

**LA NUEVA ORDENACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD
LABORAL EN EL EMPLEO DEL HOGAR: UN EQUILIBRIO
PREARIO ENTRE LA RETÓRICA LEGISLATIVA Y LOS
DESAFÍOS DE SU IMPLEMENTACIÓN**

***THE NEW FRAMEWORK OF OCCUPATIONAL HEALTH AND
SAFETY IN DOMESTIC WORK: A PRECARIOUS BALANCE
BETWEEN LEGISLATIVE RHETORIC AND IMPLEMENTATION
CHALLENGES***

GUILLERMO GARCÍA GONZÁLEZ

Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social

Universidad Internacional de La Rioja

<https://orcid.org/0000-0002-5927-4124>

Cómo citar este trabajo: García González, G. (2025). La nueva ordenación de la seguridad y salud laboral en el empleo del hogar: un equilibrio precario entre la retórica legislativa y los desafíos de su implementación *Lex Social*, *Revista De Derechos Sociales*, 15 (1), 1–38. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.11545>

RESUMEN

El Real Decreto 893/2024 ordena, por primera vez en España, la seguridad y salud en el empleo del hogar, un sector caracterizado por una histórica y profunda desprotección. Aunque representa un avance significativo en lo simbólico, la compleja estructura jurídica de la norma reglamentaria suscita serias dudas en su proyección práctica. El artículo tiene como objetivo analizar el alcance y contenido del derecho a una protección eficaz de los empleados de hogar en su particular configuración por el Real Decreto 893/2024. A través de un examen detallado de las características principales de la norma, se exploran sus novedades más

destacadas, centradas en los derechos de formación y de vigilancia de la salud, así como en la organización de la prevención. Desde un enfoque normativo estricto, se sistematizan los elementos esenciales del texto legislativo y se proporcionan criterios aplicativos e interpretativos que permitan la integración de sus aspectos más controvertidos.

PALABRAS CLAVE: empleado de hogar, prevención de riesgos laborales, seguridad y salud, trabajo doméstico.

ABSTRACT

Royal Decree 893/2024 establishes, for the first time in Spain, regulations on health and safety in domestic work, a sector characterized by a historically profound lack of protection. Although it represents a significant symbolic advancement, the complex legal structure of the regulatory framework raises serious doubts about its practical implementation. This article aims to analyze the scope and content of the right to effective protection for domestic workers in its particular configuration under the aforementioned decree. Through a detailed examination of the main features of the regulation, its most prominent innovations are explored, focusing on training rights, health monitoring, as well as the organization of prevention. From a strict normative approach, the essential elements of the legislative text are systematized, and application and interpretative criteria are provided to address its most controversial aspects.

KEYWORDS: domestic worker, occupational risk prevention, health and safety, domestic work.

SUMARIO

I. Planteamiento de la cuestión

II. El derecho a una protección eficaz en el empleo del hogar: significado y alcance de su nueva ordenación

1. Notas distintivas de la nueva regulación en la seguridad y salud del empleo del hogar

2. El derecho a una protección eficaz: diseño y fundamentos generales

III. La controvertida organización de la prevención en el trabajo del hogar: incoherencias normativas y disfunciones prácticas

1. La flexibilización de la asunción preventiva por el empleador

- 1.1. *La simplificación del modelo de asunción preventiva*
 - 1.2. *La delegación de la asunción preventiva del empleador: naturaleza y contenido*
 - 2. *El trabajador designado: capacitación preventiva y garantías*
 - 2.1. *La desprofesionalización del trabajador designado*
 - 2.2. *El régimen de garantías del trabajador de hogar designado*
 - IV. *El deber de formación preventiva: la compleja integración de sus dimensiones pública y contractual*
 - 1. *Dimensión pública de la formación preventiva: un deber incompleto*
 - 2. *La obligación de formación preventiva: dimensión contractual*
 - V. *La vigilancia de la salud: un derecho simbólico y de cuestionable eficacia en su transición hacia lo público*
 - 1. *El carácter estrictamente voluntario de los reconocimientos médicos de los empleados de hogar y su naturaleza inespecífica*
 - 2. *El reconocimiento médico como deber público perfecto y condicionado*
 - VI. *A modo de conclusiones*
- Bibliografía*

I. Planteamiento de la cuestión

La inclusión de los empleados de hogar en el ámbito de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), operada por el art. 1 del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de seguridad social de las personas trabajadoras al servicio del hogar (RDL 16/2022), anticipaba un desarrollo reglamentario que, "teniendo en cuenta las características específicas del trabajo doméstico", concretara los términos y las garantías para el ejercicio del "derecho a una protección eficaz" en este ámbito¹. Así, las múltiples dudas e incertidumbres que la incorporación del trabajo doméstico al ámbito de la LPRL generaba, se posponían a un ulterior reglamento que, mientras no fuera dictado, limitaba

¹ La inclusión de este colectivo en la esfera aplicativa de la Ley 31/1995 se realiza mediante la supresión del art. 3.4º LPRL y la adición de la nueva DA 18ª. Establece esta última disposición que, en el ámbito "de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, las personas trabajadoras tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en el ámbito de la prevención de la violencia contra las mujeres, teniendo en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, en los términos y con las garantías que se prevean reglamentariamente a fin de asegurar su salud y seguridad".

la inclusión efectuada a un mero reconocimiento formal carente de virtualidad en la práctica.

En este escenario, la norma que se dictara debía serlo con un alto grado de precisión y reflexión, cualidades que, lamentablemente, parecen haberse desdibujado en la práctica legislativa reciente. La importancia de los bienes jurídicos en juego -la seguridad y salud de los trabajadores- y la función esencial de la norma como instrumento para garantizar su tutela efectiva, exigían del legislador un enfoque particularmente riguroso y ponderado.

En respuesta a este requerimiento legislativo, y tras más de dos años de espera, se dicta el 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 (RD 893/2024). Este dilatado periodo de elaboración del Reglamento contrasta sustancialmente con la celeridad que caracterizó la redacción del RDL 16/2022, evidenciando los diferentes contextos en los que estas normas fueron dictadas².

La indudable trascendencia del RD 893/2024, tanto por los bienes jurídicos protegidos como por el colectivo al que se dirige³, se refuerza si se tiene en cuenta su vocación de

² El RDL 16/2022 obedeció, en buena medida, a la STJUE de 24 de febrero de 2022 (C 389/20) y al impacto que esta generó en el ámbito jurisdiccional interno. Esta resolución europea impone a España la obligación de adecuar el régimen jurídico de los empleados de hogar a la Directiva 79/7/CEE, suprimiendo todos aquellos aspectos regulatorios que pudieran implicar una discriminación indirecta por razón de sexo contraria al ordenamiento comunitario. A raíz de este pronunciamiento, las tradicionales y recurrentes justificaciones que impedían reordenar la relación especial del empleado de hogar en su dimensión preventiva desaparecen súbitamente y, fruto de esta situación, se dicta con prontitud y con el consenso casi unánime de los agentes públicos y privados implicados el RDL 16/2022. Sobre los antecedentes inmediatos y el contexto que precedió al RDL 16/2022, *vid.* GARCÍA GONZÁLEZ, G., *El nuevo marco regulador de los empleados de hogar*, Madrid, Dykinson, 2022, pp. 143-148.

³ El colectivo de empleados de hogar en España refleja una marcada feminización, junto con una significativa presencia de población migrante. Según los datos oficiales de afiliación del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (disponibles en: <https://lc.cx/noMvMY>), a 31 de diciembre de 2024 un total de 355.074 trabajadores estaban registrados en el Sistema Especial de Empleados de Hogar. De este total, el 95,7 % son mujeres, mientras que el 43,5 % son trabajadores extranjeros. Dentro del colectivo migrante, solo el 18,9 % provienen de países de la UE, especialmente Rumanía y, en menor medida, Bulgaria. A estas cifras oficiales debe añadirse el empleo informal, cuya cuantificación es compleja pero que tiene una presencia relevante en el sector, agravando las condiciones de vulnerabilidad laboral. Dentro de este grupo, las mujeres inmigrantes en situación administrativa irregular constituyen el colectivo más expuesto, al impactar sobre ellas múltiples formas de discriminación. Estas dinámicas interseccionales generan formas de discriminación cada vez más complejas, adquiriendo una especial intensidad en el ámbito del trabajo doméstico, donde confluyen factores como género, origen y situación administrativa. Pese a la importancia de todas estas cuestiones, y debido a las limitaciones inherentes al enfoque del estudio, excede el objetivo del artículo profundizar en ellas. Sin embargo, su trascendencia contextualizadora merece ser especialmente destacada. Sobre este punto, *vid.*, entre otros, OIT, *La vía hacia el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos*, Ginebra, OIT, 2023; INIESTA VALERA, A., “Una mirada crítica de género al nuevo régimen de empleadas de hogar”, *Revista Justicia & Trabajo*, nº 2 (2023), pp. 128-132; DIGÓN MARTÍN, R., ANTÓN MELLÓN, J., PARRA ARNAIZ, N. y LÁZARO RUBIA, M., “Poder, desigualdad, economía: una aproximación a la precariedad laboral de tres colectivos de trabajadoras en nuestro tiempo”, *Revista Española de Ciencia Política*, nº 66 (2024), pp. 91-130; y

plenitud normativa. En este sentido, su art. 1.2 dispone de forma concluyente que “la prevención de los riesgos laborales de la relación especial del servicio del hogar familiar se regirá por lo previsto exclusivamente en esta norma”. Este precepto reafirma la relevancia del Reglamento, pues constituye el único y exclusivo instrumento para regular una materia tan sensible y compleja como la seguridad y salud laboral en el trabajo doméstico.

El RD 893/2024 se inspira en buena medida en pasajes de la LPRL, incorporando numerosos fragmentos de su contenido. En algunas ocasiones, esta reproducción resulta selectiva y limitada; en otras, se adopta teóricamente el marco general, pero se añaden condicionantes o limitaciones que distorsionan su alcance. Por ello, y frente a lo que *prima facie* pudiera parecer, el RD 893/2024 viene marcado por una acentuada singularidad y especificidad frente al modelo jurídico-preventivo general.

El presente artículo tiene como objetivo principal examinar el alcance y contenido del “derecho a una protección eficaz” de los empleados de hogar, en su peculiar configuración por el RD 893/2024. Tras un análisis detallado de las características principales de la norma, se presta especial atención a los aspectos más innovadores, que residen esencialmente en el régimen jurídico de la formación, la vigilancia de la salud y la organización de la prevención.

Estructurado de este modo el objeto de análisis, la obra aborda las reformas introducidas por el legislador desde la dogmática jurídica clásica. Para ello, la aproximación se realiza desde un punto de vista normativo o interno, examinando y sistematizando los elementos esenciales de la norma, y proponiendo criterios aplicativos e interpretativos que permitan integrar sus aspectos más controvertidos. Por una parte, se presta una singular atención a los conceptos jurídicos indeterminados presentes en el articulado del RD 893/2024, planteando diferentes posibilidades para su concreción; y, por la otra, se exploran las distintas interpretaciones que se pueden colegir del texto normativo en relación con algunas lagunas y ambigüedades, ofreciendo vías de solución a los debates jurídicos que, con toda seguridad, se suscitarán⁴.

Junto con lo anterior, el estudio incide especialmente en las dificultades que puede conllevar el Reglamento en su implementación práctica, destacando los retos jurídicos que plantea su aplicación en un ámbito tan particular como el del servicio del hogar familiar.

PARELLA, S., SORIANO, R., TAVERNELLI, R. y MORILLAS, I., “Workplace Health Hazards Faced by Migrant Domestic Workers in Spain”, *Social Sciences*, vol. 13, n° 651 (2024).

⁴ Por concepto jurídico indeterminado ha de entenderse aquel “concepto cuyo contenido y alcance es en gran medida incierto”. ENGISCH, K., *Introducción al pensamiento jurídico*, Granada, Comares, 2001, p. 130. Respecto al término laguna, este se acoge en su acepción amplia o débil, concibiéndola como “cualquier ausencia de normas, aun cuando sea susceptible de solución por el intérprete mediante el recurso a la analogía o a los principios generales del derecho”. FERRAJOLI, L., *Principia iuris. Teoría del derecho y de la democracia*, Madrid, Trotta, 2011, p. 648.

II. El derecho a una protección eficaz en el empleo del hogar: significado y alcance de su nueva ordenación

El RD 893/2024 constituye la primera disposición en nuestro ordenamiento jurídico que ordena de manera específica la seguridad y salud en el empleo del hogar. En este sentido, se erige en una norma pionera cuya promulgación responde, en definitiva, a la necesidad de corregir la desprotección que ha venido acompañando a los empleados de hogar históricamente. Si bien esta intención del legislador debe necesariamente merecer una valoración positiva, el examen detallado del contenido del RD 893/2024 revela, como se verá, importantes limitaciones que condicionan su eficacia.

1. Notas distintivas de la nueva regulación en la seguridad y salud del empleo del hogar

El RD 893/2024 viene caracterizado por una serie de elementos que impregnan todo su articulado. Estas notas generales son esenciales para comprender el auténtico alcance y contenido del derecho a una protección eficaz en el empleo del hogar y evaluar su coherencia y potencial eficacia. Sintéticamente, las principales características de la nueva ordenación de la seguridad y salud de los empleados de hogar se pueden concretar en las siguientes:

- Retórica normativa. De entrada, el RD 893/2024 presenta una estructura sistemática y ordenada, reproduciendo en gran medida los términos empleados por la LPRL. Sin embargo, esta identidad en el lenguaje, que parece anticipar un régimen jurídico análogo al previsto con carácter general por la LPRL, no se corresponde con la realidad. Así, en no pocas ocasiones el Reglamento esconde, bajo idéntica denominación que la LPRL, realidades que poco o nada tienen que ver con las que contempla la Ley 31/1995. Esta divergencia se acentúa aún más si se atiende a la Exposición de Motivos de la norma, que avanza una regulación que se distancia mucho de lo que posteriormente desarrolla⁵. Se incide, por consiguiente, en la práctica regulatoria que en los últimos años se ha intensificado, y que prioriza el discurso frente al contenido efectivo y a la depuración de la técnica jurídica.
- Voluntad de plenitud. El RD 893/2024 tiene vocación de completitud, así, su art. 1.2 determina que “la prevención de los riesgos laborales de la relación especial del servicio del hogar familiar se regirá por lo previsto exclusivamente en esta norma”. En consecuencia - y a excepción de las remisiones puntuales que la norma realiza a la LPRL y al Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba

⁵ Vid. ARRIETA IDIAKEZ, F.J., “Comentario crítico del Real Decreto 893/2024, regulador de la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar”, blog *Derecho Social*, 20 de septiembre de 2024. Disponible en: <https://lc.cx/L36kQb> (fecha de consulta: 27 de diciembre de 2024).

el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP)- no resulta aplicable al ámbito del empleo del hogar la extensa normativa de prevención de riesgos laborales que integra nuestro ordenamiento jurídico. Contrasta esta pretendida autosuficiencia de la norma reglamentaria con la realidad de la seguridad y salud laboral, una materia de creciente complejidad y que requiere múltiples regulaciones específicas. La pretensión del legislador de resolver, con una norma compuesta por apenas ocho preceptos, una cuestión tan compleja como la prevención de riesgos laborales en el empleo del hogar se presenta, de este modo, como una tarea de imposible realización en la práctica, un mero desiderátum.

- Lagunas y conceptos jurídicos indeterminados de compleja integración. La vocación de plenitud señalada dificulta la integración de los múltiples conceptos jurídicos indeterminados y las diversas lagunas que la norma presenta. En este sentido, el RD 893/2024 no solo asume muchos de los vacíos e indefiniciones que concurren en la regulación preventiva general, sino que añade otros, lo que dibuja un escenario de profunda incerteza. En este contexto, y ante el nulo juego de la autonomía colectiva, solo la jurisprudencia tendrá cierto margen para poder completar las imperfecciones y vacíos normativos. El poder que se otorga en este punto a jueces y tribunales, ante una norma tan imprecisa e incompleta, es una práctica que, aunque cada vez más común en la acción legislativa, presenta importantes riesgos desde la perspectiva de la seguridad jurídica⁶.
- Vigencia diferida fragmentada. Pese a que la eficacia de la norma parece inmediata (DF 5ª, apartado 1), la vigencia de sus obligaciones se aplaza hasta “transcurridos seis meses desde la puesta a disposición de la herramienta” gratuita de evaluación de riesgos prevista en la DA 1ª. Así, y mientras esta herramienta no esté disponible, el derecho a la seguridad y salud del trabajador de hogar resulta en la práctica ineficaz e inexigible⁷. Teniendo en cuenta que el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) dispone de un plazo máximo de diez meses desde la publicación del RD 893/2024 para la puesta en marcha de esta herramienta *ex* DA 1ª, y suponiendo que los plazos se respeten (lo cual parece poco probable en atención a las experiencias previas), las obligaciones preventivas serán exigibles en el plazo de dieciséis meses desde la publicación del

⁶ Sobre este punto, *vid.* ATIENZA RODRÍGUEZ, M., “Siete tesis sobre el activismo judicial”, *Grand place: pensamiento y cultura*, nº 10 (2018), pp. 39-47.

⁷ La doctrina ha censurado de forma unánime la técnica regulatoria empleada, que condiciona la exigibilidad de un derecho fundamental como la seguridad y salud en el trabajo (arts. 15, 40.2 y 43 de la Constitución Española) al futuro desarrollo de una herramienta informática para su gestión. Por todos, *vid.* GARCÍA TRASCASAS, A., “La lenta e inacabada construcción normativa de un trabajo decente para el servicio del hogar familiar”, *Trabajo y Derecho*, nº 121 (2025); y GIMENO DÍAZ DE ATAURI, P., “Obligaciones (¿futuras?) de los hogares en relación con la prevención de riesgos laborales: un primer análisis 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”, blog *El Foro de Labos*, 12 de septiembre de 2024. Disponible en: <https://lc.cx/X17q1> (fecha de consulta: 4 de enero de 2025).

RD 893/2024. Todavía se procrastinan más las obligaciones de formación y vigilancia de la salud, cuya eficacia se condiciona a la concurrencia de futuras acciones normativas para las que no se prevé plazo de ejecución⁸.

- Dimensión pública y contractual de la prevención de riesgos laborales. El RD 893/2024 acentúa en el ámbito del empleo del hogar la dimensión pública de la obligación de seguridad. Teniendo en cuenta la ausencia de carácter empresarial del trabajo doméstico, y con el fin de que el cumplimiento del deber de seguridad no represente una carga económica excesiva para el empleador, el legislador prevé que buena parte del contenido de las obligaciones de formación y de vigilancia de la salud sean competencia pública. Se colectiviza de este modo, al menos parcialmente, la obligación de seguridad en el ámbito del empleo del hogar⁹.

Las características señaladas revelan que, pese a un discurso normativo ambicioso, el RD 893/2024 carece de una estructura capaz de asegurar su eficacia práctica. La retórica normativa, la ausencia de supletoriedad, la indefinición y el carácter diferido de muchas de sus disposiciones generan una considerable incertidumbre jurídica y evidencian las limitaciones de un diseño que, en su configuración actual, resulta manifiestamente insuficiente para garantizar una protección eficaz en el empleo del hogar.

2. El derecho a una protección eficaz: diseño y fundamentos generales

Entrando en la concreta estructura de la norma, y sin perder de vista las consideraciones anteriormente realizadas, que deben presidir cualquier análisis, el RD 893/2024 está compuesto por ocho artículos, siete disposiciones adicionales y cinco disposiciones finales. Todos estos preceptos se inspiran, con alcance desigual, en el texto de la LPRL.

El núcleo esencial de la norma se articula en relación con el derecho a la protección eficaz del empleado de hogar y el correlativo deber empresarial (art. 2). El resto de los preceptos (a excepción del art. 1, que determina el objeto y alcance de la norma y proclama su vocación de plenitud) se dedican a desarrollar las diferentes obligaciones en las que tal deber se concreta y las fórmulas para organizarlas.

El derecho a una protección eficaz se regula en el art. 2 y obedece a análoga configuración que la que dispone el art. 14 LPRL con carácter general, aunque con algunos matices. Así, se reconoce el “derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo”, con el “correlativo deber de la persona empleadora de protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos laborales”, sujetando este deber a “los términos

⁸ *Vid. ut infra* epígrafes IV y V.

⁹ Cabría plantearse la oportunidad o conveniencia de extender esta socialización del coste preventivo a otros ámbitos, principalmente en relación con las microempresas y trabajadores autónomos. En este sentido, la experiencia que arroje la dinámica del RD 893/2024 debe servir como punto de partida para explorar estos y otros planteamientos que profundicen en la dimensión pública de la seguridad y salud laboral.

previstos por este real decreto”. Se anticipa ya la limitación en relación con el deber de seguridad empresarial, que se acota por lo dispuesto en la propia norma, subrayándose nuevamente la vocación de plenitud y exclusividad del RD 893/2024¹⁰. El contenido del genérico derecho a una protección eficaz se concreta en los específicos derechos de “información, formación y participación, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud”; estructura análoga a la empleada por el legislador con carácter general, excepción hecha de la supresión en el empleo del hogar del derecho de consulta¹¹. Por último, y con fórmulas ya conocidas en el marco jurídico preventivo, el art. 2, apartados 2 y 3, reitera los principios generales de intransmisibilidad de la obligación empresarial y gratuidad de la prevención para el trabajador¹².

El art. 3 RD 893/2024 se ocupa de la evaluación de riesgos laborales, configurando un régimen jurídico mucho más simplificado que el de la LPRL. Se impone al empleador la obligación de realizar una evaluación inicial de los riesgos que puedan derivarse de la prestación laboral, teniendo en cuenta “las características de la actividad y de las personas empleadas”. Esta evaluación deberá actualizarse “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”. No establece más supuestos de actualización el precepto, a diferencia de la extensa regulación que a este respecto contiene la legislación preventiva general¹³.

Tampoco hace ninguna referencia la norma a la eventual necesidad de evaluaciones de riesgos específicas, pudiendo deducirse que no son precisas en el ámbito del empleo del hogar, en el que resultará suficiente una evaluación de riesgos general. Para facilitar la realización de esta evaluación por las modalidades internas preventivas (asunción por el

¹⁰ Contrasta esta fórmula con la general empleada por el art. 14.1 LPRL: “El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales”. La mayor amplitud del deber de seguridad empresarial general, en comparación con el del empleador de hogar, queda también de manifiesto por la supresión que el RD 893/2024 realiza de la especificación prevista por el art. 14.2 LPRL: “En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de esta ley. El empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo”.

¹¹ Art. 14.1 LPRL.

¹² Arts. 14, apartados 4 y 5, LPRL. *Vid. ut infra* epígrafe III.1.2.

¹³ Arts.16.3 LPRL y 4.2 y 6 RSP.

empleador -o delegación- y trabajadores designados) la norma reglamentaria prevé en su DA 1ª la creación por el INSSST de una herramienta gratuita en el plazo de diez meses desde la publicación de la norma, y que estará disponible en la página web del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Subestima en este asunto el legislador la entidad de los riesgos a los que se expone el trabajador de hogar, que, en no pocas ocasiones, deberían ser merecedores de una evaluación específica de tipo higiénico¹⁴, ergonómico¹⁵, o psicosocial¹⁶.

Si de la evaluación se derivaran riesgos, el empleador adoptará las medidas preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos, “documentándolas por escrito con la fecha concreta de su adopción”. De esta documentación, que opera a modo de planificación preventiva drásticamente simplificada, se entregará una copia al empleado de hogar. No hace ninguna mención el precepto al plan de prevención, que no resulta aplicable al empleo del hogar.

Asimismo, no aborda el art. 3 RD 893/2024 el conflicto que origina que la evaluación de riesgos laborales exija el acceso a la vivienda familiar por parte de un tercero (técnico de prevención, por ejemplo), resultando preciso, en este caso, que concurra el consentimiento del titular de la vivienda *ex art. 18.2 de la Constitución Española*.

¹⁴ Vid. THEODORE, N., GUTELIUS, B. y BURNHAM L., “Workplace Health and Safety Hazards Faced by Informally Employed Domestic Workers in the United States”, *Workplace Health & Safety*, vol. 67, nº 1 (2019), pp. 9-17; y ARCHANGELIDI, O. y otros, “Cleaning products and respiratory health outcomes in occupational cleaners: a systematic review and meta-analysis”, *Occupational and Environmental Medicine*, nº 78 (2021), pp. 604-617.

¹⁵ Vid. EU-OSHA, *E-fact 39- Cleaners and musculoskeletal disorders*, Bilbao, EU-OSHA, 2008. Disponible en: <https://lc.cx/vLBBc9> (fecha de consulta: 10 de enero de 2025); y EL TAYEB, I.M., GHAREEB, N.S. y ZALAT, M.M., “Prevalence of musculoskeletal problems among full time lady servants in Doqqi area, Cairo”, *Egyptian Journal of Occupational Medicine*, vol. 37, nº 1 (2013), pp. 47-59.

¹⁶ Sobre este punto, CORREA CARRASCO, M., “Los riesgos psicosociales en el trabajo doméstico y de cuidados”, *Lex Social: revista de derechos sociales*, vol. 11, nº 1 (2021), pp. 436-440; AHONEN, E.Q. y otros, “Invisible work, unseen hazards: The health of women immigrant household service workers in Spain”, *American Journal of Industrial Medicine*, vol. 53, nº 4 (2010), pp. 405-416; y CCOO, *Estudio para la detección de riesgos psicosociales en el trabajo del hogar*, Madrid, CCOO, 2019. Disponible en: <https://lc.cx/8Ztgau> (fecha de consulta: 2 de enero de 2025). A este respecto, conviene remarcar que la evaluación psicosocial en ningún caso podrá ser desarrollada directamente por el empleador, no solo por su previsible ausencia de capacidad, sino también por la propia naturaleza y contenido de las materias evaluadas. Para este tipo de evaluaciones, el empleador deberá recurrir necesariamente a un servicio de prevención ajeno, no presentándose en este asunto los problemas advertidos en lo que se refiere a la inviolabilidad del domicilio, pues las evaluaciones psicosociales admiten –e incluso puede resultar recomendable y/u obligatorio por razones de confidencialidad- realizarse fuera del lugar de trabajo. Además, las evaluaciones psicosociales son especialmente difíciles de articular en relación con trabajadores que desempeñan su labor de forma aislada; y ello, no únicamente por la especial sensibilidad de la información que se trata, sino también porque los instrumentos o métodos de evaluación existentes están orientados a empresas de mayor tamaño. En este sentido, la entrevista cualitativa con el trabajador se presenta como la metodología más eficaz, resultando evidentemente incompatible con la posibilidad de que sea el propio empleador el que la realice.

No parecen plantear dudas aquellos supuestos en los que el empleador resulte ser el titular único de la vivienda. Sería ilógico que éste, habiendo optado por un modelo de organización externo, negara el acceso de un técnico de prevención a su domicilio si razones preventivas lo aconsejan. Si ello ocurriera, la negativa de acceso podría determinar la resolución del concierto de prevención si el servicio de prevención entendiera que no se produce la necesaria colaboración o por imposibilidad de ejecutar las actividades asumidas contractualmente. En ese escenario, el empleador se verá obligado a optar por otra modalidad organizativa.

Mayor problemática se suscita cuando el empleador no es el titular de la vivienda o la misma es objeto de copropiedad. Si el titular o cotitular de la vivienda no empleador no permitiera acceder a la misma a un tercero, el empleador se vería, de facto, sin posibilidad de organizar la prevención a través de un servicio de prevención ajeno, al requerir este el acceso al lugar de trabajo para la realización de la evaluación de riesgos laborales. La única posibilidad que le resta al empleador, en estas circunstancias, es organizar la prevención a través de medios propios.

Por último, el art. 3.4 RD 893/2024, con una cuestionable depuración técnica, extiende la eficacia de los arts. 25, 26, 27, 28.1 y 2, y 29 LPRL al empleo del hogar. Más allá de la remisión, el precepto no precisa la forma en que tales preceptos se implementarán en el ámbito del trabajo doméstico, lo cual puede resultar muy complejo, principalmente en lo que atañe a los trabajadores especialmente sensibles y a la eventual adaptación de los puestos de trabajo.

Desarrollando los derechos específicos que integran el derecho a una protección eficaz, los arts. 4, 5 (apartados 1 y 2) y 6 RD 893/2024 se ocupan de regular los equipos de trabajo y de protección individual; la información y participación; y el riesgo grave inminente, respectivamente. El contenido de estos preceptos se encuentra claramente inspirado en la LPRL y, exceptuando pequeños matices o ciertas modulaciones, atienden a la misma lógica preventiva que la regulación general¹⁷.

Más innovadora resulta la regulación sobre la formación y la vigilancia de la salud (arts. 5.3 y 8 RD 893/2024, respectivamente) al incorporar sustanciales novedades en la configuración jurídica que ha acompañado a estos derechos desde la promulgación de la LPRL. Igualmente reseñable resulta el modelo organizativo implantado por el art. 7 RD

¹⁷ Arts. 17, 18 y 34, y 21 LPRL, respectivamente. Entre las modulaciones más relevantes, y sin pretensión de exhaustividad, cabe señalar las que siguen. En materia de equipos de trabajo, el art. 4 RD 893/2024 omite la previsión del art. 17 LPRL, que requiere que los equipos con riesgos específicos sean empleados únicamente por personas capacitadas. En lo que se refiere al derecho de información y participación, el art. 5, apartados 1 y 2, RD 893/2024 atribuye al empleado el ejercicio directo de estos derechos, excluyendo la intervención de representantes de los trabajadores, lo que responde a las particularidades del ámbito doméstico. Además, se limita el objeto de la información a proporcionar, ciñéndolo a los riesgos específicos del trabajo y a sus medidas preventivas y excluyendo los riesgos generales de la organización y las medidas de emergencia, que sí prevé el art. 18.1 LPRL.

893/2024, que, aunque se inspira en los términos de la LPRL, introduce variaciones significativas y plantea múltiples incógnitas de indudable trascendencia práctica, teniendo en cuenta que la organización de la prevención constituye una obligación instrumental esencial para articular el resto¹⁸.

Como a continuación se analizará, la formación, la vigilancia de la salud y la organización de la prevención, pilares esenciales del derecho de la seguridad y salud laboral, experimentan importantes adaptaciones en su proyección jurídica al empleo del hogar *ex* RD 893/2024, presentándose como las principales aportaciones de la norma. A examinar todo ello, se dedican los siguientes epígrafes.

III. La controvertida organización de la prevención en el trabajo del hogar: incoherencias normativas y disfunciones prácticas

El art. 7.1 RD 893/2024 impone a todos los empleadores de hogar, como primera obligación, la de implementar un modelo de organización preventiva a partir de las distintas posibilidades que la propia norma establece. Así, y “en cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales, la persona empleadora asumirá personalmente dicha actividad, designará una o varias personas trabajadoras para ocuparse de dicha actividad, o concertará dicho servicio con un servicio de prevención ajeno”. El precepto, copia casi literal del art. 30.1 LPRL, parece anticipar un régimen jurídico en esta cuestión análogo al configurado con carácter general por la LPRL y el RSP. De hecho, salvo la omisión del servicio de prevención propio y mancomunado (de imposible o de muy difícil concurrencia por la propia naturaleza y características de la relación de los empleados de hogar), las modalidades de organización preventiva que se prevén adoptan la misma denominación que las existentes con carácter general para el resto de las actividades. Sin embargo, y como a continuación se examinará, la estructura que el legislador diseña para la organización preventiva en el trabajo doméstico dista mucho de la que configura la normativa preventiva general.

Como ya ha sido señalado, el art. 7.1 RD 893/2024 prevé tres tipos de organización preventiva: la asunción por el empleador, la designación de trabajador (o trabajadores) y el recurso a un servicio de prevención ajeno¹⁹. Ninguna peculiaridad concurre en relación con los servicios de prevención ajenos, pues el propio art. 7.4 RD 893/2024 subraya la

¹⁸ GARCÍA GONZÁLEZ, G. y GARRIGUES GIMÉNEZ, A. (dirs.), *Manual de Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2015, pp. 232-233; y GARATE CASTRO, J., "Organización de la prevención mediante la designación de uno o varios trabajadores", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 4 (2003), p. 1.

¹⁹ Ha de entenderse que el sistema de las modalidades de organización preventiva en el empleo del hogar resulta flexible, pudiendo el empleador combinar varias de ellas. Esta conclusión se desprende del propio art. 7 RD 893/2024 cuando, en su apartado tercero, señala que los trabajadores designados “colaborarán entre sí y, en su caso, con los servicios de prevención”. Cfr. STSJ Asturias, 19 de septiembre de 2014 (nº rec. 1708/2014).

remisión de su régimen jurídico a la LPRL y a su normativa de desarrollo²⁰. Por el contrario, las modalidades internas de gestión se presentan con notables diferencias respecto a las que la LPRL y, fundamentalmente, el RSP diseñan bajo idéntica denominación.

Antes de examinar de forma detallada las principales aportaciones que realiza el RD 893/2024 en relación con la organización de la prevención en el trabajo del hogar, conviene realizar dos consideraciones preliminares sobre el marco jurídico que la norma implementa en esta materia.

En primer lugar, y reproduciendo en buena medida muchas de las indefiniciones de la LPRL y del RSP, el art. 7 RD 893/2024 está repleto de conceptos jurídicos indeterminados e imprecisiones. Estos déficits normativos revisten una especial dificultad de integración en este caso, por cuanto todo lo que se refiere a esta materia en el ámbito del trabajo doméstico se regula exclusivamente por lo dispuesto en el art. 7 RD 893/2024, sin que quepa aplicar supletoriamente la LPRL y el RSP (art. 1.2 RD 893/2024). Así, y a excepción de las dos remisiones puntuales que el propio precepto realiza, no cabe acudir supletoriamente a la normativa general de prevención de riesgos laborales para integrar las múltiples lagunas e indefiniciones que la regulación del art. 7 RD 893/2024 contiene. De esta manera, y ante la inoperancia de la autonomía colectiva, solo la jurisprudencia tendrá cierto margen para poder completar las imperfecciones y vacíos de la norma²¹.

En segundo lugar, el modelo de organización que configura el art. 7 RD 893/2024 evidencia la clara apuesta del legislador por promover los modelos de gestión interna (asunción del empleador y trabajador designado) frente a la modalidad externa (servicio de prevención ajeno). Reflejo de ello es la cuasi nula capacitación exigible en las modalidades internas, que contrasta con los rigurosos requisitos que la normativa impone a los servicios de prevención ajenos y que deben ser considerados plenamente aplicables *ex art. 7.4 RD 893/2024*²². Esta desprofesionalización de la actividad preventiva ignora, en última instancia, la particular complejidad del deber de seguridad y su configuración por un conjunto de obligaciones de elevada especialización técnica²³.

²⁰ Dispone el referido precepto: “Se entenderá como servicio de prevención ajeno aquel que cumpla los requisitos establecidos en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y en su normativa de desarrollo”.

²¹ *Vid.* LARENZ, K., *Metodología de la ciencia del derecho*, Barcelona, Ariel, 2001, pp. 361 y ss.

²² Requisitos que, junto con la LPRL y el RSP, han sido desarrollados en el ámbito técnico por la Orden TIN/2504/2010, de 20 de septiembre, por la que se desarrolla el RSP, en lo referido a la acreditación de entidades especializadas como servicios de prevención, memoria de actividades preventivas y autorización para realizar la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas; y, en el ámbito sanitario, por el RD 843/2011, de 17 de junio, por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención

²³ GONZÁLEZ ORTEGA, S. y APARICIO TOVAR, J., *Comentarios a la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales*, Madrid, Trotta, 1996, p. 202.

Realizadas las anteriores precisiones, se examinan a continuación las principales notas características respecto a la organización de la prevención en el empleo del hogar, y que, como se ha apuntado, se anudan a las denominadas fórmulas internas de gestión preventiva.

1. La flexibilización de la asunción preventiva por el empleador

El art. 7.2 RD 893/2024 reconfigura, desde una doble perspectiva, la asunción de la prevención por el empleador de hogar en comparación con la modalidad regulada en la LPRL y el RSP. Por un lado, se reducen hasta la práctica irrelevancia los requisitos necesarios para que el empleador pueda asumir personalmente la prevención de riesgos laborales; por otro, se establece la posibilidad de que, en determinadas circunstancias, el empleador pueda delegar su obligación de organización preventiva en una tercera persona. Ambos extremos son objeto de análisis en los siguientes apartados.

1.1. La simplificación del modelo de asunción preventiva

El RD 893/2024 establece que la asunción por parte del empleador de hogar de la prevención de riesgos laborales podrá realizarse concurriendo una única condición: disponer de “la capacidad correspondiente a las funciones preventivas que deba desarrollar, de acuerdo con lo establecido en el capítulo VI del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, o bien la capacidad suficiente para utilizar correctamente la herramienta a la que se refiere la disposición adicional primera” (art. 7.2 RD 893/2024).

De las dos posibilidades formativas planteadas, la primera resulta clara, por cuanto remite la integración de la capacidad necesaria a lo dispuesto en el RSP. Mayor complejidad presenta la delimitación de la segunda opción, “capacidad suficiente para utilizar correctamente la herramienta” de evaluación, concepto jurídico indeterminado que resulta de muy compleja integración.

En principio, y a falta de mayor concreción normativa, podría entenderse que esta capacidad se refiere a la habilidad mínima necesaria para manejar y aplicar la herramienta preventiva de forma efectiva.

Teniendo en cuenta lo anterior, cualquier empleador, solo con ser capaz de utilizar la herramienta de evaluación de la DA 1ª RD 893/2024 en los términos descritos, se considerará legalmente autorizado para la gestión preventiva en el empleo doméstico; y ello, con independencia del número de trabajadores que emplee y del concreto contexto en el que se desarrolle la prestación de servicios, pues la norma no establece ningún tipo de limitación en relación con estos extremos. Así, y entre otras actividades, podrá: evaluar, planificar y adoptar medidas preventivas (art. 3); determinar la necesidad de

utilizar equipos de protección individual adecuados a la naturaleza de los riesgos (art. 4); identificar “riesgos excepcionales” y formar a sus empleados (art. 5.3); e intervenir en todo el proceso ligado a menores, protección de maternidad y trabajadores especialmente sensibles, incluyendo la eventual adaptación de las condiciones de trabajo (art. 3.4)²⁴. La mera lectura de las actividades preventivas descritas pone de manifiesto la ineficacia práctica del modelo configurado reglamentariamente, puesto que la exigua formación exigida al empleador resulta manifiestamente insuficiente para poder abordar la complejidad de las tareas que se le asignan. Esta incoherencia, que compromete sustancialmente la viabilidad práctica del modelo propuesto, contrasta con el estricto marco competencial que, con carácter general, diseña el capítulo VI RSP para la asunción empresarial de la prevención²⁵.

Fuera de este simple requisito de capacitación, la norma no prevé ningún tipo de condicionante añadido para que el empleador pueda asumir la prevención de riesgos laborales personalmente. Esta relajación de las exigencias necesarias para desarrollar labores técnicas en el empleo del hogar trasluce, en buena medida, dos tópicos presentes en nuestro modelo jurídico-preventivo: la menor entidad de los riesgos laborales concurrentes en el hogar y la identificación de la internalización como la opción organizativa deseable²⁶.

Animado por estas dos ideas, el regulador opera de facto una depreciación del nivel de formación técnica exigible para gestionar la prevención. Esta opción legislativa resulta razonablemente cuestionable, pues rebajar el nivel de cualificación preventivo de la modalidad organizativa hasta hacerlo prácticamente inexistente, no parece la solución más eficaz en un contexto de expansión y desarrollo técnico (y jurídico) de la obligación de seguridad y salud laboral. En último término, esta menor exigencia de capacitación de la modalidad organizativa incide en la perpetuación de la desprotección que tradicionalmente ha venido acompañando al trabajo doméstico.

²⁴ A diferencia de la regulación general (art. 11.2 RSP), el RD 893/2024 no hace ninguna mención a la posible asunción por el empleador de la vigilancia de la salud, actividad que, pese a la omisión reglamentaria, debe resultar vedada en atención al derecho a la intimidad (art. 18 de la Constitución Española).

²⁵ Con carácter general, para la asunción por el empresario de la prevención de riesgos laborales se requiere que este cuente, al menos, con la formación de nivel básico del RSP (art. 35 y anexo IV). *Vid.* STSJ Madrid, contencioso-administrativo, 14 de mayo de 2004 (nº rec. 43/2002). Cfr. FERNÁNDEZ MARCOS, L., *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa complementaria*, Madrid, Dykinson, 2001, pp. 162-163. Con todo, este nivel no habilita al empresario para realizar todas las acciones preventivas incluidas en el deber de seguridad empresarial, como es el caso de las obligaciones de información y formación (arts. 18 y 19 LPRL), que no se encuentran incluidas entre las funciones atribuidas al técnico de prevención de nivel básico por el art. 35 RSP. Así, la información y formación básica de trabajadores se reserva a los niveles intermedio y superior (arts. 36.1 d) y 37.1 a) RSP), y la información y formación de carácter general, a todos los niveles, y en las materias propias de su área de especialización, se atribuye en exclusiva al nivel superior (art. 37.1 c) RSP).

²⁶ Respecto al primer tópico apuntado, *Vid. ut supra* epígrafe II.2. En relación con el segundo, *vid.* GARCÍA GONZÁLEZ, G., *Régimen jurídico de los técnicos de prevención de riesgos laborales: obligaciones, garantías y responsabilidades*, Madrid, Dykinson, 2019, pp. 47-48.

1.2. La delegación de la asunción preventiva del empleador: naturaleza y contenido

El art. 7.2 RD 893/2024 incorpora en nuestro ordenamiento jurídico la posibilidad de que el empleador de hogar delegue la asunción de la prevención en una tercera persona. Para que esta delegación resulte válida, deben concurrir los siguientes requisitos:

- Sujeto delegante. Solo podrá ser sujeto delegante el empleador de hogar que “por sus características personales o estado biológico conocido, incluida aquel(la) que tenga reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, no pueda asumir directamente las obligaciones previstas en el apartado primero”. Esta expresión que utiliza el legislador es reproducción literal de la definición de trabajador especialmente sensible del art. 25.1 LPRL. La traslación de este concepto preventivo como supuesto habilitante para que pueda operar la delegación no parece demasiado acertada desde la dogmática jurídica, máxime si se tiene en cuenta el casuismo y la conflictividad que ha venido caracterizando a la delimitación de los trabajadores especialmente sensibles desde su origen²⁷.
- Sujeto delegado. El empleador de hogar podrá delegar la organización de la prevención a favor de una persona de su entorno personal o familiar directo, siempre que reúna los requisitos de capacidad previstos para el empleador, que, como se han visto, son en la práctica inexistentes. No requiere el precepto que el delegado viva en el domicilio en el que el empleado preste sus servicios, sino únicamente que pertenezca al “entorno personal o familiar directo” del empleador. La expresión reglamentaria en esta cuestión vuelve a resultar muy imprecisa, suscitando múltiples dudas sobre quiénes pueden ser los posibles sujetos que cabe incluir en el “entorno personal” del empleador.
- Objeto de delegación. Podrán ser objeto de delegación aquellas funciones preventivas que el empleador, por su particular condición, no pueda asumir personalmente. El legislador parece sugerir una delegación total de estas funciones. Sin embargo, y ante el silencio reglamentario, no se advierte impedimento alguno para que el empleador opte por una delegación parcial que abarque únicamente las actividades preventivas concretas que, debido a su especial situación, no pueda asumir personalmente.
- Formalidades de la delegación. De acuerdo con el art. 7.2 RD 893/2024, la delegación, su justificación, su aceptación expresa por ambas partes y la acreditación del cumplimiento de los requisitos por la persona delegada deberán

²⁷ Sobre este punto, *vid.* MORENO SOLANA, A., *La prevención de riesgos laborales de los trabajadores especialmente sensibles*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2010, pp. 29 y ss.; MARTÍN HERNÁNDEZ, M. L., “La consideración de los «trabajadores especialmente sensibles» a determinados riesgos laborales como trabajadores discapacitados”, *Trabajo y Derecho*, nº 66 (2020); e IGARTUA MIRÓ, M.T., “El derecho de adaptación de la jornada por motivos de salud”, *Trabajo y Derecho*, nº 58 (2019), pp. 30 y ss.

constar por escrito²⁸. La delegación no podrá ser objeto de contraprestación económica y el empleador deberá informar de ella al personal doméstico.

El empleador que delegue la gestión preventiva en favor de un tercero seguirá siendo titular de la obligación de seguridad, convirtiendo al sujeto delegado en un auxiliar de su cumplimiento en calidad de sustituto²⁹. En este sentido, el art. 2.2 RD 893/2024 dispone que la “atribución de funciones en materia de protección y prevención (...) a la persona en quien delegue la persona empleadora conforme al artículo 7.2 (...) complementarán las acciones de la persona empleadora, sin que por ello le eximan del cumplimiento de su deber en esta materia, sin perjuicio de las acciones que pueda ejercitar, en su caso, contra cualquier otra persona”.

En cuanto a auxiliar de cumplimiento, el sujeto delegado interviene a instancias del deudor en la ejecución de una relación obligatoria en la que, *stricto sensu*, es un tercero. Así, su participación no supone liberar al deudor-empleador de su obligación de seguridad, que resulta intransmisible tal y como reafirma desde la perspectiva preventiva el art. 7.2 RD 893/2024. Su actuación "no solo no excluye la responsabilidad del empleador por cuya cuenta actúa (...) sino que, al contrario, la implica necesariamente"³⁰; sirviéndose el empleador de los auxiliares en su propio beneficio, razones económico-sociales imponen que el riesgo de la actividad desarrollada por los auxiliares recaiga sobre quien se vale de ellos para la satisfacción de sus intereses³¹.

Con carácter general, al sujeto delegado se le exigirá cumplir las obligaciones atribuidas de acuerdo con el principio de buena fe, arts. 7 y 1258 del Código Civil (CC), y atendiendo

²⁸ Pese a que la técnica jurídica empleada en esta cuestión resulta acertada, parece poco realista que las formalidades que se diseñan sean cumplidas en un entorno personal o familiar directo como el que la norma configura. En este sentido, *vid.* ROJO TORRECILLA, E., “Protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar. Examen del Real Decreto 893/2024 de 10 de septiembre, una norma diferida en el tiempo para su efectiva aplicación”, *El Blog de Eduardo Rojo*, 11 de septiembre de 2024. Disponible en: <https://lc.cx/o-k2LE> (fecha de consulta: 30 de diciembre de 2024).

²⁹ La doctrina civilista suele distinguir dentro de la figura de los auxiliares del cumplimiento de la obligación entre los auxiliares en sentido estricto y los sustitutos. Los primeros son aquellos que colaboran en el cumplimiento de la obligación bajo la dependencia y siguiendo concretas instrucciones del deudor. Por su parte, los sustitutos ejecutan la prestación en una situación de independencia, sin perjuicio de que lógicamente han recibido el encargo del deudor para el cumplimiento de su obligación. No se trata de una sustitución en la posición jurídica del deudor, sino de una sustitución circunscrita a la propia ejecución material de la obligación. Por tanto, "la diferencia entre los auxiliares en sentido estricto y los sustitutos se encuentra en que los primeros colaboran con el deudor en el cumplimiento, sin embargo, los segundos no son colaboradores, en el sentido de que no actúan al lado del deudor, sino en su lugar y con independencia del mismo". TORRALBA SORIANO, O.V., "La responsabilidad por los auxiliares en el cumplimiento de las obligaciones", *Anuario de Derecho Civil*, n° 4 (1971), p. 1158. Por ello, y teniendo en cuenta que la causa habilitante para que opere la delegación es la imposibilidad del empleador para llevar a cabo el cumplimiento de su obligación, ha de entenderse que el delegado tiene la condición de auxiliar sustituto.

³⁰ STSJ Castilla y León, Valladolid, 30 de enero de 2017 (n° rec. 2445/2016).

³¹ Cfr. BUSTO LAGO, J.M., "Responsabilidad civil del empresario en el caso de infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y su seguro", *Práctica Derecho de Daños*, n° 43 (2006), pp. 6-39; y CRISTÓBAL MONTES, A., "La responsabilidad del deudor por sus auxiliares", *Anuario de Derecho Civil*, n° 1 (1989), p. 5.

al criterio de diligencia que viene recogido en el art. 1104 CC: "aquella diligencia que exija la naturaleza de la obligación y corresponda a las circunstancias de las personas, del tiempo y del lugar". El incumplimiento o el cumplimiento defectuoso de las tareas delegadas podrá generar responsabilidad civil para el auxiliar, tanto frente al sujeto delegante (art. 2.2 RD 893/2024, en relación con los arts. 1101 y ss. CC) como, eventualmente, frente al empleado de hogar (arts. 1902 y ss. CC). Asimismo, y al menos desde un plano teórico, cabría la posibilidad de que al sujeto delegado se le atribuyeran responsabilidades penales por la actuación imprudente o dolosa en el ejercicio de las funciones encomendadas (arts. 142, 152 y 316 y ss. del Código Penal)³².

Como se ha mencionado anteriormente, la delegación no implica que el empleador pierda la titularidad de la obligación de seguridad ni, en lógica consecuencia, su responsabilidad. Excepcionalmente, la delegación plena del ejercicio de funciones preventivas a un tercero podrá llegar a eximir al empleador de las responsabilidades derivadas de incumplimientos preventivos, siempre que el delegado tenga capacidad suficiente para el ejercicio de las funciones delegadas (deber de elección); que el empleador delegante proporcione los medios necesarios para el adecuado desarrollo de dichas funciones (deber de instrumentalización); y que se implementen medidas eficaces para verificar que la delegación se desenvuelve dentro de los cauces previstos (deber de control)³³. Esta teoría de la transferencia o delegación de la obligación de seguridad ha sido sostenida, con diferentes matizaciones, tanto por la doctrina más autorizada³⁴, como por la jurisprudencia³⁵.

El análisis efectuado pone de manifiesto las múltiples aristas jurídicas que la delegación de funciones preventivas presenta, tanto desde la óptica del sujeto delegante como del delegado. Sin embargo, y más allá de sesudos debates doctrinales, no parece que esta figura esté llamada a tener excesiva trascendencia en la práctica. La exigua relevancia que la asunción preventiva empresarial ha presentado en la realidad socioeconómica, pese a los denodados (y por ahora escasamente efectivos) intentos del legislador por su

³² Excede el objeto del presente estudio examinar en profundidad el complejo e intrincado sistema de responsabilidades aplicable a los auxiliares en el ámbito preventivo; materia esta que ha sido profusamente desarrollada en otros trabajos previos a los que procede remitirse. Por todos, *vid.* GARCÍA GONZÁLEZ, G., *Régimen jurídico de los técnicos de prevención de riesgos laborales: obligaciones, garantías y responsabilidades*, *op. cit.*, pp. 149-215.

³³ Cfr. SAP La Coruña, sección 2ª, 134/2008, de 31 de marzo; SAP Ciudad Real, 112/2010, de 18 de octubre; y SAP Barcelona, sección 6ª, 281/2017, de 10 de abril.

³⁴ Por todos, ALFONSO MELLADO, C.L., "Manifestaciones de la responsabilidad empresarial en el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social", en PUMAR BELTRÁN, N. (coord.), *La responsabilidad laboral del empresario: siniestralidad laboral*, Albacete, Bomarzo, 2006, pp. 42-44; y PESTANA PÉREZ, M., "Puntos críticos del enjuiciamiento en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales: una visión judicial", en LÓPEZ PARADA, R.A. (dir.), *Hacia una Ley integral en materia de accidentes de trabajo*, Madrid, Consejo General del Poder Judicial, 2006, p. 267.

³⁵ *Vid.* SAP Madrid, sección 17ª, 880/2003, de 6 de octubre; SAP Álava, sección 2ª, 80/2008, de 14 de marzo; SAP La Coruña, sección 2ª, 134/2008, de 31 de marzo; SAP Guadalajara, sección 1ª, 44/2008, de 29 de mayo; SAP Barcelona, sección 5ª, 469/2008, de 30 de junio; SAP Ciudad Real, 112/2010, de 18 de octubre; y SAP Barcelona, sección 6ª, 281/2017, de 10 de abril.

promoción, avanzan un escenario en el que esta figura auxiliar está destinada a ser residual³⁶. Así, todo apunta a que el empleador de hogar, -máxime si se encuentra limitado para desarrollar sus funciones preventivas- recurra a entidades especializadas en el auxilio del cumplimiento de su obligación, antes que a un familiar o allegado que, en la mayoría de los casos, carecerá tanto de conocimientos como de medios especializados.

2. El trabajador designado: capacitación preventiva y garantías

El art. 7.3 RD 893/2024 configura el régimen jurídico del trabajador designado en el empleo del hogar. Aunque su contenido es prácticamente idéntico al del art. 30.2 LPRL, introduce importantes matices que, pese a la aparente similitud normativa, derivan en consecuencias jurídicas muy diversas. Dos son los elementos que se presentan más controvertidos: la capacitación del trabajador designado y su régimen de garantías³⁷.

2.1. La desprofesionalización del trabajador designado

El RD 893/2024 establece que los trabajadores designados “deberán tener la capacidad necesaria, disponer del tiempo y de los medios precisos y ser suficientes en número, teniendo en cuenta las características del domicilio, así como los riesgos a que están expuestas las personas trabajadoras y su distribución en el mismo” (art. 7.3). Excepto por la remisión a la normativa reglamentaria que realiza el art. 30.2 LPRL, y que se omite en el RD 893/2024, la redacción de ambos preceptos es idéntica³⁸. Se perpetúan de esta forma las mismas indefiniciones que la regulación general suscita, sin que en este caso quepa acudir al desarrollo reglamentario -expresamente vedado por el art. 1.2 del Reglamento- ni, por obvias razones, a la negociación colectiva. En este contexto, y ante el vacío normativo, será el empresario quien deba concretar en cada supuesto específico el número de trabajadores designados necesarios y los medios con los que deben contar. Esta decisión dependerá de la actividad desarrollada, el centro de trabajo, la posible pluralidad de empleados y otras circunstancias que puedan incidir en materia de seguridad y salud laboral³⁹.

³⁶ Según datos del INSST, *La gestión preventiva en las empresas en España. Análisis del módulo de prevención de riesgos laborales de la «Encuesta anual laboral 2019»*, Madrid, 2021, la asunción directa de la prevención por parte del empresario es escogida tan solo por un 8,1% de las empresas.

³⁷ Ninguna particularidad introduce el art. 7.3 RD 893/2024 respecto al deber de colaboración y al deber de sigilo que se imponen al trabajador designado, los cuales son regulados en los términos del art. 30, apartados 2 y 4, LPRL. Sobre el alcance y contenido de estas obligaciones, *vid.* MORENO SOLANA, A., *El servicio de prevención en la empresa. Modalidades de organización de la Prevención de Riesgos Laborales*, Cizur Menor, Lex Nova- Thomson Reuters, 2016, pp. 447-453; y BOZA PRO, G., *El deber de sigilo de los representantes de los trabajadores*, Valencia, Tirant lo Blanch, 1997.

³⁸ Esta omisión no hace sino remarcar la firme voluntad del legislador de que la prevención de riesgos laborales en el empleo doméstico se rija exclusivamente por el RD 893/2024, sin que resulte aplicable el extenso ordenamiento jurídico-preventivo que rige para el resto de los trabajadores por cuenta ajena.

³⁹ Cfr. FERNÁNDEZ MARCOS, L., *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa complementaria*, *op. cit.*, p. 166.

Junto con las deficiencias de la regulación general, el art. 7.3 RD 893/2024 añade en esta materia nuevas incertidumbres, singularmente, en lo que se refiere a la capacidad necesaria que debe concurrir en los trabajadores designados.

Ante la inaplicabilidad del RSP, el concepto jurídico indeterminado “capacidad necesaria” se presenta como de inevitable integración. Una interpretación sistemática permite deducir que la capacitación a la que se refiere el legislador es la exigida para la asunción preventiva del empleador por el art. 7.2 RD 893/2024: la correspondiente a las funciones preventivas que deba desarrollar, de acuerdo con el capítulo VI RSP, “o bien la capacidad suficiente para utilizar correctamente la herramienta” de la DA 1ª RD 893/2024. Si con ese grado de capacitación se permite al empleador asumir la prevención en su integridad, no existen argumentos jurídicos que puedan avalar la necesidad de una mayor formación del empleado. Por consiguiente, y con carácter general, la mera habilidad para emplear la herramienta gratuita de evaluación de riesgos prevista por la DA 1ª RD 893/2024 habilitará al empleado de hogar para ser trabajador designado⁴⁰. Se incide, en este asunto, en el proceso de devaluación o descualificación de la actividad preventiva que ya ha sido señalado previamente en relación con la asunción empresarial, resultando aplicables todas las consideraciones realizadas con anterioridad en relación con este particular⁴¹.

2.2. El régimen de garantías del trabajador de hogar designado

Especial reflexión requiere la extensión que el art. 7.3 RD 893/2024 realiza en relación con las garantías de los trabajadores designados. El precepto, siguiendo el literal del art. 30.4 LPRL, determina que, en el ámbito del empleo del hogar, los trabajadores designados “no podrán sufrir ningún perjuicio derivado de sus actividades de protección y prevención de los riesgos profesionales en el domicilio”, gozando en el ejercicio de esta función de las garantías que “establecen el artículo 68.a), b) y c) y el artículo 56.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores”⁴².

La formulación empleada por el legislador reglamentario en este asunto plantea dos objeciones principales.

La primera objeción radica en la técnica de reenvío empleada por el art. 7.3 RD 893/2024, que resulta cuestionable teniendo en cuenta la diferente finalidad de las garantías en los colectivos a los que se aplican. El propósito de las garantías de los representantes de los

⁴⁰ Extender a los trabajadores designados los requisitos de capacidad del capítulo VI RSP, pese a resultar más lógico desde la óptica preventiva, carece de sustento jurídico debido a la eficacia excluyente del art. 1.2 RD 893/2024.

⁴¹ *Vid. ut supra* epígrafe III.1.1.

⁴² Esta remisión debe entenderse realizada no únicamente a estos preceptos, sino también a las normas que los desarrollan y a la interpretación que de todo ello ha realizado la jurisprudencia. En este sentido, LARRAZABAL ASTIGARRAGA, E. y URRUTIKOETXEA BARRUTIA, M., “Garantías de los trabajadores designados para las labores preventivas”, *Lan Harremanak*, nº 30 (2014), p. 129.

trabajadores reside en salvaguardar su autonomía y, esencialmente, el derecho a la participación y a la libertad sindical. Esta finalidad es difícilmente asimilable al propósito que tienen las garantías en el ámbito de los trabajadores designados, que reside en velar por la autonomía e imparcialidad en el ejercicio de las funciones técnico-preventivas asignadas⁴³. Atendiendo a lo expuesto, resulta cuanto menos llamativo que al empleado de hogar designado se le aplique un modelo protector tan amplio, orientado a salvaguardar una teórica autonomía e imparcialidad en funciones técnicas que apenas exigen más capacitación que la habilidad de utilizar una herramienta informática.

La segunda objeción se anuda con las dificultades prácticas que representa extender las garantías estatutarias al ámbito del empleo del hogar, fundamentalmente en lo que se refiere al derecho de opción del art. 56.4 TRET⁴⁴. La remisión expresa que el art. 7.3 RD 893/2024 efectúa a este precepto, no hace más que añadir complejidad al debate sobre la posibilidad de que concurra la readmisión en el ámbito del trabajo del hogar⁴⁵.

El régimen jurídico analizado, al reducir la capacitación del trabajador designado y dibujar un marco de garantías tan amplio, difícilmente incentivará que el empleador opte por esta modalidad preventiva. En este contexto, todo parece apuntar a que el recurso al servicio de prevención ajeno se erija, también en el empleo del hogar, como la modalidad organizativa predominante⁴⁶.

⁴³ FERNÁNDEZ MARCOS, L., *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa complementaria*, op. cit., pp. 168-169; y MORENO SOLANA, A., *El servicio de prevención en la empresa. Modalidades de organización de la Prevención de Riesgos Laborales*, op. cit., p. 438. Cfr. STSJ Islas Canarias, Las Palmas, 30 de enero de 2004 (nº rec. 1664/2003).

⁴⁴ Sobre la problemática que pueden presentar el resto de las garantías -expediente contradictorio, prioridad de permanencia y principio de inmunidad- en su proyección al trabajador designado, vid. GARCÍA GONZÁLEZ, G., *Régimen jurídico de los técnicos de prevención de riesgos laborales: obligaciones, garantías y responsabilidades*, op. cit., pp. 135-144.

⁴⁵ Cabría discutir si la expresa referencia que realiza el art. 7.3 RD 893/2024 al art. 56.4 TRET implica un reconocimiento tácito de la viabilidad de la readmisión en el empleo doméstico, aportando una pauta interpretativa frente al silencio que a este respecto mantiene el legislador (art. 11 RDL 1620/2011, en su redacción por el RDL 16/2022). Algún autor entiende esta remisión como “un «guiño» (relevante) del legislador reglamentario a la readmisión” en el ámbito del empleo del hogar. En este sentido, vid. GALLEGO MOYA, F., “Protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar tras el RD 893/2024”, *Revista Justicia & Trabajo*, nº 5 (2024), p. 144. Sin embargo, la remisión reglamentaria efectuada no parece tener entidad suficiente para resolver una cuestión tan controvertida como la readmisión en el trabajo del hogar, que sigue siendo fuente de importantes conflictos jurisprudenciales. Vid., en contra de la posibilidad de readmitir, STSJ Madrid, 31 de mayo de 2024 (nº rec. 296/2024); STSJ Asturias, 27 de septiembre de 2018 (nº rec. 1679/2018); STSJ Castilla- La Mancha, 10 de marzo de 2016 (nº rec. 1893/2015); y STSJ País Vasco, 20 de octubre de 2015 (nº rec. 1736/2015). Optando por la viabilidad de la readmisión, vid. SSTSJ Galicia, 17 de julio de 2024 (nº rec. 2346/2024) y 7 de noviembre de 2024 (nº rec. 4180/2024); y STSJ Andalucía, Sevilla, 14 de julio de 2022 (nº rec. 3149/2020). Tendrá que ser el Alto Tribunal, como en tantas otras ocasiones, el que acabe por perfilar el juego de la readmisión en el trabajo doméstico. A estos efectos, se deberán ponderar, por una parte, los derechos fundamentales del trabajador, y, por otra, el derecho fundamental a la intimidad del empleador, de su entorno familiar y del empleado. Pese a que coexisten esa pluralidad de derechos no parece una labor sencilla, resulta ineludible acometer esta tarea de forma decidida y definitiva, con el fin de dotar al trabajo doméstico de un escenario de mínima seguridad jurídica.

⁴⁶ La estructura productiva de nuestro país, marcada por la prevalencia de pequeñas y medianas empresas con plantillas reducidas, ha consolidado a los servicios de prevención ajenos como la modalidad

IV. El deber de formación preventiva: la compleja integración de sus dimensiones pública y contractual

La formación preventiva constituye uno de los cimientos sobre los que se ha de asentar cualquier modelo de prevención de riesgos laborales. La formación se conforma no solo como una garantía de mejora de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores, al dotarles de conocimientos, aptitudes y habilidades, sino que resulta un elemento indispensable para la efectiva integración de la prevención de riesgos laborales en las organizaciones y para la implementación de la cultura preventiva en nuestro sistema socioeconómico y productivo, objetivo último de todo nuestro ordenamiento jurídico-preventivo.

El derecho de formación se configura como uno de los contenidos básicos que integran el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo de los empleados de hogar (art. 2.1 RD 893/2024). Esta norma, en su art. 5.3, diseña un modelo de formación para este colectivo de trabajadores que se aleja de la lógica contractual que imbrica el deber de formación en nuestro modelo jurídico - arts. 4.2 d) y 19, apartados 1 y 4, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRET) y art. 19 LPRL-, adentrándose en la dimensión pública de la seguridad y salud laboral⁴⁷. En este sentido, el derecho de formación preventiva de los empleados de hogar se concreta fundamentalmente en una capacitación genérica impartida con cargo a los servicios públicos de empleo. Además de esta capacitación de carácter básico y público, el art. 5.3 RD 893/2024 prevé una formación complementaria que, con cargo al empleador, solo procederá cuando las tareas del hogar “entrañen riesgos excepcionales” en alguno de los domicilios en los que se trabaje. Constituye esta previsión normativa una condicionada vía de entrada de la lógica contractual del deber de seguridad en el ámbito formativo del personal del hogar.

Antes de examinar el alcance y contenido del deber de formación de los empleados de hogar en su doble dimensión – pública y contractual- es preciso realizar una consideración preliminar respecto de su entrada en vigor. La DF 5ª RD 893/2024, en su apartado segundo, señala que las obligaciones que surgen de sus disposiciones no resultan exigibles hasta “transcurridos seis meses desde la puesta a disposición de la herramienta” gratuita de evaluación de riesgos prevista en la DA 1ª “incluso cuando la persona

organizativa hegemónica en la gestión preventiva. Según el análisis del INSST, *La gestión preventiva en las empresas en España. Análisis del módulo de prevención de riesgos laborales de la «Encuesta anual laboral 2019»*, op. cit., un 89,4% de las empresas recurren a esta modalidad organizativa. En contraste, la asunción directa de la prevención por parte del empresario es escogida por un 8,1% de las empresas, mientras que la designación de trabajadores alcanza un 14,4%. Estos datos confirman una tendencia evidente hacia la externalización de la gestión preventiva en el ámbito empresarial.

⁴⁷ Sobre este punto, resulta imprescindible la clásica obra de FERNÁNDEZ MARCOS, L., *La seguridad e higiene del trabajo como obligación contractual y como deber público*, Madrid, Servicio de Publicaciones del Ministerio de Trabajo, 1975.

empleadora concierte dicho servicio con un servicio de prevención ajeno”⁴⁸. Teniendo en cuenta que el INSST dispone de un plazo máximo de diez meses desde la publicación del RD 893/2024 para la puesta en marcha de esta herramienta *ex DA 1ª*, y suponiendo que los plazos se respeten (lo cual parece poco probable teniendo en cuenta las experiencias previas), las obligaciones preventivas serán exigibles en el plazo de dieciséis meses desde la publicación del RD 893/2024.

En el caso de la obligación de formación, este plazo se dilata aún más, pues la DF 5ª, en su apartado 3, refiere que, una vez transcurrido el plazo para que resulten exigibles las obligaciones preventivas, lo dispuesto en el art. 5.3 RD 893/2024 solo resulta aplicable “a partir del momento en el que se dicte la Resolución del Servicio Público de Empleo Estatal para la puesta en marcha de las actividades de formación en materia preventiva”⁴⁹.

De esta forma, la eficacia real y exigibilidad del derecho a la formación preventiva del personal del hogar se condiciona a una futura resolución administrativa que, sin término fijado o previsto, mantiene la tradicional desprotección de este colectivo de trabajadores por cuenta ajena. En este sentido, resulta cuestionable que un contenido básico del derecho a la protección eficaz como el derecho a la formación (art. 2.1 RD 893/2024), se haga depender en su virtualidad de una resolución administrativa futura, de modo que, mientras la misma no se dicte, el derecho resulta inoperante.

Realizada la consideración anterior, procede, ahora sí, examinar el derecho de formación preventiva de los empleados de hogar en su peculiar configuración por el RD 893/2024.

1. Dimensión pública de la formación preventiva: un deber incompleto

Como ya se ha señalado, el art. 5.3 RD 893/2024 representa un sustancial cambio de paradigma en relación con el deber de formación en lo que atañe a los empleados de hogar. El legislador articula el derecho a la formación preventiva de estos trabajadores desde una doble lógica: pública (formación genérica) y contractual (formación complementaria). La dimensión pública se presenta como la esencial, resultando la contractual residual, al operar únicamente en supuestos excepcionales.

⁴⁸ Cuestión esta última que resulta lógica, pues lo contrario implicaría generar diferentes regímenes protectores para los empleados de hogar en función de la modalidad organizativa preventiva que escogieran sus empleadores.

⁴⁹ Por su distinto alcance y finalidad, no parece coherente identificar la resolución del Servicio Público de Empleo Estatal a la que se refiere la DF 5ª, en su apartado tercero (“puesta en marcha de las actividades”), con la que se recoge en la DA 5ª (modelo formativo, incluyendo el proceso de autoevaluación y certificación). Para esta última, la DA 5ª marca un plazo de seis meses desde la entrada en vigor del RD 893/2024, plazo que resulta inexistente en la resolución a la que alude la DF 5ª. En contra de esta interpretación, *vid.* GALLEGO MOYA, F., “Protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar tras el RD 893/2024”, *op. cit.*, p. 138.

Desde la perspectiva pública, el art. 5.3 RD 893/2024 dispone que los empleados de hogar “tendrán derecho a recibir una formación en materia preventiva en el momento de su contratación. Dicha formación será única, aunque presten servicios por cuenta de varias personas empleadoras y deberá estar centrada en los riesgos asociados a la realización de las tareas del hogar”. Esta formación “deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, fuera de ella y compensándolo con tiempo de descanso equivalente al empleado” y se desarrollará a través de “la plataforma formativa prevista en la disposición adicional quinta”.

De acuerdo con la escueta regulación normativa, la formación básica preventiva de carácter público del personal del hogar presenta los siguientes elementos característicos:

- **Momento de impartición.** Los empleados de hogar tendrán derecho a recibir la formación “en el momento de su contratación”. No especifica el legislador si este derecho formativo nace a favor del trabajador solo la primera vez que sea contratado para prestar servicios como empleado de hogar o, por el contrario, se origina cada vez que sea contratado para desarrollar tales servicios. Teniendo en cuenta que la formación se presenta como única, con independencia de que se presten servicios para varios empleadores, un razonamiento lógico debe llevar a deducir que el derecho a recibir esta formación se genera por la primera contratación como empleado de hogar. Bajo esta interpretación, cabría esperar que la norma hubiera contemplado un periodo de vigencia para esta formación, así como la implementación de cursos de renovación, actualización o mecanismos de seguimiento que garanticen su efectividad a largo plazo. Esta omisión puede ser considerada como uno de los déficits normativos que requieren ser integrados de forma más urgente, pues resulta evidente que una sola acción formativa no puede dar respuesta a la multiplicidad de realidades con trascendencia preventiva que se presentan a lo largo de toda una vida laboral. Además, y en todo caso, la formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, fuera de ella y compensándolo con tiempo de descanso equivalente al empleado⁵⁰.
- **Carácter único.** Esta formación será única “aunque presten servicios por cuenta de varias personas empleadoras”. Se diseña, en este sentido, una formación genérica válida para todos los domicilios en los que se desarrollen funciones, sin considerar las características propias de cada uno.
- **Modo de impartición.** La formación básica se desarrollará a través de la plataforma prevista en la DA 5ª RD 893/2024, con cargo al Servicio Público de Empleo Estatal y apoyo en su gestión de la Fundación Estatal para la Formación

⁵⁰ Acoge en esta cuestión el legislador la clásica formulación del art. 19.2 LPRL, aunque con algunos matices de redacción.

en el Empleo⁵¹. Parece previsible que esta formación resulte gratuita y que se desarrolle en modalidad *online*. Estas actividades formativas deberán incluir un proceso de autoevaluación y serán certificables conforme a los términos establecidos mediante resolución del Servicio Público de Empleo Estatal, la cual deberá dictarse en un plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta norma, de acuerdo con lo dispuesto en la DA5ª RD 893/2024.

- Contenido. La formación deberá estar “centrada en los riesgos asociados a la realización de las tareas de hogar”. Es previsible que el desarrollo reglamentario de la plataforma formativa concrete los aspectos mínimos de este curso básico que, por su propia naturaleza, tendrán carácter genérico y resultarán válidos para todos los empleados de hogar, con independencia de las concretas tareas que se realicen.

De las notas apuntadas, parece colegirse que la capacitación preventiva única del art. 5.3 RD 893/2024 traslada el peso del deber de formación del personal del hogar a los poderes públicos, aunque de forma imperfecta. Y ello, por cuanto esta formación siempre deberá ser efectuada en tiempo de trabajo (“en el momento de su contratación”), asumiendo en consecuencia este coste el empleador. Es cierto que una vez que gran parte de los trabajadores cuenten con esta capacitación, el papel del empleador se limitará a una mera verificación de que el trabajador contratado reúne la referida formación única. Ahora bien, si careciera de ella, el empleador estará obligado a concederle “en el momento de su contratación” el tiempo necesario para desarrollarla “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” (art. 5.3 RD 893/2024). Junto con lo anterior, y previendo que la formación se desarrollará en modalidad *online*, el empresario resultará obligado a facilitar al trabajador los medios necesarios para que pueda llevarla a cabo. De este modo, la formación única de todos los empleados de hogar termina siendo costeadá parcialmente -en tiempo de trabajo y medios- por el empleador; extremo este que deriva, en definitiva, del art. 2.3 RD 893/2024, que impone que el coste de las medidas relativas a la seguridad y salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los empleados de hogar⁵².

Además, ha de tenerse presente que la formación preventiva única de los empleados de hogar no solo incide en los elementos subjetivos de la clásica obligación formativa, sino que afecta al propio alcance y contenido del derecho. Así, la formación se prevé como única, básica y genérica, sin atender a las concretas evaluaciones de riesgos, al específico puesto de trabajo ocupado y a las características personales y profesionales del

⁵¹ Vid. art. 25.2 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.

⁵² Se sigue en este asunto lo dispuesto en el art. 6.5 de la 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 (89/391/CEE) y en el art. 14.5 LPRL.

trabajador⁵³. Tampoco se plantean actualizaciones por el cambio de funciones, la introducción de nuevos equipos de trabajo o la aparición de nuevos riesgos. Se desnaturaliza así la obligación de seguridad, que es esencialmente compleja y de tracto sucesivo, y se aleja el derecho de formación preventiva del personal del hogar del carácter específico, personalizado, continuo y periódico que esta formación debe revestir para la generalidad de los trabajadores por cuenta ajena *ex art. 19 LPRL*.

2. La obligación de formación preventiva: dimensión contractual

Para salvar los déficits que la formación única presenta desde la óptica preventiva, el legislador introduce de forma residual la que denomina “formación complementaria”. Se inserta esta formación en la lógica contractual clásica del deber de seguridad empresarial, previendo que, cuando las tareas del hogar a desarrollar entrañen “riesgos excepcionales”, el empleador del domicilio en el que tales tareas se ejecuten deberá impartir a su cargo una formación complementaria⁵⁴. Esta formación, configurada como excepcional por el propio legislador, se aproxima en su naturaleza jurídica a la obligación de formación preventiva del art. 19 LPRL, aunque con ciertos matices.

En primer lugar, para que surja el deber contractual de formar al empleado de hogar es preciso que en el lugar de trabajo existan “riesgos excepcionales”. No precisa el legislador esta expresión, que constituye un concepto jurídico indeterminado de compleja delimitación⁵⁵. Según su sentido gramatical, excepcional es aquello que se aparta de la regla general⁵⁶. En nuestra tradición jurídico-laboral, el término no resulta totalmente ajeno, pues se emplea en relación con los pluses de toxicidad, penosidad y peligrosidad para referirse a riesgos no inherentes al puesto o “superiores a los soportados por otros trabajadores de su categoría profesional”⁵⁷.

⁵³ Cfr. GONZÁLEZ DÍAZ, F.A., *La obligación empresarial de prevención de riesgos laborales*, Madrid, Consejo Económico y Social, 2002, pp. 159-161.

⁵⁴ Debe entenderse que es a esta formación a la que el legislador se refiere en la DA 1ª, cuando indica que la plataforma informática prevista tendrá entre sus finalidades no solo facilitar la evaluación de riesgos, sino también el cumplimiento de la obligación formativa.

⁵⁵ El término “riesgo excepcional” es comúnmente usado en el derecho asegurador, en el que se suele asociar con situaciones como incendios, inundaciones o vientos huracanados. *Vid.* Orden APA/47/2024, de 23 de enero, por la que se definen los bienes y los rendimientos asegurables, las condiciones técnicas mínimas de cultivo, el ámbito de aplicación, los periodos de garantía, las fechas de suscripción y los precios unitarios del seguro de explotaciones de cultivos industriales textiles, comprendido en el correspondiente Plan de Seguros Agrarios Combinados (*BOE*, 27 de enero de 2024).

⁵⁶ El *Diccionario de la lengua española* de la RAE define excepcional como: “1. Que constituye excepción de la regla común. 2. Que se aparta de lo ordinario, o que ocurre rara vez”.

⁵⁷ STS, 15 de junio de 2021 (nº rec. 4346/2018). En análogos términos, STSJ Andalucía, Granada, 1 de marzo de 2024 (nº rec. 3125/2022); y STS, 21 de diciembre de 2016 (nº rec. 451/2015). Estos pluses salariales ligados a riesgos excepcionales gozan de larga tradición en nuestro modelo de relaciones laborales, presentado su aplicación en la práctica numerosa conflictividad. *Vid.* DE LAS HERAS BORRERO, F.M., “Los complementos salariales de penosidad, toxicidad y peligrosidad”, *Revista de Política Social*, nº 130 (1981), pp. 95-97; y FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., “Los complementos de peligrosidad, penosidad y toxicidad (grandes ignorados por la doctrina científica y, sin embargo, fuente continua de litigios)”, *Aranzadi Social*, nº 5 (2007), pp. 1373-1389.

Si se pone en relación el sentido gramatical con los antecedentes jurídicos, y pese a la dificultad que representa integrar un concepto tan abierto e indeterminado, serán excepcionales aquellos riesgos que, concurriendo en el lugar de trabajo, no estén comúnmente presentes en el empleo doméstico o no obtengan respuesta en el contenido formativo único previsto con cargo a los servicios públicos estatales. Esta excepcionalidad en el riesgo puede derivarse tanto de elementos objetivos, ligados al entorno y contenido del trabajo, como subjetivos, asociados con las condiciones personales del trabajador⁵⁸.

En segundo lugar, y respecto al alcance y contenido del deber formativo cuando concurren riesgos excepcionales, el art. 5.3 RD 893/2024 omite toda referencia a la formación complementaria, señalando únicamente que la misma quedará fuera de la plataforma formativa pública y que correrá a cargo del empleador⁵⁹. Parece lógico pensar que, en este caso, la formación preventiva deberá reunir los requisitos propios del art. 19 LPRL: teórica y práctica; suficiente⁶⁰; específica⁶¹; adecuada o personalizada en atención al tipo de riesgo y de trabajo y de las características personales y profesionales del trabajador; continua y periódica⁶²; y gratuita para el trabajador. No obstante, la aplicación directa del régimen de la LPRL a los empleados de hogar no se compadece con el art. 1.2 RD 893/2024, que determina que “la prevención de los riesgos laborales de la relación especial del servicio del hogar familiar se regirá por lo previsto exclusivamente en esta norma”. Desde otra perspectiva, y ante la ausencia de regulación, cabría acudir supletoriamente al art. 19.4 TRET, al amparo del art. 3 b) del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. Sin embargo, tampoco esta alternativa resulta apropiada técnicamente, por cuanto el art. 19.4 TRET acaba remitiéndose a la LPRL y a sus normas de desarrollo.

Con todo, la falta de aplicación directa de la LPRL y del TRET a la obligación de formación complementaria en el caso de riesgos excepcionales no reviste excesiva trascendencia en la práctica. En este sentido, y teniendo en cuenta la configuración reglamentaria del deber de formación complementaria como una obligación contractual del empleador y su propia finalidad, no resulta difícil establecer que la formación deba ser suficiente y adecuada para atender aquellos peligros que motivaron su

⁵⁸ Art. 5.3 RD 893/2024, en relación con su art. 3.1.

⁵⁹ Evidentemente, también resulta aplicable a la formación complementaria la obligación de “impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, fuera de ella y compensándolo con tiempo de descanso equivalente al empleado” (art. 5.3 RD 893/2024).

⁶⁰ Cfr. CANO GALÁN, Y., “La formación en prevención de riesgos laborales: su configuración como deber de los trabajadores”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 53 (2004), pp. 10-11. *Vid.* STSJ País Vasco, 6 de junio de 2006 (nº rec. 223/2006) y STSJ Cataluña, 25 de enero de 2005 (nº rec. 6417/2003).

⁶¹ STSJ Aragón, 4 de abril de 2006 (nº rec. 218/2006) y STSJ Andalucía, Sevilla, 13 de febrero de 2014 (nº rec. 906/2013).

⁶² STSJ Cantabria, 21 de septiembre de 2001 (nº rec. 468/2000).

implementación, lo que permite entroncar sin mucha dificultad con las notas características de la obligación preventiva de los arts. 19.4 TRET y 19 LPRL.

Sin perjuicio de los criterios interpretativos formulados, la regulación contenida en el RD 893/2024 sobre este asunto resulta técnicamente poco acertada. Vincular el nacimiento de una obligación tan sustantiva para el empleador como la formación a un término tan ambiguo e indeterminado como “riesgos excepcionales”, genera un contexto de indeseable inseguridad jurídica; una incertidumbre que se agrava si se tiene en cuenta que la identificación de un riesgo como excepcional recae en la modalidad organizativa de la prevención, la cual, en el ámbito doméstico, ha experimentado (en las fórmulas de gestión interna) un severo proceso de descualificación⁶³.

V. La vigilancia de la salud: un derecho simbólico y de cuestionable eficacia en su transición hacia lo público

El objetivo esencial de la vigilancia de la salud reside en investigar y analizar la existencia de posibles relaciones entre la exposición a los riesgos profesionales y los perjuicios para la salud de los trabajadores, proponiendo, en su caso, medidas encaminadas a mejorar las condiciones laborales y el medio ambiente de trabajo⁶⁴.

La vigilancia de la salud del trabajador de hogar se encuentra regulada en el art. 8 y en la DA 6ª RD 893/2024⁶⁵. Salvo por su idéntica denominación, la vigilancia de la salud que configuran estos preceptos tiene poco que ver con la que prevé el art. 22 LPRL para el resto de trabajadores por cuenta ajena.

⁶³ Vid. *ut supra* epígrafe III.2.1.

⁶⁴ RODRÍGUEZ-JAREÑO, M.C., MOLINERO, E., DE MONTSERRAT, J., VALLÈS, A. y AYMERICH, M., “Calidad y adecuación técnica a la normativa de los exámenes de vigilancia de la salud de la población trabajadora en relación con su finalidad preventiva”, *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, vol. 19, nº 3 (2016), p. 148.

⁶⁵ El art. 8 RD 893/2024 establece: “1. Las personas trabajadoras tienen derecho a la vigilancia de su estado de salud, que será responsabilidad de la persona empleadora. 2. Esta vigilancia podrá incluir la realización de un reconocimiento médico adecuado que tenga en cuenta todos los riesgos a los que la persona trabajadora pueda quedar expuesta, según se hayan identificado en la evaluación de riesgos. El reconocimiento médico, adecuado y voluntario, podrá ser único por cada persona trabajadora, aun cuando preste servicio por cuenta de varias personas empleadoras. Para ello, las personas empleadoras deberán acreditar que las personas trabajadoras a su servicio cuentan con dicho reconocimiento. El reconocimiento médico se realizará, al menos, con una periodicidad trienal, a no ser que por decisión facultativa se establezca una periodicidad inferior o sea necesario actualizar el reconocimiento por la modificación de las condiciones de trabajo. 3. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento y se realizará con las debidas garantías de respeto a su intimidad”. Por su parte, la DA 6ª RD 893/2024 dispone: “El Ministerio de Sanidad promoverá la inclusión de la realización gratuita de los reconocimientos médicos previstos en el artículo 8 en la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud, en los términos del artículo 8 del Real Decreto 1030/2006, de 15 de septiembre, por el que se establece la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud y el procedimiento para su actualización”.

El marco regulatorio implementado por el RD 893/2024 se centra única y exclusivamente en la dimensión individual de la vigilancia de la salud, identificándola con el reconocimiento médico laboral. Así, y ante la imposibilidad de aplicación del art. 37.3 RSP y del resto del ordenamiento preventivo general, la dimensión colectiva de la vigilancia de la salud pierde toda su trascendencia en el empleo del hogar⁶⁶.

A continuación se examinan las principales notas configuradoras de la vigilancia de la salud en el empleo del hogar, y que se anudan con la peculiar caracterización de los reconocimientos médicos y con el modelo público que se prevé para su realización.

1. El carácter estrictamente voluntario de los reconocimientos médicos de los empleados de hogar y su naturaleza inespecífica

Quebrando los principios de la regulación general (art. 22 LPRL), la vigilancia de la salud en el empleo del hogar se configura como esencialmente inespecífica y plenamente voluntaria. Se rompen, por ende, dos de los anclajes fundamentales sobre los que se construye la vigilancia de la salud para el conjunto de los trabajadores: la voluntariedad relativa y la especificidad de los exámenes de salud laboral.

En relación con el principio de voluntariedad, el art. 8 RD 893/2024 opta por la voluntariedad absoluta del reconocimiento médico para el empleado, que solo podrá realizarse cuando el trabajador preste su consentimiento⁶⁷. Por tanto, se eliminan las controvertidas excepciones a la voluntariedad previstas en el art. 22 LPRL, acogiendo plenamente el modelo configurado por el art. 14 Directiva 89/391/CEE y por diferentes normas internas vigentes en materia de salud pública⁶⁸. Desde esta perspectiva, el derecho a la vigilancia de la salud de los trabajadores se configura como un derecho subjetivo pleno, en cuanto que el ejercicio de tal prerrogativa frente al sujeto obligado depende de

⁶⁶ Ha de tenerse en cuenta que la vigilancia de la salud no se limita exclusivamente a los exámenes de salud laboral, sino que comprende muchas otras actividades de carácter colectivo, tales como controles biológicos, vigilancia epidemiológica, higiene ambiental y campañas de sensibilización y formación en materia sanitaria laboral, todas ellas de indudable trascendencia en el ámbito de la prevención de riesgos laborales. GARRIGUES GIMÉNEZ, A., *La organización de la prevención en la empresa*, Castelló de la Plana, Publicacions de la Universitat Jaume I, 1997, pp. 333-334.

⁶⁷ Resultan aplicables en este punto las características generales exigibles al consentimiento en el ámbito de la salud laboral: consentimiento libre, informado, específico, personalísimo y revocable. Respecto a la forma, el consentimiento para el examen de salud no debe ser necesariamente por escrito, bastando con que el mismo se derive de actos concluyentes que expresen la voluntad de someterse al reconocimiento médico. Con todo, el consentimiento debe quedar exteriorizado de alguna forma que refleje la indiscutible voluntad del trabajador de someterse a las pruebas, con lo que, aunque no sea imprescindible, sí que resulta recomendable la autorización por escrito. *Vid.* LOUSADA AROCHENA, J.F. y NÚÑEZ-CORTES CONTRERAS, P., *La vigilancia de la salud laboral*, Madrid, Tecnos, 2016, pp. 51-60; y STC 196/2004, de 15 de noviembre (nº rec. 1322/2000).

⁶⁸ Art. 10 de la Ley 14/1986, General de Sanidad, y art. 2.2 de la Ley 41/2002, de 14 de noviembre, básica reguladora de la autonomía del paciente y de derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica.

la voluntad del titular de la misma⁶⁹. La supresión por el art. 8 RD 893/2024 de los supuestos excepcionales de obligatoriedad previstos en el art. 22 LPRL dibuja un contexto de mayor certeza jurídica en el ámbito del empleo del hogar, en comparación con el modelo general, frecuentemente marcado por una fuerte conflictividad interpretativa y aplicativa respecto a la obligatoriedad de los exámenes de salud⁷⁰.

Mayor detenimiento requiere lo que atañe al principio de especificidad. El art. 8 RD 893/2024 diseña una vigilancia de la salud para los empleados de hogar de carácter genérico, vulnerando el esencial principio de especificidad que debe presidir los exámenes de salud laboral⁷¹. Esta ruptura se anticipa ya en el primer apartado del precepto, que se refiere a que los trabajadores de hogar “tienen derecho a la vigilancia de su estado de salud”, sin añadir ningún matiz, en contraste con el derecho que el art. 22 LPRL configura para la generalidad de los trabajadores por cuenta ajena: “la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo”.

Desde un plano técnico, el principio de especificidad resulta connatural a la vigilancia de la salud. Según este principio, el deber de vigilancia de la salud no se proyecta en relación con la salud en general, sino que se limita a prevenir los riesgos específicos del trabajo concreto que se desempeña. En este sentido, la vigilancia de la salud debe centrarse en conocer las interrelaciones entre trabajo y salud, analizando en qué medida influye la tarea concreta que desempeña el trabajador en su salud, y, a la inversa, si la salud del trabajador constituye un factor de riesgo en el marco de la organización⁷².

En principio, la referencia que el art. 8.2 RD 893/2024 contiene respecto a la adecuación del reconocimiento a “los riesgos (...) según se hayan identificado en la evaluación de riesgos” y a la actualización del mismo “por la modificación de las condiciones de trabajo”, parece indicar que el principio de especificidad se aplica con plena eficacia en el ámbito del empleo del hogar. Sin embargo, no resulta posible llegar a tal conclusión si se tiene en cuenta que el precepto, en ese mismo apartado, determina que el reconocimiento médico “podrá ser único por cada persona trabajadora, aun cuando preste servicio por cuenta de varias personas empleadoras”. Desde el momento en que un mismo reconocimiento médico se considera válido para varios empleadores, y, por tanto, para

⁶⁹ MARTÍN HERNÁNDEZ, M.L., *El derecho de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo*, Madrid, Consejo Económico y Social, 2006, p. 211.

⁷⁰ Vid. GARCÍA SALAS, A.I., *La vigilancia inicial de la salud laboral*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2023, pp.143-166; y LOUSADA AROCHENA, J.F. y NÚÑEZ-CORTES CONTRERAS, P., *La vigilancia de la salud laboral*, op. cit., 60-81. Cabría plantearse si esta inseguridad jurídica fue la razón que motivó la decisión del legislador de no incorporar los supuestos excepcionales al ámbito del empleo del hogar, o si esta acción obedeció a otro razonamiento, más ligado a la concepción del trabajo doméstico como una actividad exenta de riesgos suficientes que justificaran la necesidad de sujetarse a un examen de salud obligatorio.

⁷¹ El principio de especificidad se emplea en sentido amplio, comprendiendo los principios de pertinencia o idoneidad, finalidad y proporcionalidad.

⁷² OIT, *Principios directivos técnicos y éticos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 1998, pp. 3-8.

varios centros de trabajo, se pierde la especificidad y la indispensable vinculación del examen de salud con los concretos riesgos a los que se expone el trabajador. En este escenario, el régimen regulado por el art. 8 RD 893/2024 presenta una incoherencia evidente, pues resulta contradictorio que el reconocimiento médico se base en los riesgos detectados en la evaluación de riesgos y, al mismo tiempo, sea válido para todos los empleadores del trabajador de hogar.

Además de esta esencial contradicción, el precepto plantea, desde un punto de vista práctico, numerosas ambigüedades e indefiniciones

En primer lugar, y considerando que el reconocimiento médico es único y válido para todos los empleos con carácter general durante tres años, la norma no especifica qué evaluación de riesgos debe tomarse como referencia para el examen de salud. Esta omisión refuerza la percepción de que el legislador reglamentario desconoce la pluralidad de realidades laborales que se insertan en el ámbito del empleo del hogar, subestimando la magnitud y variedad de los riesgos a los que pueden estar expuestos estos trabajadores⁷³.

En segundo lugar, se atribuye al empleador la obligación de acreditar que el trabajador cuenta con el reconocimiento médico único y genérico, sin precisar cómo ha de articularse esta obligación. Parece lógico entender que habrá de ser el trabajador quien, a requerimiento del empleador, le entregue un certificado que justifique la realización del reconocimiento médico y su vigencia; o, en su caso, y en coherencia natural con la plena voluntariedad del examen de salud, un documento en el que manifieste su voluntad de no someterse al reconocimiento médico.

Por último, se determina la periodicidad trienal del reconocimiento médico salvo que “por decisión facultativa se establezca una periodicidad inferior o sea necesario actualizar el reconocimiento por la modificación de las condiciones de trabajo”. Presenta este último aspecto múltiples dudas sobre qué facultativo será el competente para determinar la periodicidad inferior, asunto que puede generar especiales fricciones si el empleador optara por la concertación de esta disciplina con un servicio de prevención ajeno. Por otra parte, la necesidad de actualizar el reconocimiento por la modificación de las condiciones de trabajo resulta de muy difícil implementación. Si la modificación se produce en la dinámica de una misma relación laboral, será la modalidad organizativa escogida por el empleador la que determine esta necesidad, lo que plantea serios problemas de ejecución

⁷³ Desde la óptica preventiva, resulta imposible universalizar y generalizar los riesgos a los que están expuestos los empleados de hogar. Así, y a modo de ejemplo, no cabe sostener la identidad de riesgos de un empleado de hogar que desarrolle sus servicios en un domicilio con tareas de cuidado de personas enfermas, frente a otro que carezca de dichas tareas. Es más, incluso ante dos trabajos que exijan cuidados, será diferente el riesgo al que se exponga el trabajador de hogar si la persona a la que debe atender tiene o no movilidad, presenta algún tipo de patología infecciosa o padece problemas asociados con la salud mental.

si la modalidad organizativa es interna. Más complejo aún resultará identificar una modificación cuando se parta de un reconocimiento médico realizado en el marco de una relación laboral anterior (o simultánea). En este contexto, parece que la excepcionalidad a la periodicidad trienal será, en la práctica, inaplicable.

2. El reconocimiento médico como deber público perfecto y condicionado

Complementado el art. 8, la DA 6ª RD 893/2024 prevé que los reconocimientos médicos laborales de los trabajadores de hogar sean gratuitos para el empleador, formando parte de los servicios comunes del Sistema Nacional de Salud. Así, y al igual que sucede en el ámbito formativo, el legislador reglamentario profundiza en esta materia en la dimensión pública de la prevención de riesgos laborales, atribuyendo a los poderes públicos la obligación de realizar, a su cargo, los exámenes de salud laboral en el empleo del hogar⁷⁴.

No obstante, como se analizará a continuación, este deber público se encuentra condicionado en unos términos tales que no hacen previsible su plena operatividad, al menos a corto plazo.

Los términos usados por el legislador (“el Ministerio de Sanidad promoverá”) y la complejidad técnica, política e institucional que implica la actualización de la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud, hacen prever que esta prescripción resulte de muy difícil materialización en un horizonte temporal razonable⁷⁵.

Consciente de ello, el legislador reglamentario aplaza *sine die* la entrada en vigor del art. 8.2 RD 893/2024, auténtico (y único) contenido del derecho a la vigilancia de la salud de los empleados de hogar (DF 5ª, apartado cuarto). Así, y sirviéndose de análoga técnica que en el caso de la formación, el plazo previsto de dieciséis meses para la entrada en vigor del marco obligacional preventivo en el empleo del hogar (DA 5ª, apartado segundo, en relación con la DA 1ª RD 893/2024) “será de aplicación solo cuando se desarrollen las previsiones normativas relativas a la realización de reconocimientos médicos en el marco del Sistema Nacional de Salud establecido en la disposición adicional sexta” (DF 5ª, apartado cuarto).

A raíz de lo anterior, y considerado que la vigilancia de la salud en el trabajo doméstico se anuda únicamente con los exámenes de salud laboral, la eficacia real y exigibilidad de este derecho en su proyección al personal del hogar se condiciona a un futuro y complejo acuerdo político (con indudables connotaciones económicas e institucionales), que permita la inclusión de los reconocimientos médicos de estos trabajadores dentro de la

⁷⁴ Evidentemente, el periodo que el trabajador de hogar necesite para la realización de los exámenes de salud será considerado tiempo de trabajo, debiendo este coste ser asumido por el empleador *ex art.* 2.3 RD 893/2024. *Vid.* STSJ País Vasco, 12 de abril de 2022 (nº rec. 69/2021).

⁷⁵ *Vid.* art. 8 del Real Decreto 1030/2006, de 15 de septiembre, por el que se establece la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud.

cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud. Mientras que ese acuerdo no sea alcanzado, el derecho a la vigilancia de la salud de los empleados de hogar es, en la práctica, inexistente. El regulador, por tanto, difiere nuevamente la integración de un contenido básico del derecho a la protección eficaz, como es el derecho a la vigilancia de la salud (art. 2.1 RD 893/2024), haciéndolo inoperante en la práctica y perpetuando la desprotección histórica de los empleados de hogar.

Se presenta, así pues, el derecho a la vigilancia de la salud de los empleados de hogar como un derecho vacío de contenido, meramente simbólico y de eficacia incierta⁷⁶.

VI. A modo de conclusiones

El RD 893/2024, aunque inspirado en fragmentos de la LPRL, se caracteriza por una adopción parcial y condicionada de su contenido. En algunos casos, la reproducción de la Ley 31/1995 se realiza de manera selectiva, mientras que, en otros, la incorporación de su marco general al empleo del hogar se ve alterada por condicionantes que modifican sustancialmente su alcance y significado. Así, lejos de alinearse con el modelo jurídico-preventivo general, el Reglamento presenta una marcada singularidad que lo distancia de aquel.

La norma reglamentaria presenta una serie de características que definen su alcance jurídico: la exclusión del trabajo doméstico del completo marco jurídico-preventivo de la LPRL; un contenido exiguo, plagado de lagunas e indefiniciones; y una vigencia diferida que supedita la exigibilidad de derechos a futuras acciones, tanto normativas como administrativas. A esto se suma, como se evidencia en el análisis efectuado, la concurrencia de numerosas dificultades en su implementación práctica.

En este contexto, y ante la ausencia de mecanismos de autonomía colectiva, la jurisprudencia emerge como la única herramienta capaz de intentar integrar, siquiera parcialmente, un régimen jurídico esencialmente incompleto e insuficiente. Todo ello configura un panorama de incertidumbre que favorece la inseguridad jurídica.

Una de las principales novedades de la norma reside en la acentuación de la dimensión pública de la seguridad y salud laboral, trascendiendo los estrictos límites contractuales a los que, en la práctica y durante las últimas décadas, se ha restringido la prevención de

⁷⁶ Esta conclusión contrasta sustancialmente con lo que proclama el legislador reglamentario en la Exposición de Motivos del RD 893/2024: “Se contribuye asimismo a visibilizar las enfermedades profesionales que aquejan a las personas trabajadoras del hogar familiar y que, hasta el momento, y como consecuencia de la inexistencia de un derecho a la vigilancia de salud en el ámbito laboral se enfrentaban a mayores dificultades que el resto de las personas trabajadoras para su reconocimiento”. Sobre la incidencia de las enfermedades profesionales en el trabajo doméstico, *vid.* MARTÍNEZ SEVILLA, J. y HERVÍAS PAREJO, V., “Biases and exclusions in the occupational health issues of domestic workers in Spain”, *Women's Studies International Forum*, vol. 109 (2025).

riesgos laborales. Se ubica, por lo tanto, a la salud laboral en su ámbito natural: la salud pública, subrayando así el reto colectivo y cívico que implica integrar la prevención de riesgos laborales en nuestra sociedad, más allá de la indudable relevancia de su dimensión contractual.

No obstante, y como se ha evidenciado, este avance en la dimensión pública convive con importantes limitaciones de la norma, tanto de técnica jurídica como prácticas, que perpetúan desigualdades estructurales en la regulación de los riesgos laborales del empleo del hogar.

El legislador, lejos de lo que cabría esperar por el discurso que acompaña a esta reforma, mantiene la histórica concepción que subestima los riesgos a los que se expone el trabajador de hogar. Ello revela, en última instancia, una infravaloración de este colectivo, al que se le atribuye un derecho a la seguridad y salud significativamente limitado en comparación con el del resto de trabajadores por cuenta ajena.

Esta subestimación del riesgo atraviesa todo el contenido de la norma y se manifiesta en dos aspectos clave. Por un lado, en la inespecificidad que caracteriza las diferentes manifestaciones obligacionales del deber de seguridad: evaluaciones genéricas, formación genérica y vigilancia de la salud igualmente genérica. Por otro, en la desprofesionalización de la organización de la prevención, que, guiada por la promoción de modelos de gestión internos, ignora la complejidad inherente al deber de seguridad y su configuración como un conjunto de obligaciones de elevada especialización técnica.

Las anteriores consideraciones permiten identificar en el RD 893/2024 una clara divergencia entre el reconocimiento aparente de derechos y la efectividad y exigibilidad de los mismos. Esta práctica, cada vez más habitual en nuestro ordenamiento jurídico, se acentúa especialmente en el ámbito del trabajo doméstico. La precariedad laboral que tradicionalmente ha padecido este colectivo de trabajadores ha sido atendida históricamente más desde la retórica normativa que desde la implementación efectiva de los derechos reconocidos.

El Reglamento parece continuar con esta lógica, priorizando el interés discursivo y sociopolítico en la elaboración de la norma, por encima de la tutela efectiva y de la equiparación de derechos de los empleados de hogar con el resto de trabajadores por cuenta ajena. Esta desconexión entre discurso y “derecho vivido” no solo perpetúa desigualdades, sino que erosiona la confianza de la ciudadanía en las políticas públicas de prevención, el marco regulatorio y el sistema institucional en su conjunto.

Bibliografía

AHONEN, E.Q. y otros, “Invisible work, unseen hazards: The health of women immigrant household service workers in Spain”, *American Journal of Industrial Medicine*, vol. 53, nº 4 (2010).

ALFONSO MELLADO, C.L., “Manifestaciones de la responsabilidad empresarial en el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social”, en PUMAR BELTRÁN, N. (coord.), *La responsabilidad laboral del empresario: siniestralidad laboral*, Albacete, Bomarzo, 2006.

ARCHANGELIDI, O. y otros, “Cleaning products and respiratory health outcomes in occupational cleaners: a systematic review and meta-analysis”, *Occupational and Environmental Medicine*, nº 78 (2021).

ARRIETA IDIAKEZ, F.J., “Comentario crítico del Real Decreto 893/2024, regulador de la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar”, blog *Derecho Social*, 20 de septiembre de 2024. Disponible en: <https://lc.cx/L36kQb>

ATIENZA RODRÍGUEZ, M., “Siete tesis sobre el activismo judicial”, *Grand place: pensamiento y cultura*, nº 10 (2018).

BOZA PRO, G., *El deber de sigilo de los representantes de los trabajadores*, Valencia, Tirant lo Blanch, 1997.

BUSTO LAGO, J.M., "Responsabilidad civil del empresario en el caso de infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y su seguro", *Práctica Derecho de Daños*, nº 43 (2006).

CANO GALÁN, Y., "La formación en prevención de riesgos laborales: su configuración como deber de los trabajadores", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 53 (2004).

CCOO, *Estudio para la detección de riesgos psicosociales en el trabajo del hogar*, Madrid, CCOO, 2019. Disponible en: <https://lc.cx/8Ztgau>.

CORREA CARRASCO, M., “Los riesgos psicosociales en el trabajo doméstico y de cuidados”, *Lex Social: revista de derechos sociales*, vol. 11, nº 1 (2021).

CRISTÓBAL MONTES, A., "La responsabilidad del deudor por sus auxiliares", *Anuario de Derecho Civil*, nº 1 (1989).

DE LAS HERAS BORRERO, F.M., “Los complementos salariales de penosidad, toxicidad y peligrosidad”, *Revista de Política Social*, nº 130 (1981).

DIGÓN MARTÍN, R., ANTÓN MELLÓN, J., PARRA ARNAIZ, N. y LÁZARO RUBIA, M., “Poder, desigualdad, economía: una aproximación a la precariedad laboral de tres colectivos de trabajadoras en nuestro tiempo”, *Revista Española de Ciencia Política*, nº 66 (2024).

EL TAYEB, I.M., GHAREEB, N.S. y ZALAT, M.M., “Prevalence of musculoskeletal problems among full time lady servants in Doqqi area, Cairo”, *Egyptian Journal of Occupational Medicine*, vol. 37, nº 1 (2013).

ENGISCH, K., *Introducción al pensamiento jurídico*, Granada, Comares, 2001.

EU-OSHA, *E-fact 39- Cleaners and musculoskeletal disorders*, Bilbao, EU-OSHA, 2008. Disponible en: <https://lc.cx/vLBBc9>.

FERRAJOLI, L., *Principia iuris. Teoría del derecho y de la democracia*, Madrid, Trotta, 2011.

FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J., “Los complementos de peligrosidad, penosidad y toxicidad (grandes ignorados por la doctrina científica y, sin embargo, fuente continua de litigios)”, *Aranzadi Social*, nº 5 (2007).

FERNÁNDEZ MARCOS, L., *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa complementaria*, Madrid, Dykinson, 2001.

FERNÁNDEZ MARCOS, L., *La seguridad e higiene del trabajo como obligación contractual y como deber público*, Madrid, Servicio de Publicaciones del Ministerio de Trabajo, 1975.

GALLEGO MOYA, F., “Protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar tras el RD 893/2024”, *Revista Justicia & Trabajo*, nº 5 (2024).

GARCÍA GONZÁLEZ, G., *El nuevo marco regulador de los empleados de hogar*, Madrid, Dykinson, 2022.

GARCÍA GONZÁLEZ, G., *Régimen jurídico de los técnicos de prevención de riesgos laborales: obligaciones, garantías y responsabilidades*, Madrid, Dykinson, 2019.

GARCÍA GONZÁLEZ, G. y GARRIGUES GIMÉNEZ, A. (dirs.), *Manual de Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2015.

GARCÍA SALAS, A.I., *La vigilancia inicial de la salud laboral*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2023.

GARCÍA TRASCASAS, A., “La lenta e inacabada construcción normativa de un trabajo decente para el servicio del hogar familiar”, *Trabajo y Derecho*, nº 121 (2025).

GARATE CASTRO, J., "Organización de la prevención mediante la designación de uno o varios trabajadores", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 4 (2003).

GARRIGUES GIMÉNEZ, A., *La organización de la prevención en la empresa*, Castelló de la Plana, Publicacions de la Universitat Jaume I, 1997.

GIMENO DÍAZ DE ATAURI, P., "Obligaciones (¿futuras?) de los hogares en relación con la prevención de riesgos laborales: un primer análisis 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", blog *El Foro de Labos*, 12 de septiembre de 2024. Disponible en: <https://lc.cx/XI7q1>.

GONZÁLEZ DÍAZ, F.A., *La obligación empresarial de prevención de riesgos laborales*, Madrid, Consejo Económico y Social, 2002.

GONZÁLEZ ORTEGA, S. y APARICIO TOVAR, J., *Comentarios a la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales*, Madrid, Trotta, 1996.

IGARTUA MIRÓ, M.T., "El derecho de adaptación de la jornada por motivos de salud", *Trabajo y Derecho*, nº 58 (2019).

INIESTA VALERA, A., "Una mirada crítica de género al nuevo régimen de empleadas de hogar", *Revista Justicia & Trabajo*, nº 2 (2023).

INSST, *La gestión preventiva en las empresas en España. Análisis del módulo de prevención de riesgos laborales de la «Encuesta anual laboral 2019»*, Madrid, 2021.

LARENZ, K., *Metodología de la ciencia del derecho*, Barcelona, Ariel, 2001.

LARRAZABAL ASTIGARRAGA, E. y URRUTIKOETXEA BARRUTIA, M., "Garantías de los trabajadores designados para las labores preventivas", *Lan Harremanak*, nº 30 (2014).

LOUSADA AROCHENA, J.F. y NÚÑEZ-CORTES CONTRERAS, P., *La vigilancia de la salud laboral*, Madrid, Tecnos, 2016.

MARTÍN HERNÁNDEZ, M.L., *El derecho de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo*, Madrid, Consejo Económico y Social, 2006.

MARTÍN HERNÁNDEZ, M.L., "La consideración de los «trabajadores especialmente sensibles» a determinados riesgos laborales como trabajadores discapacitados", *Trabajo y Derecho*, nº 66 (2020).

MARTÍNEZ SEVILLA, J. y HERVÍAS PAREJO, V., “Biases and exclusions in the occupational health issues of domestic workers in Spain”, *Women's Studies International Forum*, vol. 109 (2025).

MORENO SOLANA, A., *El servicio de prevención en la empresa. Modalidades de organización de la Prevención de Riesgos Laborales*, Cizur Menor, Lex Nova-Thomson Reuters, 2016.

MORENO SOLANA, A., *La prevención de riesgos laborales de los trabajadores especialmente sensibles*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2010.

PARELLA, S., SORIANO, R., TAVERNELLI, R. y MORILLAS, I., “Workplace Health Hazards Faced by Migrant Domestic Workers in Spain”, *Social Sciences*, vol. 13, nº 651 (2024).

PESTANA PÉREZ, M., “Puntos críticos del enjuiciamiento en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales: una visión judicial”, en LÓPEZ PARADA, R.A. (dir.), *Hacia una Ley integral en materia de accidentes de trabajo*, Madrid, Consejo General del Poder Judicial, 2006.

ROJO TORRECILLA, E., “Protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar. Examen del Real Decreto 893/2024 de 10 de septiembre, una norma diferida en el tiempo para su efectiva aplicación”, *El Blog de Eduardo Rojo*, 11 de septiembre de 2024. Disponible en: <https://lc.cx/o-k2LE>.

RODRÍGUEZ-JAREÑO, M.C., MOLINERO, E., DE MONTSERRAT, J., VALLÈS, A. y AYMERICH, M., “Calidad y adecuación técnica a la normativa de los exámenes de vigilancia de la salud de la población trabajadora en relación con su finalidad preventiva”, *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, vol. 19, nº 3 (2016).

THEODORE, N., GUTELIUS, B. y BURNHAM L., “Workplace Health and Safety Hazards Faced by Informally Employed Domestic Workers in the United States”, *Workplace Health & Safety*, vol. 67, nº 1 (2019).

TORRALBA SORIANO, O.V., "La responsabilidad por los auxiliares en el cumplimiento de las obligaciones", *Anuario de Derecho Civil*, nº 4 (1971).