:6802.

ridades impiden que se pueda imponer una readmisión laboral obligada, que «atenta contra la esencia» de esta relación especial y «resulta incompatible con el derecho fundamental a la intimidad personal y familiar del empleador».

No obstante, de vez en cuando encontramos algún pronunciamiento «díscolo». Muy sonada fue la STSJ Andalucía/Sevilla 14 de julio de 2022, Rec. 3149/2020³³, un pronunciamiento, tan sugerente como arriesgado, contrario a la «monetización» de derechos indisponibles, pese al ámbito singular en el que habría de desenvolverse el vínculo, una vez restaurado tras la declaración de nulidad. Sentencia minoritaria, que no aislada, al haberse dictado algún otro pronunciamiento posterior a favor de la readmisión, como la STSJ Galicia 17-07-2024, Rec. 2346/2024³⁴, que apostó por la readmisión en un caso de nulidad (discriminación por enfermedad)³⁵.

Pues bien, en este debate parece irrumpir, de manera indirecta, casi a escondidas, el art. 7 RD 893/2024, al otorgar la garantía del art. 56.4 ET (opción por la readmisión en caso de despido improcedente), a la persona trabajadora designada para «actividades de protección y prevención que sufra algún perjuicio» (despido en este caso). Si se establece, por una norma positiva, la opción por la readmisión como consecuencia de un despido improcedente basado en esta causa, estamos admitiendo que una consecuencia del despido, «compatible» con las singularidades de esta relación especial, es la readmisión, hasta el punto de que es la propia persona trabajadora la que puede «imponerla» al empleador.

Derivadamente, anunciábamos, es un «guiño» a la normalización de la readmisión en caso de nulidad del despido, como consecuencia natural del mismo, algo a lo que no se «atrevió» el RDL 16/2022.

Realmente, aunque la norma remita a la protección del 56.4 ET, prevista para el despido «improcedente», un despido basado en el ejercicio de labores de protección y prevención podría llegar a considerarse «nulo». Y en ese caso, con más razón, tendría cabida la readmisión, una vez que ya se ha aceptado esta en caso de improcedencia.

En definitiva, la regla «sacrosanta» según la cual las singularidades de la relación especial, basadas en la intimidad familiar, privacidad e inviolabilidad del domicilio, impiden la readmisión, quebrarían, por imposición de una norma jurídica (ya no una interpretación aislada de un Tribunal), en un supuesto. Y, aun siendo marginal, si el legislador ha cruzado esa línea, con cuanta más razón podríamos reclamarlo en supuestos evidentes de nulidad del despido, en los que el bien merecedor de protección es claramente mayor.

d) La última de las opciones es la de concertar dicha actividad con un servicio de prevención ajeno, medida que parece ser las más lógica, si bien su éxito dependerá del coste económico de dicho servicio.

33 ECLI:ES:TSJAND:2022:9801.

34 ECLI:ES:TSJGAL:2024:5195.

35 Si bien es cierto que nadie discutió el carácter temporal del contrato, por lo que la misma no tuvo efectividad real.

11. La vigilancia de la salud de las personas empleadas en el hogar

Si en nuestra lectura del RD 893/2024 no fuésemos más allá de su Exposición de motivos, podríamos pensar que la norma reglamentaria incorpora cambios relevantes en materia de vigilancia de la salud para el colectivo al que concierne. En efecto, dicho preámbulo de la norma afirma contribuir a «visibilizar las enfermedades profesionales que aquejan a las personas trabajadoras del hogar familiar y que, hasta el momento, y como consecuencia de la inexistencia de un derecho a la vigilancia de salud en el ámbito laboral se enfrentaban a mayores dificultades que el resto de las personas trabajadoras para su reconocimiento».

El articulado es, sin embargo, menos ambicioso, además de demorar su aplicabilidad por tiempo difícilmente determinable. En efecto, las personas empleadas en el hogar tienen «derecho», según dispone la norma (art. 8) a la vigilancia de su estado de salud, que será «responsabilidad» de la persona empleadora, y que «podrá incluir» un reconocimiento médico, adecuado, voluntario, y con las debidas garantías de respeto a su intimidad. Podrá ser «único» aun cuando se presten servicios en distintos domicilios (las empleadoras deberán acreditar que las personas trabajadoras a su servicio cuentan con dicho reconocimiento) y se realizará con una periodicidad trienal.

Para saber cuándo entrará en vigor el anunciado derecho a la vigilancia de la salud, debemos ir a la DA 6.º, que contiene el compromiso del Ministerio de Sanidad de «promover» la inclusión de tales reconocimientos gratuitos en la cartera de servicios del Sistema Nacional de Salud³⁶, de manera que hasta que ello no sea efectivo, no son obligatorios.

Vemos cómo, pese al «bombo» que se ha dado a esta medida, en realidad la norma recoge un mero «compromiso» de promover dicha inclusión; no se asegura que ello se vaya a materializar (aunque no se podría entender lo contrario), y ni siquiera se establece un plazo para ello. Entre tanto, podría surgir la duda de que el coste del reconocimiento médico sería a cargo del empleador, pero tal interrogante lo deshace la Disposición Final 5.ª, que difiere la entrada en vigor de la propia obligación, supeditándola a su asunción por el Sistema Nacional de Salud.

Además, en este ámbito, cuando se habla de «responsabilidad» del empleador, la misma debe ceñirse a facilitar el citado reconocimiento médico, dado que el mismo precisa del consentimiento de la empleada.

Indica el art. 8 que la vigilancia «podrá incluir» el citado reconocimiento, sin que, pese a la fórmula escogida, acertemos a entender qué otras medidas pueden incluirse en relación a las personas trabajadoras, más allá de tal reconocimiento. Reconocimiento que, al igual que prevé la LPRL, habrá de ser «adecuado» y respetuoso con la «intimidad» de la persona trabajadora.

36 «El Ministerio de Sanidad “promoverá” la inclusión de la realización gratuita de los reconocimientos médicos en la cartera de los servicios comunes del Sistema nacional de Salud».

12. La prevención de la violencia y el acoso en el empleo doméstico

Ubicado extrañamente entre las disposiciones adicionales de la norma (la 2.^a) se encuentra el derecho de las personas empleadas del hogar a la protección frente a la violencia y el acoso (incluido el acoso sexual, por razón de origen racial o étnico, nacionalidad, sexo, identidad u orientación sexual o expresión de género).

Con redacción discutible se afirma que 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. En concreto, el apartado dos de la DA 2.^a establece: «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 art. 50 del Estatuto de los Trabajadores y 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».

Estamos ante un precepto conceptualmente importante, porque viene a reconocer una «autotutela» que no se reconoce en la ley con carácter general fuera de este colectivo de personas trabajadoras.

No obstante, los términos en que se reconoce el citado derecho a abandonar el domicilio no son precisos; no se indica si se trata de un abandono definitivo o limitado temporalmente por una situación crítica. Y esto es clave, pues el vínculo laboral sigue vigente, y generando la obligación de abono de salario y cotización pese a que no se prestan servicios.

En este contexto, si la persona trabajadora es víctima de acoso y se marcha sin perspectivas de volver, ¿en qué situación queda el empleador? ¿Puede cursar baja voluntaria? ¿Puede despedir por faltas de asistencia? ¿Es necesario que la trabajadora se «blinde» frente a estas medidas, a través de una denuncia policial o demanda judicial?

Quizás lo que el precepto reconozca, realmente, para la persona empleada en el hogar, dado el ámbito tan cerrado en el que se desarrolla su actividad, sea el derecho que la Jurisprudencia otorga al resto de personas trabajadoras a abandonar el trabajo ante un incumplimiento grave del empleador, instar la acción del art. 50 ET, y aguardar al resultado de la sentencia, con el consiguiente efecto de no lucrar indemnización por despido ni percibir prestación de desempleo mientras no recaiga un pronunciamiento judicial favorable a su pretensión.

La comprensión última del precepto parece complicarse cuando el mismo artículo, como hemos visto, añade: «sin perjuicio de la posibilidad de la empleada de solicitar la extinción del art. 50 ET» y de la «solicitud de medidas cautelares en caso de formulación de demandas». Al ofrecer esta facultad adicional («sin perjuicio de» y «en caso de») ¿está el precepto permitiendo que, no mediando despido, se mantenga la persona trabajadora en situación de no prestación de servicios por causa de tal violencia? Y en ese caso ¿hasta cuándo?

Por otra parte, para que dicho abandono no pueda ser causa de despido, ¿es suficiente con que la empleada «alegue» ese acoso? ¿o (como parece evidente) debe probarlo? Dicha consideración no es baladí, pues si se exige una prueba plena, el derecho otorgado puede quedar

en papel mojado ante la dificultad de acreditar dicha situación en la vista oral, convirtiéndose el abandono justificado en una falta disciplinaria. En este contexto, lo que va a suceder parece evidente: la persona empleada en el hogar que sufra una situación de violencia o acoso abandonará el trabajo y, a los pocos días, será objeto de una decisión de despido por faltas de asistencia o de baja voluntaria por abandono; ello dará lugar, en cualquiera de los casos, a una demanda judicial por despido en cuyo acto de juicio el empleador podrá justificar fácilmente la inasistencia al trabajo de la persona empleada, debiendo ser esta última quien esté en disposición de poder acreditar que dicho abandono vino precedido de la situación habilitante: la violencia o el acoso sufrido. Sabemos que en el entorno doméstico (sin compañeros de trabajo, cámaras de vigilancia, etc.) las posibilidades de probar estos hechos, es reducida, de forma que, en más de una ocasión, nos encontraremos con resoluciones judiciales que confirmen la procedencia del despido o de la decisión de cursar la baja voluntaria, pese a la realidad de una situación violenta que no se consiguió probar. En estos casos, ese supuesto derecho a abandonar el domicilio y a que ello no sea causa de despido apenas tendrá valor.

El asunto se «complicará» procesalmente hablando si se analizan acumuladamente la citada demanda por despido y la que, por aplicación del art. 50 ET, pueda haber interpuesto la persona trabajadora.

Esperemos que las dudas en la aplicación del precepto se resuelvan cuando el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en cumplimiento de lo dispuesto en la DA 3.ª RD 893/2024, elabore y publique en su Web el Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia en el servicio del hogar familiar, documento que, esperemos, concrete los términos en que puede ejercitarse el citado derecho de abandono y, en su caso, las «obligaciones» que haya de asumir la persona trabajadora una vez haya hecho uso del mismo.

13. La tradicional exclusión del recargo de prestaciones

Confirma la DA 4.ª RD 893/2024 que no será de aplicación en el trabajo doméstico el recargo de prestaciones al que se refiere el art. 164 LGSS, de conformidad con el art. 3.2. RD 1596/2011, de 4 de noviembre³⁷; precepto este último que extendió la acción protectora por contingencias profesionales a las personas trabajadoras incluidas en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar.

Pese a que era de esperar, se echa en falta una mínima justificación, en la Exposición de motivos, del porqué de dicha exclusión, si bien ello no es excepcional en las distintas normas que han recogido dicha falta de cobertura.

Es paradójico que la misma norma que regula la prevención de los riesgos laborales, e impone obligaciones en este ámbito a los empleadores, permita, sin indicar motivo alguno, que a dichos empleadores que incumplan tales obligaciones, generando una situación de peligro que se materializa en un accidente, no alcance responsabilidad alguna en el ámbito prestacional, pese a que la falta de medidas de seguridad imputable a aquellos ha sido la causa, directa o amplificante, del daño causado.

37 No será de aplicación a los empleados de hogar el recargo de las prestaciones económicas en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional por falta de medidas de prevención de riesgos laborales, a que se refiere el art. 123 de la Ley General de la Seguridad Social.

En este contexto, y a modo de compensación ciertamente impropia, el seguro de responsabilidad civil por los daños producidos en un accidente de trabajo, a cuya cobertura, como vimos, «anima» la norma, ayudaría a completar las —casi siempre exiguas— prestaciones de Seguridad Social (incapacidad temporal, incapacidad permanente y muerte y supervivencia) de este colectivo en caso de siniestro.

14. La entrada en vigor de la norma

El RD 893/2024 dedica su Disposición Final 5.ª a la «entrada en vigor» de la misma, señalando que ello sucederá al día siguiente de su publicación (apdo. 1), no obstante lo cual, las obligaciones de «evaluación» de riesgos del RD no serán exigibles hasta que transcurran seis meses desde la puesta a disposición de la herramienta gratuita de evaluación de riesgos (apdo. 2), aunque la persona empleadora decida concertar dicha obligación preventiva con un servicio de prevención ajeno.

No es, por tanto, previsible que antes de una año y medio desde su publicación sean exigibles las obligaciones previstas en la norma, pues a los 10 meses de tiempo del que disponen para implantar la herramienta (en caso de que se cumplan los plazos), habrían de sumarse otros 6 meses más para certificar la entrada en vigor, pudiendo demorarse la exigencia de cumplir con las obligaciones de los arts. 3, 4 y 5 hasta el 11 de diciembre de 2025.

A dicha espera poco justificada se añade la previsión según la cual el citado plazo afectará también a quienes hayan optado por organizar la prevención a través de servicios de prevención ajenos, dado que los mismos cuentan con sus propios instrumentos de evaluación y prevención, sin necesidad de aguardar a que una herramienta del Ministerio concrete cómo han de acometer su labor.

Añade la disposición final que una vez transcurrido el plazo señalado en el apdo. 2, las actividades de «formación» en materia preventiva serán de aplicación, una vez se dicte la Resolución del Servicio Público de Empleo Estatal que las ponga en marcha.

Pasado el mismo plazo, serán de aplicación los «reconocimientos médicos», pero solo cuando se desarrollen las previsiones normativas relativas a la realización gratuita de aquellos en el marco del Sistema Nacional de Salud.

De la lectura conjunta del precepto, parece deducirse que el legislador reglamentario da un plazo de seis meses, a partir de distintos momentos concretos, para poder exigir tales obligaciones; así, en materia preventiva, los seis meses se computan desde la implementación de la herramienta; en materia de formación, una vez se dicte la resolución del SEPE; y en materia de reconocimientos médicos, una vez se incluyan con carácter gratuito en el marco del Sistema Nacional de Salud. Aunque también es cierto que, dada su redacción, cabría otra interpretación: al hablar del «transcurso del plazo señalado en el apdo. 2», ¿se refiere a los «seis meses», o se refiere a que haya transcurrido el período de 10 meses (o período inferior) para implementación de la herramienta, más los dichos 6 meses?

VI. Consideración final

La implantación de este sistema de evaluación y prevención de riesgos dependerá de la efectiva creación, por los organismos correspondientes, de las herramientas técnicas que permitan desarrollar la actividad preventiva. Desgraciadamente, tenemos varios ejemplos de demora en la implantación de este tipo de herramientas, sin que la norma indique consecuencia alguna si no se cumple el citado plazo de diez meses.

Otra posible consecuencia de la norma es la de retraer la contratación de personas empleadas de hogar, dadas las nuevas exigencias en materia preventiva; pensemos que estamos ante un colectivo cuyos empleadores han tenido que «hacer frente» a circunstancias varias como la subida del salario mínimo interprofesional y, junto a él, al incremento vertiginoso de la cotización a la Seguridad Social, con sus justísimas y recientes ampliaciones de cobertura (desempleo y FOGASA); el mantenimiento de un régimen tributario que no admite desgravación fiscal por las personas empleadas en el hogar; la eliminación del desistimiento como fórmula extintiva y el endurecimiento de las consecuencias del despido improcedente (equiparándose la indemnización a la del resto de trabajadores); etc.

Ahora la nueva norma les exige asumir obligaciones preventivas, con el consiguiente riesgo de que puedan serle exigibles, con mayor fuerza, responsabilidades en caso de accidente; les requiere capacidad para manejar herramientas informáticas, asumir los gastos que sean precisos para implementar las medidas de protección, concertar seguros, etc.

Todo ello puede, como decimos, retraer la contratación de este colectivo (actualmente se estima en un 38 el porcentaje de trabajadores no afiliados), por lo que debe tenerse en cuenta el posible efecto negativo de la reforma en este ámbito, lo que previsiblemente incrementará la contratación de este personal a través de empresas de servicios.

En una empresa, orientada a la producción y venta de bienes o a la prestación de servicios, es evidente la necesidad de adecuar los centros de trabajo tanto como se precise para garantizar la seguridad y salud de los empleados. Lo que ocurre es que los hogares no son empresas. Con el paso del tiempo se deterioran y siguen siendo aptos para vivir en ellos, en condiciones que, sin embargo, desde un prisma de prevención laboral de riesgos sería inasumible. Y difícilmente se puede «obligar» a reformar los hogares para convertirlos en centros de trabajo exentos de riesgo, por mucho que se contrate a una persona empleada de hogar.

Pensemos en viviendas con sistema eléctrico antiguo, que no han pasado las revisiones periódicas de gas, con personas ancianas que usen gas butano, calefactores de resistencias, superficies en mal estado o con obstáculos... Hay que hacer limpieza en altura (subida a escaleras), manejar cargas de peso (en caso de atención a ancianos o niños), utilizar utensilios de corte y fuegos en la preparación de la comida: Hay que proteger de los riesgos de sobrecarga lumbar, posturas mantenidas.... ¿Quién va a asumir todos los costes derivados de dicha protección?

Quizás por ello se sigue blindando al domicilio de las inspecciones incontinentes por parte de la autoridad laboral, pero una política preventiva que no permite el acceso al centro de trabajo y el control por parte de la Inspección de Trabajo, no resultará tan efectiva como se quiere.

Con todo, la norma analizada, en el contexto de las que se han promulgado recientemente (destacadamente el RDL 16/2022), contribuirá, sin duda, a la mejora global de las condiciones en que las personas empleadas del hogar desarrollan un trabajo de importancia capital para nuestra sociedad.

VII. Bibliografía

- FERNÁNDEZ COLLADOS, Belén.** «Los cuidados en el entorno familiar más de una década después: los vaivenes en su regulación, su aplicación por la doctrina judicial y sus efectos en materia de seguridad social», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 210/2018, Aranzadi.
- GRAU PINEDA, Carmen.** «El trabajo doméstico y de cuidados: la incidencia del Convenio 189 OIT sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos», *Doc. Labor*, núm. 116, 2019, Vol. 1.
- ORDÓÑEZ CASADO M.^a I.** «El servicio doméstico desde la perspectiva del concepto de “trabajo decente” propuesto por la OIT», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 9, núm. 4, 2021.
- POQUET CATALÁ, Raquel.** «Adaptación del puesto de trabajo de las personas especialmente sensibles», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 276, junio 2024.
- QUESADA SEGURA, Rosa.** «La dignificación del trabajo doméstico: el Convenio n.º 189 de la Organización Internacional del Trabajo», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 27, 2011.
- QUINTERO LIMA, María Gema.** «Las modificaciones introducidas por el 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, y su impacto en las personas empleadoras», *IusLabor* 3/2022.
- SANZ SÁEZ, Concepción.** «La discriminación en contra de las empleadas de hogar como forma de manifestación de las discriminaciones múltiples», *Revista de Derecho Social*, núm. 83, 2018.
- SOMOVÍA, Juan.** *El trabajo decente. Una lucha por la dignidad humana*, OIT, 2014.
- VELA DÍAZ, Raquel.** «Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos 2011» (núm. 189), *Revista Internacional y comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 7, 2019.
- VELA DÍAZ, Raquel.** «La promoción internacional de un trabajo decente para las personas empleadas de hogar: el Convenio 189 de la OIT sobre trabajadores domésticos», *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 127, 2017.