

# GARANTÍA DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR: ANÁLISIS CRÍTICO DEL RD 893/2024, DE 10 DE SEPTIEMBRE

## *GUARANTEEING SAFETY AND HEALTH IN THE FAMILY HOME SERVICE: CRITICAL ANALYSIS OF RD 893/2024, OF SEPTEMBER 10*

MARÍA TERESA IGARTUA MIRÓ

*Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*

Universidad de Sevilla

ORCID: 0000-0002-4614-6270

### EXTRACTO

**Palabras clave:** hogar familiar, salud y seguridad, acoso,  
evaluación de riesgos, formación

El reciente RD 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, viene a cubrir la laguna sostenida durante casi treinta años a raíz de su exclusión del ámbito de aplicación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales. Siendo innegable la necesidad de protección de esta prestación ante factores que no han de infravalorarse, la norma plantea una tutela “en diferido”, quedando aspectos cruciales a la concreción por las pertinentes herramientas informáticas. Exhibe, además, un carácter muy estético, con ciertos olvidos y dificultades exegeticas y alguna solución alejada de la realidad del domicilio y las particularidades de las personas trabajadoras domésticas y de quien aprovecha su prestación.

### ABSTRACT

**Key words:** family home services, health and safety,  
harassment, risk assessment, training

*The recent Royal Decree 893/2024, of 10 September, which regulates health and safety protection in the field of family home services, fills the gap that has existed for almost thirty years as a result of its exclusion from the scope of application of Law 31/1995, of 8 November, on the prevention of occupational hazards. Although there is an undeniable need to protect this benefit in the face of factors that should not be underestimated, the regulation proposes ‘deferred’ protection, leaving crucial aspects to be specified by the pertinent IT tools. It also has a very aesthetic character, with certain omissions and exegetical difficulties and some solutions that are far removed from the reality of the home and the particularities of domestic workers and of those who take benefit from their services.*

## ÍNDICE

1. EL RD 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: UNA NORMA DE “VANGUARDIA” CON UNA TUTELA DEL DERECHO EN “DIFERIDO”
2. SUJETOS INCLUIDOS Y APLICACIÓN EXCLUSIVA
  - 2.1. La relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar
  - 2.2. Aplicación exclusiva
3. EL DERECHO A LA PROTECCIÓN EFICAZ EN EL ÁMBITO DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR
  - 3.1. Deber general de protección y obligaciones específicas
  - 3.2. La evaluación de riesgos laborales
  - 3.3. El documento de adopción de medidas preventivas
  - 3.4. Equipos de trabajo y equipos de protección individual
  - 3.5. Derechos de información y participación
  - 3.6. La relevancia de la formación preventiva: dificultades prácticas de cumplimiento
  - 3.7. Obligaciones y derechos en situaciones de riesgo grave e inminente
  - 3.8. Vigilancia de la salud
  - 3.9. Obligaciones de la persona trabajadora al servicio del hogar familiar
4. LA ORGANIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA
  - 4.1. Algunas dudas sobre la necesidad de organizar la actividad preventiva y su configuración
  - 4.2. La asunción personal y la designación de trabajadores
  - 4.3. La externalización del servicio
5. PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL EMPLEO DOMÉSTICO
6. MODIFICACIÓN RESPECTO AL TRABAJO DE AYUDA A DOMICILIO
7. BREVES CONSIDERACIONES SOBRE LAS RESPONSABILIDADES POR INCUMPLIMIENTOS DE LAS OBLIGACIONES PREVENTIVAS
8. CONCLUSIONES

## 1. EL RD 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: UNA NORMA DE “VANGUARDIA” CON UNA TUTELA DEL DERECHO EN “DIFERIDO”

La redacción originaria de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL)<sup>1</sup> excluyó expresamente de su ámbito de aplicación la relación laboral especial del servicio del hogar familiar, pero asignaba una obligación “de cuidado” a su titular a fin de que el trabajo de sus empleados se realice en las “debidas” condiciones de seguridad e higiene

<sup>1</sup> BOE 10 de noviembre.

(art. 3.4 LPRL)<sup>2</sup>. Pese a las críticas doctrinales, la aparente contradicción<sup>3</sup> y la necesidad de una mayor concreción<sup>4</sup>, la situación se ha sostenido en el tiempo, probablemente por la inexistente voluntad real de proteger a este colectivo<sup>5</sup>.

Con posterioridad, pese al manifestado objetivo de “dignificar” las condiciones de los empleados de hogar, el art. 7 del RD 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar<sup>6</sup> no altera demasiado el panorama, reconociendo los derechos y deberes laborales, también en relación con la seguridad y salud, contenidos en los arts. 4 y 5 del ET, reiterando el deber de cuidado, con “medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico”, siendo su incumplimiento grave “justa causa de dimisión del empleado”. Esta remisión, considerada afortunada<sup>7</sup>, podía llevar a una aplicación tácita de la normativa común en tanto no resultara incompatible, pero en la práctica era insuficiente y sumamente compleja, llevando a la inacción de los empleadores y trabajadores en este ámbito.

Habrà que esperar hasta 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<sup>8</sup>, que deroga la histórica exclusión. No obstante,

<sup>2</sup> Para los primeros comentaristas de la norma no era un concepto vacío, aunque tuviera un contenido variable, determinable de acuerdo con las circunstancias de modo y lugar de desarrollo de la prestación, enlazándolo con el propio concepto de dignidad humana, GONZÁLEZ ORTEGA, S. y APARICIO TOVAR, J., *Comentarios a la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales*, Trotta, Madrid, 1996, p. 64.

<sup>3</sup> Por todos, FERNÁNDEZ MARCOS, L. “Artículo 3. Ámbito de aplicación”, en SEMPERE NAVARRO, A.V., (Dir.), *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Thomson Reuters-Aranzadi, Navarra, 2010, p. 73.

<sup>4</sup> Así VIÑAS ARMADA, J.M., “Alcance general del ámbito subjetivo”, en MONEREO PÉREZ, J.L. y MOLINA NAVARRETE, C. (Dirs.), *Tratado de Prevención de Riesgos Laborales*, Tecnos, Madrid, 2015, p. 192.

<sup>5</sup> GARCÍA GONZÁLEZ, G., *El nuevo marco regulador de los empleados de hogar. Una aproximación crítica desde la dogmática jurídica*, Dykinson, Madrid, 2022, p. 130.

<sup>6</sup> BOE 17 de noviembre. Entre otros, CORDERO GORDILLO, V., *La Relación Laboral Especial del Servicio del Hogar Familiar*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2014. LLANO SÁNCHEZ, M. “El nuevo contrato laboral especial del servicio del hogar familiar”, *Actualidad Laboral* nº 6, 2012, pp. 1 ss (ejemplar consultado en laleydigital.es); PALOMINO SAURA, P., “La relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar”, *Revista de Información Laboral* nº 5, 2012, pp. 23 ss; VELA DÍAZ, R., *El nuevo Régimen de las Personas Empleadas de Hogar: aspectos laborales y de Seguridad Social*, Laborum, Murcia, 2012.

<sup>7</sup> MIÑARRO YANINI, M., “La nueva regulación de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar: una mejora mejorable” (II), *Relaciones Laborales* nº 5, 2012, p. 7 (versión digital).

<sup>8</sup> BOE 8 de septiembre. Sobre los notorios avances de la norma hacia la tutela de quien presta los servicios y su aproximación al régimen común, que llevan incluso a cuestionar el pleno sentido de mantenerla como relación laboral especial, aunque persisten diferencias al no tratarse

el tortuoso camino no finaliza aquí pues la garantía y su alcance se remiten al pertinente desarrollo reglamentario, incluyendo una DA 18ª en el texto de la LPRL (art. 1 RDL 16/2022), con mención a la prevención de la violencia contra las mujeres y a las “características específicas del trabajo doméstico”. Pese a las dudas de este llamamiento, defendiendo algunos que el pleno reconocimiento de la titularidad del derecho no debía impedir la aplicación de la normativa en toda su amplitud<sup>9</sup>, la situación se ha mantenido igual debido a la escasa virtualidad del ejercicio sin las pertinentes adaptaciones, pautas de aplicación y normas específicas.

El 28 de febrero de 2023, con notable retraso, España procedió a la ratificación del Convenio 189 OIT sobre el trabajo doméstico<sup>10</sup>, cuyo art. 13 contiene también un régimen bastante genérico de tutela de la seguridad y salud, reconociendo el “derecho a un entorno seguro y saludable”, encomendando al Estado miembro la adopción de medidas eficaces, teniendo en cuenta las características

de una actividad productiva en el sentido tradicional del término, muchas de las cuales deberían desaparecer, MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P. y MINCULEASA COPCEA, A., “El nuevo estatuto jurídico del personal al servicio del hogar”, en MARTÍNEZ MORENO, C. (Dir.), *El Derecho del Trabajo que viene*, Colex-Gobierno del Principado de Asturias, A Coruña, 2023, pp. 198-199. También CUADROS GARRIDO, M.E. y SELMA PENALVA, A., *El nuevo régimen jurídico de las empleadas de hogar*, Colex, A Coruña, 2023; ROMERAL HERNÁNDEZ, J., “Nuevo rumbo en las relaciones laborales de las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar”, *e-Revista Internacional de la Protección Social*, Vol. VII, nº 2, 2022, pp. 31 ss; QUINTERO LIMA, M.G., “La desprecariación de un colectivo discriminado: una norma de urgencia para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar. ¿Oportunidades perdidas?”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF* nº 473, 2023, sobre la cuestión que nos ocupa, pp. 112 ss; QUESADA SEGURA, R., “Sobre los derechos que mejoran las condiciones de trabajo y seguridad social de las trabajadoras del hogar familiar. Análisis del Real Decreto-Ley 16/2022, de 6 de septiembre”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* nº 63, 2022, pp. 190 ss. Más específicamente, AYALA DEL PINO, C., “La prevención de riesgos laborales en la relación laboral especial de servicio del hogar familiar tras la aprobación del Real Decreto-Ley 16/2022, de 6 de septiembre”, *Lex Social. Revista de Derechos Sociales* 12 (2), 2022, pp. 1 ss. ELICHE MORAL, D., “La Prevención de Riesgos Laborales de las personas trabajadoras al servicio del hogar”, en GUERRERO PADRÓN, T., *Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Aspectos críticos de su regulación*, Laborum-UCA, Murcia, 2024, pp. 219 ss.

<sup>9</sup> Por todos, GARCÍA GONZÁLEZ, G., *El nuevo marco regulador...*, op. cit., p. 152.

<sup>10</sup> Instrumento de adhesión al Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, hecho en Ginebra el 16 de junio de 2011 (BOE 3 de abril de 2023). La doctrina venía demandando esta ratificación, por todos, FERNÁNDEZ ARTIACH, P. y GARCÍA TESTAL, E., “La prevención de riesgos en el trabajo doméstico y de cuidados en España”, *Lex Social* vol. 11, núm 2, 2021, pp. 628 ss; CORREA CARRASCO, M., “Los riesgos psicosociales en el trabajo doméstico y de cuidados”, *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 11 (1), 2020, p. 444. Con más detalle sobre el Convenio, GRAU PINEDA, C., “El trabajo doméstico y de cuidados: la incidencia del Convenio 189 OIT sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos”, *Documentación Laboral* nº 116, 2019-Vol. 1, pp. 57 ss. Vid. asimismo el Informe realizado por GUAMÁN HERNÁNDEZ, A., *Hacia la transposición integral del Convenio 189 de la OIT de trabajo decente para trabajadoras del hogar*, Intermon Oxfam, 2024.

específicas del trabajo doméstico, a fin de asegurar la seguridad y salud, que podrán aplicarse progresivamente en consulta con los agentes sociales<sup>11</sup>.

El 11 de septiembre de 2024 se publicó el RD 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 (RD sobre seguridad y salud en el servicio del hogar); norma que afirma situar a nuestro país en la “vanguardia” normativa<sup>12</sup> en materia de prevención de riesgos laborales de las empleadas de hogar<sup>13</sup>. Otra cosa será su eficacia práctica, pues la aplicación no va a ser inmediata sino en diferido, pendiente de otras disposiciones normativas y la creación y puesta en marcha de herramientas informáticas que pueden demorarse aún.

Aunque resulta sencillo compartir tanto las principales objeciones doctrinales a la exclusión, deficiente y no explícitamente justificada<sup>14</sup>, trasunto de la Directiva Marco (DM)<sup>15</sup>, sea por el lugar de trabajo -el domicilio-, la actividad desarrollada, la relación de confianza y la inexistencia de un “empresario” propiamente dicho, como la necesidad de protección, es más difícil superar el escepticismo sobre la adecuación y eficacia de la normativa aprobada. No arroja

<sup>11</sup> Para un sector doctrinal el Convenio no exigía un cambio tan profundo ni una solución definitiva en este ámbito de la seguridad y salud, al permitir su aplicación progresiva, por tanto, sin una trascendencia excesivamente relevante en la modificación normativa, GARCÍA GONZÁLEZ, G., *El nuevo marco regulador...*, op. cit., pp. 145-6.

<sup>12</sup> Declaraciones similares se encuentran en otras normas recientes, así a modo de ejemplo el Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales (BOE 12 de mayo) también aludía al avance de nuestro país “de forma pionera”.

<sup>13</sup> En otros países de nuestro entorno también se analiza la necesidad de una tutela específica en este sector, dadas sus particularidades, habiendo sido tradicionalmente excluida de la normativa preventiva, laguna que sería preciso remediar, destacando también las “nuevas” oportunidades cuando los servicios domésticos se prestan a través de plataformas, vid. MOSTARDA, A., “Domestic worker’s occupational safety and health in Italy: From legal gaps to platform-mediated work”, *Rivista Giuridica AmbienteDiritto.it*, Fascicolo n.1/2024, pp. 1 ss.

<sup>14</sup> *In extenso*, SANZ SÁEZ, C., “La exclusión de la Prevención de Riesgos Laborales de la relación laboral especial del trabajo doméstico: análisis crítico de las posibles razones”, *Lan Harremanak* 44, 2020, pp. 79 ss; también AYALA DEL PINO, C., “La prevención de riesgos laborales en la relación laboral especial de servicio del hogar familiar”, *SABERES. Revista de estudios jurídicos, económicos y sociales* vol 5, 2007, pp. 3 ss. La gran mayoría de la doctrina la ha entendido injustificada, por todos, PÉREZ CAMPOS, A.I., “Ámbito de aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* nº 53, 2004, p. 73.

<sup>15</sup> Directiva 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 trabajo (DOCE 183, 29 de junio). El art. 3 a) define al trabajador como cualquier persona empleada por un empresario, incluidos los trabajadores en prácticas y los aprendices, con exclusión de los trabajadores al servicio del hogar familiar.

dudas la existencia de riesgos, entre los más significativos las caídas, cortes o golpes, exposición a sustancias y productos químicos, de tipo ergonómico y psicosociales<sup>16</sup>, con frecuencia minusvalorados, rasgo característico de otros sectores altamente feminizados, al decir de la propia Comisión Europea<sup>17</sup>, pero sí el alcance de las propias obligaciones y el grado de separación respecto al modelo común para dotarlo de un esquema más simplificado, capaz de garantizar la seguridad y salud, sin costes excesivos para la empleadora. Pese a que el RD sobre seguridad y salud en el servicio del hogar afirma atender a los factores característicos de esta relación al delimitar los términos y garantías de reconocimiento del derecho, otorgando la necesaria seguridad jurídica para su efectividad, no es patente el pleno ajuste a las necesidades concretas ni la superación de escollos y formalismos innecesarios, con cierta tendencia a olvidar la falta de entidad empresarial de la empleadora, el ámbito privado de la prestación o la pluralidad de empleadoras, sin respuesta alguna a las tradicionales dificultades de control. Algunas sombras derivan de su carácter marcadamente “estético”, con ciertas soluciones escasamente realistas, con posibles efectos indeseados, con el riesgo de desplazamiento hacia la irregularidad.

## 2. SUJETOS INCLUIDOS Y APLICACIÓN EXCLUSIVA

### 2. 1. La relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar

Aunque se parte de las particularidades enunciadas, se echa en falta una mayor atención al propio lugar de desarrollo de la prestación, más allá de su carácter privado, limitándose a centrar la protección en el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar (art. 1 RD sobre seguridad y salud en el servicio del hogar) imponiendo el recurso a la definición del art. 1 RD 1620/2011, regulador de la relación, identificada con la concertada entre la persona titular del hogar familiar y quien, por cuenta ajena y dependiente, presta servicios retribuidos en dicho ámbito. No resulta infrecuente que el contrato se suscriba por un familiar, residenciando la condición de empleadora en

<sup>16</sup> Con mayor amplitud, por todos, AYALA DEL PINO, C. (2022), “La prevención de riesgos laborales...”, op. cit., pp. 23 ss; GARCÍA GONZÁLEZ, G., *El nuevo marco regulador...*, op. cit., pp. 180 ss.

<sup>17</sup> Así en la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, *Trabajo más seguro y saludable para todos -Modernización de la legislación y las políticas de la UE de salud y seguridad en el trabajo*, Bruselas 10.1.2017, COM (2017) 12 final advierte de la existencia de “indicios de que se han infravalorado los riesgos profesionales para la salud y seguridad de las mujeres” y que el enfoque neutro -desde la perspectiva de género- ha contribuido “a que se dedique menos atención y menos recursos a prevenir los riesgos laborales específicos de las mujeres”.

quien recibe efectivamente la prestación<sup>18</sup>. Las tareas desempeñadas son cualesquiera domésticas, incluyendo las de cuidado y otros trabajos dentro del conjunto de estas (guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos), que igual hubieran merecido algunas reglas específicas en la norma preventiva. En negativo se excluyen (art. 2 RD 1690/2011) las prestadas por personas jurídicas, las concertadas a través de ETT, las de los cuidadores sean profesionales o no, o las prestadas entre familiares, salvo que se demuestre el carácter retribuido, o realizadas a título de amistad, benevolencia o buena vecindad y las relaciones a la par.

Pese a la rúbrica de la norma y este primer precepto, conviene llamar la atención sobre la referencia explícita en el preámbulo a la regulación también de las obligaciones recogidas en la LPRL para especificar el alcance de la acción preventiva e introducir aquellas precisiones necesarias en el sector de la ayuda a domicilio, en especial acerca de las visitas presenciales a los domicilios en cumplimiento de la mentada norma. Regulación que, sin alterar el ámbito de aplicación, se desplaza a la DF primera, que modifica el RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención -en adelante, RSP-<sup>19</sup>, aspecto que se abordará en el apartado correspondiente.

## 2.2. Aplicación exclusiva

Dado el objetivo del RD analizado de garantizar la protección eficaz de las personas al servicio del hogar familiar, adecuando la regulación a las especiales características de este trabajo, la norma determina su aplicación exclusiva. Confirma la línea marcada por el RDL 16/2022 apostando por una regulación reglamentaria del derecho a la salud y seguridad en este ámbito, apuntando quizás a la “segunda división” en que se juega. Este imposible recurso a la LPRL en aspectos comunes deja algunos vacíos y plantea problemas ante conceptos que se muestran complementarios en dicho texto.

A modo meramente ejemplificativo, el art. 1 del propio RD de seguridad y salud en el servicio del hogar considera aplicables las definiciones de prevención, riesgo laboral, daños derivados del trabajo y riesgo laboral grave e inminente contenidas en el art. 4 de la LPRL. Por consiguiente, no lo son las contempladas a partir de su punto 5º y, en lo que más interesa, la de “condición de trabajo” con su amplia portada y su enumeración no exhaustiva, empleada para complementar disposiciones concretas y para avanzar en la exégesis omnicomprendensiva de las obligaciones legales. La justificación de esta maniobra no aparece diáfana; si se basa en la referencia a las instalaciones, a los equipos o a determinados riesgos

<sup>18</sup> MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P. y MINCULEASA COPCEA, A., “El nuevo estatuto jurídico del personal al servicio del hogar”, op. cit., p. 200.

<sup>19</sup> BOE 31 de enero.



que aquí no comparecen, podría haber apostado por una definición propia ajustada a las características del lugar de trabajo -el domicilio- y a la prestación, centrándola en sus aspectos diferenciados, incluyendo también una cláusula de cierre, en lugar de eliminarla, sin más, de la ecuación. Algo más sorprendente aún dada la alusión expresa en la DF primera para el servicio de ayuda a domicilio, como se comentará *infra*.

Las fuentes reguladoras de la propia relación laboral vienen constituidas por el propio RD 1620/2011, la voluntad de las partes, los usos y costumbres y los convenios colectivos que, en la práctica, es una llamada vacía de contenido. El posible recurso supletorio a la legislación común, por derivación del art. 3 b) RD 1620/2011, parece quedar conjurado con la declaración de exclusividad, extensible también al RSP salvo llamada expresa.

### **3. EL DERECHO A LA PROTECCIÓN EFICAZ EN EL ÁMBITO DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR**

#### **3.1. Deber general de protección y obligaciones específicas**

El art. 2 RD sobre seguridad y salud en el servicio del hogar reconoce el derecho a una protección “eficaz” en materia de seguridad y salud en el trabajo que supone la existencia de un “correlativo” deber de la persona empleadora de protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos laborales, en una redacción coincidente con el art. 14 LPRL que debe aplicarse en los términos previstos en la propia norma reglamentaria y no en los comunes. El parecido finaliza aquí, pues frente a las amplias referencias de aquel texto, empleadas para completar prescripciones más concretas y para una exégesis omnicomprendensiva de la norma, esta funcionalidad se diluye en la norma reglamentaria. Ni rastro de las alocuciones relativas a “todos los aspectos relacionados con el trabajo”, “cuantas medidas sean necesarias”, desarrollo de una “acción permanente” y “perfeccionamiento” de los niveles de protección existentes, ni siquiera la atención a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo. Las ausencias son significativas, seguramente apuntando a que estas connotaciones de amplitud y dinamismo son inherentes a la condición de “empresario” del deudor de seguridad, justificadas por la complejidad de las actividades productivas y los lugares de trabajo, en buena parte inexistentes en el caso concreto. Desafortunada parece la desaparición en bloque de los principios de la acción preventiva enumerados en el art. 15 LPRL, de reconocido valor didáctico y con cierta utilidad a la hora de “individualizar” las medidas pertinentes.

A la formulación general se añade una enumeración de derechos (información, formación y participación, paralización de la actividad en caso de riesgo



grave e inminente y vigilancia de su estado de salud) como integrantes del derecho a la protección eficaz, en los términos reglamentarios, sin recurso al auxilio de la LPRL. Con ciertas adaptaciones se mantienen otras reglas delimitadoras del alcance de la obligación empresarial, en concreto, el carácter complementario de las obligaciones de las personas trabajadoras o de quienes asuman, en los términos reglamentarios, la realización de las actividades de prevención, sin que eximan a la empleadora del cumplimiento de su deber en esta materia; la prohibición de hacer recaer el coste de las medidas sobre las personas trabajadoras y la posibilidad de concertar operaciones de seguro que tengan como fin garantizar como ámbito de cobertura la previsión de riesgos derivados del trabajo doméstico. Pese a su carácter potestativo, esta mención, unida a las previsibles incertezas del empleador doméstico sobre el cumplimiento adecuado y a un probable, aunque desmesurado, recurso a una entidad especializada, puede llevar a sobredimensionar el coste de la prestación con un posible efecto “rebote” y mayor tendencia a la “fuga”<sup>20</sup>, favoreciendo nuevos nichos de irregularidad.

### 3.2. La evaluación de riesgos laborales

Dada la aplicación exclusiva, la evaluación de riesgos se rige plenamente por el artículo 3 que suscita algunas interrogantes. Se obliga a la empleadora a realizar una evaluación inicial de los riesgos, teniendo en cuenta, con carácter general, “las características de la actividad y de las personas empleadas”, sin especificar la forma de realización, la metodología o si debe documentarse, aparentemente con plena libertad, sin ningún género de condicionante, pues se ventila con la remisión en bloque a la herramienta informática, de empleo vinculante. En cuanto a la forma, nada se exige, mientras que se impone expresamente para las medidas preventivas a adoptar si los resultados de la evaluación ponen de manifiesto la existencia de riesgos, que deben figurar por escrito con expresión de la fecha concreta de adopción. Resulta bastante positivo que no se haya extendido, sin más, la obligación de realizar un plan de prevención propiamente dicho, aún en su modalidad simplificada, pese a las consideraciones doctrinales sobre su viabilidad y facilidad de traslado a esta relación<sup>21</sup>. Lo más operativo sería que la propia herramienta informática tuviera opciones avanzadas para ayudar a decidir sobre la adopción de medidas y su elección, generando el correspondiente documento.

Se ha desaprovechado la ocasión para incluir una mención explícita a la evaluación de los riesgos psicosociales, más allá del tratamiento de la violencia

<sup>20</sup> No faltan análisis que sitúan los crecientes derechos laborales entre las posibles causas de descenso en la afiliación en la seguridad social, así puede verse <http://uso.es/la-afiliacion-de-trabajadoras-del-hogar-lleva-seis-anos-en-descenso>, post del 17 de abril de 2024.

<sup>21</sup> Así, GARCÍA GONZÁLEZ, G., *El nuevo marco regulador...*, op. cit., p. 162.

y el acoso, que se analiza *infra*. La literatura científica avala la existencia de una serie de particularidades que propician la prevalencia de este tipo de riesgos, atinentes tanto al lugar de la prestación, la naturaleza de los servicios, las propias condiciones de trabajo, las altas dosis de precariedad y la especial vulnerabilidad de quienes los prestan<sup>22</sup>, acentuada en el caso de las migrantes<sup>23</sup>, unido a sus propias dificultades para equilibrar trabajo y familia que acentúan la sobrecarga mental y la “doble” presencia<sup>24</sup>. Por tanto, se hubiera agradecido una referencia explícita a la necesidad de evaluar los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos y de accesibilidad del entorno laboral efectivo; en particular, teniendo en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y los descansos, al estilo de la regulación contenida en el art. 16.1 de la Ley 10/2021, 9 de julio, de Trabajo a distancia (LTD)<sup>25</sup>, inclusive la posible realización de trabajo nocturno<sup>26</sup>.

Poca atención se presta, asimismo, tanto a la perspectiva de género como a los concretos riesgos relativos a las lesiones osteomusculares, que hubiera sido aconsejable, dada la preocupación a nivel de la Unión. La Resolución del Parlamento de 10 de marzo de 2022 sobre el Marco Estratégico de Seguridad y Salud en el Trabajo<sup>27</sup> pone de manifiesto que las mujeres trabajadoras se enfrentan a mayores retos para la salud y bienestar en el trabajo, especialmente en los sectores sanitarios y de asistencia y celebra que la Comisión esté reforzando el enfoque

<sup>22</sup> CORREA CARRASCO, M., “Los riesgos psicosociales...”, op. cit., p. 433; CASANOVA MARTÍN, L., “Riesgos psicosociales y trabajo de cuidados”, en RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S. (Dir.), *La redimensión de la salud laboral con perspectiva de género*, Atelier, Barcelona, 2024, pp. 311. Sobre la relevancia de estos riesgos y que sean adecuadamente evaluados también en este caso, por todos, QUINTERO LIMA, M.G., “La desprecariación de un colectivo discriminado...”, op. cit., p. 116.

<sup>23</sup> Por todos, GONZÁLEZ COBALEDA, E., “Los riesgos psicosociales de la mujer, trabajadora e inmigrante: la discriminación múltiple a considerar en el entorno laboral”, *Revista de Derecho migratorio y extranjería*, n° 50, 2019, pp. 1 ss (ejemplar consultado en la base de datos Aranzadi Instituciones); GÓMEZ GARCÍA, F.X., “La influencia de las variables “mujer” e “inmigrante” en el servicio doméstico”, en AA. VV, *Reflexiones sobre el empleo doméstico. De dónde venimos, dónde nos encontramos y hacia dónde vamos*, Gobierno Vasco, Vitoria-Gasteiz 2020, pp. 141 ss.

<sup>24</sup> Vid. AYALA DEL PINO, C., “La conciliación de la empleada de hogar: inexistente e invisible”, *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, LVI (2023), pp. 73 ss.

<sup>25</sup> BOE 10 de julio.

<sup>26</sup> Algunas de las cuestiones sobre la ordenación del tiempo de trabajo en este sector pueden verse en MARTÍN RODRÍGUEZ, O., “Tiempo de trabajo y ausencia de registro de jornada del personal al servicio del hogar familiar”, en AA. VV, *Reflexiones sobre el empleo doméstico...*, op. cit., pp. 157 ss.

<sup>27</sup> Resolución del Parlamento Europeo, de 10 de marzo de 2022, sobre un nuevo marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo posterior a 2020 (incluida una mejor protección de los trabajadores frente a la exposición a sustancias nocivas, el estrés laboral y las lesiones por movimientos repetitivos (2021/2165 (INI)). Comunicación sobre *Trabajo más seguro y saludable para todos...* citada.

con perspectiva de género en la seguridad y la salud laboral, aunque en realidad aparece algo descafeinado bajo la cobertura de la atención a la diversidad<sup>28</sup>. Por otra parte, llama a tener en cuenta las diferencias de género en todas las medidas en materia de salud y seguridad en el trabajo, instando a garantizar que se incluyan en una futura Directiva sobre prevención y gestión de trastornos musculoesqueléticos y las enfermedades reumáticas relacionados con el trabajo, todos los riesgos relacionados con el trabajo que puedan provocar enfermedades inflamatorias reumáticas/crónicas y musculoesqueléticas, como las cargas pesadas, los movimientos repetitivos, las vibraciones o los largos períodos de tiempo de pie o sentado; recuerda que las trabajadoras tienen más probabilidades de verse afectadas por tales trastornos e insiste en la necesidad de incluir firmemente la dimensión de género en la evaluación, la prevención y el tratamiento de estas enfermedades, incluyendo opciones de horarios de trabajo flexibles.

En cuanto a la actualización de la evaluación, procede con “la periodicidad que en ella se determine” y, en todo caso, “cuando se produzcan cambios en las condiciones de trabajo o con ocasión de los daños que se hayan producido”, ligándola a una noción que, como se vio, ha quedado huérfana de definición legal. Debería aludirse también a los cambios en la persona trabajadora o la especial sensibilidad “sobrevenida” o desconocida con anterioridad que deriva de la propia obligación de atender a las características de las personas empleadas y de la tortuosa remisión al art. 25 LPRL.

Las dudas y las posibles dificultades prácticas aparentemente quedan resueltas en la DA Primera que concede un plazo de diez meses desde la publicación del RD sobre seguridad y salud en el servicio del hogar para elaborar y poner 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 artículos 3, 4 y 5, cuando las personas empleadoras asuman directamente la actividad preventiva, la deleguen (ar. 7.2) u opten por la designación de personas trabajadoras (art. 7.3).

Se opta por facilitar el cumplimiento con una herramienta ágil y fácil de utilizar, al estilo de la vigente “prevencion10”, que debería incluir todos los riesgos apuntados, dando cabida a la participación de las personas trabajadoras,

<sup>28</sup> La doctrina se muestra bastante crítica con la evolución de la integración de la perspectiva de género en las políticas y legislación sobre seguridad y salud de la UE, estimando que el propósito se ha ido desvaneciendo a raíz de la crisis de 2008 y que de un firme propósito se ha ido pasando a asumirlo de forma no prioritaria y sesgada, A. GARRIGUES GIMÉNEZ, A., “La dimensión preventiva de la COVID-19 y su impacto en la salud laboral de las mujeres. La inclusión -o no- de la perspectiva de género en las medidas de seguridad y salud en el trabajo durante la pandemia”, en J.L. MONEREO PÉREZ et altri (Dirs.), *Salud y asistencia sanitaria en España en tiempos de pandemia COVID-19*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2021, pp. 589 ss.

por ejemplo, cumplimentando algún tipo de cuestionario u otro instrumento útil, en especial para los riesgos psicosociales. No obstante, resultará insuficiente cuando se den desajustes entre las capacidades exigidas, aunque su manejo sea sencillo, y las competencias digitales de las personas empleadoras, sobre todo debido a la edad o cuando por circunstancias económicas, sociales y/o culturales no dispongan de acceso a las nuevas tecnologías. Pese a su utilidad y la valoración positiva, se echa en falta un servicio de asesoramiento y asistencia para su empleo, a fin de garantizar y reforzar el cumplimiento y la eficacia de las obligaciones preventivas, que podría canalizarse a través de los centros provinciales de los órganos especializados de las CCAA, evitando el coste de la externalización preventiva. La preceptiva guía técnica, debería completarse con las instrucciones necesarias para facilitar a las empleadoras el cumplimiento de la norma y a las personas trabajadoras el conocimiento y ejercicio de sus derechos<sup>29</sup>.

En definitiva las previsiones exigen perfeccionarse, en línea con la Estrategia Española de Seguridad y Salud<sup>30</sup> que en su Objetivo 04 dedicado a reforzar la protección de las personas trabajadoras en situación de mayor riesgo o vulnerabilidad, prevé “la aprobación de criterios orientativos para gestión de los riesgos en los servicios de asistencia a domicilio y personas trabajadoras del servicio del hogar, especialmente en lo relativo a los aspectos ergonómicos y psicosociales”. De forma más concreta alude al desarrollo de actuaciones en consonancia con el Convenio 189 OIT, elaboración de criterios prácticos para la gestión sobre los riesgos, teniendo en cuenta las particularidades del lugar de trabajo y las dificultades de vigilancia y control, así como la realización por parte del INSST de actuaciones de promoción de la prevención de riesgos en este ámbito, entre ellas el desarrollo de apoyo a la gestión.

Sentado lo anterior, no debe perderse de vista que el RD sobre seguridad y salud en el servicio del hogar familiar si bien en teoría entró en vigor el día siguiente al de su publicación en el BOE (DF quinta), queda diferido en su aplicación efectiva, sin que las obligaciones resulten exigibles hasta transcurridos seis meses de la puesta a disposición de la herramienta comentada, para la que se

<sup>29</sup> Más allá de las *Buenas prácticas preventivas en el servicio doméstico dirigidas a la persona titular del hogar y del servicio doméstico*, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2021, que aunque pueda ser útil en especial por su sistematización de los riesgos más frecuentes de la actividad, resulta claramente insuficiente. Otras instituciones como OSALAN también ha facilitado instrumentos de este tipo, puede consultarse <https://www.osalan.euskadi.eus/libro/guia-basica-de-prevencion-de-riesgos-laborales-para-personas-trabajadoras-del-hogar-2019/s94-contpub/es/>.

<sup>30</sup> Resolución de 20 de abril de 2023, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de ministros de 14 de marzo de 2023, por el que se aprueba la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 (BOE 28 de abril).

dispone de un plazo de diez meses, inclusive si se opta por el concierto con un servicio ajeno. Este último inciso es difícil de entender, pues del precepto legal parece extraerse que si se acude al concierto con una entidad especializada, la evaluación de riesgos la realizará ésta y debería conllevar, aunque nada especifique la norma, la pertinente visita al domicilio del técnico encargado de su realización. Sin embargo, como se verá, el análisis de las referencias al concierto y el lapso de espera deja entrever una solución diversa, bastante incierta y donde se devalúa el derecho a la protección de la seguridad y salud.

La postergación se reitera respecto a la formación y la vigilancia de la salud, en este segundo caso sin plazo concreto, con relevantes dudas sobre la puesta en marcha de las herramientas informáticas y la efectiva asunción de la vigilancia, a la vista de las previsiones de la DA séptima y su cláusula de salvaguarda del “no incremento del gasto público” que contraría la evidente necesidad de una mayor implicación de los poderes públicos en las políticas, a través del asesoramiento, la difusión u otras medidas de promoción preventiva. La laxitud demostrada en el cumplimiento, dos años en lugar de los seis meses previstos para aprobar la norma preventiva específica, que prevé un plazo de “espera” de al menos otros dieciséis para su puesta en marcha, reafirma la impresión de una remodelación más estética que una actuación decidida de garantía plena del derecho a la seguridad y salud del colectivo.

### 3.3. El documento de adopción de medidas preventivas

De conformidad con el art. 3.3 RD de seguridad y salud en el servicio del hogar la detección de situaciones de riesgo por parte de la evaluación impone la adopción de medidas preventivas necesarias para su eliminación, reducción y control, documentándose por escrito con la fecha concreta de adopción, con copia a la persona trabajadora, satisfaciendo así el deber de informarla. La obligación se configura de forma dinámica, debiendo modificarlas cuando se aprecie por la persona empleadora, como consecuencia de los controles periódicos o de la información que le traslade la persona trabajadora, su inadecuación a los fines de protección requeridos. El papel de esta información en ningún caso traslada la responsabilidad ni exime a la empleadora de sus obligaciones, formando parte del deber de colaboración de la trabajadora, en los términos previstos en el art. 29 LPRL por remisión en bloque del art. 3.4, que se tratarán con algo más de detalle *infra*.

Este mismo apartado considera plenamente aplicables, sin matiz alguno, los arts. 25, 26, 27, 28.1 y 2 LPRL<sup>31</sup>. Respecto al primero de ellos, con relevantes

<sup>31</sup> Así lo había entendido también un sector de la doctrina, GARCÍA GONZÁLEZ, G., *El nuevo marco regulador...*, op. cit., p. 171.

dificultades de delimitación conceptual y concreción de las medidas a adoptar<sup>32</sup>, precisado de un inexistente desarrollo reglamentario (art. 6 f) LPRL), el traslado es más complejo que otros que son objeto de redefinición (así el art. 17 LPRL sobre equipos de trabajo y EPIs) aun sin grandes novedades, dificultando la visualización del criterio imperante en la selección de lo directamente aplicable y lo que exige adaptación a las particularidades de la relación. Se acerca más a un “brindis al sol”, pues la previsión legal de adopción de medidas necesarias y que “no serán empleados” en aquellos puestos de trabajo que los pongan o a terceros en situación de peligro o cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, se ha reconducido a dos obligaciones legales de adopción progresiva, en una exégesis que se nutre de la redacción más diáfana del art. 26 LPRL (protección de la maternidad): la adaptación de las condiciones o el tiempo de trabajo y el cambio de puesto<sup>33</sup>. Para el caso concreto, esta segunda posibilidad es casi un supuesto de laboratorio, pues lo normal será un único puesto de trabajo. Limitadamente será posible la adaptación si consiente la realización de la mayor parte de las tareas integrantes del servicio contratado, pues ir más allá supone una exigencia desproporcionada. Si lo pretendido es que se atienda a las condiciones personales, la capacidad o las situaciones biológicas de la persona trabajadora en la evaluación de riesgos y un limitado deber de “ajuste razonable”, esto es lo que debería figurar en el RD de seguridad y salud en el servicio del hogar en lugar de una ineficaz remisión en bloque al art. 25 LPRL<sup>34</sup>.

Las consideraciones son en parte extensibles al art. 26 LPRL, con la gran diferencia del fin del recorrido, si el cumplimiento no es posible o razonablemente exigible, en la situación de riesgo durante el embarazo con la pertinente

<sup>32</sup> Por todos, MORENO SOLANA, A., *La prevención de riesgos laborales de los trabajadores especialmente sensibles*, Tirant lo blanch, Valencia, 2010; MATORRAS DÍAZ-CANEJA, A. y LÓPEZ ÁLVAREZ, M.J., *Trabajadores especialmente sensibles: concepto y obligaciones empresariales en materia preventiva*, CEOE-Fundación para la PRL, Madrid, 2016, sobre el concepto pp. 53 ss; LÓPEZ AHUMADA, J.E., *Los trabajadores sensibles a los riesgos laborales. Protección jurídico-laboral*, Marcial Pons, Madrid, 2010, p. 135. Su patente ambigüedad, lleva a algún autor a reclamar una nueva redacción al precepto, así GARCÍA GONZÁLEZ, G., “El marco jurídico de la seguridad y salud en el trabajo: lagunas, imperfecciones y propuestas de reforma (y II)”, *Trabajo y Derecho* nº 30, 2017, p. 7 (versión digital).

<sup>33</sup> Con mayor grado de detalle, IGARTUA MIRÓ, M.T., “El derecho de adaptación de la jornada por motivos de salud”, *Trabajo y Derecho* nº 58, 2019, LALEY 115888/2019, pp. 1 ss (versión digital).

<sup>34</sup> No obstante, alguna autora considera que debe garantizarse la protección, sin que esté justificado un trato distinto en esta relación especial, MÉNDEZ ÚBEDA, M.C., “Algunas consideraciones en materia de prevención...”, op. cit., p. 210.



prestación de la Seguridad Social. Otra muestra del carácter estético de la norma y el desiderátum de “equiparación” con la relación común, con escasa fortuna.

Similar sensación respecto al art. 27 LPRL (protección de los menores), con pocas obligaciones concretas, salvo la evaluación de riesgos antes de la incorporación y con carácter previo a cualquier modificación y obligaciones de información al trabajador y a sus padres o tutores que hayan intervenido en la contratación, además de una aplicación concreta del principio de adecuación del trabajo a la persona. El art. 27.2 LPRL remite al Gobierno la regulación de las limitaciones a la contratación de jóvenes menores de dieciocho años en trabajos con riesgos específicos, dejando un amplio margen de decisión en esta materia, sin criterios indicadores de los trabajos a prohibir. Llamamiento desatendido y relegado al olvido hasta que la DF 5ª del RDL 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo<sup>35</sup>, incluyó una referencia al mismo con un plazo de tres meses desde su entrada en vigor para presentar por el Ministerio de Trabajo y Economía Social a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas un análisis de la normativa de seguridad y salud aplicable a los menores, en base a las conclusiones alcanzadas en el ámbito de la Estrategia Nacional de Seguridad y Salud, que será tenido en cuenta en la elaboración de un reglamento sobre las peculiaridades aplicables a la contratación de personas jóvenes menores de dieciocho años en trabajos que presenten riesgos específicos, que debía aprobar el Gobierno, no producido hasta la fecha, siguiendo en vigor el Decreto de 26 de julio de 1957<sup>36</sup>.

Cabría plantearse si debiera limitarse este tipo de prestación para los menores, para dar mejor satisfacción al principio anunciado en el preámbulo del propio RD estudiado con objeto de poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y niñas del mundo. Aunque el Convenio 189 de la OIT no avanza en esta dirección, sí impone a los Estados la adopción de medidas para asegurar que el trabajo efectuado por los trabajadores domésticos menores de 18 años pero mayores de la edad mínima para el empleo no los prive de la escolaridad obligatoria, ni comprometa sus oportunidades para acceder a la enseñanza superior o a una formación profesional, que puede ser difícil debido a las jornadas y los tiempos a disposición que suele acarrear, aunque resultan aplicables (art. 8 RD 1620/2011) los límites relativos al tiempo de trabajo previstos en el ET (jornada máxima de ocho horas, también en caso de trabajar para varios empleadores, prohibición de horas extraordinarias y de trabajo en período nocturno o el descanso semanal de dos días consecutivos). Reglas y límites de jornada que son

<sup>35</sup> BOE 31 de diciembre.

<sup>36</sup> Decreto de 26 de julio de 1957 sobre industrias y trabajos prohibidos a mujeres y mejores por peligrosos o insalubres (BOE 26 de agosto), derogado respecto a las mujeres.



bastante más permisivos para las personas mayores de edad, admitiendo hasta sesenta horas semanales, aspectos a revisar<sup>37</sup> a fin de garantizar la seguridad y salud, además de evaluar, como se ha apuntado anteriormente.

En relación con el art. 28.1 y 2 LPRL (relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal), son lógicas las remisiones a fin de garantizar el principio de igualdad de trato, con derecho a un mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud, aunque no respecto a los demás trabajadores de la empresa donde presta servicios, sino al dimanante del propio RD de seguridad y salud en el servicio del hogar, así como el recordatorio del cabal cumplimiento de las obligaciones de información, formación y vigilancia de la salud, con el alcance derivado de la propia norma reglamentaria.

### **3.4. Equipos de trabajo y equipos de protección individual**

Nuevos defectos de técnica legislativa se plantean aquí, pues entre los conceptos definidos en el art. 4 LPRL “extendidos” a la relación laboral del servicio del hogar no figuran ni los de equipo de trabajo ni de equipo de protección individual, que tampoco se abordan en la regulación específica, dándolos por sabidos. La persona empleadora viene obligada a proporcionar los equipos de trabajo “adecuados” al desempeño de las funciones y a la adopción de “las medidas necesarias para que la utilización pueda efectuarse de forma segura”, por tanto, de elección y, en su caso, formación de los trabajadores en su manejo. No se imponen otras cautelas respecto al cumplimiento de determinados requisitos por parte de los equipos, que igual hubieran sido convenientes o a trabajos como el mantenimiento, conservación o reparación, que en la LPRL se asignan a trabajadores específicamente capacitados (art. 17.1 b) LPRL) que quizás debiera haberse reservado a la persona empleadora, directamente o a través de un tercero especializado, a fin de evitar posibles exposiciones accidentales a riesgos perfectamente evitables. Por su parte, sorprende la ausencia de una mínima mención al uso de productos y sustancias químicas ni a la información sobre los riesgos de un uso seguro pero también inadecuado, como figura en el art. 41 LPRL (obligaciones de fabricantes, importadores y suministradores), que resulta inaplicable. En definitiva, incurre en los errores que dice conjurar de infravaloración de los riesgos, pues muchos productos de limpieza y desinfección de uso doméstico

<sup>37</sup> Téngase en cuenta, además, la reciente STJUE de 19 de diciembre de 2024 (Asunto C-531/23, Loredas) que estima que es aplicable a la relación laboral especial el registro de jornada aunque podrían preverse ajustes y particularidades, en atención a las especificidades del empleador, algo que sería conveniente acometer, en especial a la vista de la previsible reforma del registro horario hacia uno exclusivamente digital y con determinadas características, difíciles de cumplir en el caso del servicio del hogar familiar.

mezclados pueden provocar reacciones que ponen en peligro la salud, incluso intoxicaciones graves.

Respecto a los equipos de protección individual, sin definición legal expresa, se recoge el principio de utilización subsidiaria también característico de la LPRL, condicionando su empleo a que los riesgos no se puedan evitar o limitar suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo. Equipos que han de ser adecuados, según se determine en la evaluación de riesgos, que debe concretar las tareas donde procede su empleo, precisando las características de los equipos y los riesgos que motivan su utilización.

Para concluir, se recuerda la gratuidad de la entrega, concretando nuevamente la regla contenida en el art. 14.5 LPRL sobre el coste de las medidas, que no debe recaer en modo alguno sobre los trabajadores; la obligación empresarial de reponerlos cuando resulte preciso y la adopción de las medidas necesarias para que su utilización pueda efectuarse de forma segura, velando por su efectivo uso.

### 3.5. Derechos de información y participación

La información se configura primeramente en su faceta de instrumento necesario para dar cumplimiento al deber de protección de la persona empleadora (art. 5 RD sobre seguridad y salud en el servicio del hogar), asegurándose de que las personas trabajadoras tienen a su disposición “toda la información necesaria en relación con los riesgos para la seguridad y salud del trabajo que desempeñan y las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos”; información ya incluida en la regulación de la evaluación de riesgos y, más en concreto, en la relación -documentada- de las medidas a adoptar, tal como se ha visto en un epígrafe anterior.

Es verdad que el centro de trabajo -el domicilio- presenta unas peculiaridades que probablemente hacen innecesaria la referencia (contenida en el art. 18.1 a) LPRL) a los riesgos que afecten a la empresa en su conjunto y las medidas de emergencia del art. 20 LPRL -que no se aplica-<sup>38</sup>, pero quizás no hubiera estado de más cierta información respecto a situaciones y medidas básicas en caso de emergencia que afecten a la seguridad del edificio de viviendas, por ejemplo, la ubicación de los extintores, el punto de reunión, las posibles salidas previstas al efecto y otras análogas que la persona trabajadora no tiene por qué conocer. De especial trascendencia para evitar retrasos o agravación de riesgos o daños ante posibles situaciones de evacuación o, lo contrario, de necesario aislamiento en el domicilio si la salida no es viable, sobre todo cuando las tareas incluyen

<sup>38</sup> Aunque la doctrina no veía ningún problema para su aplicación a los empleados de hogar, por todos, GARCÍA GONZÁLEZ, G., *El nuevo marco regulador...*, op. cit., p. 168.

el cuidado de personas mayores o de bebés o niños pequeños. Sin necesidad de apelar al innecesario nombramiento de la persona como responsable de las medidas, en los términos del art. 20 LPRL, sí que serían precisas ciertas cautelas y una mínima formación en este ámbito concreto, evitando agravar situaciones de peligro debido al desconocimiento sobre la forma de actuar en una emergencia.

Por su parte, se esboza también un derecho de participación de las personas trabajadoras en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y la salud en el servicio del hogar familiar, cuyo alcance y puesta en práctica son difíciles de concretar. En este punto la norma se muestra bastante realista, dadas las dificultades para la representación en el sector, aunque gocen de derechos colectivos<sup>39</sup>. Pese a todo, se podría haber alentado más la participación sindical, que ya cuenta con alguna organización que agrupa a personas trabajadoras del hogar (SINTRAHOCU)<sup>40</sup> y también haber reconocido expresamente el derecho-deber de consulta, que no presentaría excesivas dificultades. A favor de la aplicación estaría su carácter esencial en la configuración de la participación (directa e indirecta) en el texto de la LPRL<sup>41</sup> que debería primar sobre la ausencia de mención expresa y la aplicación exclusiva comentada. La norma opta por la participación directa<sup>42</sup>, con un derecho algo más específico consistente en efectuar “propuestas dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud” (art. 5.2 RD seguridad y salud en el servicio del hogar), bastante desvaído al no especificarse nada sobre la motivación de la decisión negativa, al estilo de lo regulado en el art. 36.2.4 LPRL, que hubiera podido trasladarse sin mayores problemas, ni una posible incidencia, llegado el caso, en la cuantía de una improbable sanción administrativa, como dispone el art. 39.3 g) LISOS. Aunque puede sorprender la inexistencia de llamada a la negociación colectiva, sí presente en el RD 1620/2011, resulta lógica dadas sus graves dificultades en este ámbito,

<sup>39</sup> Puede verse SÁNZ SÁEZ, C., “Los derechos colectivos del trabajo doméstico en relación con el Estatuto de los Trabajadores”, *Lan Harremanak* 2021, 45, pp. 147 ss.

<sup>40</sup> Sindicato de Trabajadoras del hogar y los cuidados fundado el 15 de octubre de 2020 (<https://sintrahocu.org>).

<sup>41</sup> Antes de la norma reglamentaria, la opinión doctrinal era favorable al deber de consulta individual a los empleados, permitiendo su participación, así GARCÍA GONZÁLEZ, G., *El nuevo marco regulador...*, op. cit., p. 167.

<sup>42</sup> Con lógica exclusión de la vía del capítulo V, como así se ha señalado, por todos, MÉNDEZ ÚBEDA, M.C., “Algunas consideraciones en materia de prevención...”, op. cit., p. 211.

aunque resultaría deseable<sup>43</sup>, unida a la pobreza de resultados innovadores de los convenios en el ámbito preventivo, con poca eficacia práctica.

### 3.6. La relevancia de la formación preventiva: dificultades prácticas de cumplimiento

La formación es una herramienta clave en prevención de riesgos laborales<sup>44</sup> llamada a contribuir a mejorar tanto la aptitud como la actitud de la persona trabajadora, modificando su comportamiento hacia los riesgos y la forma de enfrentarlos, sensibilizando y concienciando de los valores primarios a tutelar y del carácter irreparable de la pérdida de la vida, la salud o la integridad física o psíquica. Por tanto, resulta crucial el estudio del tratamiento dado por el RD de seguridad y salud en el servicio del hogar a esta temática en el art. 5.3 que, sin embargo, plantea algunas dudas sobre su suficiencia, adecuación y eficacia, confiada por entero a una plataforma formativa de previsible puesta en marcha en un plazo determinado. Repitiendo el esquema de la LPRL, no aparece ni rastro de la obligación formativa de la propia persona empleadora, para quien resulta suficiente la capacidad para manejar la herramienta de evaluación.

Tras el reconocimiento del derecho a recibir una formación en materia preventiva en el momento de la contratación, se le dota de dos notas especiales: su carácter “único”, aun cuando se presten servicios por cuenta de varias personas empleadoras y, en una adaptación de lo previsto en el art. 19 LPRL, venir “centrada” en los riesgos asociados a la realización de las tareas del hogar. Podría pensarse que, dado que el cumplimiento se canaliza a través de la plataforma y será gratuita, no precisa más aclaraciones aunque existan varios empleadores pero surge la duda de quién habría de asumir la posible responsabilidad en caso de incumplimiento o quién ha de asumir el tiempo -de trabajo- dedicado a la misma. Un error de bulto se aprecia también en el “olvido” del dinamismo que debe inspirar todas las obligaciones preventivas, sin previsión expresa sobre su

<sup>43</sup> MENÉNDEZ CALVO, R., “Regulación convencional del servicio doméstico, imprescindible para conocer sus derechos”, en AA.VV., *Reflexiones sobre el empleo doméstico...*, op. cit., pp. 33 ss.

<sup>44</sup> Por todos, FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, S., “Reflexiones sobre la formación en materia preventiva: especial referencia a los nuevos riesgos laborales”, *Trabajo y Derecho* n° 96, 2022, pp. 1 ss (versión digital); ALEGRE NUENO, M., “La importancia de la formación en la prevención de riesgos laborales”, *Gestión Práctica de riesgos laborales: integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, n° 209, 2022; POQUET CATALÁ, R., “A vueltas con la formación en materia de prevención de riesgos laborales de las personas trabajadoras: aspectos críticos”, *Lan Harremanak* n° 49, 2023, pp. 67 ss.

actualización ante nuevas necesidades formativas (cambios en las condiciones de trabajo, evolución de los riesgos o aparición de otros nuevos, entre otros).

Mayores incógnitas derivan de la alusión a la concurrencia de “riesgos excepcionales” en alguno de los domicilios en los que se trabaje que activa la necesidad de impartir formación “complementaria”, a cargo de la persona empleadora. No se aclara qué debe entenderse por tales, ni quién y en qué forma debe determinarlos ni siquiera cómo se concretan tales exigencias formativas específicas. La parquedad de la norma lleva a suponer que la empleadora del domicilio donde concurra tal circunstancia habrá de especificarla en su evaluación de riesgos, aspecto que debería facilitarse con una funcionalidad específica de la herramienta informática y en el correspondiente documento de medidas preventivas, pues de otra forma resultará “indetectable” dadas las propias carencias formativas de la deudora de seguridad. Nada se especifica tampoco acerca de su contenido, ni si ha de impartirse con medios propios o ajenos o su carácter presencial o virtual, aunque queda excluida expresamente de la plataforma formativa regulada en la DA Quinta. El grado de imprecisión es mayúsculo, tratándose de una obligación cuyo cumplimiento encontrará dificultades prácticamente insalvables, con el riesgo de generar un “sobrecoste” en la prestación por parte de servicios ajenos o entidades formativas, sin que se aclare tampoco la fecha de aplicación.

Con la anterior salvedad, el cumplimiento de la obligación formativa queda diferido a la puesta en marcha de la pertinente plataforma. Aun cuando en apariencia se trata de la forma más ágil y eficiente de satisfacer las necesidades formativas, sin sobrecargar de costes a las personas empleadoras, a nadie escapan sus dificultades aplicativas, pues es difícil ignorar la realización del trabajo doméstico por mujeres predominantemente, el elevado porcentaje de migrantes<sup>45</sup> o su perfil escasamente cualificado, provocando dificultades de ajuste entre el contenido y el nivel de comprensión y la capacidad de las trabajadoras, pero también debidas a las propias carencias de competencias digitales mínimas necesarias para enfrentarse a la formación *on line*, mayor en el caso de trabajadoras de más edad.

En cuanto a la impartición, la experiencia acumulada en la aplicación de la LPRL y la interpretación del aserto legal por el TS, han permitido una redacción más adecuada, que no deja sombra de duda, al señalar expresamente que “se impartirá, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, fuera de ella y compensándolo con tiempo de descanso equivalente al empleado”, desapareciendo la desafortunada referencia al descuento del tiempo invertido en la misma de la correspondiente jornada laboral. Queda así explicitada

<sup>45</sup> In extenso, GARCÍA VALVERDE, M.D., “La trabajadora extranjera y el empleo en el hogar”, *Revista internacional de estudios migratorios* vol. 12 (2), pp. 1-30.

la compensación con días (u horas) libres, en función del tiempo empleado, tal como afirmara la STS 12 de febrero de 2008<sup>46</sup>. No obstante, puede plantearse alguna dificultad cuando se trate de una formación única si se prestan servicios para varios empleadores. En tal caso cabría defender un reparto entre todos ellos en proporción a las horas de servicio prestadas para cada uno.

La regulación legal se complementa con las previsiones contenidas en la DA Quinta que la fija con cargo al Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE), a excepción de la referida a actividades que entrañen riesgos excepcionales. La plataforma formativa será gestionada por la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDÆ). La Disposición se caracteriza por su frugalidad, con escasos requisitos que se limitan a dos: existencia de un proceso de autoevaluación y carácter certificable, conforme a la resolución que ha de dictar en el plazo de seis meses el SPE. La primera cuestión que llama la atención es que quede excluida la formación “complementaria”, bastante imprecisa, para supuestos de riesgos “excepcionales”, esto es, cuando la necesidad resulta más imperiosa, en lugar de plantear procesos formativos del mismo carácter a cargo de las propias entidades públicas. Por otra parte, aunque la formación *on line* es una vía útil para parte de las personas trabajadoras, habría que prever fórmulas alternativas, presenciales, para quienes carezcan de las cualificaciones, los medios o las competencias digitales necesarias para formarse.

Cierto recelo despierta la “autoevaluación” con los consiguientes riesgos derivados de la falta de garantía sobre la identidad de quien sigue la formación, a no ser mediante el uso de sistemas de control específicos o cámaras, con las consecuentes dificultades técnicas y conflictos con los derechos a la intimidad o a la protección de datos. Más preocupante es la “acreditación” que puede conducir a un mayor énfasis en la “certificación” que en el proceso formativo propiamente dicho y en su eficiencia, capaz de cambiar las aptitudes del trabajador y su cualificación en orden a identificar los riesgos laborales, los procedimientos de trabajo más seguros y las medidas preventivas que la empresa debe adoptar. Se delega completamente el diseño de los programas formativos y su alcance en la entidad encargada de la puesta en marcha de la plataforma, echándose en falta algunos mínimos legales sobre el contenido o la duración, debiendo prestarse especial atención a los factores psicosociales, incluyendo la prevención del acoso y la violencia, para dar satisfacción a los mandatos contenidos en el Convenio 190 OIT.

En caso de que la persona trabajadora no dispusiera de la capacidad suficiente para formarse a través de la plataforma, sería deseable otra alternativa o bien los pertinentes sistemas de apoyo, siendo llamativa la ausencia de implicación

<sup>46</sup> R. 6/2007. vid. SAN 27 de octubre de 2017, P. 246/2017.

de los sindicatos en este ámbito<sup>47</sup>, que podrían impartir formación presencial, al menos en tales supuestos. La Recomendación 201 sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos (2001) en su apartado 19 insta a los Estados miembros a prestar asesoramiento en materia de seguridad y salud, inclusive sobre aspectos ergonómicos y equipos de protección, así como desarrollar programas de formación y difundir orientaciones relativas a los requisitos en materia de seguridad y salud que son específicos de trabajo doméstico. Este segundo aspecto seguramente queda satisfecho con la elaboración de la Guía específica, pero debería darse mejor cobertura al primero, extendiendo las posibilidades formativas más allá de la virtual que puede resultar insuficiente o inadecuada en determinadas circunstancias. Respecto a los medios para acceder a la plataforma han de ser puestos a disposición en todo caso por la empleadora.

### 3.7. Obligaciones y derechos en situaciones de riesgo grave e inminente

La norma reglamentaria, como se vio, acoge expresamente el concepto de riesgo laboral grave e inminente en los términos del art. 4 LPRL (aquel que “resulte probable que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores”). Sin descartar estas situaciones y el derecho a “interrumpir” la prestación de servicios, antes de llegar a la misma, hubiera sido razonable prever algunas obligaciones -al menos informativas- de la persona empleadora respecto a posibles situaciones de emergencia o medidas de primeros auxilios, para garantizar la capacidad de respuesta de la persona trabajadora, con frecuencia con personas bajo su cuidado, cuestión ignorada por la norma. Se repite el esquema del art. 21 LPRL, fijando un primer escalón obligatorio respecto a las personas trabajadoras que estén o “puedan estar expuestas” a situaciones de riesgo grave e inminente, consistente en informar, adoptar medidas y dar las instrucciones necesarias, lógicas en el ámbito de una organización empresarial, pero no tanto en el domicilio donde será habitual que no esté la empleadora o se trate de personas que por razones de edad o enfermedad requiere atención o cuidados, con graves dificultades de cumplimiento. La referencia a situaciones a las que las personas “puedan estar expuestas” apunta también a estados probables y no manifestados, que igual aconsejaría su ubicación sistemática en el precepto dedicado a la información (art. 5).

Sin más condicionante, se especifica que en caso de interrupción “no podrá exigirse a las personas trabajadoras que reanuden su actividad mientras persista el peligro” (art. 6.1 b) *in fine* RD sobre seguridad y salud en el servicio del hogar) y se añade el derecho de interrupción individual propiamente dicho, incluido

<sup>47</sup> La doctrina ha venido reclamando su papel en este ámbito concreto, insistiendo en la necesidad de que asuman mayor protagonismo en la defensa y representación de los intereses del colectivo, por todos, CORREA CARRASCO, M., “Los riesgos psicosociales...”, op. cit., p. 445.



el abandono del domicilio si fuera necesario, con comunicación inmediata a la persona empleadora así como la indemnidad frente a perjuicios derivados de la adopción de estas medidas, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave. Si desde el plano teórico no se suscitan dudas y podrían trasladarse los criterios exegéticos de la LPRL, la efectiva puesta en práctica planteará dificultades si hay personas “vulnerables” en el domicilio “a cargo” de la persona trabajadora. Igual se debería haber centrado la atención más en la previsión en la evaluación, información y formación específicas y otros posibles mecanismos de salvaguarda en tales casos. Por razones obvias se omite cualquier referencia a la paralización colectiva de las actividades.

### 3.8. Vigilancia de la salud

El art. 8 RD sobre seguridad y salud en el servicio del hogar reconoce el derecho de la persona trabajadora a la vigilancia de su estado de salud que será responsabilidad de la persona empleadora; vigilancia que “*podrá*”, señala la norma, 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 redacción en términos potestativos, en lugar de emplear “*deberá*”, abre el portillo a otras fórmulas de vigilancia aunque no se acierte a averiguar cuáles, dada la falta de virtualidad de las técnicas colectivas. Pero también podría dar entrada a vías más simples como cuestionarios sobre el estado de salud o similares (consultas telefónicas o telemáticas) que en ningún caso deberían sustituir a los reconocimientos, al ser poco efectivas para la prevención de riesgos, en su vertiente de detección precoz de problemas de salud relacionados con el trabajo y de determinación de aptitud psico-física de adecuación a la prestación, aun cuando pudieran resultar atractivas a fin de no saturar los maltrechos servicios públicos de salud.

Son dos los requisitos que debe cumplir el reconocimiento: adecuación y voluntariedad. Respecto a la primera, se supone que debe ser ajustada a los riesgos de la prestación y las características de la persona trabajadora, pues de otra forma carecería de sentido y no pasaría de una vigilancia genérica, siendo por definición en el ámbito de la prevención de riesgos específica. Una interpretación distinta perpetuaría la infravaloración de los riesgos del trabajo doméstico y la deficitaria tutela que viene caracterizando la prestación. En relación con la voluntariedad, viene reforzada en el art. 8.3 cuando afirma que “*sólo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento*”. Por tanto, dada la falta de aplicación del art 22 LPRL<sup>48</sup> este carácter no queda excep-

<sup>48</sup> La doctrina sobre el precepto legal es profusa y exhaustiva, como muestra entre los trabajados más recientes, véase ARETA MARTÍNEZ, M., “Las distintas finalidades de los reconocimientos médicos practicados a los trabajadores. Un apunte desde el derecho comparado

cionado en ningún caso, sin excesiva justificación. Volviendo la mirada a aquel precepto legal, excluida la existencia de una actividad de especial peligrosidad y de alguna disposición en relación con riesgos específicos, probablemente hubiera sido pertinente mantener la salvedad, al menos, para los casos en que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para terceros, en concreto, para la empleadora o las personas que viven en el domicilio familiar, siempre sujeto a una interpretación restrictiva y con las máximas cautelas<sup>49</sup>.

Al igual que respecto a la formación, se prevé la posibilidad de un reconocimiento único por cada persona trabajadora, aun cuando preste servicio por cuenta de varias empleadoras, correspondiendo a éstas acreditar que cuentan con dicho reconocimiento. La presente previsión ignora los riesgos inherentes a las concretas condiciones del domicilio en el que se preste el servicio o a las distintas tareas realizadas en cada caso y plantea la incógnita ya mencionada respecto a la formación sobre quién ha de asumir el tiempo y, en su caso, los gastos derivados de acudir al reconocimiento.

La periodicidad mínima prevista se sitúa en tres años, a no ser que por decisión facultativa se establezca una inferior o sea necesario actualizar el reconocimiento por la modificación de las condiciones de trabajo, definición no aplicable, aun cuando no existían demasiados inconvenientes para trasladar lo dispuesto en el art. 4.7º LPRL o para la inclusión de todas las características del domicilio en el concepto, tal y como explícitamente señala la DA Séptima del propio RD sobre seguridad y salud que analizamos respecto a los servicios de ayuda a domicilio. Por su parte, se echa en falta una referencia a las características personales o el estado biológico de la persona trabajadora a fin de actualizar el reconocimiento, algo bastante factible, que de todas formas deriva de la remisión a la plena aplicación del complejo art. 25 LPRL (trabajadores especialmente sensibles).

La voluntariedad se acompaña de una garantía referente a la realización “con las debidas garantías de respeto a su intimidad”. Aun cuando hubiera sido más ilustrativo trasladar las concretas cautelas del art. 22 LPRL (limitaciones de acceso a la información, comunicación de resultados, realización de las pruebas que causen menos molestias a la persona trabajadora, su proporcionalidad al

español y francés”, *Revista de Jurisprudencia Laboral* nº 5, 2020, pp. 1 ss; GARCÍA SALAS, A.I., *La vigilancia inicial de la salud laboral*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2023; GÓMEZ ARBÓS, J., “Alcance y responsabilidades de la vigilancia de la salud en el ámbito de la prevención de riesgos laborales”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF* nº 253, 2020; LÓPEZ FERNÁNDEZ, R., “La vigilancia de la salud y el derecho a la confidencialidad de los datos personales del trabajador”, *Lan Harremanak* nº 48, 2022, pp. 92 ss;

<sup>49</sup> La doctrina optaba por trasladar sin más las circunstancias del art. 22 LPRL en cuanto a las excepciones a la voluntariedad, GARCÍA GONZÁLEZ, G., *El nuevo marco regulador...*, op. cit., p. 170.

riesgo o el veto a su utilización con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador), pueden entenderse incluidas en la genérica formulación empleada<sup>50</sup>.

La DA Sexta añade la promoción por parte del Ministerio de Sanidad de la inclusión de la realización gratuita de los reconocimientos médicos previstos en el art. 8 en la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud (SNS), en los términos del artículo 8 del Real Decreto 1030/2006, por el que se establece la cartera de servicios comunes del SNS y el procedimiento para su actualización. Por tanto, de nuevo la efectividad de esta medida queda diferida, en este caso “*sine die*”, pues no va a resultar exigible en tanto no se desarrollen tales previsiones normativas. Esta asignación a la sanidad pública debería, por sí misma, permitir un control adecuado del cumplimiento por parte de la empleadora de la obligación así como de la debida protección de los derechos a la intimidad y a la protección de datos, a fin de prevenir discriminaciones, exigencia de pruebas innecesarias o de detección de VIH, embarazo o revelar su estado, como contempla la Recomendación 201 OIT.

Dudas suscita la efectiva contribución a visibilizar las enfermedades profesionales del colectivo que dependerá de su concreta puesta en marcha y los protocolos sanitarios elaborados. No cabe ignorar que aún no se ha operado la integración de la perspectiva de género<sup>51</sup> en el cuadro de enfermedades profesionales, como se anunciaba el RDL 16/2022 (DA Cuarta), sin que le preste mayor atención en el RD objeto de este comentario. Aquí cabe destacar la labor encomiable del TS en el enjuiciamiento con perspectiva de género en relación con dolencias concretas muy ligadas a las tareas domésticas, aun no incluidas en la lista de enfermedades profesionales, como el síndrome del túnel carpiano o la rotura del manguito rotador, reconocidas a las limpiadoras, que no deben

<sup>50</sup> El TS ha extendido algunas de ellas, en especial respecto al tratamiento de la información, a los reconocimientos médicos derivados de la facultad de control empresarial reconocida en el art. 20.4 ET, así en STS 5 de junio de 2021 (R. 57/2020).

<sup>51</sup> Aunque la apuesta del ejecutivo por este enfoque es evidente, y se aprecian ciertos avances en su tratamiento en la Estrategia española, faltan actuaciones decididas y es preciso acometer ya las reformas en la LPRL y su normativa de desarrollo para conseguir que se traslade a las políticas preventivas de las empresas. Puede verse PÉREZ CAMPOS, A.I., “La perspectiva de género en la Estrategia de seguridad y salud en el trabajo. Un avance necesario”, en FERNÁNDEZ COLLADOS, M.B. (Dir.), *La Prevención de Riesgos Laborales a propósito de la Estrategia de Seguridad y Salud Laboral 2023-2027*, Aranzadi, Navarra, 2023, pp. 137 ss; ROMERAL HERNÁNDEZ, J., “Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 desde la perspectiva de género”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF nº 480, 2024, pp. 61 ss. En doctrina el planteamiento es fuertemente defendido, por todas, RICO CASAL, M., “La urgente necesidad de una Ley de Prevención de Riesgos Laborales con perspectiva de género”, en RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S. (Dir.), *La redimensión de la salud laboral...*, op. cit., pp. 105 ss; CASTRO TRANCÓN, N., “Intervención normativa ante los riesgos psicosociales laborales con perspectiva de género”, *Lan Harremanak*, 2020, 44, pp. 278 ss.

infravalorarse<sup>52</sup>. Pese a todo, persisten brechas de género, con enfermedades con clara preeminencia femenina, altamente incapacitantes y que en este sector concreto quedan bastante desprotegidas, por las propias dificultades para las ausencias por enfermedad, situaciones escasamente comprendidas socialmente<sup>53</sup>.

### 3.9. Obligaciones de la persona trabajadora al servicio del hogar familiar

Mientras en otras materias el RD que tratamos ha adaptado la regulación legal, aquí se remite a la aplicación íntegra del art. 29 LPRL, sin mayores precisiones. (art. 3.4 RD sobre seguridad y salud en el servicio del hogar) que gira sobre el establecimiento de una obligación general (aptdo 1) y una enumeración ejemplificativa (aptdo 2). La primera consiste en “velar por su propia seguridad y la de terceros que puedan verse afectados por su actividad”. Habida cuenta de la posible relevancia de las tareas de “cuidado” integrantes del servicio prestado, hubiera sido conveniente reformular el deber y concretarlo en relación con estas personas atendidas por la persona trabajadora, aunque la fórmula de la LPRL es deliberadamente abierta, con un alcance difícil de concretar. Ahora bien, se puede reconducir a la diligencia en el desempeño de las tareas y viene condicionada por sus “posibilidades”, la formación e instrucciones del empresario, articulándose mediante el cumplimiento de las medidas de prevención adoptadas en cada caso -por la empleadora-. En definitiva, se trata de un trasunto del deber de obediencia del ET en relación con los mecanismos de seguridad dispuestos por el empresario. En definitiva es la persona empleadora quien pone en marcha el entramado preventivo, diseñando el papel concreto a desempeñar por la persona trabajadora.

Las obligaciones específicas giran en torno al uso adecuado y correcto de los equipos, las protecciones técnicas y los EPIS, el deber de informar al superior jerárquico, cuya redacción se ajusta mal a las peculiaridades de la relación aquí tratada; deberes de cooperación y colaboración con el empresario y contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente. Probablemente, y dadas las particularidades en materia de participación, debiera

<sup>52</sup> *In extenso*, IGARTUA MIRÓ, M.T., “El enfoque de género y la enfermedad profesional: reflexiones desde el ordenamiento español”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 11, nº 2, 2023, pp. 19 ss. También MARTÍN HERNÁNDEZ, M.L., “Enfermedades profesionales y salud de las mujeres en el trabajo”, en RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, S. (Dir.), *La redimensión de la salud laboral...*, op. cit., pp. 137 ss.

<sup>53</sup> La situación se ha resaltado por la doctrina respecto a las incapacidades debidas a algunas de estas dolencias, así MOLINA NAVARRETE, C., “La diferencia (invisible) que duele: sobrerrepresentación femenina en las fibromialgias y migrañas, subestimación judicial de su incapacidad laboral. A propósito de las Sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia de Galicia 3751/2021, de 8 de octubre y de Castilla-La Mancha 1512/2021, de 8 de octubre”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF* nº 466, 2022, pp. 433 ss. Vid. también el estudio de RAMOS QUINTANA, M., “La salud de las mujeres en las relaciones de trabajo”, *Revista de Derecho Social* nº 100, pp. 115 ss.

haberse incidido específicamente en estos deberes, dotándolos de un contenido más concreto, más aún ante la necesidad de suplir el papel del convenio, aunque sus resultados en esta parcela tampoco son muy satisfactorios<sup>54</sup>.

#### **4. LA ORGANIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA**

##### **4.1. Algunas dudas sobre la necesidad de organizar la actividad preventiva y su configuración**

El modelo asumido suscita una primera duda que atañe a su propia necesidad, esto es, a la obligación en el caso concreto de “organizar” la actividad preventiva, teniendo en cuenta que igual bastaba con la exigencia de la capacidad suficiente para utilizar la herramienta informática que debiera generar la planificación de las medidas, completado con la obligación de recibir cierta formación preventiva y articulando un adecuado servicio de asesoría gratuito, a cargo de la Administración, con colaboración sindical. La carga inherente a la organización preventiva, por mínima que sea, o la externalización, con el consiguiente desembolso económico, aconsejaría una revisión y la sustitución por un sistema menos protocolizado y más eficaz y eficiente.

Sentado lo anterior, el art. 7.1 RD sobre seguridad y salud en el servicio del hogar omite la referencia al servicio de prevención propio, a todas luces desproporcionado, limitando a tres las modalidades organizativas: asunción personal, designación de trabajadores o recurso a un servicio ajeno. Aunque ésta pueda parecer más simple y cómoda<sup>55</sup>, especialmente en el supuesto nada infrecuente de que la empleadora no reúna la cualificación necesaria para desarrollar la tarea, plantea objeciones debido a su coste económico.

##### **4.2. La asunción personal y la designación de trabajadores**

Respecto a la asunción personal, el requisito de la capacitación se deprecia bastante en el propio art. 7.2 RD sobre seguridad y salud en el servicio del hogar desde el momento en que se equipara la correspondiente a las funciones a desarrollar conforme al capítulo VI del RSP y la capacidad suficiente para utilizar

<sup>54</sup> Con detalle, IGARTUA MIRÓ, M.T., “Las obligaciones en materia de riesgos laborales y el deber preventivo de la persona trabajadora”, en MIÑARRO YANINI, M. y MOLINA NAVARRETE, C., *La negociación colectiva en materia de seguridad y salud en el trabajo*, Informes y Estudios Relaciones Laborales, Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid, 2024, pp. 167 ss.

<sup>55</sup> Un sector de la doctrina venía defendiendo el servicio de prevención ajeno como la más adecuada por razones de comodidad, simplicidad y coste, con muchas limitaciones para la asunción personal y la designación de trabajadores, aunque sin ignorar su posible efecto incentivador de la informalidad en el trabajo doméstico, GARCÍA GONZÁLEZ, G., *El nuevo marco regulador...*, op. cit., p. 159. En la misma dirección, MÉNDEZ ÚBEDA, M.C., “Algunas consideraciones en materia de prevención...”, op. cit., p. 211.

correctamente la herramienta informática prevista en la DA Primera. Además, contempla un subtipo por “delegación”, desconocido en la regulación común, para la persona empleadora que “por sus características personales o estado biológico conocido, incluida aquella que tenga reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial”, en un enunciado calcado del art. 25 LPRL, no pueda asumir directamente las obligaciones, permitiendo que las “delegue” en una persona de su entorno personal o familiar directo que bien podría ser quien ha firmado el contrato con la persona trabajadora.

Se emplea una redacción deliberadamente amplia, de forma que frente a la mención del grado de parentesco o el requisito de convivencia, se extiende al entorno -familiar o personal- directo, de difícil concreción, dando entrada a relaciones más o menos informales, como los vecinos. Se imponen una serie de requisitos a la delegación: capacidad suficiente conforme a los requisitos anteriores; justificación y aceptación expresa, que deben constar por escrito, ausencia de contraprestación económica e información a las personas trabajadoras.

La designación de personas trabajadoras, llamada a ocupar un papel poco relevante, exige también capacidad necesaria, es de suponer que en los términos analizados, disponer del tiempo y los medios precisos y ser suficientes en número, teniendo en cuenta las características del domicilio así como los riesgos a que están expuestas las personas trabajadoras y su distribución. Si tales previsiones pueden resultar algo excesivas, la necesidad de que colaboren entre sí y, en su caso, con los servicios de prevención apunta a una “realidad paralela” ajena a las características de los servicios prestados.

Se añade la obligación empresarial de facilitar a las personas trabajadoras designadas el acceso a la información y documentación resultante de las obligaciones establecidas en los arts. 3 a 6, esto es, evaluación de riesgos, equipos de trabajo y equipos de protección individual, información, participación y formación y riesgo grave e inminente. Aun cuando la redacción es coherente con las previsiones sobre la herramienta informática ya analizadas, de uso tanto en la asunción personal como en la designación, hace tambalear la necesidad de la designación y cuál es su cometido exacto. Vista así la cuestión, si la persona empleadora ya ha cumplido, se aproximaría más a una “auditoría” que a una verdadera organización preventiva.

Como se sabe, cualquier fórmula organizativa, por equiparación con el servicio de prevención, asume un papel de asesoramiento y apoyo en el cumplimiento de las distintas obligaciones legales, en especial, evaluación de riesgos, planificación preventiva, información y formación o vigilancia de la salud (art. 31.3 LPRL) resultando bastante superfluo si ya se han realizado, con un previsible aumento de costes y cargas de las tareas preventivas. Esta desafortunada



redacción puede responder a una concepción errónea pero también a un intento de suplir la falta de participación o la ausencia de controles, con la designación de un tercero que asume una suerte de supervisión del cumplimiento, que recuerda al aptdo 4 del art. 22 bis RSP (recurso preventivo) cuando indica que la presencia es una medida preventiva “complementaria” que tiene como finalidad “vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas” que no se corresponde con el papel otorgado a la designación. De acuerdo con el art. 19 RSP las funciones son de asesoramiento y apoyo, inclusive de realización directa (evaluación de riesgo), dado que se nombran “para ocuparse de la actividad preventiva en la empresa” (art. 12 RSP), papel del que parece alejarlos el RD objeto de análisis.

En un traslado mimético de las previsiones de la LPRL se establece una garantía frente a perjuicios derivados de su actuación y se le otorgan las previstas en los artículos 68 a), b) y c) y 56.4 ET, reincidiendo en la simplista equiparación entre designación y representación<sup>56</sup>, con mayor desajuste incluso en este caso concreto.

En primer lugar se traslada la apertura de expediente contradictorio (art. 68 a) ET) con la notoria dificultad de desentrañar con quién debe realizarse la audiencia si con la “inexistente” representación unitaria como manda el precepto estatutario o con el resto de los trabajadores designados, supuesto también harto improbable, con poca operatividad práctica, aunque deberá respetarse el derecho a ser oída de la propia persona designada. Más inusual se muestra la prioridad de permanencia en la empresa (art. 68 b) ET), extensible a los supuestos previstos en los arts. 40.5, 51.7 y 52 c) ET<sup>57</sup>, al ser lo más habitual que exista una sola persona al servicio del hogar familiar. La aplicación de la garantía prevista en la letra c) del art. 68 ET relativa a “no ser sancionado ni despedido por la acción del trabajador en el ejercicio de su representación”, plantea idénticas dificultades que la previsión de la LPRL, pues frente a la relativa simplicidad de demarcación entre la actividad objeto de la prestación laboral y las funciones representativas, aquí las dificultades son mayores, requiriendo una exégesis adaptada, quedando prohibido no el despido por el incumplimiento o negligente desarrollo de las tareas asumidas sino por su mero desempeño. *En último lugar, la opción entre*

<sup>56</sup> Opción cuestionada en sede doctrinal no por la necesidad de las garantías sino por su falta de especificidad. Por todos, MORENO MÁRQUEZ, A., “Servicios de Prevención”, en SEMPERE NAVARRO, A.V. (Dir.), *Comentarios a la Ley de Prevención...*, op. cit., p. 543. *In extenso*, LARRAZABAL ASTIGARRAGA y URRUTIKOETXEA BARRUTIA, M., “Garantías de los trabajadores designados para las labores preventivas”, *Lan Harremanak* n° 30, 2014, pp. 120 ss.

<sup>57</sup> STS 29 de abril de 2016 (R. 1337/2014), STSJ Madrid 31 de marzo de 2016 (R. 226/2016), cuyo incumplimiento acarrea la improcedencia (SSTSJ Andalucía -Málaga- 31 de octubre de 2012 (R. 1257/2012), y Madrid 25 de abril de 2014 (R. 123/2014).



readmisión<sup>58</sup> e indemnización en los supuestos de despido improcedente (art. 56.4 ET) entrará en juego cuando el juez no considere acreditada la causa disciplinaria ajena al ejercicio de sus funciones. Hubieran sido más adecuadas unas garantías específicas ajustadas al supuesto concreto e, inclusive, prescindir de la obligación misma de organización preventiva. Igual de excesiva parece la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones relativas al hogar familiar a las que tuvieran acceso como consecuencia del desempeño de sus funciones, que no parecen responder a la idea de información de carácter reservado subyacente en el Estatuto.

### 4.3. La externalización del servicio

Al margen de las dudas manifestadas sobre la necesidad de externalización, cabe hacer alguna objeción a la regulación contenida en el apartado 4 del art. 7 RD sobre seguridad y salud en el servicio del hogar acerca del servicio de prevención ajeno, con remisión plena a los requisitos establecidos en la LPRL y su normativa de desarrollo (RSP y disposiciones complementarias), de forma que la empleadora podría optar por una entidad debidamente acreditada de su elección, algo que seguramente procedería de no disponer de la capacidad necesaria o no contar con alguien para la delegación. No obstante, se le exige facilitar la información y documentación resultante del cumplimiento de las principales obligaciones preventivas de los arts. 3 a 6 en los términos analizados, poniendo en entredicho la verdadera funcionalidad del servicio. Regla que tampoco se corresponde con lo prescrito en la DA 1ª reguladora de la herramienta informática de evaluación que prevé su utilización en los supuestos de asunción personal y de designación exclusivamente. Su uso por la propia empleadora en caso de externalización no tiene demasiado sentido, en tanto sería más lógico que la entidad especializada se encargara directamente de la evaluación y la planificación preventivas, que probablemente exceden de la capacidad de la persona empleadora, con su propia metodología e instrumentos, incluyendo visitas al domicilio, como se prevé para los servicios de ayuda (DF 1ª), que igual es lo que se ha buscado sortear, sentando una diferenciación con escasa justificación.

Una vez que se articula un sistema donde las obligaciones de garantía descansan en una herramienta de fácil manejo, lo más adecuado hubiera sido diseñar instrumentos complementarios de asesoramiento y apoyo público y gratuito, como he apuntado y, en su caso, determinados supuestos de auditoría, a

<sup>58</sup> Con las notorias dificultades manifestadas por doctrina y jurisprudencia, en atención sobre todo a la especial confianza sobre la que se basa la relación, aunque se ha admitido en situaciones de embarazo, con más detalle, GARCÍA GONZÁLEZ, G., *El nuevo marco regulador...*, op. cit., p. 43 ss; GALLEGU MOYA, F., *La extinción del contrato de trabajo doméstico*, BOE, Madrid, 2023, en especial, pp. 109 ss.

cargo también de entidades especializadas públicas, evitando cargas excesivas e injustificadas a los empleadores domésticos.

## 5. PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL EMPLEO DOMÉSTICO

Tanto el art. 5 del Convenio 189 OIT como específicamente el Convenio 190 OIT sobre la violencia y el acoso ratificado por España<sup>59</sup>, tratan de garantizar la prevención<sup>60</sup> frente a la violencia y el acoso en el servicio doméstico<sup>61</sup>. Pese a la trascendencia de esta cuestión, no se regula en el articulado del RD sobre seguridad y salud en el servicio del hogar, aséptico respecto a los riesgos psicosociales, sino que queda relegada a la DA Segunda, con una declaración de corte general relativa al derecho a la protección frente a la violencia y el acoso, incluida la violencia, el acoso sexual y el acoso por razón de origen racial o étnico, nacionalidad, sexo, identidad u orientación sexual o expresión de género y unas mínimas medidas preventivas, de desigual relevancia.

Las previsiones probablemente son insuficientes para dar cumplimiento al art. 9 del Convenio 190 OIT que impone a los Miembros la adopción de “una legislación de prevención que concretamente tenga en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo”, consciente además de la desproporcionada afectación de las mujeres frente a los hombres. Elemento esencial es la identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes y la adopción de medidas para prevenirlos y controlarlos. La Recomendación 206 incluye el trabajo doméstico entre los

<sup>59</sup> En general, sobre la adhesión al Convenio 190 OIT y sus implicaciones, vid. MORENO MÁRQUEZ, A., “El convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el trabajo y sus implicaciones en el ordenamiento laboral español”, *Temas Laborales* n° 166/2023, pp. 93 ss; SIRVENT HERNÁNDEZ, N., “El derecho a un entorno de trabajo libre de violencia y acoso. Nuevos desafíos a la luz del Convenio 190 OIT”, *Revista Española de Derecho del Trabajo* n° 269, 2023, pp. 1 ss (versión digital consultada en la base de datos Aranzadi Instituciones).

<sup>60</sup> El enfoque es claramente preventivo en el Convenio, por todos, SERRANO ARGÜELLO, N., “La adhesión de España al Convenio de la OIT núm. 190, sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo”, en FERNÁNDEZ COLLADOS, M.B. (Dir.), *La Prevención de Riesgos Laborales a propósito de la Estrategia de Seguridad y Salud Laboral 2023-2027*, Aranzadi, Navarra, 2023, pp. 193 ss; IGARTUA MIRÓ, M.T., “Medidas preventivas frente a la violencia y el acoso: Convenio 190 OIT, regulación interna y aplicación práctica”, en ALTÉS TÁRREGA, J.A. y YAGÜE BLANCO, S., *Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2024, pp. 363 ss.

<sup>61</sup> Sobre el particular, OLARTE ENCABO, S., “Los principios fundamentales del Convenio 190 OIT: Un análisis desde la perspectiva de género. La novedosa inclusión del trabajo de servicio doméstico”, en QUINTERO LIMA, M.G. y CORREA CARRASCO, M., *Violencia y acoso en el trabajo. Significado y alcance del Convenio n° 190 OIT en el marco del trabajo decente (ODS 3,5,8 de la Agenda 2030)*, Dykinson, Madrid, 2021, pp. 61 ss.

grupos más expuestos o vulnerables a la violencia y el acoso (párrafo 9), aún más en el caso de las migrantes (párrafo 10).

La medida “estrella” de la mentada DA consiste en un mandato al INSST de elaborar un protocolo de actuación frente a las situaciones de acoso que debe publicarse, estar a disposición de las empleadoras y trabajadoras en las sedes de las inspecciones provinciales de trabajo y formar parte de la información debida por el empresario conforme al art. 5 RD sobre seguridad y salud en el servicio del hogar. Se echan en falta las obligaciones formativas para ambas partes de la relación (art. 9 del Convenio 190) y el enfoque integrado dentro de la gestión preventiva característico del instrumento internacional. Es de suponer que el protocolo<sup>62</sup> tendrá en cuenta tales principios, incluyendo estrictas medidas preventivas, más allá de la protección y el sistema de quejas y denuncias sencillo, ágil y que proteja al denunciante, normalmente la persona afectada<sup>63</sup>.

Se prevé, asimismo, el abandono del domicilio ante una situación de violencia o acoso sufrida, que no podrá considerarse dimisión ni ser causa de despido, aunque sí justificativa de la solicitud de extinción del contrato de conformidad con el art. 50 ET o la adopción de medidas cautelares. Otra muestra de la falta de sistematicidad de la norma es la inclusión de esta remisión en relación con el acoso, mientras no se contempla en general, a tenor de lo previsto en el RD 1620/2011. Como es sabido, la doctrina<sup>64</sup> concluye la imposibilidad de recurrir a esta medida en tanto el art. 7.2 RD 1620/2011 solamente lo contempla como causa de dimisión en supuestos de deficiencias graves, aunque aboga por la necesidad de esta vía dada la relevancia del bien jurídico tutelado. Su origen se sitúa en la perpetuación de una incorrección técnica proveniente de la norma anterior (art. 13 RD 1424/1985), pues tales incumplimientos fundamentarían la extinción causal del contrato<sup>65</sup>. Pese a este defecto regulatorio, este reconocimiento refuerza la exégesis favorable a su ejercicio también respecto a otras transgresiones graves del derecho a la salud y seguridad en el trabajo.

<sup>62</sup> Sobre los protocolos en general, LÓPEZ RUBIA, E., “Los protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo tras las novedades normativas de 2022”, en ALTÉS TÁRREGA, J.A. y YAGÜE BLANCO, S., *Convenio 190 de la OIT...*, op. cit., pp. 473 ss.

<sup>63</sup> Con más detalle sobre las violencias sexuales, a las que también son extremadamente vulnerables estas trabajadoras, vid. MINCULEASA COPCEA, A., “Impacto de la normativa de la OIT en la protección de las empleadas de hogar frente a las violencias sexuales”, en ALTÉS TÁRREGA, J.A. y YAGÜE BLANCO, S., *Convenio 190 de la OIT...*, op. cit., pp. 315 ss.

<sup>64</sup> Entre otros, FERNÁNDEZ ARTIACH, P. y GARCÍA TESTAL, E., “La prevención de riesgos en el trabajo doméstico...”, op. cit., p. 634. También, SANZ SÁEZ, C., “La exclusión de la Prevención de Riesgos Laborales...”, op. cit., p. 91.

<sup>65</sup> GARCÍA GONZÁLEZ, G., *El nuevo marco regulador...*, op. cit., p. 134.

## 6. MODIFICACIÓN RESPECTO AL TRABAJO DE AYUDA A DOMICILIO

El preámbulo del RD sobre seguridad y salud en el servicio del hogar familiar sostiene que las especiales características de esta actividad, que implica su desarrollo en domicilios privados, requiere una especificación del alcance de la acción preventiva y, en particular, del modo en que ésta debe recoger todas las condiciones de trabajo de los servicios de ayuda a domicilio. Pese a que la aplicación de la LPRL no suscita dudas, en la práctica las empresas no evalúan los riesgos en los domicilios particulares donde los trabajadores han de acudir por razón de su trabajo<sup>66</sup>. Una más de las múltiples dificultades aplicativas de la LPRL, con una exégesis desviada de su art. 16, que exige soluciones adecuadas y no una reforma desubicada, pudiendo además pasar inadvertida dada la rúbrica de la disposición y la delimitación de su ámbito de aplicación en el art. 1 analizada. Estas fugas al cumplimiento aconsejarían modernizar la LPRL, con mayor concreción y unas exigencias mínimas más estrictas de la evaluación de riesgos laborales, situando en el centro la tutela de la persona trabajadora, con independencia del lugar de trabajo concreto, asumiendo la necesidad de individualizar tutelas capaces de “seguir” a los trabajadores, evolucionando de la seguridad en los lugares de trabajo a la seguridad de los “trabajadores”<sup>67</sup>.

Además, continúa el preámbulo afirmando que “el hecho de que los diferentes domicilios donde se prestan los servicios constituyan una esfera aparentemente alejada del control empresarial requiere un desarrollo normativo para determinar el alcance de las obligaciones preventivas”. El centro de atención lo sitúa en las visitas presenciales de los encargados de la realización a tales domicilios, en cumplimiento de la DM y la LPRL, al ser “inherentes” a las evaluaciones, separándose del régimen previsto para el teletrabajo en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a Distancia (LTD)<sup>68</sup> donde quedan relegadas a un segundo plano, con una doctrina sumamente laxa de la Audiencia Nacional sobre el carácter

<sup>66</sup> SANZ SÁEZ, C., “La exclusión de la Prevención de Riesgos Laborales...”, op. cit., pp. 85-6

<sup>67</sup> Buscando soluciones específicas, más allá de una extensión indiscriminada, para las formas “no estándar” de trabajo, que lleven a equiparar los niveles de protección, PASCUCI, L., “Dieci anni di applicazione del d.lgs. n.81/2008”, *Diritto della Sicurezza sul Lavoro* 2018-1, pp. 5 y 7; DELOGU, A., “Salute, sicurezza e “nuovi” lavori: le sfide prevenzionali nella gig economy e nell’industria 4.0”, *Diritto della Sicurezza sul Lavoro* 2018-2, p. 70.

<sup>68</sup> BOE 10 de julio.

prescindible de las visitas y las evaluaciones centradas en “autoevaluaciones”<sup>69</sup>, siendo bastante más acertado el presente planteamiento.

Llamativa es la técnica normativa utilizada, modificando el RSP (nueva DA Decimotercera creada por DF Primera RD sobre seguridad y salud en el hogar) con obligaciones de las empresas con personal dedicado a la actividad de ayuda a domicilio, especificando el 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. Pese a que el RD que estudiamos se extiende solo a la relación de servicio del hogar familiar, se incluyen obligaciones o especificidades “preventivas” para prestaciones en el marco de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de dependencia y respecto a los servicios desarrollados en el domicilio en el contexto de actuaciones relativas al respiro familiar, la intervención y el apoyo familiar, la intervención y protección de los menores o la prevención o inclusión social, definidas en la normativa de aplicación.

Aun cuando se afirma modificar el RSP, la mayor parte de “matizaciones” y “precisiones” afectan a la LPRL, brindando una determinada interpretación *ad hoc*. Las especialidades vienen referidas a la evaluación de riesgos y podrían inferirse de una interpretación teleológica de las obligaciones legales. Comienza señalando que “en aplicación del art. 16 LPRL” las empresas que empleen a personal dedicado a la actividad de ayuda a domicilio deben efectuar una evaluación “completa” de los riesgos laborales que afectan a las personas trabajadoras en el desarrollo de sus tareas, sin aportar gran cosa al precepto legal. Además, de conformidad con el art. 4. 7º LPRL -que no resulta aplicable al servicio del hogar familiar, como se ha visto- se entenderá que “las características del domicilio de la persona dependiente”, en su dimensión de medio físico de desarrollo de las tareas de la persona trabajadora, se incorporan como “condiciones de trabajo” desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales. Asimismo, el deber de protección a que se refiere el art. 14 LPRL “sólo podrá entenderse cumplido cuando los riesgos a los que está expuesta la persona trabajadora sean conocidos y evaluados a través de visita presencial acreditada y efectuada a todos los domicilios en los que aquella deba prestar servicios”. La lógica existencia de las visitas, con un rol fundamental en la eficacia preventiva, no se acompaña de un tratamiento del

<sup>69</sup> SAN 22 de marzo de 2022 (R. 33/2022). Con más detalle sobre la evaluación y las visitas en el teletrabajo, IGARTUA MIRÓ, M.T., “Garantía de la seguridad y salud en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia: mucho ruido y pocas nueces”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF nº 458, 2021, en especial pp. 71 ss.

consentimiento de la persona titular (o titulares) del domicilio, que parece darse por supuesto, ni una mención a su posible negativa.

Además, se añaden algunas reglas relativas a la planificación, correspondiendo a la empresa la obligación de adoptar las medidas necesarias, sean de tipo técnico u organizativo, incluyendo la utilización de medios mecánicos para la manipulación de cargas, mayor dotación de personal para desarrollar las tareas, prolongación de los descansos entre servicios en los domicilios o el uso de EPIs, que deben consultarse con las delegadas o delegados de prevención. Es en sede de posibles modificaciones a introducir en el domicilio (DA Decimotercera 3.3 b RSP) donde se alude por vez primera al consentimiento de las personas titulares del domicilio, con anterioridad a su adopción, cuando se requieran para garantizar la protección más adecuada. Nada se dice sobre una posible negativa de la persona titular del hogar familiar que, de darse, debe impedir la prestación del servicio al no quedar garantizada la seguridad y salud de las personas trabajadoras. No cabe descartar problemas ante costes de adaptación desmesurados, en especial en viviendas antiguas o en condiciones precarias, aspecto que debería recibir mayor atención en otra sede, con previsiones de ayudas o subvenciones en tales supuestos. La solicitud de consentimiento debe 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.

Nueva muestra del dinamismo de las obligaciones preventivas comparece en la propia letra c) de a DA comentada que establece un control periódico para comprobar la efectividad, especialmente en relación con los riesgos dorsolumbares y ergonómicos. Deben establecerse mecanismos adecuados que garanticen la comunicación efectiva entre la persona trabajadora y la empresa en caso de que varíen las condiciones de trabajo evaluadas, sin perjuicio de la necesidad de volver a efectuar la evaluación de riesgos o de revisarla en los términos descritos en este Reglamento, con participación de la representación específica e información de los resultados a la persona trabajadora. En puridad, es exclusivamente en este aserto donde se aborda una cuestión prevista en el RSP, que no parece justificación suficiente para la desafortunada ubicación sistemática de las previsiones normativas.

En definitiva, otro nuevo parche o remedo que viene a “suplir” la necesaria revisión y modernización de la LPRL, con aplicación a “nuevos” contextos laborales, dotándola de conceptos “renovados” y una regulación más completa de la evaluación de riesgos, con su contenido y metodología y la consiguiente planificación preventiva también ante lugares de trabajo variables, alejados de la noción tradicional de centro de trabajo ligada a actividades empresariales y/o

industriales, de difícil control. Exégesis que puede extraerse, no sin dificultades, de la actual regulación y su amplia concepción de la obligación general de seguridad y una interpretación más exigente de los deberes de colaboración de otros sujetos, sean los trabajadores o los receptores del servicio.

## **7. BREVES CONSIDERACIONES SOBRE LAS RESPONSABILIDADES POR INCUMPLIMIENTOS DE LAS OBLIGACIONES PREVENTIVAS**

A modo de cierre, procede una breve reflexión sobre las responsabilidades por incumplimiento, aunque el RD sobre seguridad y salud en el servicio del hogar solamente aborda la cuestión del recargo de prestaciones, despejando cualquier resquicio de duda sobre su no aplicación (DA 4ª y DF 2ª que modifica el apartado 2 del art. 3 del RD 1596/2011, de 4 de noviembre, por el que se desarrolla la DA quincuagésima tercera de la LGSS, en relación con la extensión de la acción protectora por contingencias profesionales a los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar). Conclusión también alcanzada anteriormente<sup>70</sup> no exenta de críticas por estar justificada en razones de oportunidad y su posible desajuste con las conclusiones de la STJUE 24 de febrero de 2022<sup>71</sup>. En puridad, resultaba coherente con la falta de aplicación de la LPRL y la inexistencia de un régimen de derechos y obligaciones para el empleador doméstico, más allá del difuso deber de cuidado. Ahora bien, pese a la mayor definición del cuadro obligatorio, probablemente es acertado no imponer este gravamen tan costoso en este tipo de prestación por el carácter no “empresarial” de la “empleadora”, dada la prohibición de aseguramiento, pese a que la inexistencia de respuestas represivas-sancionadoras y su efecto desincentivador de incumplimientos puede llevar a dejaciones de tutela.

La posible responsabilidad administrativa derivada de la actuación de la Inspección de Trabajo aunque teóricamente posible, plantea relevantes dudas ante la inexistencia de cambio alguno, con plena vigencia del art. 13 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social (LOITSS)<sup>72</sup> sobre la solicitud de oportuna resolución judicial cuando el centro sometido a inspección coincida con el domicilio, al que debe estarse por atribución expresa de las facultades de control del cumplimiento de la legislación laboral a la Inspección por el RD 1620/2011 (art. 12). Pese a todo, el cumplimiento de algunas obligaciones, al descansar de forma relevante en la gestión

<sup>70</sup> MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P. y MINCULEASA COPCEA, A., “El nuevo estatuto jurídico del personal al servicio del hogar”, op. cit., p. 217. ROMERAL HERNÁNDEZ, J., “Nuevo rumbo en las relaciones...”, op. cit., p. 54.

<sup>71</sup> GARCÍA GONZÁLEZ, G., *El nuevo marco regulador...*, op. cit., p. 175.

<sup>72</sup> BOE 22 de julio.



de una aplicación informática, plasmarse documentalmente o venir canalizada a través de los servicios de empleo -la formativa- o de los servicios públicos de salud -la vigilancia- permite vías de comprobación que no precisan del acceso al domicilio; algo indispensable para controlar la “adecuación” de las medidas concretas o la realidad de la información manejada para realizar la pertinente evaluación que no podrán controlarse. No cabe descartar actuaciones inspectoras respecto a las entidades acreditadas respecto a los servicios prestados para las empleadoras domésticas.

En línea con lo sostenido para el recargo, las elevadas cuantías sancionadoras previstas en la LISOS<sup>73</sup> para las infracciones en materia preventiva resultan desmesuradas para el patrimonio familiar de quien ejerce como empleadora, aconsejando una tipificación específica de infracciones y sanciones y su ajuste económico<sup>74</sup>. Probablemente serían más efectivas campañas de sensibilización, concienciación y asesoramiento por parte de la propia Inspección, a fin de garantizar el respeto de la norma aprobada. Además, un sistema basado en herramientas informáticas, con las peculiaridades del analizado, debería haber incluido una mayor implicación de los poderes públicos en su promoción y eficiencia, evitando cargas excesivas y un previsible efecto “*boomerang*”.

La mentada disposición se compadece bien con el laxo régimen contemplado en el art. 17.3 Convenio 189 OIT que se limita a señalar que “en la medida en que sea compatible con la legislación nacional, en dichas medidas se deberán especificar las condiciones con arreglo a las cuales se podrá autorizar el acceso al domicilio del hogar, en el debido respeto a la privacidad”<sup>75</sup>. El párrafo 19 de la Recomendación 201 alude al establecimiento de un sistema de inspección suficiente y apropiado y sanciones adecuadas en caso de infracción de la normativa en materia de prevención. Y probablemente en esta dirección debiera caminar el legislador, aunque no consta su intención de hacerlo.

Pese a la escasa virtualidad de un despliegue obligatorio más o menos completo sin consecuencias sancionadoras o reparadoras, igual las particularidades del ámbito en que se presta el servicio desaconsejan otra solución. No obstante, cabría pensar que el resarcimiento se abra camino en los juzgados de lo social ante posibles demandas de reclamación de daños y perjuicios causados por incumplimientos preventivos, siendo aconsejable informar a las empleadoras

<sup>73</sup> Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (BOE 8 de agosto).

<sup>74</sup> En la misma línea, ROMERAL HERNÁNDEZ, J., “Nuevo rumbo en las relaciones...”, op. cit., p. 56. También apuesta por una remodelación de las responsabilidades, que no se ha acometido, MÉNDEZ ÚBEDA, M.C., “Algunas consideraciones en materia de prevención...”, op. cit., p. 214.

<sup>75</sup> Puede verse el documento, *La inspección de trabajo y otros mecanismos de cumplimiento en el sector del trabajo doméstico. Guía introductoria*, OIT, Ginebra, 2016.

de la posible conveniencia de concertar operaciones de seguro, cuya previsión expresa parece apuntar en esta dirección, aunque supondría un nuevo incremento de costes. Si bien no en número excesivo los pronunciamientos de los TSJ recaídos en este terreno arrojan una marcada línea interpretativa, fundando la desestimación de indemnizaciones en una deuda sin el alcance propio de la prevista en la LPRL, habida cuenta la exclusión expresa, con un deber de vigilancia que no es muy estricto<sup>76</sup>. Situación que no debería ser muy distante tras el análisis de las obligaciones realizado, dado su menor alcance respecto a la LPRL que, en su caso, deben modular la responsabilidad que ha de basarse en la culpa “en sentido prístino y originario” en los términos empleados por el TS<sup>77</sup>, sin objetivación. Por tanto, teniendo en cuenta la devaluación del nivel formativo operado para asumir personalmente la actividad y el peso del papel de la Administración en la puesta en práctica de los deberes de tutela a través de la herramienta informática, la exigencia de responsabilidad quedaría muy matizada. Planteamiento que no se altera ante un posible juego de la figura de la delegación o la designación de trabajadores, ambas escasamente cualificadas.

Del lado de la persona trabajadora, no existen modulaciones respecto a la responsabilidad disciplinaria como consecuencia de la aplicación “*tout court*” del art. 29.3 LPRL, como se vio en el lugar correspondiente del trabajo, pudiendo

<sup>76</sup> A modo de ejemplo, STSJ Islas Baleares 18 de mayo de 2018 (R. 541/2017) o Andalucía 15 de febrero de 2018 (R. 782/2017). En concreto en relación con los equipos de trabajo -escalera de mano-, vid. la STSJ Castilla y León (Valladolid) 9 de enero de 2017 (R.2229/2016), siendo argumento de peso que la relación especial del servicio del hogar familiar quedaba excluida de la LPRL, con un básico deber de cuidado, que excluye la aplicación de la normativa específica, acreditado, además, en el caso concreto que la escalera no era inadecuada o defectuosa ni que tal fuera la causa del accidente, excluyendo la obligación indemnizatoria. Asimismo, excluye la responsabilidad fundada en la falta de aplicación de la LPRL, aunque reconoce la responsabilidad civil amparada en la póliza de responsabilidad civil suscrita por el empleador frente al riesgo por daños corporales del personal doméstico en un supuesto de incendio en la vivienda en la que estaba -y dormía- la STSJ País Vasco 28 de mayo de 2019 (R. 681/2019). En STSJ Madrid 30 de octubre de 2023 (R.181/2023), el seguro de hogar excluye al empleado doméstico y se estima que las condiciones de seguridad y salud facilitadas son suficientes ante una caída fortuita sin instrucciones para limpiar la barandilla, por lo que no se podía haber evitado que sacase medio cuerpo fuera por la abertura. Queda excluida la responsabilidad por negligencia de la víctima y tratarse de una responsabilidad de marcado carácter culpabilístico en STSJ Comunidad Valenciana 13 de marzo de 2013 (R. 2433/2013). Véase el caso peculiar enjuiciado en STSJ Madrid 17 de abril de 2018 (R. 784/2017) donde se impone la responsabilidad solidaria entre el propietario y los instaladores y encargados de las revisiones de la caldera de gas, las instalaciones y el sistema de ventilación en el fallecimiento de la trabajadora (interna) por inhalación de monóxido de carbono, con base no en las obligaciones preventivas específicas sino en el art. 1108 Cc atinente a los propietarios de viviendas y en la normativa específica para tales instalaciones.

<sup>77</sup> STS 30 de septiembre de 1997 (R. 22/1997).

llegar en casos de incumplimientos graves al despido disciplinario que tendrá el mismo tratamiento que en el ET por remisión del art. 11 RD 1620/2011<sup>78</sup>.

## 8. CONCLUSIONES

La norma analizada, en apariencia ambiciosa, con la protección del derecho a la seguridad y salud de las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar por bandera, ofrece un articulado algo alejado de las declaraciones de su preámbulo que plantea lagunas, problemas interpretativos y soluciones inadecuadas, con claras dificultades de aplicación práctica, unidas al impasse de la creación y puesta en marcha de herramientas informáticas o el traspaso a la sanidad pública, con un complejo engranaje entre deberes públicos y empresariales.

Aunque afirma atender a los factores característicos de la relación de servicios prestada para delimitar los términos y garantías de reconocimiento del derecho, otorgando la necesaria seguridad jurídica para su efectividad, se aprecian desajustes con las necesidades concretas, con algunos escollos y dudas exegéticas y cierta tendencia a olvidar la falta de entidad empresarial de la empleadora, el ámbito privado de la prestación o la pluralidad de empleadoras, sin respuesta alguna a las tradicionales dificultades de control, con riesgo de efectos indeseados de trasvase a la irregularidad.

El marcado carácter exclusivo y excluyente, sin un criterio claro en la selección de las disposiciones aplicables y las precisadas de adaptación, sin recurso a las normas comunes, sigue mostrando la tradicional infravaloración de los riesgos específicos, como muestra la falta de dinamismo de la formación general, el limbo donde se sitúa la “complementaria”, la falta de recursos para suplir la escasez de cualificación o de competencias digitales o el carácter “único” de la vigilancia de la salud, entre los más significativos, poniendo en entredicho la efectividad de la tutela. Debería subsanarse la falta de previsión de asesoramiento público ante los déficits de capacidad para el cumplimiento, sin añadir costes de externalización preventiva sobre las personas empleadoras.

<sup>78</sup> GARCÍA GONZÁLEZ, G., *El nuevo marco regulador...*, op. cit., p. 130.