

EL MARCO JURÍDICO DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DOMÉSTICO: UN AVANCE INCOMPLETO

GUILLERMO GARCÍA GONZÁLEZ

NET21 NÚMERO 25, Julio 2025

La promulgación del Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar, supone un punto de inflexión en la prevención de riesgos laborales en el trabajo doméstico en España. Por primera vez se regula de forma específica un sector que, hasta ahora, se caracterizaba por una profunda e histórica desprotección, especialmente en el ámbito preventivo.

Esta norma responde a la necesidad de cumplir el mandato legal establecido en el Real Decreto-ley 16/2022, que incorporó a las personas empleadas de hogar en el ámbito de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL). Ese Real Decreto anticipaba un desarrollo reglamentario que, considerando las características específicas del trabajo doméstico, concretara los términos y garantías para el ejercicio efectivo del derecho a una protección adecuada.

Tras más de dos años de espera, y en un contexto marcado por crecientes incertidumbres sobre la aplicación efectiva de los derechos reconocidos, el Real Decreto 893/2024 fue aprobado para dar cumplimiento a tres compromisos esenciales. En primer lugar, al mandato legal del Real Decreto-ley 16/2022; en segundo lugar, al compromiso internacional derivado de la ratificación del Convenio 189 de la OIT sobre trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos; y, por último, y de manera destacada, como respuesta a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 24 de febrero de 2022 (C-389/20), que evidenció la discriminación indirecta que sufría este colectivo, mayoritariamente femenino.

Aunque cabe reconocer el acierto de su propósito, el desarrollo reglamentario presenta contradicciones significativas que limitan su efectividad. La propia Exposición de Motivos declara la intención de proporcionar un marco completo y riguroso para proteger la salud de quienes trabajan en los hogares;

sin embargo, el texto revela limitaciones estructurales que dificultan alcanzar esa finalidad.

El Reglamento se presenta como la única norma aplicable en la materia, al disponer su art. 1.2 que la prevención de riesgos laborales en el servicio del hogar familiar se regirá exclusivamente por lo dispuesto en él. Sin embargo, esta vocación de autosuficiencia normativa choca con una realidad caracterizada por la creciente complejidad de la seguridad y salud en el trabajo, que requiere desarrollos específicos y un conocimiento técnico difícil de condensar en una regulación tan breve.

En este sentido, con apenas ocho artículos y un reducido conjunto de disposiciones adicionales y finales, el Reglamento pretende establecer un régimen jurídico integral para un ámbito laboral caracterizado por una notable complejidad, tanto por la concurrencia de múltiples y variados riesgos - ergonómicos, higiénicos y psicosociales- como por las singulares circunstancias del lugar de trabajo y del propio empleador, que configuran un entorno especialmente difícil de ordenar.

Así, la pretensión de autosuficiencia resulta ilusoria, pues el Reglamento presenta lagunas evidentes y conceptos jurídicos indeterminados que dificultan su efectiva aplicación. Tales indefiniciones se agravan por la imposibilidad de acudir supletoriamente a la LPRL o a su normativa de desarrollo, ya que la propia norma excluye expresamente esta posibilidad, confiando la integración de sus vacíos únicamente a ulteriores disposiciones administrativas o a la interpretación de los tribunales. Este enfoque abre la puerta a una dispersión aplicativa e interpretativa que amenaza la seguridad jurídica y la igualdad de trato.

A estas carencias se añade otro elemento que debilita de manera sustancial la efectividad de los derechos reconocidos: el aplazamiento de la exigibilidad de las principales obligaciones preventivas. Aunque el Reglamento entró en vigor formalmente a los veinte días de su publicación, condiciona la efectividad de sus obligaciones esenciales a la disponibilidad de una herramienta informática para la evaluación de riesgos, cuya creación se encomienda al Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) en un plazo de diez meses. Cumpliendo escrupulosamente el plazo previsto -algo excepcional en la práctica regulatoria-, el Ministerio de Trabajo y Economía Social anunció el 14 de

mayo de 2025 la puesta en marcha de la herramienta de prevención para el empleo del hogar, elaborada por el INSST e integrada en la aplicación Prevención10.

Tal y como prevé la norma, seis meses después de la puesta a disposición de esta herramienta comenzarán a exigirse las obligaciones preventivas. Esta vigencia diferida significa que hasta noviembre de 2025, el derecho de las personas empleadas de hogar a una protección eficaz seguirá siendo meramente teórico. Más grave aún es que elementos como la formación preventiva y la vigilancia de la salud queden supeditados a desarrollos normativos o administrativos futuros para los que ni siquiera se fija un plazo, convirtiendo estos derechos en expectativas inciertas.

La configuración del derecho a una protección eficaz en el Real Decreto 893/2024 parte de una estructura similar a la establecida en la LPRL, reconociendo los derechos de información, formación, participación, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de la salud. Se excluye el derecho de consulta, en coherencia con la falta de representación colectiva efectiva en un ámbito laboral donde predominan relaciones aisladas y dispersas. Esta estructura reproduce en apariencia un modelo preventivo inspirado en la normativa general, pero introduce restricciones y modulaciones que, en muchos casos, desvirtúan el contenido de los derechos reconocidos. Entre ellas resultan especialmente relevantes las relativas a la evaluación de riesgos, la organización de la prevención, la formación preventiva y la vigilancia de la salud.

En primer lugar, la evaluación de riesgos, piedra angular de cualquier sistema de prevención, se regula de manera simplificada en el art. 3 del Reglamento. Se impone al empleador la obligación de realizar una evaluación inicial de los riesgos derivados de la prestación laboral, actualizándola solo en caso de cambios en las condiciones de trabajo o daños ocurridos. Esta simplificación contrasta con el extenso catálogo de supuestos previstos en la LPRL para la actualización de evaluaciones, limitando la capacidad de identificar y controlar riesgos que puedan surgir progresivamente. Además, el Reglamento no contempla evaluaciones específicas para riesgos higiénicos, ergonómicos o psicosociales, pese a que son precisamente estos los que, según la experiencia

práctica y la literatura científica, afectan de forma más intensa y extensa al personal del hogar familiar.

La falta de previsión sobre las evaluaciones específicas resulta especialmente preocupante si se considera que las personas trabajadoras del hogar realizan tareas que conllevan exposición continuada a productos químicos, movimientos repetitivos y posturas forzadas, y que, en muchos casos, desarrollan su trabajo en soledad y sin soporte colectivo, lo que agrava los riesgos psicosociales. La ausencia de una regulación que contemple estas particularidades perpetúa el estereotipo de que el trabajo doméstico es intrínsecamente menos peligroso que otros trabajos, cuando en realidad presenta riesgos con un alto impacto sobre la salud física y mental de las personas empleadas.

En lo que se refiere a la organización de la prevención, aspecto clave para garantizar la efectividad de cualquier sistema preventivo, la norma reglamentaria articula un modelo que ofrece tres opciones: que el empleador asuma directamente la gestión preventiva, que designe a una persona trabajadora para ello, o que contrate un servicio de prevención ajeno.

Esta triple opción reproduce formalmente la estructura general prevista por la LPRL, pero introduce especificidades que condicionan su operatividad real. La norma favorece claramente los modelos de gestión interna, pues reduce al mínimo los requisitos para que el empleador asuma la prevención: bastará con que posea la capacidad necesaria para manejar la herramienta de evaluación de riesgos prevista en la disposición adicional primera, una exigencia de escasa relevancia en términos de formación técnica.

Esta simplificación extrema en la asunción preventiva por parte del empleador revela dos ideas que atraviesan la configuración del Reglamento: por un lado, la percepción tradicional de que los riesgos del trabajo doméstico son menores y, por otro, la apuesta por fomentar un modelo organizativo en el que la gestión de la seguridad y salud quede internalizada en el propio hogar, minimizando el recurso a entidades externas especializadas. Sin embargo, la realidad muestra que el trabajo doméstico, lejos de ser una actividad exenta de peligros, conlleva riesgos significativos que exigen un abordaje profesionalizado. La insignificante formación exigida al empleador para asumir funciones tan

técnicas como la evaluación de riesgos, la determinación de medidas preventivas, la identificación de situaciones que requieran adaptación del puesto por especial sensibilidad, o incluso la formación de la persona trabajadora en riesgos específicos, compromete gravemente la efectividad del derecho a la seguridad y salud laboral.

El Reglamento introduce además la posibilidad, inédita en nuestro ordenamiento preventivo, de delegar la gestión de la prevención en una tercera persona del entorno familiar o personal del empleador, en caso de que este no pueda asumirla por sus características personales o estado biológico conocido. Esta figura, aunque bien intencionada para situaciones de vulnerabilidad del empleador, plantea numerosas incógnitas: el concepto de “entorno personal o familiar directo” carece de definición clara; la capacidad exigida al delegado parece insuficiente, pues se limita a la mínima requerida para el empleador; y la responsabilidad que recae sobre el delegado abre la puerta a complejas implicaciones en el ámbito de la responsabilidad civil e incluso penal. En este punto, ha de tenerse presente que, pese a que opere la delegación, el empleador sigue ostentando la titularidad del deber de seguridad, de modo que ceder la gestión no le exime de responsabilidad, salvo que cumpla estrictos requisitos de elección, provisión de medios y supervisión del desarrollo de las funciones encomendadas.

En cuanto a la figura de la persona trabajadora designada, esta se configura como una modalidad de gestión que, lejos de profesionalizar la prevención, perpetúa la falta de cualificación técnica. El Reglamento reproduce literalmente el art. 30 LPRL, al señalar que deberán contar con la capacidad necesaria, así como con el tiempo y los medios suficientes; sin embargo, omite cualquier remisión a la normativa que desarrolla estos requisitos, pues expresamente se excluye la aplicación supletoria del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. En consecuencia, se perpetúa la indefinición sobre qué nivel de formación resulta suficiente, siendo previsible que se entienda por tal la mera capacidad para manejar la herramienta informática prevista, lo que constituye una formación claramente deficiente para abordar tareas que, en no pocas ocasiones, pueden requerir un alto grado de especialización técnica.

Estas deficiencias en la configuración de la organización de la prevención impactan directamente en la capacidad del Reglamento para garantizar un entorno de trabajo seguro. La aparente flexibilidad que se ofrece al empleador para elegir entre las modalidades organizativas oculta un diseño que desincentiva el recurso a servicios de prevención ajenos, únicos agentes que, en este entorno, podrían aportar un enfoque técnico especializado.

Por último, el régimen jurídico previsto para los derechos de formación preventiva y vigilancia de la salud, pilares esenciales de la seguridad laboral, evidencia la contradicción entre la retórica del Reglamento y su contenido real. El carácter genérico de las medidas de formación y vigilancia de la salud, válidas para múltiples empleadores y puestos de trabajo, refleja la inespecificidad que domina el modelo preventivo. Se configura un derecho a la formación preventiva, que será único para toda la vida laboral de la persona trabajadora, independientemente de los diferentes riesgos que puedan concurrir en cada domicilio, y un reconocimiento médico que podrá considerarse suficiente para varios empleadores, lo que vulnera el principio de especificidad esencial en la prevención de riesgos. Este principio exige adaptar las medidas preventivas a los riesgos concretos del puesto de trabajo y a las características personales de cada persona trabajadora, lo que resulta imposible con el diseño reglamentario. La diversidad de tareas en el trabajo doméstico -desde el cuidado de personas dependientes o enfermas hasta la limpieza- implica riesgos de naturaleza y magnitud muy diferentes que no pueden abordarse con soluciones uniformes. Sin embargo, el Reglamento opta por un enfoque genérico que presupone la homogeneidad de un ámbito laboral esencialmente diverso y complejo, reforzando la percepción de que el trabajo doméstico carece de relevancia preventiva.

La formación preventiva se reconoce como un derecho de la persona trabajadora y un deber del empleador, pero se admite que este último difícilmente podrá impartirla por carecer de conocimientos o medios, trasladándose la responsabilidad a los servicios públicos de empleo. Sin embargo, la norma no concreta plazos ni procedimientos para que las Administraciones asuman esta función, dejando la formación en un estado de indefinición que priva

al trabajador de uno de los instrumentos fundamentales para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

En el caso de la vigilancia de la salud, el Reglamento se limita a proclamar el derecho del personal doméstico a someterse voluntariamente a reconocimientos médicos periódicos, que serán gratuitos tanto para el empleador como para el trabajador doméstico. La materialización y exigibilidad de estos reconocimientos médicos se subordina a su futura inclusión en la cartera de los servicios comunes del Sistema Nacional de Salud. Este planteamiento convierte la vigilancia de la salud en un derecho meramente simbólico, desprovisto de contenido real mientras no se adopten medidas que permitan su ejercicio efectivo.

Estas carencias se agravan en un contexto social caracterizado por la especial vulnerabilidad del colectivo de trabajadoras y trabajadores domésticos, integrado mayoritariamente por mujeres, muchas migrantes y frecuentemente sometidas a situaciones de irregularidad administrativa o precariedad económica. Esta intersección de género, origen, situación administrativa y condiciones socioeconómicas incrementa los riesgos de discriminación y dificulta el acceso efectivo a los derechos reconocidos, lo que hace aún más necesario un marco regulatorio claro y sólido para la prevención, en lugar de un texto que, pese a sus buenas intenciones, perpetúa la inseguridad jurídica y delega la concreción de elementos esenciales a posteriores desarrollos, en gran parte administrativos.

De este modo, el Real Decreto 893/2024 se presenta como una norma ambiciosa en su discurso, pero limitada en su capacidad real para proteger a un colectivo históricamente desatendido. El propio diseño de la norma refleja una tensión constante entre la voluntad de reconocer derechos fundamentales en materia de seguridad y salud laboral y la renuncia a dotarlos de un contenido efectivo mediante obligaciones claras, procedimientos definidos y recursos adecuados para garantizar su cumplimiento.

La estrategia de delegar buena parte de la responsabilidad de la prevención a un empleador que carece de formación técnica, o a un entorno familiar que difícilmente contará con los conocimientos necesarios, desvirtúa el principio de protección eficaz proclamado por el Reglamento.

Este desequilibrio se evidencia también en la dependencia de desarrollos normativos y herramientas administrativas futuras, sin las cuales los derechos a la formación y la vigilancia de la salud quedarán reducidos a meras declaraciones de buenas intenciones. Mientras tanto, las trabajadoras y trabajadores de hogar seguirán desempeñando su labor en condiciones de incertidumbre jurídica, sin garantías plenas de que sus riesgos laborales sean evaluados, controlados o prevenidos adecuadamente. La experiencia demuestra que el vacío normativo y la ambigüedad en la regulación fomentan la desigualdad y la discrecionalidad administrativa, alimentando situaciones de desprotección que impactan con mayor intensidad en los colectivos más vulnerables.

El trabajo doméstico es un sector que sostiene buena parte del cuidado de personas dependientes y del funcionamiento cotidiano de los hogares de miles de personas trabajadoras, contribuyendo de manera decisiva al bienestar social y económico. Este aporte esencial contrasta con la falta de reconocimiento y la invisibilidad que han acompañado históricamente a quienes lo realizan. El Real Decreto 893/2024, lejos de revertir de manera efectiva esta situación, corre el riesgo de perpetuarla si no se adoptan medidas complementarias que garanticen la formación específica y la profesionalización de la prevención. Además, es necesaria la disponibilidad inmediata de herramientas de apoyo, la implicación real de las Administraciones públicas en la formación y vigilancia de la salud, y el desarrollo de criterios interpretativos uniformes que eviten la dispersión aplicativa.

Solo mediante un compromiso firme para superar los tópicos sobre el trabajo doméstico y reconocer la complejidad y los riesgos que implica, será posible convertir en realidad el derecho a la seguridad y salud de las empleadas y empleados de hogar. Mientras ello no ocurra, el avance simbólico que representa la promulgación del Real Decreto 893/2024 quedará limitado a su valor declarativo, sin transformar la realidad cotidiana de todas las personas trabajadoras domésticas, que siguen esperando una protección eficaz, concreta y accesible.