

LA COBERTURA DE LOS RIESGOS LABORALES DE LAS EMPLEADAS DEL HOGAR. UNA ASIGNATURA PENDIENTE

OCCUPATIONAL RISK COVERAGE FOR DOMESTIC WORKERS: AN UNFINISHED SUBJECT

Luis Antonio Rivero Bermúdez de Castro
Abogado y Estudiante de segundo curso de Doctorado
Universidad de Málaga, España
rrabogadosluis@gmail.com
ORCID: 0009-0008-6162-0613

RESUMEN: La aprobación del Real Decreto 893/2024 de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar (en adelante RD 893/2024), ha supuesto un importante avance en la protección de un colectivo, el de las empleadas del hogar¹, que desde siempre ha permanecido en la invisibilidad para nuestro ordenamiento jurídico. Paradójicamente, es quizás el colectivo que desarrolla la prestación social de mayor importancia para familias y, en general, para muchas personas que por su edad, limitaciones o, sencillamente, disponibilidad, no pueden desarrollar las tareas más esenciales de su vida cotidiana (actividades tan elementales como hacer la compra, la comida o cuidar de la correcta limpieza del hogar). Tras una dura travesía y la intervención del TJUE que supuso un punto de inflexión, se ha ido consolidando un desarrollo normativo que dota de mayor eficacia los derechos de los que durante tanto tiempo se han visto privado este colectivo. Sin embargo la tarea del legislador no está completada y las especiales circunstancias de la actividad y el contexto en que se desarrolla la misma, dificultan ese objetivo. El propósito de este trabajo radica en valorar la eficacia del

1. En este trabajo, se empleara el femenino para referirnos al personal trabajador del hogar, con absoluto respeto al trabajador masculino cuya labor también es importante pero cuantitativamente muy inferior como tendremos ocasión de ver.

Recibido: 7 nov 2025; Aceptado: 2 ene 2026

Copyright: © Editorial Universidad de Sevilla. Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la licencia de uso y distribución Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)

e-ISSN: 2660-4884

Trabajo, Persona, Derecho, Mercado 11 (2025) 241-271
<https://dx.doi.org/10.12795/TPDM.2025.i11.07>

RD y algunas cuestiones muy relevantes que se vienen suscitando al respecto, como la próxima implementación de la herramienta para la evaluación de riesgos que ya ha elaborado el INSST, el control del cumplimiento de los deberes del empleador y la nulidad de la DF1^a.

PALABRAS CLAVE: Servicio del hogar, herramienta, familia, prevención, empleador.

ABSTRACT: The approval of Royal Decree 893/2024 of September 10, which regulates the protection of safety and health in the field of domestic service (hereinafter RD 893/2024), has marked a significant step forward in safeguarding a group—domestic workers—that has always remained invisible to our legal system. Paradoxically, it is perhaps the group that provides the most important social service for families and, more broadly, for many people who, due to their age, limitations, or simply their availability, cannot carry out the most essential tasks of their daily lives (activities as basic as grocery shopping, cooking, or maintaining proper household cleanliness). After a long and arduous journey and the intervention of the CJEU, which marked a turning point, a regulatory framework has been gradually consolidated that gives greater effectiveness to the rights from which this group has been deprived for so long. However, the legislator's task is not yet complete, and the special circumstances of the activity and the context in which it is carried out make that objective difficult. The purpose of this paper is to assess the effectiveness of the Royal Decree and to address some highly relevant issues that have arisen in connection with it, such as the upcoming implementation of the risk assessment tool already developed by the INSST, the monitoring of employers' compliance with their obligations, and the nullity of DF1^a.

KEYWORDS: Home service, tool, family, prevention, employer.

SUMARIO: 1. LAS EMPLEADAS DEL HOGAR. UN COLECTIVO OLVIDADO. 2. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL EMPLEO DOMÉSTICO. DE LA INVISIBILIDAD A LA SITUACIÓN ACTUAL. 3. EL ACTUAL MARCO REGULATORIO EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: RD 893/2024. 4. VALORACIÓN CRÍTICA DE LA NORMA. 4.1. La herramienta de evaluación de riesgos prevista en la DA1^a. 4.2. Las facultades de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. 4.3. La STS de 29 de septiembre de 2025 que declaró nula la Disposición Final Primera del RD 893/2024. 5. CONCLUSIONES. 6. BIBLIOGRAFÍA.

1. LAS EMPLEADAS DEL HOGAR. UN COLECTIVO OLVIDADO

No es un secreto que el trabajo de las personas empleadas de hogar ha sido históricamente objeto de un tratamiento normativo muy degradado y claramente discriminatorio².

El RD 893/2024, asume la escasa valoración que desde los poderes públicos se hacía de esta actividad, entendida como subalterna y de escaso valor económico (Sánchez-Mira, Núria:2017:89). Esta valoración, por otra parte, es consustancial al hecho, no solo enraizado en nuestro ordenamiento sino sociológicamente asumido, de la sistemática minusvaloración de una actividad casi completamente feminizada³. En efecto, es esta una premisa cuantitativa y estructural de esta actividad, de la que se debe partir al abordar esta materia (Benito Benítez, M.A.:2019:443).

Hasta hace relativamente poco tiempo, la situación del colectivo de empleadas del hogar venía padeciendo una desprotección en ámbitos esenciales, hecho que ha sido objeto de crítica por la doctrina más conspicua en la materia. Diversos autores venían advirtiendo de que pese al tiempo transcurrido, sigue por completo vigente y actual el mandato constitucional de que los poderes públicos han de mantener un régimen público de Seguridad Social que garantice la protección frente a situaciones de necesidad, “especialmente en caso de desempleo” y denunciaba que nuestro sistema de Seguridad Social, marginaba de esa protección a colectivos como el que centra nuestra atención (Sempere Navarro, A.V.:2022:2).

La tan demandada ratificación del Convenio 189 de la OIT, sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos⁴, obligaba a nuestro legislador a garantizar el cumplimiento de su artículo 14 por todos los Poderes Públicos, de forma que una vez ratificado, adquiriría el compromiso de equiparar las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas a las del resto de trabajadores/as en cuanto a la protección que se les debe brindar desde la Seguridad Social. Es más, sin desatender las características específicas del trabajo doméstico y actuando de conformidad con la legislación nacional, debía abordarse, también, la maternidad de las trabajadoras.

A la vez, se emplazaba a los miembros adheridos a este Convenio a que tales medidas fueran de aplicación progresiva, consultando con las organizaciones más

2. La lectura del Preámbulo de Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar, es una buena muestra de lo que decimos.

3. Según el INE los datos del segundo Trimestre de 2025, arrojan un total de más de 527000 trabajadores en el sector (2.5% de la población activa), de los que más de 487000 son mujeres (4.7 %) y algo más de 75000 hombres (0.6 %). Se puede consultar en <https://www.ine.es/>

4. Se puede consultar en https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/?p=NORMLEXPUB:12100:0:-NO::P12100_ILO_CODE:C189

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 existan⁵.

La situación del colectivo de empleadas domésticas parece que ha ido calando en nuestro legislador el cual, fundamentalmente tras la intervención del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante TJUE)⁶ y la ratificación del Convenio 189, ha ido creando el necesario soporte con que garantizar la igualdad de este sector con la del resto de los trabajadores/as.

2. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL EMPLEO DOMÉSTICO. DE LA INVISIBILIDAD A LA SITUACIÓN ACTUAL

El trabajo doméstico asalariado ha estado siempre presente en la sociedad cosa distinta ha sido su visibilidad, sobre todo en el ordenamiento jurídico español.

El incremento de la producción agrícola y los avances sanitarios que marcaron la superación del medioevo y la entrada en la edad moderna, facilitaron que las mujeres pudieran dedicarse al ámbito familiar de manera más exclusiva, con el correlativo detrimento en la demanda de personal doméstico externo. La mujer asume las tareas domésticas y de crianza de la prole, sin que el padre perdiera la ancestral potestas que ejercía en el seno familiar (CCOO:2009:16). De forma que las mujeres casadas formaban parte activa de la fuerza de trabajo, si bien el tiempo que invertían en tareas domésticas y las circunstancias económicas de la familia condicionaban su trabajo (Rivero Bermúdez de Castro L.A.:2024:900)

5. Art.14 Convenio 189 OIT

6. Mediante la sentencia de 24 de febrero de 2022 (Asunto C-389/20) ECLI: EU:C:2022:120, a la que me referiré más adelante, en la que el TJUE interpretando el artículo 4(1) de la Directiva 79/7/CEE, que prohíbe toda forma de discriminación por razón de sexo en materia de seguridad social, concluyó que:

- La exclusión de las prestaciones por desempleo para empleados de hogar constituye una discriminación indirecta por razón de sexo, dado que coloca a estas trabajadoras, que son mayoritariamente mujeres, en una situación de desventaja particular frente a otros trabajadoras y trabajadores.
- Dicha exclusión no puede justificarse por factores objetivos ajenos a cualquier discriminación, ni persigue un objetivo de política social legítimo de manera proporcionada. Por tanto, no es compatible con el principio de igualdad de trato establecido en el Derecho de la Unión.

A la vista de lo anterior, el TJUE considera que el artículo 4(1) de la Directiva 79/7/CEE se opone a una norma nacional que excluye la protección por desempleo del régimen de seguridad social de empleados de hogar, cuando dicha exclusión produce una desventaja particular para las trabajadoras y no está objetivamente justificada.

En efecto, el trabajo de la mujer durante esta etapa viene marcado por una serie de premisas que lo fueron vertebrando en todos los ámbitos en que se abordaba este problema: doméstico, sindical, político y legal; consagrando el rol doméstico de la mujer. Aspectos como la organización espacial del trabajo, las jerarquías de los salarios, o la promoción y el estatus, acotaron su actividad laboral a determinados tipos de empleo y en ciertos sectores del mercado de trabajo, terminando por constituir una fuerza de trabajo sexualmente escindida (Rivero Bermúdez de Castro. L.A.:2024:900).

En el s. XIX, en España se produjo un fenómeno conocido como éxodo rural, una suerte de migración interna en busca de mejores oportunidades y afecto de forma sustancial al sector doméstico, convirtiéndose en un mecanismo a través del cual la población campesina podía acceder al mercado de trabajo urbano, en especial para las mujeres. Estos movimientos reclamaron del legislador una actividad regulatoria, que cristalizó en los primeros reglamentos relativos al sector doméstico. Es el caso de la Real Orden de 1889 que regulaba, entre otras cuestiones, las cartillas para empleadas domésticas (CCOO:2009:17).

El siglo XX supuso un incremento del personal destinado al servicio doméstico, caracterizado, como avanzamos, por la precariedad y la prevalencia de la mano de obra femenina. Avanzado el siglo y con posterioridad a la Guerra Civil el fenómeno se vio incrementado, como consecuencia de la difícil situación económica que azotaba a la población (Capel, R.M:1992: 51-52).

Durante el régimen franquista, las mujeres seguían siendo las responsables de las tareas del hogar y los cuidados familiares.

La llegada de la democracia no iba a suponer una revisión de esta situación, caracterizada por una división sexual del trabajo que situaba a las mujeres en el ámbito de la vida doméstica (realizando el trabajo doméstico en su propio hogar y fuera de este) y a los hombres en el ámbito del mercado de trabajo remunerado (Sanz Sáez, C:2018:95 y CCOO:2009:17).

La forma en que se presta el trabajo no varía: las condiciones laborales, los salarios, el tiempo de trabajo (jornada ordinaria y tiempo de presencia, horas extraordinarias, descansos, vacaciones y permisos), el equilibrio entre la vida laboral y familiar (conciliación y corresponsabilidad), la no discriminación y la protección frente al acoso y violencia en el trabajo (en especial en materia de riesgos psicosociales) de las trabajadoras domésticas, siguen siendo cuestiones que deben fijar la atención del legislador español. De hecho nuestra doctrina patria, ha denunciado, en numerosos estudios, el “ninguneo” de lo que es el objetivo primordial enarbolado desde las políticas internacionales, comunitarias y nacionales: la dignidad laboral (Rodríguez Copé, M.L:2021:602). Estas condiciones se agravan cuando la mujer es inmigrante y sobre todo si es irregular, trabajando con el temor de exigir el cumplimiento de sus derechos, dada la posición especialmente sensible en que se encuentra (Pérez Orozco

y López Gil:2011:105-106). Situación, esta última, que se manifiesta especialmente en los supuestos de cuidado de personas mayores, en que están sometidas a mayor riesgo de situaciones de violencia y trato injusto y discriminatorio, agravadas por las situaciones de aislamiento (Fernández Artiach, P y García Testal, E:2023:5).

La situación actual, viene marcada por una mejora de la calidad de vida y el importante avance de la medicina. Este progreso, ha supuesto un aumento de la esperanza de vida en la población, con el consiguiente envejecimiento e incremento del número de personas que precisan de ayuda en el entorno doméstico y cuidados personales (CCOO:2009:18); a la vez que favoreciendo, en lógica consecuencia, un incremento de la población laboral femenina que trabaja fuera de sus hogares y, justo es reconocerlo, importantes avances derivados de una mayor sensibilización sobre la posición que debe tener la mujer en el mundo del trabajo (a nivel social e institucional y de organismos internacionales, como la OIT) (Rivero Bermúdez de Castro L.A:2024:904-911).

Llegados a este punto, es oportuno analizar la proyección que en el ordenamiento jurídico español ha tenido la trayectoria que, sociológicamente hablando, ha tenido el empleo doméstico

Trayectoria breve, si tenemos en cuenta que hasta el año 2022 la actividad del servicio doméstico careció de una protección equiparable, insistimos, al resto de los/las trabajadores/as, con la excepción de la creación del Régimen especial de la Seguridad Social del Servicio Doméstico, establecido por el Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre, que asimilaba el trabajo doméstico al autónomo, pues ni reconocía el carácter laboral de la relación, ni se reconocían prestaciones como el desempleo⁷.

Buena muestra de la situación en que se encontraba el colectivo de las trabajadoras del cuidado y del servicio doméstico, avanzado el siglo XXI, se resume en un breve y clarificador trabajo de la profesora Sanz Sáez (Sanz Sáez C.:2020:200-204) que revela la situación del sector, a través de un pormenorizado repaso de las especiales circunstancias que padecen estas trabajadoras, frente al resto del colectivo de personas trabajadoras.

El estudio pone de manifiesto graves deficiencias que derivan en la eliminación de garantías. En efecto, cuestiones como la falta de cotización por desempleo (problema hoy solventado); la no integración de las lagunas que desde 1985 permite la Seguridad Social, para solventar aquellos períodos no cotizados de la vida laboral, a fin de evitar perjuicios en la cuantía de pensión de jubilación o a la hora de beneficiarse de una prestación por incapacidad permanente o la facultad que asiste a los empleadores/as, de extinguir la relación laboral que les une con sus empleadas, mediante la figura del desistimiento, sin necesidad de esgrimir motivos de índole disciplinario, causas de fuerza mayor o causas objetivas. Estas son algunas, no todas, de las cuestiones que venía padeciendo un colectivo ya débil de por sí.

7. No aparece reconocida tal prestación en el art.28 de la norma.

La regulación del empleo doméstico, evidenciaba un trato desigual y peyorativo frente al resto del colectivo de trabajadores y trabajadoras que conducía a situaciones incompatibles con la idea de un Sistema público de Seguridad Social integrado, universal y unitario (Quesada Segura,R:2022).

Especial relevancia se ha de dar al ya citado Convenio 189 OIT y la Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, núm. 201 de 2011. Especialmente el primero que con sus luces, considerado como “como un hecho histórico, como una conquista social” y sombras, huérfano de referencias a la perspectiva de género en su redacción y reproches por la utilización en su articulado de la referencia al “trabajador doméstico” (Benito Benítez, M^a.A:2019: 450), ha convalidado el consenso de la doctrina, a la hora de valorarlo como pieza clave en el avance de los derechos del colectivo de trabajadoras del servicio doméstico.

Contra lo esperado, España firmó el Convenio 189, pero no lo ratificó (hasta tiempo después). Esta circunstancia iba a afectar a las trabajadoras a las que extendía su protección, en cuestiones tan sensibles como las que ampara el art. 14 que garantiza el disfrute de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social. El motivo por el que España no ratificó en su día el Convenio 189, no era otro que el coste de la extensión de la cobertura por desempleo a este colectivo; sumado a problemas técnicos y prácticos de la reforma legal de las formas de extinción⁸ (Pérez Del Prado,D:2022:247-248).

Un hito importante de esta travesía normativa, lo constituye la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, nacida fruto de los compromisos recogidos en el Acuerdo social y económico suscrito por los interlocutores sociales y el Gobierno con fecha 2 de febrero de 2011⁹, así como para incorporar algunas de las recomendaciones reflejadas en la nueva reformulación del Pacto de Toledo. La norma, si bien decidió no integrar completamente a los empleados del hogar en el Régimen General, a través de la DA 39^a creó un sistema especial dentro de este régimen, tal como permitía el artículo 11 de la Ley General de Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 1/1994)¹⁰.

8. De hecho estos problemas, técnicos y prácticos, pretendían solventarse a través del mandato recogido en el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, que disponía la elaboración de un informe (con anterioridad al 31 de diciembre de 2012) destinado a su estudio y con posterioridad la adopción de las decisiones necesarias sobre las citadas cuestiones que nunca llegó a cristalizar.

9. Que sigue las orientaciones contenidas en el Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo, aprobado por el Pleno del Congreso de los Diputados en su sesión de 25 de enero de 2011 (Preámbulo de la Ley)

10. Disposición que más tarde fue derogada, con efectos de 2 de enero de 2016, por la disposición derogatoria única.22, del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre. Ref. BOE-A-2015-11724

La Ley 27/2011, supuso la eliminación del Régimen Especial de Hogar Familiar, para convertirlo en un Sistema Especial dentro del Régimen General, solución que, siendo un paso importante, era insuficiente. Se mantenía una discriminación ya insostenible por injustificada cual era la ausencia de protección por desempleo. La doctrina venía denunciando de forma sistemática la situación en múltiples contribuciones; pero, tuvo que ser el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) quien forzó la reforma (Guamán Hernández, A:2024:434)

La regularización del sector de empleadas del hogar, como adelantamos, tiene su punto de inflexión en la sentencia del TJUE de 24 de febrero de 2022¹¹. Esta sentencia es consecuencia de la cuestión prejudicial planteada por el Juzgado de lo contencioso administrativo núm. 2 de Vigo, de 17 de marzo de 2022 (Proc.93/2020)¹².

El contenido de la sentencia del TJUE servirá para que el propio Juzgado gallego, respetando el tenor de la dictada por el Tribunal de Justicia Europeo, resuelva declarar materialmente disconforme a Derecho el acto impugnado en cuestión (a la sazón dictado por el Servicio Público de Empleo Estatal), que desestimo en su momento la solicitud de la actora de cotización a la protección por desempleo, por hallarse de alta en el régimen especial de empleadas de hogar; anulándolo y revocándolo, a la par que declarando el derecho de la trabajadora a cotizar como empleada de hogar, por la contingencia de desempleo.

La sentencia del Juzgado constata en fin, que la exclusión contenida en el art.251.d) Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (TRLGSS) entrañaba una clara discriminación indirecta por razón de sexo¹³.

El fallo del Juzgado gallego no obstante su claridad, no resuelve algunas cuestiones no menores. En efecto Sempere Navarro suscita la duda sobre el modo en que podrá llevarse a cabo la ejecución forzosa en caso de que no se produzca su cumplimiento voluntario. Dado que la sentencia al tiempo reclama una previa intervención legislativa, el citado autor se pregunta si se está abriendo las puertas a la responsabilidad del Estado legislador, por su pasividad y hasta dónde y respecto de quiénes llega la obligación de la TGSS tras la sentencia. Son estas interrogantes las que le llevan a concluir que pronto habrá una intervención normativa, aunque eso no disipe las dudas sobre los efectos temporales de la colisión normativa (Sempere Navarro, A.V:2022:9).

Lo cierto es que la sentencia del TJUE precipito los acontecimientos y frente a la criticada parálisis legislativa (González del Rey Rodríguez, I.:2022), algunos

11. Asunto C-389/20; ECLI: EU:C:2022:120

12. Se puede consultar en <https://www.newtral.es/wp-content/uploads/2022/03/Sentencia-empleadas-del-hogar-paro.pdf>

13. Un estudio en profundidad sobre la materia en Roldán Martínez, A (2025). y Sempere Navarro, A.V.(2022).

tribunales tomaron la iniciativa para cumplir lo acordado por el Tribunal europeo, empezando a reconocer subsidios asistenciales de desempleo¹⁴.

El Real Decreto-Ley 16/2022, de 6 de septiembre de 2022, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar¹⁵, normativa que sectores autorizados venían demandando y que sin duda llegó tarde a la vista de la sentencia del TJUE (Benavente Torres, M.I.:2021:192 y Benito Benítez, M^a.A:2019:449), ha supuesto “un paso adelante en el avance para el trabajo del servicio del hogar familiar” (Sanz Sáez, C:2024:141), cuyo objetivo, según la propia norma, es equiparar las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras del hogar familiar, a las del resto de personas trabajadoras por cuenta ajena, descartando aquellas diferencias que no solo no responden a razones justificadas, sino que además sitúan a este colectivo en una situación de desventaja particular y que, por tanto, pueden resultar discriminatorias¹⁶.

La norma viene a concluir la labor de configuración de un sistema de equiparación progresiva de la normativa laboral y de Seguridad Social al colectivo que nos ocupa, iniciada por la Ley 27/2011 y el Real Decreto 1620/2011.

Pero fue la ratificación del Convenio OIT 189, aprobada el 9 de junio de 2023, por el Congreso de los Diputados; el posterior depósito del instrumento el 28 de febrero de 2023 y la entrada en vigor para España el 29 de febrero de 2024¹⁷ el hito que culminó la tarea legislativa destinada a conformar una estructura adecuada, para equiparar el régimen jurídico del colectivo de trabajadores del hogar, con el del resto de personas trabajadoras por cuenta ajena.

Pese a las reformas legales, también en materia de Seguridad Social, no puedo cerrar este apartado sin recordar un hecho que por desgracia ha sido y, sin duda, sigue siendo consustancial al empleo doméstico, que es la amplia proporción de trabajo sumergido. Si bien los efectos positivos de la reforma de 2011 son evidentes (el número de personas afiliadas en el régimen especial pasó de suponer un 42,2% en el primer trimestre de 2011 a un 62,4% en el mismo trimestre de 2013), en los últimos años se observa una paulatina reducción de las altas en Seguridad Social (Díaz de Atauri, P.G.: 2024:2).

La situación anterior es consecuencia de la dificultad que supone que la relación laboral se desarrolle en el domicilio de la parte empleadora, lo que ocasiona un

14. SSTSJ Cataluña de 6 de julio de 2022 (rec. 1133/2022), Galicia de 9 de marzo de 2022 (rec. 5240/2021), Castilla y León/ Burgos de 15 de junio de 2023 (rec. 160/2023) y Andalucía/Sevilla de 22 de febrero de 2014 (rec. 667/2022).

15. BOE núm. 216, de 08/09/2022. Entrada en vigor: 09/09/2022. Puede consultarse en <https://www.boe.es/eli/es/rd/2022/09/06/16/con>

16. Objetivos que ya avanza el Preámbulo de la norma

17. Se puede consultar en https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/?p=1000:11200:::P11200_INSTRUMENT_SORT:4

aislamiento e invisibilidad de la parte empleada, a la vez que obstaculiza considerablemente tanto el control de la normativa laboral por la Inspección de Trabajo, como la acción sindical. La crítica tampoco ha escapado a la labor o mejor dicho ausencia de esta, de los sindicatos en este ámbito. La despreocupación de quienes están destinados a la protección de estas trabajadoras, se viene revelando en una ausencia total de negociación colectiva, lo que termina por complicar en extremo el contexto en que se desenvuelve esta prestación de servicios (Lousada, Arochena, J.F, 2018:156).

3. EL ACTUAL MARCO REGULATORIO EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: RD 893/2024¹⁸

Hasta septiembre de 2022, el art. 3.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL), excluía de su ámbito de aplicación la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, con la sola exigencia de que la persona trabajadora desarrolle su actividad en las debidas condiciones de seguridad e higiene.

Con la aprobación del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, se ponía fin a la exclusión del colectivo de empleadas del hogar del ámbito de aplicación de la LPRL, solventando así una situación nada deseable. Pese a todo el problema no quedaba resuelto.

Las especiales circunstancias que definen la relación de las empleadas del hogar (falta de entidad empresarial de la persona empleadora; ámbito privado donde se prestan los servicios; pluralidad, en determinados supuestos, de personas empleadoras y de domicilios en que se desarrolla la prestación) comprometen la eficacia del cumplimiento de las medidas de seguridad, a la vez que reclaman un desarrollo normativo *ad hoc*, en sintonía con el mandato que se contiene en la Directiva 89/391, del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo¹⁹ y el de la propia LPRL en materia de evaluación de riesgos laborales, visitas de control del cumplimiento de las mismas, acción preventiva, medidas a adoptar y una de las cuestiones más polémicas, el consentimiento para el acceso a la vivienda de la persona titular de esta²⁰.

A la vez, España tenía pendiente cumplir los compromisos asumidos con la ratificación del Convenio número 189 de la OIT.

Con el fin de dar solución a la problemática existente y cumplimiento a los compromisos adquiridos, se aprueba el RD 893/2024, cuyo origen está en la DA 18ª de

18. BOE núm. 220, de 11 de septiembre de 2024, páginas 112825 a 112836 Se puede consultar en <https://www.boe.es/eli/es/rd/2024/09/10/893>

19. DOCE núm. 183, de 29 de junio de 1989, páginas 1 a 8. Se puede consultar en <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-1989-80648>

20. Según se constata en el Preámbulo del RD 893/2024

la LPRL²¹. Disposición introducida por el artículo 1.2 del citado Real Decreto-ley 16/2022 (PriceWaterhouseCoopers:2024).

Pero no solo pretende regular una situación manifiestamente inaplazable, es, de hecho, un acto de justicia social, consagrando en este ámbito el derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres, por el componente altamente femenino de la actividad que aborda.

Esta última perspectiva es la que rige los criterios generales de actuación de los poderes públicos, fijados en el artículo 14 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo²², para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y concretamente, la integración del principio de igualdad de trato en la política laboral con el fin de evitar la segregación laboral, potenciar el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico y a visibilizar las enfermedades profesionales que aquejan a las personas trabajadoras del hogar familiar²³.

El RD 893/2024 deja claro, desde el principio, su finalidad de garantizar que la protección eficaz de la seguridad y salud de las trabajadoras esté adaptada a las características específicas del trabajo doméstico. A tal fin el RD reclama para sí la regulación en exclusiva de la seguridad y salud de las trabajadoras de este entorno laboral (art.1)²⁴.

De igual forma regula una serie de contenidos (Arrieta Idiákez, F.J:2024 y Gallego Moya, F:2024):

- Evaluación de riesgos y adopción de medidas preventivas en el empleo doméstico (Art.3). El problema más grave que genera la norma es en el ámbito de los servicios de ayuda a domicilio donde la adopción de medidas depende del consentimiento de las personas titulares del domicilio en el que se presen los servicios por imperativo legal y sin margen para excepción alguna.
- Equipos de trabajo y equipos de protección individual (EPI's) (Art.4). La entrega y el deber de supervisar el uso efectivo de tales equipos, se configuran como una obligación que se impone a la persona empleadora y sin coste para

21. En la que se preveía, en el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, el derecho de las personas trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en el ámbito de la prevención de la violencia contra las mujeres, teniendo en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, en los términos y con las garantías que se prevean reglamentariamente a fin de asegurar su salud y seguridad.

22. BOE núm. 71, de 23/03/2007. Se puede consultar en <https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con>

23. Según se indica en el Preámbulo del RD que nos ocupa.

24. Si bien esta afirmación tan categórica no se corresponde con el contenido de la norma que analizamos. Tal exclusividad en la regulación de la relación especial del servicio del hogar familiar, no impide acudir a la LPRL, para adoptar las definiciones de «prevención», «riesgo laboral», «daños derivados del trabajo» y «riesgo laboral grave e inminente» contenidas en el artículo 4 de la misma, lo que, por razones obvias resulta lógico y deseable. Lo mismo ocurre con la remisión recogida en el art 3.4 del RD 893/2024.

la empleada. Estos equipos de trabajo deben ser adecuados a la vez que se deberán 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 EPI's. La norma no define ni estos últimos ni los equipos de trabajo. Pero tampoco asume los conceptos de la LPRL, de equipo de trabajo (art. 4. 6.º LPRL) como cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo, y equipo de protección individual (art. 4. 8.º LPRL) a los que se refiere como 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 (Gallego Moya, F:2024:137)

- Información, participación y formación de las personas trabajadoras (Art.5). En este punto conviene destacar que la previsión legal relativa a la formación se prevé solo para el principio de la relación laboral no en casos posteriores, como puede ser el caso de modificaciones en las funciones, introducción de nuevas tecnologías o en los equipos de trabajo, que así lo exijan y única (con independencia del número de empleadores y por tanto desatendiendo las posibles diferencias entre las funciones a desarrollar en cada hogar); no se define que debe entenderse por tareas que entrañen riesgos excepcionales.
- Riesgo grave e inminente (Art.6), Las medidas en este caso remiten al Protocolo frente a situaciones de violencia y acoso en el servicio del hogar familiar que deberá elaborar el INSST y estar listo para el 11 de septiembre de 2025 (DA 2ª)²⁵, dada la situación de empleador, no empresario de quien asume la obligación y las complicaciones que ello supondría para aquellos.
- Organización de la actividad preventiva (Art.7). Se faculta al empleador para que asuma personalmente, designe una o varias personas trabajadoras para ocuparse de dicha actividad o concierte dicho servicio con un servicio de prevención ajeno. La novedad de este artículo radica en la posibilidad de delegar en terceros que reúnan los requisitos legalmente establecidos la organización de la prevención, cuando por sus características personales o estado biológico conocido, incluida aquella que tenga reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, no pueda asumir directamente tales obligaciones. A efectos de facilitar el cumplimiento de estos contenidos, se prevé la implementación de dos herramientas: Una de evaluación de riesgos, cuya elaboración se encomienda al Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), destinada a facilitar el cumplimiento de las obligaciones preventivas referidas en los arts. 3, 4 y 5 del RD 893/2024, cuando las personas empleadoras asuman directamente la actividad preventiva o la deleguen en los

25. Cuya publicación no consta hasta el momento.

términos previstos en el art. 7.2 del citado RD, así como, en su caso, cuando se opte por la designación de una o varias personas trabajadoras que cuenten con la capacidad necesaria de conformidad con el art. 7.3 (DA 1ª). Esta herramienta que se encuentra disponible desde el pasado 14 de mayo de 2025 y cuya aplicación será obligatoria a partir 14 de noviembre de 2025; y la segunda herramienta que es una guía técnica para la prevención de los riesgos laborales en el trabajo doméstico (DA 3ª) que a la redacción de este trabajo aún no está disponible²⁶.

- Vigilancia de la salud (art.8). Dicha vigilancia podrá incluir la realización de un reconocimiento médico adecuado que tenga en cuenta todos los riesgos a los que la persona trabajadora pueda quedar expuesta, según se hayan identificado en la evaluación de riesgos. La utilización del verbo «podrá» y no del verbo «deberá» permite pensar que caben otras formas diferentes al reconocimiento médico para llevar a cabo la vigilancia de la salud (Arrieta Idiákez, FJ:2024:12).

Ciertamente, el contenido normativo no supone una novedad en materia de protección de riesgos laborales, si lo es su adaptación a la problemática del servicio doméstico.

Otra cuestión que singulariza el sector a que se extiende el RD que estudiamos, es la exclusión del recargo de las prestaciones económicas en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional, por falta de medidas de prevención de riesgos laborales (DA 4ª)²⁷, que se complementa con la DF2ª del mismo, por la que se modifica el Real Decreto 1596/2011, de 4 de noviembre por el que se desarrolla la disposición adicional quincuagésima tercera de la Ley General de la Seguridad Social, texto refundido aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, en relación con la extensión de la acción protectora por contingencias profesionales a los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar²⁸, en el sentido de no aplicar a las personas incluidas en el Sistema Especial de Empleados de Hogar el recargo de las prestaciones económicas en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional a que se refiere el art. 164 del TRLGSS.

La DA 5ª, establece que las actividades de formación en materia preventiva previstas en el artículo 5.3, salvo las que se refieran a actividades que entrañen riesgos excepcionales, se desarrollarán a través de una plataforma formativa cuya gestión

26. Si se puede consultar un manual de buenas prácticas preventivas en el servicio doméstico, dirigidas a la persona titular del hogar y del servicio doméstico que data de 2021. Se puede consultar en <https://www.insst.es/documents/94886/1409228/Buenas+practicas+preventivas+en+el+Servicio+Domestico+-+A%C3%B1o+2021.pdf/1fa63083-f875-ba5f-cb29-54813a75bb10?t=1637160745074>

27. Importante para no desincentivar la contratación por parte del empleador.

28. BOE» núm. 290, de 2 de diciembre de 2011, páginas 128411 a 128416, se puede consultar en <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2011-18914>

corresponderá a la Fundación Estatal para la formación en el Empleo (Fundae)²⁹. Estas actividades formativas deben incluir un proceso de autoevaluación y serán certificables. Su regulación se encomienda al Servicio Público de Empleo Estatal, mediante resolución que habrá de dictarse en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta norma³⁰.

La DA 6ª, encomienda al Sistema Nacional de Salud (SNS) la realización gratuita de los reconocimientos médicos voluntarios para las personas trabajadoras empleadas del hogar.

Respecto de la DF1ª, que modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, introduciendo una disposición adicional decimotercera, que establece las obligaciones de las empresas con personal dedicado a la actividad de ayuda a domicilio. Se especifica su ámbito de aplicación, las peculiaridades y contenido de la evaluación de riesgos, así como el consentimiento de la persona titular del domicilio para la adopción de determinadas medidas preventivas: Disposición esta que ha sido declarada nula por el TS³¹.

La DF 5ª, se refiere a la Entrada en vigor de la norma. Resulta de interés pues alguna de las cuestiones esenciales que vengo abordando tendrán que empezar a aplicarse en muy breve plazo. Es el caso se las obligaciones previstas en la norma, exigibles transcurridos seis meses desde la puesta a disposición de la herramienta a la que se refiere la disposición adicional primera, que se deberán cumplir a partir del próximo 14 de noviembre de 2025; cosa que hasta la fecha no se puede decir de las actividades de formación en materia preventiva pues no se ha dictado la Resolución del Servicio Público de Empleo Estatal para su puesta en marcha.

De igual manera, una vez transcurrido el plazo del apartado 2, el art. 8.2, será de aplicación la realización de reconocimientos médicos, en el marco del Sistema Nacional de Salud, establecido en la DA 6ª; si bien podrán iniciarse solo cuando se desarrolle la normativa prevista. De forma que sería a partir del 14 de noviembre de 2025, previa la inclusión gratuita de reconocimientos médicos para empleadas del hogar en la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud, cuando se

29. No consta en la web de Fundae que esta plataforma se haya desarrollado. Se puede consultar en https://www.google.com/aclk?sa=L&ai=DChsSEwj_pvPwnr-QAxU3k4MHHC-1MWs-YACICCAEQABoCZWY&co=1&ase=2&gclid=CjwKCAjw6vHHBhBwEiwAq4zvA3R_aTNCMcOP1oW36B_tY9cQAKlQoQeri8FdRyiAhzoY3i7mlQEiTBBoCOLIQAvD_BwE&cce=2&category=acrcp_v1_32&sig=AOD64_2KWD99k14qY6-N0iRsKF8gMkNO0g&q&nis=4&adurl&ved=2ahUKEwjz-3wnr-QAxXXR_EDHvREI28Q0Qx6BAgLEAE

30. Si bien, salvo error u omisión (seuo), tampoco me consta la publicación de dicha resolución o cursos *ad hoc* publicitados por el SEPE. Se puede consultar en <https://www.sepe.es/HomeSepe/es/>

31. En Sentencia nº1198/2025, de 29 de septiembre de 2025 TS, Sala de lo Contencioso-Administrativo, Recurso 690/2024 (anula la Disposición Final 1.ª del RD 893/2024) Se puede consultar en <https://cecu.es/wp-content/uploads/2025/10/00272871.pdf>.

podrían realizar. Si bien a la redacción de este trabajo, tampoco consta se haya implementado todavía esa inclusión.

4. VALORACIÓN CRÍTICA DE LA NORMA

Ha transcurrido un año desde la aprobación del RD 893/2024 y parece pertinente hacer una valoración de lo que ha supuesto la norma para garantizar la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar.

La vocación del citado RD consiste en articular un régimen preventivo de aplicación a la relación laboral del servicio del hogar familiar, así como proyectar aquellos elementos de la LPRL necesarios en este mismo sector.

Sin embargo, según se ha dicho, las obligaciones previstas en esta norma no resultarán exigibles hasta transcurridos seis meses desde la puesta a disposición de la herramienta prevista en la DA1^a (mediante la que se iba a implementar el sistema de protección que prevé la norma), incluso cuando la persona empleadora concierte la asistencia que proporciona la herramienta con un servicio de prevención ajeno. Ha sido el 14 de mayo de 2024, cuando se presentó la herramienta y los seis meses desde su puesta a disposición, se cumplen el 14 de noviembre de 2025. Es el mismo plazo que dispone el RD para implementar la realización de reconocimientos médicos de empleadas del hogar a través del SNS. Prestación que requiere, la previa inclusión gratuita de estos reconocimientos, en la cartera de servicios comunes del citado sistema.

No consta, hasta la fecha, la creación de la plataforma formativa a la que se refiere la DA 5^a, cuya gestión compete a Fundae; como tampoco la guía técnica para la prevención de los riesgos laborales en el trabajo doméstico a que se refiere la DA 3^a; ni el Protocolo frente a situaciones de violencia y acoso en el servicio del hogar familiar encomendado al Instituto Nacional de la Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) (DA 2^a), que deberían estar disponibles desde el 11 de septiembre de 2025. El retraso a la hora de cumplimentar estos instrumentos, hace difícil la valoración pretendida.

Estos antecedentes dan la razón a aquellos autores que han criticado lo dilatado de todo el proceso de implantación, requiriéndose casi dos años, si todo marcha conforme a los plazos máximos establecidos para su aplicación efectiva (Vela Díaz, R:2025:106).

En efecto resulta complejo, en este momento, realizar una valoración empírica de la eficacia de la norma. Ello no obsta para que la doctrina que se ha ocupado de analizarla, se haya pronunciado sobre la problemática que, con poco margen de error, va a generar la ejecución de esta y los efectos de su implantación.

De hecho ya hay autores que prácticamente han formulado una enmienda a la totalidad de la norma (García González.G:2025:33-34), al exponer una serie de características que definen su alcance jurídico:

- La exclusión del trabajo doméstico del completo marco jurídico-preventivo de la LPRL, de forma que el RD 893/2024, se guía por una lógica, cuando menos cuestionable, si tenemos en cuenta que aunque recoge fragmentos de la LPRL, adopta de forma parcial y condicionada su contenido. En algunos casos, la reproducción de la LPRL se realiza de manera selectiva, mientras que, en otros, la incorporación de su marco general al empleo del hogar se ve alterada por condicionantes que modifican sustancialmente su alcance y significado. Así, lejos de alinearse con el modelo jurídico-preventivo general, el Reglamento presenta una marcada singularidad que lo distancia de aquel
- Un contenido exiguo, plagado de lagunas e indefiniciones
- Una vigencia diferida que supedita la exigibilidad de derechos a futuras acciones, tanto normativas como administrativas.

A esto se suma, como se evidencia en el análisis efectuado, la concurrencia de numerosas dificultades en su implementación práctica. En cuestiones más específicas, el profesor García González, alerta de la inespecificidad que caracteriza las diferentes manifestaciones obligacionales del deber de seguridad: evaluaciones genéricas, formación genérica y vigilancia de la salud igualmente genérica y la desprofesionalización de la organización de la prevención, derivando a modelos de gestión internos que ignoran la complejidad inherente al deber de seguridad y su configuración como un conjunto de obligaciones de elevada especialización técnica

En esa línea crítica, Arrieta Idiákez (Arrieta Idiákez FJ:2024:4) ya de entrada advierte de la contradicción que existe entre el apartado V de la Exposición de Motivos que se refiere de forma genérica al sector de la ayuda a domicilio (incluyendo empresas), con el art. 1 del RD que, obviando la ayuda a domicilio prestada por empresas, establece que el objeto de la norma se circunscribe a las personas trabajadoras, en el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

Como ya adelantamos, la norma no delimita las funciones de la empleada del hogar, se hace una referencia (art.1.1 del RD) a la DA 18ª de la LPRL³², que supone la necesaria descripción de las funciones a desarrollar por el RD 893/2024³³.

32. Disposición adicional decimotava. 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.

En el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en el ámbito de la prevención de la violencia contra las mujeres, teniendo en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, en los términos y con las garantías que se prevean reglamentariamente a fin de asegurar su salud y seguridad.

33. La LPRL remite al RD 893/2024 que la desarrolla, a efectos de identificar las exigencias del trabajo y compararlas con las aptitudes del trabajador para garantizar su seguridad y el bienestar. Se haría necesario una delimitación clara de las funciones, condiciones de trabajo y los principales riesgos laborales

En otro orden de cosas es importante detenerse en el coste, no solo económico, de las obligaciones que debe asumir la persona empleadora, gente con edad avanzada en no pocas ocasiones y en muchos casos, con ingresos que se reducen a las prestaciones de la Seguridad Social que les correspondan (Guamán Hernández, A:439:440). El coste de la implementación de las medidas y de la contratación de un asesoramiento a fin de cumplimentar los requerimientos del art. 3.2.2º del RD 893/2024, a parte de los derivados de la contratación de la empleada pueden ser difícilmente asumibles. A los gastos citados, es prudente añadir el derivado de la contratación de un seguro de RC (art. 2.4), que, pese a recogerse en la norma como una facultad de la persona empleadora, a nadie se le oculta las graves consecuencias que se podrían derivar para su patrimonio, de no tener cubierta la contingencia de un siniestro derivado del trabajo doméstico (Gallego Moya, F 2024:134).

El factor crematístico, va a condicionar también de manera determinante la protección de las trabajadoras frente a los riesgos laborales, en otras cuestiones de relevancia tales como la práctica de modificaciones o remodelaciones necesarias en el domicilio, para poder cumplir con lo preceptuado en el Real Decreto 486/1997 por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo³⁴, o cuando aquellas se requieran para garantizar la protección más adecuada frente a los riesgos del puesto de trabajo, de conformidad con la evaluación de riesgos.

En este caso, es necesario el consentimiento de las personas titulares del domicilio, con carácter previo, para que la empresa pueda realizar las obras. De otra forma, por la protección que se otorga al domicilio familiar, se hará difícil la entrada. De la solicitud de dicho consentimiento deberá informarse a la representación unitaria y a los delegados y delegadas de prevención o al Comité de Seguridad y Salud, así como, en su caso, a la entidad pública que hubiese concedido la prestación del servicio.

El RD 893/2024, en todo caso, deja claro que el coste de las medidas relativas a la seguridad y salud en el trabajo no deberá recaer, en modo alguno, sobre las personas trabajadoras (art 2.3).

Otra deficiencia importante en la norma, es la ausencia de referencias sobre cuáles son los riesgos excepcionales a los que se refiere, cuando aborda el derecho de información, participación y formación de las personas trabajadoras (art.5.3), o quien va a impartir esa formación (que según ya hemos adelantado parece que corresponderá al empleador), que deberá realizarse, siempre que sea posible, dentro de la jornada o en su defecto, fuera de ella, y compensándose por descanso. Si atendemos a la fuente de la excepcionalidad en el riesgo, esta puede traer causa tanto de elementos objetivos, ligados al entorno y contenido del trabajo, como subjetivos, ligados a las

asociados a este puesto (a modo de profesiograma) que si se reflejan, sin embargo, en la herramienta elaborada por INSST para la valoración de riesgos a fin de garantizar la protección de las trabajadoras.

34. BOE núm. 97, de 23/04/1997 se puede consultar en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1997-8669>

condiciones personales del trabajador. Sea como fuera, esta formación complementaria para riesgos excepcionales sigue suscitando dudas (Moreno Solana, A.:2025)

El art.6 dispone que la empleadora estará obligada a informar “lo antes posible” 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. Esa obligación del empleador/a se complementa con el correlativo derecho de la empleada 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/a inmediatamente, sin que de ello pueda derivarse perjuicio alguno, salvo que obrara de mala fe o concurriendo negligencia grave.

De nuevo la norma necesariamente nos obliga a remitirnos a la LPRL para delimitar que debe entenderse por riesgo grave e inminente³⁵, a la vez que resulta cuestionable tanto por la facultad que otorga a la empleada para identificar cuándo un riesgo es de tal consideración, teniendo en cuenta la formación en materia preventiva que esta recibe, como por el derecho a la interrupción de la actividad en caso de riesgo grave e inminente, a la vista del componente de subjetividad que el concepto conlleva. Es una atribución que no parece deseable se atribuya a la empleada (Gallego Moya, F:2024:141).

En los mismos términos hay que pronunciarse respecto de la apreciación de la concurrencia de mala fe o negligencia grave de la empleada, a la hora de ejercer el derecho de interrupción de la actividad. No es esta cuestión menor, si tenemos en cuenta las consecuencias en materia de represión disciplinaria u objetiva, concretamente en lo que a concurrencia de negligencia grave se refiere. En efecto, la conducta podrá ser objeto de discusión judicial, atendiendo a la doble posibilidad de extinguir la relación que, desde la aprobación RDL 16/2022 (art.11.2º.c), se prevé en el ordenamiento jurídico español para este sector, según calificuemos jurídicamente la interrupción, por la vía del art.54 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (en adelante TRET) o del propio RD 16/2022 (Gallego Moya, F:2024:141).

Otra cuestión en la que incide la doctrina es la relativa a la participación de los sectores implicados a través de los trámites de consulta y de audiencia e información públicas que recoge la Exposición de Motivos (en adelante EM). Al respecto, existe jurisprudencia que desmonta esa pretensión del ejecutivo, pues considera que

35. “Art.4.4.º Se entenderá como «riesgo laboral grave e inminente» aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores.

En el caso de exposición a agentes susceptibles de causar daños graves a la salud de los trabajadores, se considerará que existe un riesgo grave e inminente cuando sea probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato una exposición a dichos agentes de la que puedan derivarse daños graves para la salud, aun cuando éstos no se manifiesten de forma inmediata”

el sector del hogar familiar carece de esa representación³⁶. Lo que evidencia que no se ha podido tener en cuenta la opinión de los empleadores no empresarios, por mucho que así lo afirme la EM (Arrieta Idiákez, FJ:2024:7)

Por último el TS también se ha pronunciado sobre el contenido de la norma en cuestión, en reciente sentencia de 29 de septiembre de 2025, haciéndolo para declarar nula la DF1ª, por falta de rigor en la Memoria del Análisis de Impacto Normativo (MAIN). La DF, imponía un régimen específico de prevención de riesgos laborales para empresas de ayuda a domicilio. El debate, radicaba en que la MAIN carecía de un análisis económico riguroso y exhaustivo, lo que impedía evaluar adecuadamente los efectos normativos sobre el sector y justificar la medida. Esta insuficiencia técnica de la MAIN, a juicio de la Sala, vicia de nulidad la DF1ª, al no cumplir los requisitos formales y de fundamentación exigidos para este tipo de normativa. A parte se detecta un problema de ambigüedad normativa, en cuanto al ámbito subjetivo de aplicación de la disposición impugnada, no quedando correctamente delimitado en la norma el concepto de empresa. Al contenido de dicha sentencia nos vamos a referir más adelante.

4.1. La herramienta de evaluación de riesgos prevista en la DA1ª

El 14 de mayo de 2025, la vicepresidenta segunda y ministra de Trabajo y Economía Social, presento la herramienta³⁷ prevista en la DA1ª del RD 893/2024. Se incide en que su uso no requiere conocimientos técnicos previos y transcurrido el plazo de implementación, de seis meses, se deberá a completar la evaluación y adoptar las medidas preventivas necesarias.

La DF5ª del RD, estableció un plazo de seis meses desde la puesta a disposición de la herramienta para cumplir las obligaciones preventivas. De ahí que el 14 de noviembre de 2025 se configurase como la fecha límite para que las personas empleadoras del hogar familiar realizaran la evaluación de riesgos correspondiente (Moreno Solana, A.:2025)

36. Pues “se trata de un sector sin asociaciones empresariales, donde (...) [la] representación genérica empresarial [pretendida respecto a Confebask por el sindicato LAB] no debe ser suficiente para la negociación específica de un convenio que afecte a la prestación de servicios del hogar familiar, puesto que la legitimación negocial, que recoge el TRLET, no puede hacerse de aplicación directa por la ausencia completa de asociaciones empresariales del sector, lo que hace imposible la constitución de una unidad de negociación legal y operativa ” (TSJPV, Sala de lo Social, sentencia de 27 de octubre de 2022, núm. rec. 16/2022, ECLI:ES:TSJPV:2022:3212, (FD Tercero) que negó la legitimación negocial de Confebask, organización empresarial más representativa). Se puede consultar en <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/8c67c5d51379733ea0a8778d75e36f0d/20230609>

37. IN SST Se puede consultar en <https://www.insst.es/resultados-busqueda-textual?q=Herramienta+gratuita+de+evaluaci%C3%B3n+de+riesgos#gsc.tab=0&gsc.q=Herramienta%20gratuita%20de%20evaluaci%C3%B3n%20de%20riesgos&gsc.page=1>

El acceso a la misma, que se habilita a través del portal público Prevencion10.es³⁸, se prevé en dos modalidades: previo el registro como usuario o como invitado.

La herramienta consta:

- De una relación de preguntas, divididas en bloques, en que se identifican los diversos riesgos que podemos encontrar en el domicilio familiar (centro de trabajo), la fuente del posible daño, medidas preventivas, prioridad adoptada en cada uno de los puestos de trabajo (riesgos generales y personal del servicio de hogar)
- De tutoriales y fichas indicativas sobre algunas cuestiones que pueden requerir aclaraciones a la hora de evaluar los riesgos: revisión y mantenimiento de equipos e instalaciones, posturas inadecuadas, manipulación de cargas para levantar objetos pesados y actuación en caso de emergencia
- De la evaluación de riesgos propiamente dicha: en que se identifica cada riesgo según la actividad en que se incardina y se cuestiona al evaluador sobre si se ha eliminado el riesgo, con tres opciones: si, no o no procede. Solo en caso de contestar de forma negativa, la herramienta, mediante un desplegable, pregunta quién sería la persona responsable de eliminar el riesgo; que plazo estimado se considera necesario para solventarlo, según el nivel del riesgo (alto, medio o bajo) y el coste económico aproximado que supone eliminarlo.
- Una vez que los riesgos quedan eliminados contestando “si”, se obtiene un documento en el que se detallan las acciones recomendadas, destinadas a: comprobar que la evaluación de riesgos y la programación de la implantación de las medidas preventivas sean correctas, con especial referencia a mujeres embarazadas (o en periodo de lactancia), menores de edad o empleadas que padezcan alguna sensibilidad especial a los riesgos del trabajo; puesta en marcha de las medidas preventivas propuestas para eliminar o reducir los riesgos detectados y fecha de inicio de las medidas; la correcta información a la persona trabajadora acerca de los riesgos asociados a las tareas que desarrolla y sobre las medidas preventivas necesarias para evitarlos; la entrega, a cada una de las personas empleadas en el hogar, de la parte del dossier que les corresponde; la actualización periódica de la evaluación de riesgos (de forma orientativa se recomienda cada tres años); la formación en materia preventiva, que deberá estar centrada en los riesgos comunes asociados a la realización de tareas del hogar y será impartida a través de la plataforma de Fundae. Se precisa, también, que de existir algún riesgo excepcional en el

38. Se puede acceder a la herramienta a través del portal Prevención10 <https://www.prevencion10.es/>

domicilio evaluado, habría obligación de impartir una formación adicional y, finalmente, la vigilancia de la salud de las empleadas, como una actividad preventiva obligatoria, que puede requerir la realización de reconocimientos médicos adecuados y voluntarios

En la herramienta se exige que la documentación reseñada en su página 3, deberá estar a disposición de la Autoridad laboral, en caso de que esta la solicite dentro de sus facultades inspectoras. De forma que se deberá tener a su disposición: la evaluación de riesgos realizada (con herramienta oficial Prevencion10.es, u otra equivalente); acreditación de la entregada a la trabajadora; registros de entrega de EPI's y justificantes de formación o información sobre riesgos (si ya existen a través de herramientas oficiales o acordadas entre partes)

Según reclamaba la doctrina más autorizada, la evaluación contempla aspectos importantes desde la perspectiva de género, cual es el caso de la maternidad. En efecto, la exposición a sustancias peligrosas, la manipulación de cargas pesadas u otras tareas de este tipo que pueden suponer una amenaza para la madre o el feto, son objeto de especial atención a la hora de evaluar los riesgos del puesto de trabajo (Guamán Hernández, A:2024:437)

Es importante destacar que la herramienta aborda también la prevención de los posibles riesgos psicosociales que pudieran afectar al puesto de trabajo (Problemas relacionales y organizativos), tendentes a evitar situaciones que caracterizan el trabajo doméstico como son el estrés laboral y el síndrome de burnout (Osorio Ordoñez, C. C. y García Caicedo, A. M:2024;16)³⁹

4.2. Las facultades de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Es una de las cuestiones más espinosas a las que se enfrenta el control del cumplimiento de las previsiones del RD, a la que hemos hecho mención, pero que merece abordarse en más profundidad.

La Ley 23/2015, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social (en adelante Ley 23/2015) no deja lugar a la interpretación en este concreto aspecto. Establece que la entrada en domicilios solo puede efectuarse con consentimiento o autorización judicial (art. 13 de la Ley 23/2015), principio confirmado por la jurisprudencia constitucional y administrativa.

La doctrina no tardo en pronunciarse sobre esta cuestión, al hilo de la aprobación del citado RD-Ley 16/2022, de 6 de septiembre. Al analizar esta norma nos

39. En todo caso la eficacia de la herramienta dependerá de diversos factores: la facilidad de uso de la misma, teniendo en cuenta que la evaluación requiere la previa recogida de datos sobre el puesto de trabajo y características de la persona empleada y cumplimentar un cuestionario amplio de preguntas; la comprensión de los conceptos y la eficacia para controlar su uso por la Autoridad laboral.

encontramos con la existencia de obligaciones para el empleador que suponían algo más que pequeñas adaptaciones en el domicilio donde se desarrolla la prestación del trabajo, pues las materias que tratan presentan a veces colisión con otros derechos, y en otras ocasiones directamente resultan de muy dudosa aplicación si su redacción no se modifica. En este último caso estamos hablando del papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (en adelante ITSS) en la paralización de trabajos y suspensión o cierre de centro de trabajo y su incompatibilidad con los derechos a la inviolabilidad del domicilio y a la intimidad personal y familiar de la empleadora (Méndez Úbeda, M.C.:2023:215)

La controversia es de relevancia. La doctrina del Tribunal Constitucional⁴⁰, consolida la inviolabilidad del domicilio como derecho fundamental, limitando las facultades de la ITSS a las actuaciones avaladas por el consentimiento del titular del centro de trabajo/domicilio o por autorización judicial. La consecuencia inmediata de esta doctrina, condiciona toda actuación inspectora en viviendas particulares, incluso en supuestos de empleo doméstico.

El Tribunal Supremo, concretamente su Sala Tercera⁴¹, clarifica los límites competenciales de los subinspectores y la necesidad de motivación suficiente en las actas de infracción. Esta jurisprudencia, se aplica por analogía a la documentación de actuaciones en domicilios particulares y se debe poner en sintonía con la doctrina constitucional sobre el veto a la entrada sin consentimiento o autorización judicial, a efectos de evitar nulidades a la hora de acometer las funciones de control por la ITSS.

Es oportuno, también, traer a colación la doctrina emanada del Tribunal de Justicia de la Unión Europea que indirectamente, legitima requerimientos de información por parte de la ITSS, aunque no visitas sin autorización. En efecto la doctrina del TJUE se concreta en decisiones recientes sobre registro de jornada (que impone el uso de medios objetivos para computar horas (inicio/fin/horas efectivas), como instrumento para hacer efectiva en nuestro ordenamiento la Directiva 2003/88 y sobre derechos laborales de empleadas del hogar (protección por desempleo), en las que se refuerzan el principio de igualdad de trato y la obligación de control horario⁴²; ámbitos en que la ITSS debe intervenir a efectos de su control.

40. Sentencias que van desde la primera que se dictó sobre la materia, la 22/1984 de 17-02-1984 (Sala Segunda); pasando por otras de indudable relevancia, como la 76/1990, 26-04-1990 (Pleno); 160/1991, 18-07-1991 (Pleno); 50/1995, 23-02-1995 (Sala Segunda) o la 69/1999 de 26-4-1999 (Sala Segunda), que han creado un cuerpo de doctrina destinada a delimitar las facultades de acceso al domicilio en ejercicio de la actividad inspectora de la Administración y sus consecuencias; la necesidad de autorización judicial o consentimiento del titular; así como el juego de la proporcionalidad en esa labor inspectora

41. En reciente sentencia de 22 de octubre de 2024, del TS (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección Cuarta) Recurso de casación n.º 483/2022 ECLI:ES:TS:2024:3905

42. Sentencias del TJUE: de 19 de diciembre de 2024, Asunto C-531/23 (Loredas) ECLI:EU:C:2024:1050; de 14 de mayo de 2019 Federación de Servicios de CCOO/Deutsche

La relevancia práctica de estos pronunciamiento se traduce en que:

- La ITSS puede requerir y revisar documentación a fin de advenir el cumplimiento de las obligaciones del RD (evaluaciones, formación, registros).
- La entrada física en un domicilio para practicar comprobaciones resulta problemática: el Tribunal Constitucional y la jurisdicción contencioso-administrativa exigen mayores garantías (consentimiento del titular o resolución judicial que lo autorice), por lo que la ITSS debe apoyarse en solicitud de documentos, visitas concertadas o en actuaciones basadas en denuncia/indicios para realizar el control que por ley le compete.
- Si el RD 893/2024 fija obligaciones testables (por ejemplo evaluación de riesgos documentada, entrega de EPI's, reconocimientos), la ITSS podrá incoar actuaciones e imponer sanciones, si existen incumplimientos probados documentalmente; el problema práctico en que pueden centrarse el litigio, es hasta dónde cabe la comprobación material en el domicilio.

Lo cierto es que el RD 893/2024, apela a la intervención, lógica por otro lado, de la ITSS. En efecto, no solo la herramienta destinada a la evaluación de riesgos recuerda al usuario que toda la documentación relativa a la evaluación de riesgos deberá estar a disposición de la Autoridad laboral. Más allá de esta referencia, el RD 893/2024 prevé obligaciones de prevención de riesgos laborales en el seno de una relación laboral, lo que habilita a la ITSS a comprobar su cumplimiento en aplicación de los arts.1.2 y 12 de la citada Ley 23/2015 que confiere a la ITSS amplias competencias para vigilar el cumplimiento de las normas laborales y de seguridad que comprenden los derechos y deberes en el empleo doméstico.

En todo caso el acceso de la ITSS, al domicilio del empleador sigue siendo una cuestión de difícil solución que deberá abordarse por nuestro legislador.

4.3. La STS de 29 de septiembre de 2025 que declaró nula la Disposición Final Primera del RD 893/2024

La DF 1ª del RD 893/2024, recordemos, incorpora una nueva disposición adicional decimotercera al Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención que implica que supone, en palabras de la Sala (Fundamento de Derecho Tercero), una modificación sustancial respecto de la regulación anterior, al imponer la obligación de realizar una visita previa a cada uno de los domicilios en los que la trabajadora preste sus servicios profesionales, a fin de

Bank Asunto C-55/18. ECLI:EU:C:2019:402 y de 24 de febrero de 2022 Asunto C-389/20 ECLI:EU:C:2022:120 (a la que ya nos hemos referido)

efectuar la correspondiente evaluación de riesgos laborales. En este contexto, resulta imprescindible un análisis riguroso del impacto económico, tanto en las administraciones públicas como en las empresas del sector, con el objetivo de evitar perjuicios en la prestación del Servicio de Ayuda a Domicilio (SAD), que ve incrementado su coste como consecuencia de esta disposición.

La cuestión que motiva el pronunciamiento de la Sala, se encuentra erradicado en la citada DF1ª, específicamente se refiere a los servicios de ayuda a domicilio donde se establecen las obligaciones que corresponden a las empresas que cuentan con personal dedicado a dicha actividad. La DF1ª, detalla las peculiaridades de la evaluación de riesgos laborales, así como el contenido mínimo de la misma, incluyendo la necesidad de obtener el consentimiento del titular del domicilio para la adopción de determinadas medidas preventivas. La norma impugnada establece que el cumplimiento del deber de protección previsto en el art.14 de la LPRL, únicamente podrá entenderse satisfecho cuando los riesgos a los que se encuentra expuesta la persona trabajadora, hayan sido conocidos y evaluados mediante visita presencial acreditada realizada en cada uno de los domicilios en los que se presten servicios (Fundamento de Derecho Primero)

Las consideraciones del Tribunal revelan una censura en el procedimiento de tramitación de la norma, por la falta de un análisis riguroso del impacto económico tanto en las administraciones públicas como en las empresas del sector, con el objetivo de evitar perjuicios en la prestación del SAD, que ve incrementado su coste como consecuencia de esta disposición

En efecto, el estudio económico incorporado a la MAIN, a la vista de la obligación que se recoge en la DF1ª impugnada, al imponer la obligación de realizar una visita previa a cada uno de los domicilios en los que el trabajador preste sus servicios profesionales, a fin de efectuar la correspondiente evaluación de riesgos laborales, iba a generar un impacto económico cifrado, a finales de 2023, en un coste anual para el sector de 90.137.600 euros o a 112.531.200 euros, según la evaluación se realice con medios propios o se subcontrate. Estas cantidades se justificaban en base a una estimación de 640.000 personas usuarias del SAD. Costes que serán asumidos por las empresas del sector, si bien, concluye la sentencia, de forma lógica, repercutirán en la economía de los contratos que se suscriban entre las administraciones públicas y dichas empresas. (Fundamento de Derecho Tercero)

También cuestiona la Sala la “ambigüedad normativa en cuanto al ámbito subjetivo de aplicación de la disposición impugnada” (Fundamento de Derecho Tercero), estrechamente vinculado al impacto en la competencia. Si, como sostienen los recurrentes, las nuevas obligaciones impuestas por la norma se dirigen exclusivamente a las empresas privadas, y teniendo en cuenta que el SAD puede ser prestado tanto por entidades públicas (ya sea de forma directa o a través de entidades instrumentales propias) como por entidades privadas sin ánimo de lucro, resultaría imprescindible

valorar si dicha diferenciación incide o no en el principio de libre competencia. El concepto de empresa, considera la Sala, no queda correctamente delimitado.

En atención a los argumentos que se contienen en la resolución del Alto Tribunal, se acuerda por este anular la disposición final primera del Real Decreto impugnado por ser contraria a derecho.

Más allá de las opiniones de las entidades recurrentes, satisfechas por la decisión, al cierre de este trabajo no me consta valoración de la resolución. No obstante es previsible que la doctrina más conspicua en la materia, se pronunciará en breve.

Lo cierto es que la sentencia viene a reforzar el control judicial sobre la motivación y el análisis económico de la norma; supone una mayor exigencia de transparencia y justificación técnica en la actividad regulatoria y pone de manifiesto la necesidad de un debate normativo más sólido, sobre todo cuando se trata de sectores tan sensibles como el que es objeto de análisis en la sentencia.

Por otro lado la Sala viene a reconocer la relevancia que se debe conceder a la MAIN como elemento sustancial de cara a la implementación de las normas.

En lo que al objeto de este trabajo se refiere la sentencia supone una llamada de atención al legislador y al Ejecutivo para que las políticas de protección social se articulen mediante normas jurídicamente sólidas, técnicamente bien fundamentadas y constitucionalmente equilibradas.

5. CONCLUSIONES

Sin negar que la aprobación del RD 893/2024 resulta un paso importante para dar cobertura a un sector silenciado y desprotegido desde tiempo inmemorial, por la precariedad y la carencia de una regulación que se ocupara del mismo, con el añadido, no menos relevante, de la cobertura de los puestos de trabajo por personas inmigrantes, en situación irregular y con una fuerte incidencia femenina; no es menos cierto que la norma adolece de deficiencias que generan dudas sobre su eficacia y que deberán abordarse sin dilación:

- a) La necesidad de agilizar el cumplimiento de los instrumentos que se prevén: la implementación de la plataforma formativa a la que se refiere la DA 5ª, cuya gestión compete a Fundae; la elaboración de la guía técnica para la prevención de los riesgos laborales en el trabajo doméstico a que se refiere la DA 3ª y el Protocolo frente a situaciones de violencia y acoso en el servicio del hogar familiar que deberá elaborar el INSSST, que deberían estar disponibles desde el 11 de septiembre de 2025.
- b) Se han de compatibilizar dos intereses que definen esta relación laboral, ambos de igual relevancia y dignos de igual protección: Por un lado, la protección

de la seguridad y salud en el empleo doméstico, de acuerdo con el marco garantista en que se contextualiza este derecho en la jurisprudencia nacional, especialmente en la doctrina del Tribunal Constitucional y europea, marcada por las resoluciones del TJUE. Nos encontramos ante un derecho (el de la a la seguridad y salud laboral) de configuración transversal, vinculado directamente con la dignidad de la persona (art. 10 de la Constitución Española, en adelante CE) y con el derecho a la integridad física y moral (art. 15 CE), lo que impide cualquier exclusión injustificada de colectivos de trabajadores (en este caso el colectivo de trabajadoras del servicio doméstico) de los estándares mínimos de protección. Por otro lado, el derecho fundamental a la inviolabilidad del domicilio, cuya ubicación constitucional (art.18.2 CE) le concede el estatus especial propio del derecho fundamental que es, como garante del ámbito de privacidad personal y familiar que debe permanecer inmune a injerencias externas, especialmente por parte de los poderes públicos. Con la sola excepción de los supuestos estrictamente tasados de consentimiento del titular, resolución judicial o flagrante delito.

El contexto en que se desarrolla el empleo doméstico, el domicilio del empleador, coincide con el lugar de prestación de servicios, lo que introduce una singularidad que no se produce en otras relaciones laborales ordinarias. No obstante, la exclusión o atenuación de la protección en materia de seguridad y salud laboral de las trabajadoras del hogar, únicamente por razón del carácter domiciliario del lugar de trabajo, resultaría difícilmente compatible con el principio de igualdad y no discriminación (art. 14 CE) y con el mandato de protección efectiva de los derechos laborales.

La compleja disyuntiva que supone el respeto de los dos derechos enfrentados, pasa por diseñar instrumentos normativos y administrativos que permitan su correcta armonización, mediante fórmulas que refuercen la prevención, la información y la responsabilidad del empleador doméstico, así como mecanismos de control indirecto o condicionados a la autorización judicial, cuando resulte imprescindible. Sólo así se preserva el núcleo esencial del derecho a la inviolabilidad del domicilio, sin vaciar de contenido la protección de la seguridad y salud en el empleo doméstico, garantizando una tutela equilibrada y conforme con los estándares constitucionales y europeos

- c) En tanto estos instrumentos sean una realidad, el difícil equilibrio en que debe operar la ITSS, con potestades efectivas de control y sancionador, exige que estas se vean atemperadas con el consentimiento del titular del centro de trabajo/domicilio o mediante la autorización judicial, para poder actuar.
- d) Las consecuencias económicas que para la persona empleadora puede suponer la aplicación de la norma no son irrelevantes, pues al coste de la

contratación de las trabajadoras, sujetas a un SMI, cotización a la Seguridad Social (incluidas las recientes y oportunas relativas al desempleo y al Fondo de Garantía Salarial) y las consecuencias del despido improcedente (equiparadas al resto de personas trabajadoras), se le suma el de implantar un entorno seguro y saludable de trabajo, sin olvidar otras cuestiones que sin duda pueden desincentivar la contratación, al menos legal, de aquellas, como son las derivadas de un accidente laboral o enfermedad profesional. El hecho de que la ley deje al criterio del empleador la posibilidad de concertar un seguro con el fin de dar cobertura la previsión de riesgos derivados del trabajo doméstico (art. 2.4) resulta irrelevante, pues el riesgo de no concertarlo puede suponer la ruina de una familia. Hubiera sido más factible arbitrar alguna otra medida que, como la exclusión del recargo de las prestaciones previsto en la misma norma (DF 2ª) y sin merma la capacidad de persuadir al empleador de cumplir sus obligaciones, no suponga desincentivar la contratación “legal” de un servicio doméstico. No obstante, hay que decir que la solución no resulta fácil.

Resultan interesantes propuestas como las del profesor Arrieta Idiákez, en el sentido de profesionalizar el sector del servicio del hogar familiar apostando por la colaboración público-privada, por ejemplo, a través del fomento de cooperativas de trabajo asociado de carácter mixto, en el sentido de que las Administraciones puedan aportar capital y ser personas socias minoritarias cuyo derecho de voto en la asamblea general se podrá determinar, de modo exclusivo o preferente, en función precisamente del capital aportado. De forma que muchos de los costes que conlleva el actuar como empleador sin ser empresario se trasladarían a las cooperativas.

Una última complejidad añadida lo es, también, sobre todo para la gente más mayor, la necesidad de manejar herramientas informáticas. Por lo que, en relación con esta cuestión, es conveniente que se haga algún tipo de seguimiento para verificar si la herramienta implementada por el INSSST, para la evaluación de riesgos, es o no útil, más allá del cuestionario final de valoración (“encuesta”) que se recoge en la propia herramienta

6. BIBLIOGRAFÍA

- Arrieta Idiákez, Francisco Javier (2024), “Comentario crítico del Real Decreto 893/2024, regulador de la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar” *Blog sobre cuestiones jurídicas que plantea el mundo del trabajo Derecho Social*, 20 de septiembre. Se puede consultar en <https://blogs.deusto.es/derecho-social/2024/09/20/comentario-critico-del-real-decreto-893-2024-regulador-de-la-proteccion-de-la-seguridad-y-la-salud-en-el-ambito-del-servicio-del-hogar-familiar/> [Consulta 19-10-2025]
- Benito Benítez, María Angustias (2019) , “Protección social del servicio doméstico desde una perspectiva de género”, *Lex Social*, Vol. 9, núm. 2, 441 a 480. Se puede consultar en <https://rodin.uca.es/bitstream/handle/10498/34701/Protecci%c3%b3n%20social%20del%20servicio%20dom%c3%a9stico%20desde%20una%20perspectiva%20de%20g%c3%a9nero.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [Consulta 11-10-2025]
- Benavente Torres, Inmaculada (2021) , “La ratificación del Convenio OIT nº189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, núm. 151. Se puede consultar en <https://libreriavirtual.trabajo.gob.es/libreriavirtual/descargaGratuita/W0142151> [Consulta 17-10-2025]
- Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos (Entrada en vigor: 05 septiembre 2013) Adopción: Ginebra, 100ª reunión CIT (16 junio 2011). Se puede consultar en https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189 [Consulta 17-10-2025]
- CC.OO (2009), Gabinete de estudios de Navarra “Servicios domésticos y servicios personales en el hogar” Observatorio Navarro de Empleo (SNE). Se puede consultar en <https://castillayleon.ccoo.es/f5ce915be337fa899a123d5c9c650f54000066.pdf> [Consulta 9-10-2025]
- Capel Martínez, Rosa María (1992), “El sufragio femenino en la Segunda República Española”, Dirección General de la Mujer, Comunidad de Madrid. [Consulta 24-10-2025]
- Fernández Artiach, Pilar y García Testal, Elena (2023), “Prevención de riesgos, violencia y acoso en el trabajo doméstico, a la luz de los Convenios 189 y 190 de la OIT”, *Lex Social: Revista de los Derechos Sociales* 13, núm. 2. Se puede consultar en [carmensalcedo,+Fernandez-Garcia+13- +\(2023\)+Lex+Social+definitivo.pdf\(421.18 KB\)](#) [Consulta 12-10-2025]
- Gallego Moya, Fermín (2024), “Protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar tras el RD 893/2024” . *Revista Justicia & Trabajo*, n.º 5, dic. Se puede consultar en <https://revistas.colex.es/index.php/justiciaytrabajo/article/view/272/448> [Consulta 18-10-2025]

- García González, Guillermo (2025) “La nueva ordenación de la seguridad y salud laboral en el empleo del hogar: un equilibrio precario entre la retórica legislativa y los desafíos de su implementación” *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 15 (1), 1–38. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.11545>
- González del Rey Rodríguez, Ignacio (2022), “La STJUE de 24 de febrero de 2022 (asunto c-389/20) y el derecho de las empleadas del hogar a la protección por desempleo”, *Briefs AEDTSS*, 26, 2022. Se puede consultar en <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2022/03/Brief-STJUE-24-02-2022-desempleo-empleadas-hogar-IGRR-AEDTSS-1.pdf> [Consulta 30-12-2026]
- Guamán Hernández, Adoración (2024), “La dignificación plena del trabajo doméstico asalariado: pasos adelante y tareas pendientes. Un repaso a las últimas reformas en España desde la perspectiva del feminismo jurídico”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 39, julio-diciembre, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, 395-445. Se puede consultar en <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/18851> [Consulta 24-10-2025]
- Lousada Arochena, José Fernando (2018), “Normativa Internacional contra la explotación humana y laboral en el trabajo doméstico: la ONU y la OIT”. *Lan Harremanak* nº39. Se puede consultar en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6550623> [Consulta 17-10-2025]
- Méndez Úbeda, María Cristina (2023), “Algunas consideraciones en materia de prevención de riesgos laborales para los empleados de hogar al 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. pinceladas de propuestas básicas sobre su aplicación” *Revista Internacional de la Protección Social*, Vol.8/1, 189-217, 212-214. Se puede consultar en <http://dx.doi.org/10.12795/e-RIPS.2023.i01.09>
- Moreno Solana, Amanda (2025), “Reflexiones sobre el cumplimiento real de la normativa de seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar”, El Foro de Labos. Prevención de Riesgos Laborales, Relaciones laborales especiales, Seguridad y Salud en el trabajo (20/11/2025). Se puede consultar en <https://www.elforodelabos.es/2025/11/reflexiones-sobre-el-cumplimiento-real-de-la-normativa-de-seguridad-y-la-salud-en-el-ambito-del-servicio-del-hogar-familiar/> [Consulta 29-12-2025]
- Osorio Ordoñez, Cristian Camilo y García Caicedo, Adrián Marcel (2024). Responsabilidad social en la prevención de riesgos psicosociales en trabajadoras del servicio doméstico [Social responsibility in the prevention of psychosocial risks in domestic workers]. *European Public & Social Innovation Review*, 9, 1-20. <https://doi.org/10.31637/epsir-2024-928>

- Pérez del Prado, Daniel (2022), “La protección por desempleo de las personas trabajadoras al servicio del hogar: barreras jurídicas y económicas que se han superado”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, núm. 32, 243-258. Se puede consultar en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8648456> [Consulta 13-10-2025]
- Pérez Orozco, Amaia y López Gil, S. (2011), “Desigualdades a flor de piel: cadenas globales de cuidados. Concreciones en el empleo de hogar y articulaciones políticas”, ONU Mujeres Santo Domingo. Se puede consultar en <https://trainingcentre.unwomen.org/instraw-library/2012-R-MIG-ESP-DES.pdf> [Consulta 1-11-2025]
- PriceWaterhouseCoopers, Periscopio Fiscal y Legal (2024), “La prevención de riesgos laborales del personal del hogar: nuevas obligaciones y riesgos para los empleadores”. Septiembre. Se puede consultar en <https://periscopiofiscalylegal.pwc.es/la-prevencion-de-riesgos-laborales-del-personal-del-hogar-nuevas-obligaciones-y-riesgos-para-los-empleadores/> [Consulta 12-10-2025]
- Quesada Segura, Rosa (2022), “Sobre los derechos que mejoran las condiciones de trabajo y Seguridad Social de las trabajadoras del hogar familiar. Análisis del Real Decreto-Ley 16/2020, de 6 de septiembre”, *Revista General de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 63. Se puede consultar en https://www.iustel.com/v2/revistas/detalle_revista.asp?id_noticia=425583&d=1 [Consulta 24-10-2025]
- Rivero Bermúdez de Castro, Luis Antonio (2024), “La OIT ante el reto de la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en el nuevo contexto digital”; coord. por VIII Congreso Internacional y XXI Congreso Nacional de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social. Igualdad de trato y no discriminación en la salud y protección social en la era de la disrupción digital, 897-914 Se puede consultar en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9766108> [Consulta 9-10-2025]
- Rodríguez Copé, M.L.(2021), Empleo digno y de calidad: ¿utopía en el trabajo doméstico? *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 11(2), 594-627. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5977>
- Roldán Martínez, Aránzazu (2025), “Indemnización por la negativa del SEPE a reconocer la prestación de desempleo a empleada de hogar”, *Briefs AEDTSS*, nº34. Se puede consultar en <https://www.aedtss.com/indemnizacion-por-la-negativa-del-sepe-a-reconocer-la-prestacion-de-desempleo-a-empleada-de-hogar/> [Consulta 18-10-2025]
- Sánchez-Mira, Núria (2017), “La Brecha Salarial y las desigualdades de género en el mercado de trabajo. Una revisión de aproximaciones teóricas y aportaciones empíricas”. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, Vol. IV, 87-98, Se puede consultar en <http://dx.doi.org/10.5565/rev/aiet.56>
- Sanz Sáez, Concepción (2020), “La exclusión de la prevención de riesgos laborales de la relación laboral especial del trabajo doméstico: análisis crítico de las

posibles razones”, *Lan Harremanak*, 44, 79-102. Se puede consultar en <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.22126>

Sanz Sáez, Concepción (2022), “La discriminación en contra de las empleadas de hogar como forma de manifestación de las discriminaciones múltiples” *Revista de Derecho Social* nº83. Se puede consultar en <https://blog.uclm.es/catedraclaracampoamor/wp-content/uploads/sites/158/2022/02/La-discriminacion-en-contra-de-las-Empleadas-de-Hogar.pdf> [Consulta 17-10-2025]

Sanz Sáez, Concepción (2022) “La necesidad de la reforma de las trabajadoras del cuidado y del servicio doméstico” *Los Briefs de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Las claves de 2022*, 200-204

Se puede consultar en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8975506> [Consulta 29-12-2026]

Sanz Sáez, Concepción (2024), “Un paso adelante en el avance para el trabajo del servicio del hogar familiar: Real Decreto-Ley 16/2022, de 6 de septiembre”. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, 141-162.

Se puede consultar en <https://doi.org/10.51302/rtss.2024.21481>

Sempere Navarro, Antonio Vicente (2022), “La protección por desempleo en el sistema especial de empleo doméstico”, *Revista de Jurisprudencia laboral*, nº3. Se puede consultar en https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-L-2022-00000001739 [Consulta 09-10-2025]

Vela Díaz, Raquel (2025), “La nueva regulación de la prevención de riesgos laborales en el ámbito del servicio del hogar familiar tras el Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre”. *Revista Crítica De Relaciones De Trabajo*, Laborum nº14, 87-107, Se puede consultar en <https://revista.laborum.es/index.php/revreltra/article/view/1110> [Consulta 18-10-2025]