Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

La prevención de riesgos laborales y colectivos vulnerables ante la transición digital, ecológica y demográfica

M.ª Belén Fernández Collados
(Directora)

M.ª Belén Fernández Collados
Francisco A. González Díaz
(Coordinadores)

Elisa Cuadros Garrido
Olga García Luque
Miriam Judit Gómez Romero
Sergio González García
Manuel Hernández Pedreño
Natalia Herrero Tomás
José Eduardo López Ahumada
Rubén López Fernández
Alejandro Muros Polo
M.ª José Portillo Navarro
José M.ª Ríos Mestre
Bárbara Torres García

Universidad de Murcia
Cátedra de Relaciones Laborales, Diálogo Social y Bienestar Laboral
Región de Murcia
Gobierno de España
Ministerio de Ciencia e Innovación
Cofinanciado por la Unión Europea
Aranzadi

© **Autores Varios**, 2026
© **ARANZADI LA LEY, S.A.U.**

La presente publicación ha sido financiada por la Cátedra de Relaciones Laborales, Diálogo Social y Bienestar Laboral en cumplimiento de los objetivos dispuestos en el convenio de colaboración entre la Universidad de Murcia y la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia a través de la Consejería de Empresa, Empleo, Universidades y Portavocía —Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social, en la actualidad— para la creación de la «Cátedra de Relaciones Laborales, Diálogo Social y Bienestar Laboral», para el ejercicio 2025.

En la publicación se recogen los resultados del Proyecto PID2022-137171OB-I00, «La prevención de riesgos laborales ante la transición ecológica y digital y los desafíos económico, demográfico y de género», financiado por MCIN/AEI/10.13039/501100011033 y por el FSE+ e incluido en la Convocatoria de Proyectos de Generación de Conocimiento, en el marco del Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación 2021-2023.

ARANZADI LA LEY, S.A.U.
C/ Collado Mediano, 9
28231 Las Rozas (Madrid)
www.aranzadilaley.es
Atención al cliente: https://areacliente.aranzadilaley.es/publicaciones

Edición: enero 2026
Depósito Legal: M-615-2026
ISBN versión impresa: 978-84-1085-591-5
ISBN versión electrónica: 978-84-1085-592-2

Diseño, Preimpresión e Impresión: ARANZADI LA LEY, S.A.U.
Printed in Spain

© **ARANZADI LA LEY, S.A.U.** Todos los derechos reservados. A los efectos del art. 32 del Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba la Ley de Propiedad Intelectual, ARANZADI LA LEY, S.A.U., se opone expresamente a cualquier utilización del contenido de esta publicación sin su expresa autorización, lo cual incluye especialmente cualquier reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación, transmisión, envío, reutilización, publicación, tratamiento o cualquier otra utilización total o parcial en cualquier modo, medio o formato de esta publicación.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la Ley. Diríjase a **Cedro** (Centro Español de Derechos Reprográficos, **www.cedro.org**) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

El editor y los autores no asumirán ningún tipo de responsabilidad que pueda derivarse frente a terceros como consecuencia de la utilización total o parcial de cualquier modo y en cualquier medio o formato de esta publicación (reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación pública, transformación, publicación, reutilización, etc.) que no haya sido expresa y previamente autorizada.

El editor y los autores no aceptarán responsabilidades por las posibles consecuencias ocasionadas a las personas naturales o jurídicas que actúen o dejen de actuar como resultado de alguna información contenida en esta publicación.

ARANZADI LA LEY no será responsable de las opiniones vertidas por los autores de los contenidos, así como en foros, chats, o cualesquiera otras herramientas de participación. Igualmente, ARANZADI LA LEY se exime de las posibles vulneraciones de derechos de propiedad intelectual y que sean imputables a dichos autores.

ARANZADI LA LEY queda eximida de cualquier responsabilidad por los daños y perjuicios de toda naturaleza que puedan deberse a la falta de veracidad, exactitud, exhaustividad y/o actualidad de los contenidos transmitidos, difundidos, almacenados, puestos a disposición o recibidos, obtenidos o a los que se haya accedido a través de sus PRODUCTOS. Ni tampoco por los Contenidos prestados u ofertados por terceras personas o entidades.

ARANZADI LA LEY se reserva el derecho de eliminación de aquellos contenidos que resulten inveraces, inexactos y contrarios a la ley, la moral, el orden público y las buenas costumbres.

Nota de la Editorial: El texto de las resoluciones judiciales contenido en las publicaciones y productos de **ARANZADI LA LEY, S.A.U.**, es suministrado por el Centro de Documentación Judicial del Consejo General del Poder Judicial (Cendoj), excepto aquellas que puntualmente nos han sido proporcionadas por parte de los gabinetes de comunicación de los órganos judiciales colegiados. El Cendoj es el único organismo legalmente facultado para la recopilación de dichas resoluciones. El tratamiento de los datos de carácter personal contenidos en dichas resoluciones es realizado directamente por el citado organismo, desde julio de 2003, con sus propios criterios en cumplimiento de la normativa vigente sobre el particular, siendo por tanto de su exclusiva responsabilidad cualquier error o incidencia en esta materia.

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

Índice General

Página

LISTADO DE AUTORES/AS POR ORDEN ALFABÉTICO 9

PRÓLOGO 19

CAPÍTULO 1

COLECTIVOS VULNERABLES Y RIESGOS SOCIOLABORALES
OLGA GARCÍA LUQUE, MANUEL HERNÁNDEZ PEDREÑO 27

1. Introducción 27

2. Objetivos y metodología 29

3. Colectivos en riesgo sociolaboral 31

3.1 Riesgos comunes 35

3.1.1. Discriminación estructural, social y laboral 35

3.1.2. Precarización laboral-contractual 36

3.1.3. Riesgos psicosociales 38

3.2. Riesgos específicos de cada colectivo 41

3.2.1. Mujeres 41

3.2.2. Personas con discapacidad 43

3.2.3. Población inmigrante 45

3.2.4. Otros colectivos: jóvenes, personas mayores, trabajadores autónomos 47

3.3. Actuaciones, medidas y agentes responsables 48

4. Conclusiones y recomendaciones 50

5. Referencias 52

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

Página

CAPÍTULO 2

PERSONAS TRABAJADORAS ESPECIALMENTE SENSIBLES ANTE LAS TRANSICIONES DIGITAL, ECOLÓGICA Y DEMOGRÁFICA: DESAFÍOS PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
JOSÉ EDUARDO LÓPEZ AHUMADA 55

1. Introducción 55

2. La delimitación de la especialidad sensibilidad prevista legalmente como presupuesto extensivo de protección preventiva 56

3. La necesidad del análisis transversal e integral de las transiciones digitales, climáticas y demográficas respecto de la especial sensibilidad a los riesgos laborales 60

4. Los efectos de la transición digital en el trabajo desde la perspectiva de los riesgos emergentes 62

5. Los efectos de la transición digital en el trabajo desde la perspectiva de los riesgos emergentes 66

6. Efectos de la transición demográfica y la previsión del criterio de la edad a efectos preventivos 69

7. La dinámica compleja de las transiciones transformadoras de la sensibilidad a los riesgos laborales 72

8. Conclusiones 74

9. Bibliografía. 76

CAPÍTULO 3

LA PREVENCIÓN DE RIESGOS EN EL SECTOR DE LOS CUIDADOS: AVANCES Y RETOS PENDIENTES A PROPÓSITO DEL RD 893/2024
BÁRBARA TORRES GARCÍA 79

1. Introducción 79

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

Página

2. Antecedentes normativos: la LPRL y la exclusión del trabajo doméstico 83

3. El nuevo escenario normativo: la integración del trabajo doméstico en el sistema de prevención de riesgos laborales 87

4. Breves notas sobre el RD 893/2024: un nuevo marco para el trabajo doméstico en materia de prevención de riesgos laborales 90

4.1. La pretendida autosuficiencia del RD 893/2024 91

4.2. La influencia de la LPRL en la configuración del RD 893/2024: paralelismos, omisiones deliberadas y adaptaciones 94

4.3. La dimensión pública de la prevención de riesgos laborales en el ámbito del empleo doméstico: el nuevo enfoque del RD 893/2024 97

5. A modo de conclusión 100

6. Referencias bibliográficas 102

CAPÍTULO 4

LOS TRABAJADORES MADUROS FRENTE AL PROGRESO DE LAS TIC, ¿SON UN COLECTIVO ESPECIALMENTE SENSIBLE?

RUBÉN LÓPEZ FERNÁNDEZ 105

1. Introducción 105

2. La necesidad de capacitar tecnológicamente a los trabajadores. también a los de más edad 110

3. Problemas de salud asociados a la digitalización 113

3.1. Riesgos psicosociales 115

3.2. Otros riesgos 119

3.3. La desconsideración del legislador a efectos de la calificación como enfermedad profesional 120

4. Los trabajadores mayores como colectivo especialmente sensible 121

5. La expulsión de los trabajadores maduros a causa de la brecha digital 124

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

Página

6. Conclusiones 127

7. Bibliografía. 131

CAPÍTULO 5

GÉNERO, ENVEJECIMIENTO Y DIGITALIZACIÓN: NUEVOS DESAFÍOS EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES PARA LAS MUJERES TRABAJADORAS
SERGIO GONZÁLEZ GARCÍA 135

1. Introducción 135

2. Perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales. 141

2.1. Riesgos laborales específicos de las mujeres 141

2.2. Impacto de los roles de género en la exposición a riesgos 143

2.3. Medidas preventivas con enfoque de género 144

3. Envejecimiento de la población trabajadora 145

3.1. Desafíos del envejecimiento en el ámbito laboral 146

3.2. Riesgos ergonómicos y psicosociales en mujeres trabajadoras mayores. 147

3.3. Estrategias para la adaptación de puestos de trabajo. 147

4. Digitalización y nuevas tecnologías 148

4.1. Transformación digital 148

4.2. Riesgos emergentes: tecnoestrés, hiperconectividad y vigilancia 150

4.3. Brecha digital de género y edad 151

5. Transición ecológica, economía circular y nuevas formas de empleo. 152

5.1. Efectos del cambio climático en la salud laboral 152

5.2. Riesgos laborales en empleos verdes y sostenibles 153

5.3. Integración de la perspectiva de género en la transición ecológica 155

6. Conclusiones 155

7. Bibliografía. 158

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

Página

CAPÍTULO 6

LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y EL TRABAJO EN PLATAFORMAS: LA TRANSICIÓN DIGITAL Y SUS IMPLICACIONES PARA UN TRABAJO DECENTE Y SEGURO
MIRIAM JUDIT GÓMEZ ROMERO 161

1. Introducción 161

2. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la transición digital: un análisis del trabajo en plataformas 163

3. La Directiva (UE) 2024/2831 y la regulación del trabajo en plataformas digitales 165

4. Riesgos laborales asociados al trabajo en plataformas digitales 171

5. Trabajo decente y seguro en la transición digital 173

6. Reflexiones y conclusiones 176

7. Bibliografía 177

CAPÍTULO 7

LOS PLANES DE MOVILIDAD ANTE LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA, DEMOGRÁFICA Y DIGITAL
NATALIA HERRERO TOMÁS 179

1. Introducción 179

2. Seguridad Vial Laboral 181

3. Fomento de la movilidad sostenible y buenas prácticas en la empresa 183

4. Planes de Movilidad Sostenible: un futuro más seguro 188

4.1. Actuaciones de especial interés en las empresas 190

4.2. Otras acciones empresariales para una movilidad sostenible . 193

4.3. Proyectos específicos de movilidad sostenible en las Comunidades Autónomas 196

5. Conclusiones 200

6. Webgrafía 202

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

Página

CAPÍTULO 8

CONTAMINACIÓN AMBIENTAL Y SALUD LABORAL: HACIA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA
ELISA CUADROS GARRIDO 207

1. Delimitación 207

1.1. Concepto de contaminación ambiental 207

1.2. Salud laboral: definiciones y alcances 210

2. Marco jurídico 213

2.1. Marco normativo internacional y nacional 213

2.2. Responsabilidad empresarial en la protección ambiental y de la salud 216

3. Impactos de la contaminación ambiental en la salud laboral 218

3.1. Exposición a contaminantes físicos, químicos y biológicos . . . 218

3.2. Consecuencias para la salud: enfermedades laborales emergentes 221

3.3. Desigualdades ambientales y colectivos vulnerables 222

4. La transición ecológica en el ámbito laboral 223

4.1. Concepto de transición ecológica y economía verde 223

4.2. Riesgos laborales vinculados a la transición ecológica 223

5. El contrato de trabajo en clave ecológica 224

6. Reflexiones finales 225

7. Bibliografía. 226

CAPÍTULO 9

LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES FRENTE A FENÓMENOS METEOROLÓGICOS ADVERSOS: AVANCES EN SU PROTECCIÓN TRAS EL RD-LEY 4/2023
ALEJANDRO MUROS POLO 229

1. La intensificación de los riesgos medioambientales a causa del cambio climático y las estrategias de prevención en el trabajo 229

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

Página

2. El insuficiente marco normativo preventivo anterior al RD-Ley 4/2023 233

3. La renovada protección laboral frente a fenómenos meteorológicos adversos: más allá de los episodios de calor extremo 239

3.1. Visión general y ámbito de aplicación de la disposición final primera del RD-Ley 4/2023 239

3.2. Por una evaluación de riesgos que contemple los riesgos ambientales y climáticos de forma personalizada 245

3.3. Medidas preventivas a implementar ante FMA «ordinarios» y situaciones de emergencia 251

4. Conclusiones críticas: ¿hacia una protección eficiente en materia de FMA en el trabajo? 258

5. Bibliografía. 259

CAPÍTULO 10

NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y DIÁLOGO SOCIAL ANTE LA TRANSFORMACIÓN PREVENTIVA: ESTRATEGIAS COLECTIVAS FRENTE A LOS NUEVOS RIESGOS LABORALES

JOSÉ MARÍA RÍOS MESTRE 265

1. Introducción 265

2. Organización del trabajo y prevención de riesgos 267

3. Empresa digital y salud laboral. 271

3.1. Introducción 271

3.2. Teletrabajo y trabajo a distancia 272

3.3. Normas de prevención de ámbito general y no limitadas al teletrabajo o trabajo a distancia en la empresa digital o tecnológica 274

3.4. Derecho a la desconexión digital. 275

4. Regulación de la prevención de riesgos y salud laboral y organización de la prevención de riesgos mediante la representación de las personas trabajadoras. 279

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

Página

5. Relevo generacional y aspectos preventivos 282

6. Responsabilidad social corporativa y medioambiente y prevención de riesgos laborales 284

7. Conclusiones y propuestas 287

8. Bibliografía. 288

CAPÍTULO 11

FISCALIDAD, RELACIONES Y RIESGOS LABORALES ANTE LA TRIPLE TRANSICIÓN ECOLÓGICA, DEMOGRÁFICA Y DIGITAL
MARÍA JOSÉ PORTILLO NAVARRO 291

1. Introducción 291

2. Programas de apoyo a la creación de empleo 293

3. Riesgos laborales y siniestralidad. 297

4. Fiscalidad, relaciones y riesgos laborales 300

5. Fiscalidad, riesgos laborales y trabajador. 300

5.1. Relaciones laborales, prevención de riesgos y retribuciones en especie exentas 312

5.2. Los sistemas de previsión social complementarios y la prevención de riesgos laborales 315

6. Fiscalidad, riesgos laborales y empresa 317

7. Conclusiones 318

8. Bibliografía y legislación. 319

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

Capítulo 3

La prevención de riesgos en el sector de los cuidados: avances y retos pendientes a propósito del RD 893/2024

Bárbara Torres García
Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Santiago de Compostela

SUMARIO: 1. INTRODUCCIÓN. 2. ANTECEDENTES NORMATIVOS: LA LPRL Y LA EXCLUSIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO. 3. EL NUEVO ESCENARIO NORMATIVO: LA INTEGRACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO EN EL SISTEMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. 4. BREVES NOTAS SOBRE EL RD 893/2024: UN NUEVO MARCO PARA EL TRABAJO DOMÉSTICO EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. *4.1. La pretendida autosuficiencia del RD 893/2024. 4.2. La influencia de la LPRL en la configuración del RD 893/2024: paralelismos, omisiones deliberadas y adaptaciones. 4.3. La dimensión pública de la prevención de riesgos laborales en el ámbito del empleo doméstico: el nuevo enfoque del RD 893/2024.* 5. A MODO DE CONCLUSIÓN. 6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. INTRODUCCIÓN

Una cuestión indiscutible es que el Derecho del Trabajo y, de manera específica, la normativa de prevención de riesgos laborales, atraviesan una etapa de profundas transformaciones, que exigen una revisión de sus instituciones y obligaciones clásicas. La irrupción de las tecnologías digitales en la organización del trabajo, el progresivo envejecimiento y la feminización de la mano de obra, la creciente exigencia de sostenibilidad y la ecologización de los procesos productivos, así como la expansión de patologías de origen mental, constituyen factores que obligan a redefinir los parámetros preventivos y a ampliar el alcance de las políticas empresariales en esta materia. Prueba de tal necesidad es la propuesta de reforma de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

riesgos laborales (en adelante, LPRL), que, si bien fue pionera en el momento de su aprobación, hoy evidencia limitaciones y desactualizaciones frente a los desafíos de un mundo de trabajo en constante cambio. Una revisión de la norma mediante la que se pretende: 1) incorporar de manera expresa riesgos emergentes (especialmente, los de corte psicosocial); 2) clarificar determinados conceptos preventivos; 3) reforzar los mecanismos de la organización de la prevención de riesgos laborales; y 4) introducir la perspectiva de género y la diversidad generacional en este ámbito[1].

En este contexto de transición y modernización, se sitúa el presente estudio, cuyo objetivo principal es analizar una de las reformas más relevantes en esta materia y que está en línea con la actualización de la LPRL y la ampliación de su alcance: la extensión del derecho a la protección de la salud laboral a las personas trabajadoras del servicio del hogar familiar. En verdad, esta medida no es ajena al proceso de reforma llevado a cabo a nivel general, sino que responde, precisamente, a la necesidad de superar lagunas históricas y de garantizar que colectivos tradicionalmente invisibilizados en la política preventiva accedan a un nivel de tutela equiparable al de otros sectores productivos.

Desde una visión histórica, resulta innegable la diferencia de protección normativa que los poderes públicos han dispensado a las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar, tanto en relación con determinados aspectos laborales como de Seguridad Social[2]. En efecto, a lo largo de los años se ha aprobado una normativa específica para este colectivo que, bajo una perspectiva crítico-jurídica, ha resultado repetidamente más restrictiva y menos garantista en comparación con el resto de los regímenes de trabajadores por cuenta ajena. Quizá, la razón de esta diferencia de trato resida en la minusvaloración social y jurídica que el legislador ha proyectado sobre el trabajo doméstico y de cuidados, considerándolo como una actividad de escaso valor productivo, consistente en tareas simples que no requieren cualificación y desarrollada en contextos y espacios (el domicilio de la familia empleadora) de poca trascendencia a nivel preventivo. A ello puede sumarse el hecho de que esta profesión haya estado reservada, desde antiguo, a las mujeres (sector feminizado)[3] o a clases sociales

1. Véase, *Propuesta conjunta INSST-DGT sobre modificaciones normativas: LPRL y RSP*. Documento disponible en el siguiente enlace: https://www.asnala.com/sites/default/files/documentos-asnala/2024-03/1080-INSST-DGT-Inf-MESA-DIaL-LPRL-RSP.pdf (última visita: 18.08.2025).
2. Vela Díaz, R.: «La nueva regulación de la prevención de riesgos laborales en el ámbito del servicio del hogar familiar tras el Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre», *Revista crítica de relaciones de trabajo*. *Laborum,* núm. 14, 2025, p. 89.
3. Los avances de los datos estadísticos relativos a la Afiliación de Trabajadores al Sistema de Seguridad Social indican que, de los trescientos sesenta y cuatro mil trescientos trabajadores en alta laboral en el sistema especial de empleados de hogar en 2024, el 95.6 por

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

bajas y, muchas veces, migrantes[4]. El resultado de esta situación ha sido que el trabajo doméstico se ha convertido en una de las formas de empleo más precarias, peor remuneradas y más desprotegidas[5], privada de derechos tan básicos como la protección de la salud laboral [art. 40.2 de la Constitución Española (CE)].

Sin embargo, frente a esa desatención normativa, fueron constantes las demandas sociales y doctrinales que reclamaban una mejora del ámbito jurídico protector de estas personas trabajadoras, dotándolas de mayor reconocimiento, protección y equidad. Si bien tales reclamos se remontan en el tiempo[6], en los últimos años han adquirido una mayor relevancia, lo que puede explicarse, quizá, por el crecimiento progresivo del número de personas empleadas en este sector, favorecido por factores como: 1) el envejecimiento de la población; 2) la incorporación de la mujer al mercado laboral; y 3) la creciente externalización de las tareas de cuidado y mantenimiento del hogar[7]. En este escenario, diferentes textos, de distinta naturaleza y ámbito, han ido emergiendo con el propósito de visibilizar la urgencia de garantizar un marco de derechos más sólido y efectivo para este colectivo.

Así las cosas, en el actual marco de referencia, se podría destacar la *Agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas* (ONU) en relación con algunos de sus objetivos de desarrollo sostenible (ODS). En esta línea, cabría mencionar, entre otros[8], su ODS 5, que recoge la necesidad de «reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país». Si bien es verdad que este objetivo parece centrarse en el trabajo doméstico no remu-

---

ciento (trescientos cuarenta y ocho mil trescientos) eran mujeres y solo el 4.36% (quince mil novecientos) eran hombres. A estos efectos, consúltese, *Avance anuario de estadística 2024. Afiliación de trabajadores al Sistema de la Seguridad Social (AFI)*. Documento disponible en el siguiente enlace: https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/estadisticas/anuarios/2024/AFI/AFI.pdf (última visita 18.08.2025). A nivel mundial, la feminización alcanza el 76.2 por ciento. Véase, OIT: *La vía hacia el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos*, Ginebra, 2023, p. 6. Documento disponible en el siguiente enlace: https://www.ilo.org/es/publications/major-publications/la-hacia-el-trabajo-decente-para-las-trabajadoras-y-los-trabajadores (última visita: 18.08.2025).

4. Véase, Parella, S., Soriano, R., Tavernelli, R. y Morillas, I.: «*Workplace health hazards faced by migrant domestic workers in Spain*», *Social Sciences*, vol. 13, núm. 651, 2024.
5. De la misma opinión, entre otros, Romeral Hernández, J.: «Nuevo rumbo en las relaciones laborales de las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar», *E-Revista internacional de la protección social*, vol. VII, núm. 2, 2022, p. 33.
6. García González, G.: «Derechos sociales y empleados del hogar: reformas jurídicas inaplazables para la dignificación del trabajo doméstico en España», *Revista de derecho social*, núm. 77, 2017 p. 83.
7. Romeral Hernández, J.: *op. ult. cit.*, p. 32.
8. Véanse, igualmente, el ODS 3, relativo a la promoción de la salud y el bienestar laboral y el ODS 8, en referencia al ideal de trabajo decente.

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

nerado, una interpretación sistemática y teleológica del mismo permitiría extender su alcance, también, al trabajo doméstico remunerado, pues ambas modalidades comparten problemas estructurales de invisibilidad social, precarización y déficit de protección normativa. A ello se suman otros textos internacionales como el *Convenio de la Organización Internacional del Trabajo* (en lo siguiente, OIT) *número 189*[9], que subraya la necesidad de dignificar y profesionalizar este tipo de empleo[10]. Ahora bien, desde la perspectiva que interesa en este trabajo —la preventiva—, a nivel nacional, también la *Estrategia española de seguridad y salud en el trabajo (2023-2027)*[11] pone el foco en dicho colectivo, reconociendo el compromiso de desarrollar acciones tendentes a elevar el nivel de protección de las personas trabajadoras del servicio del hogar, para lo cual propone, entre otras medidas[12]: 1) la elaboración de criterios prácticos que orienten a los empleadores sobre la gestión de riesgos, especialmente ergonómicos y psicosociales; y 2) el compromiso del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (en lo siguiente, INSST) para el desarrollo de herramientas de apoyo en la gestión de la prevención en dicho ámbito[13].

En este contexto de compromisos, quizá, dando respuesta a ellas, el legislador español reformó el régimen jurídico preventivo de las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar mediante la aprobación del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre (en lo siguiente, RD 16/2022)[14]. Precisamente, en las próximas páginas se analizará dicho texto normativo, así como su desarrollo reglamentario, estructurando este trabajo, principalmente, en tres apartados. El primero de ellos abordará los antecedentes normativos que explican y justifican la aprobación del RD 16/2022 y que permiten comprender su relevancia y alcance. El segundo se centrará en un análisis detallado del contenido del mencionado Real Decreto, mientras que el tercero se dedicará al estudio del Real Decreto 893/2024, de 10 de diciembre (en adelante, RD 893/2024)[15], por el que se da desarrollo al anterior texto normativo. Todo ello se efectuará desde una perspectiva crítico-jurídica, ofreciendo una visión sistemática de la evolución

9. Convenio OIT número 189, sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos de 2011 (Convenio OIT 189).
10. GRAU PINEDA, M.ª C.: «De sirvientas a trabajadoras: la necesaria ratificación del Convenio 189 OIT sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores decentes», *Lex social: revista de los derechos sociales*, vol. 9, núm. 2, 2019, pp. 54-57.
11. Documento disponible en el siguiente enlace: https://www.insst.es/documentacion/material-tecnico/documentos-tecnicos/estrategia-espa%C3%B1ola-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-2023-2027 (última visita 19.08.2025).
12. MELLA MÉNDEZ, L.: «La Estrategia española de seguridad y salud en el trabajo (2023-2027): valoración crítica sobre los desafíos presentes y futuros», *Revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, vol. 13, núm. 1, 2025, pp. 120 y siguientes.
13. *Ibídem*, pp. 53 y siguientes.
14. 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.
15. 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.

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

reciente del marco normativo en esta materia, así como los avances alcanzados y las limitaciones aún presentes.

Ahora bien, antes de emprender tal tarea de investigación conviene delimitar de manera clara el ámbito al que se circunscribe este estudio, distinguiendo al personal del servicio del hogar familiar del de los servicios de ayuda a domicilio. Si bien ambas categorías pueden compartir, en la práctica, determinadas funciones y tareas y, en consecuencia, la presencia de los mismos tipos de riesgo laboral, lo cierto es que presentan, a juicio de esta autora, un régimen jurídico preventivo claramente diferenciado. Mientras que la relación laboral de las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar se configura como una relación laboral especial en los términos del artículo 2.1.b) del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET)[16], el personal de ayuda a domicilio se integra en el marco de una relación laboral común, siéndole de aplicación la normativa preventiva general, aun con matizaciones. Así las cosas, las reflexiones y valoraciones que se expongan en los apartados siguientes han de entenderse circunscritas, exclusivamente, al primero de los tipos señalados, sin que puedan extenderse de manera automática al segundo.

2. ANTECEDENTES NORMATIVOS: LA LPRL Y LA EXCLUSIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO

El antiguo art. 3.4 LPRL[17] establecía que las disposiciones de esta norma no eran «de aplicación a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar». No obstante, este precepto precisaba que el empleador estaba obligado, en todo caso, a cuidar de que el empleado realizara su trabajo en las debidas condiciones de seguridad e higiene. En estos términos, la LPRL se autoproclamaba inaplicable a este colectivo, al mismo tiempo que reconocía al titular del hogar un «deber de cuidado», que ni concretaba ni desarrollaba en su alcance práctico. Así formulado, dicho precepto fue criticado por la doctrina laboralista en la medida en que eran varias las interpretaciones posibles: 1) que este personal carecía de un derecho a la protección de la salud laboral, en la medida en que no le era de aplicación la norma básica en esta materia (exclusión absoluta); 2) que estas personas disponían de un derecho a la protección de la salud laboral, pero cuyo contenido no podía determinarse mediante las disposiciones de la LPRL (exclusión parcial)[18]. La incertidumbre y la indeterminación

16. 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.
17. El antiguo art. 3.4 LPRL disponía, literalmente, que «la presente Ley tampoco será de aplicación a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. No obstante, lo anterior, el titular del hogar familiar está obligado a cuidar de que el trabajo de sus empleados se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene».
18. Sanz Sáez, C.: «La exclusión de la prevención de riesgos laborales de la relación laboral especial del trabajo doméstico: análisis crítico de las posibles razones», *Lan harremanak: revista de relaciones laborales*, núm. 4, 2020, p. 84.

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

con la que el legislador configuró esta excepción, al no aclarar en qué consistía tal deber de cuidado (ajeno a los elementos de garantía de la LPRL), generó una importante inseguridad jurídica[19]. Un vacío normativo que podría ser cubierto —en un escenario ideal— por la negociación colectiva[20], pero que, en la práctica, resultaba inviable debido a la gran fragmentación y débil sindicación del sector[21], lo que obligó a la doctrina y a la jurisprudencia a suplir tal carencia.

Más allá de las críticas que merece la formulación del antiguo art. 3.4 LPRL, las razones que fundamentaban dicha disposición estaban ligadas de manera directa a las particularidades de esta relación laboral especial. Así, en primer lugar, se invocaba la singularidad del lugar de trabajo (un domicilio particular), protegido por el derecho a la intimidad personal y familiar (art. 18 CE), lo que dificultaba la aplicación y el control de las medidas de prevención por parte de los expertos en la materia y de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social (ITSS). En segundo lugar, se señalaba que la figura del empleador no reunía las características típicas de un empresario común, puesto que no llevaba a cabo una actividad económica y carecía de ánimo de lucro y de una organización productiva[22]. Por último, se aludía a la simplicidad de las tareas domésticas y la inexistencia, por lo general, de riesgos específicos cuya prevención requería de equipos e instrumentos específicos[23], subestimando los peligros presentes en estos entonos de trabajo. A estos argumentos, se unía el hecho de que la Directiva Marco en materia de seguridad y salud laboral (Directiva 89/391)[24], también, excluía de su ámbito de aplicación a este colectivo, lo que daba mayor sustento a la posición del art. 3.4 LPRL. Ahora bien, todas estas excusas tienen que ser valoradas teniendo en cuenta la escasa capacidad de sindicación de este colectivo y la ausencia de asociaciones representativas con verdadero peso reivindicativo[25]. Esta ausencia de presión colectiva favoreció que el legislador desaten-

19. Algunos autores llegaron a afirmar que, a la hora de configurar el art. 3.4 LPRL, el legislador decidió adoptar un tono pedagógico, más cercano al mero deber moral o a las buenas intenciones que a su voluntad de configurar una real obligación jurídica con contenido material. Consúltese, Ayala Del Pino, C.: «La prevención de riesgos laborales en la relación laboral especial de servicio del hogar familiar tras la aprobación del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre», *Lex social: revista de derechos sociales*, vol.12, núm. 2, 2022, p. 7.
20. El art. 1 LPRL reconoce como fuente de derecho en materia de prevención de riesgos laborales a la negociación colectiva.
21. Fernández Artiach, P.: «La prevención de riesgos en el trabajo doméstico y de cuidados es España: la necesidad de ratificar los Convenios 189 y 190 de la OIT», *Lex social: revista de derechos sociales*, vol. 11, núm. 2, 2021, pp. 634-635.
22. Fernández Orrico, F. J.: «Adaptaciones en materia de seguridad y salud en el ámbito del servicio del hogar familiar (RD 893/2024)», *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, núm. 42, 2025, p. 37.
23. Montoya Melgar, A. y Pizá Granados, J.: *Curso de seguridad y salud en el trabajo*, Mc Graw Hill, Madrid, 2001, pp. 68 y ss.
24. Directiva 89/391/CEE 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
25. Sanz Sáez, C.: «La exclusión de la prevención de riesgos laborales de la relación laboral especial del trabajo doméstico: análisis crítico de las posibles razones», *op. cit.*, p. 81.

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

diera sistemáticamente sus necesidades preventivas, de manera que la exclusión del art. 3.4 LPRL no respondió únicamente a razones jurídicas, sino, también, a la invisibilización social e institucional de un colectivo que carecía de voz propia para reclamar el reconocimiento efectivo de su derecho a la seguridad y salud en el trabajo.

Sin embargo, aceptar las razones esgrimidas para justificar la procedencia de la exclusión del antiguo art. 3.4 LPRL parece arriesgado[26], pues el trabajo doméstico no deja de configurarse como una relación laboral por cuenta ajena en la que la persona empleada se somete a las órdenes e instrucciones de su empleador, desempeñando su actividad en un entorno que le es ajeno. En este sentido, la mayoría de la doctrina *iuslaboralista* fue desmontando todos y cada uno de los argumentos anteriores, afirmando cuestiones como: 1) la protección del art. 18 CE respecto del lugar de trabajo no es motivo ni suficiente ni válido para mantener la exclusión del art. 3.4 LPRL, en vistas de que otros trabajadores en similares circunstancias (trabajadores a distancia) se incluían, plenamente, en el ámbito de aplicación de la LPRL[27]; 2) la falta de profesionalidad del empleador no es óbice para la efectividad de un derecho constitucional como el de la protección de la salud laboral (art. 40.2 CE), reconocido como una garantía universal —aunque, en algunos casos, limitada— que se proyecta sobre toda persona trabajadora; y 3) la evidencia científica y empírica ha demostrado que este colectivo está expuesto a riesgos de diverso tipo, los cuales no deben ser minimizados bajo el pretexto de la simplicidad de las tareas domésticas.

En todo caso, y pese a las críticas mantenidas por la doctrina, esta exclusión se mantuvo en el Real Decreto 1620/2011, de 14 noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar (en lo siguiente RD 1620/2011). Esta norma, según afirmaba su preámbulo[28], pretendía modernizar el régimen aplicable a este colectivo y avanzar en la equiparación de sus condiciones laborales con las del resto de trabajadores, superando las deficiencias históricas de su regulación. En esta línea, el art. 7.1 de este texto ordenaba la aplicación a este colectivo de los derechos y obligaciones laborales reconocidos en los arts. 4 y 5 ET, entre los cuales figura el derecho a la «inte-

26. De la misma opinión, Ayala Del Pino, C.: *op. ult.cit.*, p. 18.
27. El antiguo art. 13.4 ET ya establecía que «los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud» siéndoles de aplicación, lo establecido en la LPRL y su normativa de desarrollo». La actual Ley 10/2010, de 9 de julio, de trabajo a distancia, replica y mejora tal disposición (arts. 15 y 16).
28. En su exposición de motivos, reconociendo la conveniencia y la necesidad de mantener la singularidad de esta relación laboral, el RD 1620/2011 proclama su intención de «dignificar» las condiciones de trabajo de estas personas trabajadoras, para lo cual articula tres vías de actuación: 1) reconocimiento de mayores y mejores derechos, mediante la aplicación, en lo que resulte factible, de las disposiciones generales del ET; 2) introducción de mayor estabilidad en el empleo; y 3) refuerzo de la protección en temas relacionados con la discriminación en el acceso al empleo y el derecho de información del empleado respecto de las condiciones de trabajo.

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

gridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales» [art. 4.2.d) ET]. Sin embargo, pese a esa declaración de intenciones y a lo que pudiera pensarse en un primer momento, el RD 1620/2011 a la hora de configurar esta garantía no alteró, sustancialmente, el panorama legal existente[29]. En efecto, su art. 7.2[30] no reformó el régimen tradicional que venía aplicándose a las personas empleadas de hogar, sino que validó el art. 3.4 LPRL, manteniendo la exclusión de este último precepto y reconociendo, explícitamente, un «deber de cuidado» en los mismos términos genéricos de la LPRL. De este modo, el RD 1620/2011, lejos de suponer un avance real en la materia[31], reforzó la continuidad de un régimen jurídico-preventivo insuficiente, evidenciando la distancia entre el discurso modernizador de su preámbulo y la efectividad real de las garantías ofrecidas.

Con este panorama de indeterminación e incertidumbre, resultaba complicado la imputación de responsabilidad — sea del tipo que fuere— al empleador por una deficiente acción preventiva[32]. En efecto, el vacío de contenido de los arts. 3.4 LPRL y 7.2 RD 1620/2011(en relación con la determinación de las obligaciones en las que se desglosa el deber de cuidado al que hacen referencia) ha llevado a la jurisprudencia, en muchas ocasiones, a rechazar la estimación de responsabilidad de la persona empleadora[33], declarando que, en ausencia de un marco normativo claro y de obligaciones concretas, no es posible exigirle el mismo nivel de diligencia que a un empresario ordinario sometido plenamente a la LPRL[34]. De este modo, la falta de concreción legal terminaba operando como

29. De la misma opinión, Igartua Miró, M.ª T.: «Garantía de la seguridad y la salud en el servicio del hogar familiar: análisis crítico del RD 893/2024, de 10 de septiembre», *Temas laborales: revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 217, 2025, p. 57.
30. El art. 7.2 RD 1620/2011 establece que «el empleador está obligado a cuidar de que el trabajo del empleado de hogar se realice en las debidas condiciones de seguridad y salud, para lo cual adoptará medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico».
31. En contraposición algunos autores opinan que el art. 7.2 RD 1620/2011 supuso un pequeño avance respecto de la LPRL, en la medida que especifica que la obligación del empleador de adoptar medidas eficaces en este ámbito debe realizarse teniendo en cuenta «las características específicas del trabajo doméstico», introduciendo, al menos, un cierto reconocimiento formal de las particularidades de esta relación laboral y de los riesgos inherentes a su desempeño. Véase, Ayala Del Pino, C.: *op. ult. cit.*, p. 9.
32. Romeral Hernández, J.: «Nuevo rumbo en las relaciones laborales de las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar», *op. ult. cit.*, p. 54.
33. Moreno Cáliz, S.: «Aplicación y control de la normativa de prevención en los domicilios particulares», *Aranzadi social*, núm. 5, 2004, p. 17.
34. Véase la sentencia del Tribunal Superior de Justicia (STSJ) de Madrid de 30 de octubre de 2023 (rec. 181/2023), que recuerda que la obligación de cuidado recogida en el RD 1620/2011 «es genérica y carece de desarrollo práctico para poder comprobar qué medidas han de establecerse», lo que provoca una «dificultad para comprobar qué incumplimiento concreto del empleador ha sido causante del accidente de la persona trabajadora en esta relación

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

un factor de exoneración sistemática, consolidando una situación de desprotección estructural para las personas trabajadoras del hogar.

3. EL NUEVO ESCENARIO NORMATIVO: LA INTEGRACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO EN EL SISTEMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La situación jurídico-normativa expuesta en el apartado anterior quedó superada con la aprobación del ya mencionado RD 16/2022, cuyo propósito declarado guarda cierta continuidad con los objetivos enunciados ya en el RD 1620/2011, aunque con un alcance mucho más ambicioso. Así las cosas, en su exposición de motivos reconoce la necesidad de equiparar las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar a las del resto de personas trabajadoras por cuenta ajena, eliminando aquellos tratos diferenciales e injustificados que históricamente han situado a este colectivo en una posición de desventaja y discriminación, en clara contradicción con los estándares de la Unión Europea (en lo siguiente, UE) y de la OIT. En esta línea, el propio RD 16/2022 se «autoproclama» como una «herramienta de depuración básica», destinada a desarticular «una regulación diferenciada para las personas empleadas del hogar que no tiene justificación objetiva y que provoca una discriminación indirecta (y múltiple) respecto de las mujeres trabajadoras en este ámbito»[35].

Cierto es que, si bien el citado RD 16/2022 introduce importantes modificaciones a nivel preventivo, sin embargo, sus antecedentes nada tienen que ver con esta materia. Tal y como recuerda su exposición de motivos, el detonante de esta reforma fue la sentencia del Tribunal de Justicia de la UE (STJUE) de 24 de febrero de 2022 (asunto C-389/20), que declaró contraria al Derecho de la Unión la exclusión de las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar del sistema de protección por desempleo. Pese a que el núcleo de dicha resolución se centraba en esta temática, la relevancia de la misma trascendió de este ámbito específico, convirtiéndose en una «sentencia clave» para lograr la eliminación de discriminaciones históricas e injustificadas. En particular, la STJUE, tomando en consideración la feminización del empleo doméstico, recuerda que no es ni legítima ni legal aquella disposición nacional que «sitúe a las trabajadoras en desventaja particular con respecto a los trabajadores y no

laboral especial». En el mismo sentido, la STSJ de las Islas Baleares de 18 de mayo de 2018 (rec. 541/2017), de Andalucía de 15 de febrero de 2018 (rec. 781/2017), de Canarias de 27 de noviembre de 2015 (rec. 976/2015) o de Valencia de 13 de marzo de 2013 (rec. 2423/2012). Sin embargo, en sentido contrario, estimando la responsabilidad de la persona empleadora, pueden citarse, entre otras, la STSJ de Madrid de 17 de abril de 2018 (rec. 784/2017) o la STSJ del País Vasco de 28 de mayo de 2019 (rec. 681/2019).

35. Quintero Lima, M.ª G.: «Las modificaciones introducidas por el Real Decreto-Ley 16/2022 de 6 de septiembre para la mejora de las condiciones de trabajo y de seguridad social de las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar y su impacto en las personas empleadoras», *IUSLabor*, núm. 3, 2022, p. 123.

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

esté justificada por factores objetivos y ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo»[36]. Para este Tribunal, «cualquier trato peyorativo no justificado debe considerarse constitutivo de discriminación indirecta por razón de sexo»[37]. Así las cosas, en atención a esta doctrina del TJUE, el legislador nacional se ha visto obligado a clarificar «qué aspectos de la normativa española sobre las personas empleadas de hogar deben mantenerse en atención a las peculiaridades del sector y qué preceptos, sin embargo, deben remodelarse o derogarse por ser constitutivos de discriminación indirecta»[38]. Alguno de estos últimos resultó ser, precisamente, el art. 3.4 de la LPRL.

Ahora bien, la exposición de motivos del RD 16/2022, a la hora de justificar su procedencia, hace referencia, también, a: 1) la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación; y, especialmente, 2) al mencionado Convenio OIT 189, que fue ratificado con posterioridad a la vigencia de este Real Decreto[39]. Ciertamente, la aprobación de esta Convención internacional ha sido bien recibida por la mayoría de la doctrina española, entendiendo que la misma representa «un punto de inflexión en cuanto a la protección de los derechos de estos trabajadores»[40]. El principal objetivo de este texto es convertir el empleo doméstico en un trabajo digno, otorgándole «valor social y económico» con el propósito de «contribuir a hacer efectivas las aspiraciones» de estas «personas en su vida laboral, cuestión fundamental del concepto evolutivo de trabajo decente»[41]. De este modo, la aprobación del RD 16/2022 no solo tuvo origen en las reclamaciones doctrinales existentes a nivel nacional, sino también en el marco normativo internacional y, especialmente, en la jurisprudencia del TJUE.

Una de las grandes novedades del RD 16/2022 fue la consagración del derecho de las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar a un entorno de trabajo seguro y saludable. Ahora bien, este texto no formula dicho reconocimiento de manera expresa y categórica, sino que lo articula de forma indirecta

36. Apartado 71 de la STJUE.
37. Apartado V de la exposición de motivos del RD 16/2022.
38. *Ibídem.*
39. Este Convenio ha sido ratificado por España en fecha de 28 de febrero de 2023, entrando en vigor el 29 de febrero de 2024. Además, dicho texto debe completarse con la Recomendación OIT 201, sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos de 2011 (Recomendación OIT 201).
40. Vela Díaz, R.: «La promoción internacional de un trabajo decente para las personas empleadas de hogar. El Convenio 189 de la OIT sobre los trabajadores domésticos», *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 127, 2017, p. 283. Por su parte, Quesada Segura, R., habla de «hecho histórico» y «conquista social». En «La dignificación del trabajo doméstico. El Convenio n.º 189 de la Organización Internacional del Trabajo, 2011», *Revista general de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, núm. 27, 2011, p. 2. En el mismo sentido, Cabeza Pereiro, J.: «El trabajo doméstico en la normativa de la OIT», *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. extra. 9, 2019, p. 2.
41. VELA DÍAZ, R.: *op. ult. cit.*, p. 299.

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

a través de dos medidas fundamentales. La primera de ellas es la supresión, por el art. 1 del RD 16/2022, del art. 3.4 LPRL. Tal modificación normativa llevó a interpretar, al menos inicialmente, que, desde la aprobación de este Real Decreto, en el año 2022, la norma básica en materia de prevención de riesgos laborales (la LPRL) pasaba a ser aplicable, en su plenitud, a este colectivo. De este modo, se ponía fin a una de las lagunas históricas más cuestionadas del sistema preventivo español y se reforzaba la efectividad del principio de universalidad de la LPRL, entendido como la obligación de garantizar la seguridad y salud de todas las personas trabajadoras, con independencia del sector o del tipo de relación laboral[42].

La segunda medida prevista por el RD 16/2022 en materia de prevención de riesgos laborales, es la inclusión de una disposición adicional decimoctava en la LPRL (en lo siguiente, DA 18 LPRL) bajo el título de: «Protección de la seguridad y la salud en el trabajo de las personas trabajadoras en el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar». En ella se reconoce que este colectivo tiene «derecho a una protección en materia de seguridad y salud en el trabajo» y, de manera especial, «en el ámbito de la prevención de la violencia contra las mujeres», para lo cual se tendrán en cuenta «las características específicas del trabajo doméstico, en los términos y con las garantías que se prevean reglamentariamente».

En estos términos, son tres las consideraciones que se pueden realizar a propósito de la DA 18 LPRL. En primer lugar, su relevancia es indiscutible, ya que, por primera vez, la LPRL incorpora una referencia específica que permite afirmar la aplicabilidad de esta norma básica al colectivo de las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar. En segundo lugar, la DA 18 LPRL introduce de manera explícita la perspectiva de género[43] en la regulación preventiva, ligándola con la protección frente a violencias laborales, lo que resulta especialmente significativo en un sector altamente feminizado. Esta vinculación entre prevención de riesgos laborales y protección frente a violencias laborales parece inspirarse en las directrices internacionales, particularmente en la Recomendación OIT 206, que identifica el trabajo doméstico (y, dentro de él, el desempeñado por mujeres migrantes) como uno de los ámbitos más expuestos a situaciones de violencia y acoso[44]. Finalmente, en tercer lugar, esta disposición no se limita a proclamar un derecho, sino que ordena la elaboración de un marco

42. Méndez Úbeda, M.ª C.: «Algunas consideraciones en materia de prevención de riesgos laborales para los empleados de hogar al Real Decreto-Ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar. Pinceladas de propuestas básicas sobre su aplicación», *E-Revista internacional de la protección social*, vol. XIII, núm. 1, 2023, p. 194.
43. Perspectiva que, también, se aprecia en la redacción de la disposición adicional cuarta del RD 16/2022, al ordenar la creación de una comisión de estudio cuyo propósito será revisar la tabla de enfermedades profesionales (establecida por el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre) desde un enfoque de género.
44. Apartados 9 y 10 de la Recomendación OIT 206, sobre violencia y acoso de 2019.

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

preventivo específico adaptado a las características singulares de esta relación laboral especial, delegando en una futura norma reglamentaria la concreción de su alcance y garantías. Precisamente, ese desarrollo reglamentario se materializó con la aprobación del mencionado RD 893/2024, que constituye la norma clave para interpretar y aplicar la DA 18 LPRL y cuyo análisis jurídico detallado se abordará en el siguiente apartado.

4. BREVES NOTAS SOBRE EL RD 893/2024: UN NUEVO MARCO PARA EL TRABAJO DOMÉSTICO EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

El RD 893/2024 se presenta como una «norma pionera» [45], tanto en el marco normativo nacional como, incluso, internacional. Así, su propia exposición de motivos enfatiza que su aprobación se enmarca en un proceso de renovación del estatuto jurídico protector de las empleadas de hogar, en el que España se ha colocado en la «vanguardia normativa en materia de prevención de riesgos laborales» [46]. Y es que dicho texto legal constituye la primera regulación del ordenamiento español que aborda y desarrolla, de manera específica, la seguridad y la salud laboral en este tipo de empleo. Ahora bien, el alcance de dicho texto legal no se agota en la esfera estrictamente preventiva. El propio preámbulo destaca que este Real Decreto se concibe, igualmente, como un instrumento de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, lo cual adquiere especial relevancia en un ámbito laboral caracterizado por una alta feminización, una precariedad estructural y una elevada exposición a situaciones de vulnerabilidad [47]. De este modo, el RD 893/2024 no solo pretende reforzar el principio de universalidad de la LPRL, sino que, además, quiere configurarse como un mecanismo de corrección frente a la discriminación indirecta y múltiple que sufren las mujeres de este sector, cumpliendo, de este modo, una función de justicia social que está en línea con las exigencias del Derecho de la Unión Europea (UE) y de los compromisos internacionales asumidos por España.

Desde un punto de vista jurídico, el RD 893/2024 responde a un doble mandato. Por una parte, supone el desarrollo del encargo contenido en la DA 18 LPRL, que estableció el principio de aplicabilidad de la normativa preventiva a las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar y reconoció la necesidad de adoptar medidas ajustadas a las características específicas de esta relación laboral especial (art. 1.1 RD 893/2024). Por otra parte, la aprobación de esta norma responde a las obligaciones internacionales derivadas del mencionado Convenio OIT 189, cuyo art. 13 exige a los estados miembros la adopción de medidas eficaces para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores

45. García González, G.: «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 los derechos sociales*, vol. 15, núm. 1, 2025, p. 6.
46. Apartado I de la exposición de motivos del RD 893/2024.
47. Apartado II de la exposición de motivos del RD 893/2024.

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

domésticos, considerando las particularidades de este tipo de empleo. En este escenario, tal y como ha manifestado la mejor doctrina[48], se esperaba que el RD 893/2024 se aprobara con un alto grado de precisión y reflexión, diseñando, un régimen jurídico preventivo completo, eficaz, coherente y garantista para estas personas trabajadoras. Sin embargo, un análisis detenido de su contenido revela que, lejos de ofrecer una respuesta sólida a los mandatos que lo sustentan, el RD 893/2024 adolece de notables carencias técnicas y materiales. Así las cosas, parece que la calidad normativa y el carácter transformador de esta norma proclamados en su preámbulo quedan, de alguna manera, desvirtuados frente a la realidad de su articulado.

El propósito del presente apartado no es estudiar la configuración de cada una de las obligaciones a las que se enfrenta el «empleador doméstico» en virtud del RD 893/2024, sino ofrecer una visión más general y reflexiva del mismo. De este modo, lo que se pretende es presentar las peculiaridades que definen a este texto normativo, en cuanto a su diseño técnico-normativo, su grado de coherencia con el marco legal anterior o su capacidad para responder a los compromisos internacionales asumidos por España. Solo a través de este enfoque panorámico puede comprenderse la auténtica dimensión del Real Decreto, sus fortalezas y, sobre todo, las limitaciones estructurales que comprometen la eficacia de la reforma. Incluso, cabría valorar el posible «efecto perverso» de este Real Decreto, dando lugar a efectos indeseados como sería el riesgo de «fuga» o «desplazamiento» a la irregularidad del empleo[49]. Si bien el texto no resuelve los problemas reales de la prevención de riesgos de este colectivo, al mismo tiempo puede generar temor en algunos empleadores que, al percibir la norma como exigente o demasiado completa (tal y como sugiere su preámbulo), optan por recurrir a la informalidad contractual, evitando aplicar la normativa y fomentando el trabajo irregular. En estas circunstancias, el problema puede ser doble: 1) las personas trabajadoras domésticas que permanecen en el empleo formal no ven completamente garantizado su derecho a la protección de la salud laboral; y 2) los empleadores recurren a la informalidad como vía de escape frente a este nuevo régimen jurídico-preventivo.

4.1. LA PRETENDIDA AUTOSUFICIENCIA DEL RD 893/2024

El art. 1.2 RD 893/2024 establece que, con el objetivo de garantizar que las políticas de protección de la salud laboral estén adaptadas a las peculiaridades del trabajo doméstico, «la prevención de riesgos laborales de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar se regirá por lo previsto *exclusivamente* en esta norma». Disposición que se completa con la precisión realizada por el art. 2.1 RD 893/2024, que, al reconocer el deber de protección de la persona

48. García González, G.: *op. ult. cit.*, p. 4 y 33. Igualmente, Igartua Miró, M.ª T.: *op. ult. cit.*, p. 60.
49. Igualmente, Igartua Miró, M.ª T.: *op. ult. cit.*

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

ARANZADI DERECHO LABORAL

La prevención de riesgos laborales se encuentra en un punto de inflexión histórico. La digitalización acelerada, la emergencia climática y el envejecimiento demográfico están transformando, al mismo tiempo y de manera profunda, los entornos de trabajo. **Este libro analiza cómo estas transiciones reconfiguran los riesgos laborales y cómo afectan de forma diferenciada a los colectivos más vulnerables, desde mujeres y trabajadores maduros hasta personas inmigrantes, con discapacidad o empleadas en sectores precarios**.

A lo largo de once capítulos, especialistas en derecho laboral, sociología, economía aplicada y salud laboral exploran los desafíos emergentes y las nuevas exigencias de protección. La obra aborda cuestiones tan actuales como el impacto preventivo del trabajo en plataformas, la integración del empleo doméstico en el sistema general de prevención, los riesgos derivados del cambio climático, la movilidad sostenible, la gestión algorítmica o los efectos del envejecimiento sobre la seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, se analizan en profundidad las reformas recientes —incluidos el RDL 4/2023 y el RD 893/2024— y se destaca el papel estratégico de la negociación colectiva, el diálogo social y la política fiscal en la construcción de un modelo preventivo moderno, inclusivo y sostenible.

El resultado es una obra interdisciplinar y rigurosa que sitúa a las personas trabajadoras en el centro de la transición ecológica, digital y demográfica. Financiado por la Cátedra de Relaciones Laborales, Diálogo Social y Bienestar Laboral, este trabajo, que recoge algunos de los resultados del Proyecto PID2022-137171OB-I00 del Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación 2021-2023, es un libro imprescindible para profesionales de la prevención, responsables de recursos humanos, agentes sociales, gestores públicos y académicos interesados en comprender los riesgos emergentes y anticipar las transformaciones del trabajo en el siglo XXI.

ISBN: 978-84-1085-591-5

9 788410 855915

AENOR GESTIÓN DE LA CALIDAD ISO 9001 ER-0280/2005

IQNET RECOGNIZED CERTIFICATION

AENOR GESTIÓN AMBIENTAL ISO 14001 GA-2005/0100

UNIVERSIDAD DE MURCIA

Región de Murcia

CÁTEDRA DE RELACIONES LABORALES DIÁLOGO SOCIAL Y BIENESTAR LABORAL

GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE CIENCIA E INNOVACIÓN

Cofinanciado por la Unión Europea

ARANZADI