

ESTUDIOS

NUEVOS RETOS DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: LEY Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

UN ESTUDIO COMPARADO CHILE ESPAÑA

JESÚS CRUZ VILLALÓN
PATROCINIO RODRÍGUEZ RAMOS
DIRECTORES

PID2021-122537NB-I00 La negociación colectiva como instrumento de gestión anticipada del cambio social, tecnológico, ecológico y empresarial



ARANZADI

© Jesús Cruz Villalón y Patrocinio Rodríguez Ramos (Dirs. y Coords.) y autores, 2025
© ARANZADI LA LEY, S.A.U.

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>

Primera edición: Noviembre 2025

Depósito Legal: M-23933-2025

ISBN versión impresa: 978-84-1085-415-4

ISBN versión electrónica: 978-84-1085-416-1

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

Printed in Spain

PID2021-122537NB-I00 La negociación colectiva como instrumento de gestión anticipada del cambio social, tecnológico, ecológico y empresarial



MINISTERIO
DE CIENCIA, INNOVACIÓN
Y UNIVERSIDADES



Cofinanciado por
la Unión Europea



© 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, u 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.

Índice general

Página

EL ESPACIO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

JESÚS CRUZ VILLALÓN y PATROCINIO RODRÍGUEZ RAMOS	17
1. El protagonismo de la negociación colectiva en el sistema español de relaciones laborales	18
2. Una excepción en materia de prevención de riesgos laborales: centralidad de la norma estatal, con aparente escaso espacio para la negociación colectiva	19
3. Los escasos contenidos típicos de remisión a la negociación colectiva	23
4. Los contenidos típicos tradicionales	26
5. Espacios nuevos de la negociación colectiva: nuevas vertientes de la prevención de riesgos laborales	30
6. Amplia relación de materias en el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva	34
7. La concurrencia convencional en la vertiente de la prevención de riesgos laborales	38
8. Conclusiones	41

LAS FUNCIONES FISCALIZADORAS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

LUIS LIZAMA PORTAL	43
1. La dirección del trabajo	45

	<u>Página</u>
1.1. <i>La función fiscalizadora de la Dirección del Trabajo</i>	48
1.2. <i>Las facultades fiscalizadoras generales en prevención de riesgos laborales</i>	50
1.3. <i>Las facultades fiscalizadoras específicas en prevención de riesgos laborales</i>	54
1.4. <i>Las sanciones que están facultados a aplicar los inspectores del trabajo en materia de prevención de riesgos</i>	56
1.5. <i>Los recursos administrativos y judiciales ante la fiscalización de la Dirección del Trabajo</i>	58
1.5.1. El recurso de reconsideración administrativa	58
1.5.2. La reclamación judicial de la multa	59
2. Conclusiones	59
Bibliografía	60

LA NECESIDAD DE UN GIRO PREVENTIVO EN LOS PROTOCOLOS ANTIACOSO

ANTONIO ÁLVAREZ DEL CUVILLO	63
1. Introducción: origen y evolución de los «protocolos antiacoso»	64
2. Las bases normativas para un tratamiento preventivo	72
3. Los problemas del paradigma reactivo-disciplinario desde la perspectiva preventiva	77
3.1. <i>El énfasis en los casos más extremos</i>	78
3.2. <i>Los efectos secundarios de la gravedad de la imputación</i>	81
3.3. <i>La identificación del protocolo con un procedimiento disciplinario</i>	85
4. Conclusiones: hacia un enriquecimiento del contenido preventivo de los protocolos	89

ACOSO SEXUAL FUERA DEL TRABAJO. COMENTARIO SOBRE SENTENCIA «MORALES CON BHP CHILE». BUENOS MOTIVOS, MALAS MOTIVACIONES

FELIPE NAVARRETE PEÑA	93
1. Antecedentes	94
2. El monopolio en la fijación de hechos	96
3. El falso dilema	99
4. El deber de cuidado del empleador por el reenvío al artículo 184 del Código del Trabajo	100
5. El fallo de anulación no descansa sobre los hechos firmes	104
6. Conclusiones: buenos motivos, malas motivaciones	106

EL TRATAMIENTO LEGAL DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES (ACOSO Y ESTRÉS LABORAL): PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN E INTERIORIZACIÓN DE NORMAS TÉCNICAS EN LA CONFORMACIÓN DEL DEBER DE PREVENCIÓN

ANTONIO JOSÉ VALVERDE ASENCIO	109
1. Introducción. Planteamiento de la cuestión	109
2. La caracterización de riesgos psicosociales, estrés laboral y acoso, y su evaluación a través de protocolos de actuación	111
3. El tratamiento normativo de los riesgos psicosociales: de la carencia de una normativa transversal a las referencias legales explícitas a las situaciones de acoso	118
3.1. <i>La falta de una regulación transversal de los riesgos psicosociales: referencias legales indirectas</i>	118
3.2. <i>Específicamente sobre la definición del deber de protección frente a situaciones de acoso a nivel sancionador</i>	124
3.3. <i>Una breve alusión a las normas procesales en materia de acoso en el Orden Social</i>	128

4. La integración de los riesgos psicosociales en la actividad preventiva de la empresa: la <i>interiorización</i> de los criterios técnicos en la definición del deber legal de protección y el papel de los protocolos antiacoso	131
5. Unas reflexiones finales	140

IMPLICANCIAS PROBATORIAS DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL Y LABORAL, A PROPÓSITO DE LA LEY N.º 21.643 (LEY KARIN)

ROBERTO CERÓN REYES	145
1. La ley N.º 21.643 (ley Karin)	146
2. La investigación por causa de acoso sexual y laboral	148
3. Implicancias probatorias del informe de investigación	152
4. Conclusiones	161

SOBRE LOS RIESGOS LABORALES PSICOSOCIALES DERIVADOS DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL

STEFANO BINI	163
1. Introducción	164
2. Sobre la «migración» de la dimensión real a la esfera digital: apuntes de contexto	165
3. Riesgos laborales originados por la implantación de sistemas de inteligencia artificial en el ámbito laboral	168
4. Mirada crítica a la negociación colectiva vigente	175
4.1. La inteligencia artificial en una muestra de convenios colectivos sectoriales	175
4.2. Los riesgos psicosociales causados por la inteligencia artificial en una muestra de convenios colectivos sectoriales	184
5. Conclusiones	190

	<u>Página</u>
6. Relación de convenios colectivos analizados	191
7. Bibliografía citada	193

SEGURIDAD Y SALUD EN EL ÁMBITO DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

PIERRE-HENRI CIALTI	197
1. Los riesgos laborales en el trabajo del hogar familiar	201
1.1. <i>Riesgos y enfermedades profesionales en el ámbito del trabajo del hogar familiar</i>	201
1.2. <i>Los riesgos psicosociales</i>	203
2. Salud y seguridad en el trabajo en el hogar familiar: de un deber sin sanción para el empleador a un derecho de las personas trabajadoras	206
2.1. <i>La situación previa al RDL 16/2022</i>	207
2.2. <i>El derecho de protección eficaz de la seguridad y salud en el RDL 16/2022</i>	211
3. El contenido material del proclamado derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo del hogar familiar	212
3.1. <i>Las medidas de carácter endógeno</i>	213
3.2. <i>Las medidas de carácter exógeno</i>	222
3.3. <i>El marco sancionador</i>	227
3.4. <i>Aplicación temporal: una larga espera antes de la exigibilidad</i> ..	228
4. Conclusión	233

EL PERÍODO DE CONSULTA A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LOS EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO

ANA DOMÍNGUEZ MORALES	235
1. Premisa: el fomento de los mecanismos de flexibilidad interna de carácter temporal	237

2. Causas para la tramitación de un Expediente Temporal de Regulación de Empleo	238
2.1. <i>Suspensión del contrato por causas ETOP</i>	238
2.2. <i>Suspensión del contrato por fuerza mayor</i>	239
2.3. <i>Suspensión del contrato en otros supuestos excepcionales de fuerza mayor</i>	240
2.3.1. <i>Impedimentos o limitaciones en la actividad</i>	240
2.3.2. <i>Imposibilidad de acudir al centro de trabajo o a las vías de circulación por riesgo o producción de catástrofe</i>	240
2.4. <i>Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo</i>	241
3. Fases de consulta	242
3.1. <i>Antecedentes normativos</i>	243
3.2. <i>Régimen vigente</i>	246
3.2.1. <i>ERTE por causas ETOP</i>	247
3.2.2. <i>ERTE por fuerza mayor</i>	252
3.2.3. <i>ERTE por fuerza mayor en otros supuestos excepcionales de fuerza mayor</i>	253
3.2.4. <i>Mecanismo RED</i>	254
4. Finalización del procedimiento de consultas: efectos y su control por los representantes de los trabajadores	256
4.1. <i>Normas comunes a los ERTE ETOP y por causas de fuerza mayor en todas sus vertientes</i>	256
4.2. <i>ERTE ETOP</i>	257
4.3. <i>ERTES derivados de fuerza mayor</i>	258
4.4. <i>ERTE RED</i>	258
5. Otras formas de participación de los representantes de los trabajadores en el marco de los ERTes	259
6. Impugnación del expediente de regulación temporal de empleo	261
7. Breve apunte estadístico	266
8. Conclusiones	268

NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO HERRAMIENTA DE EQUIDAD LABORAL: DESAFÍOS PSICOSOCIALES Y MEJORA DE CONDICIONES DE TRABAJO EN EL PANORAMA DE TRABAJO ACTUAL

MARÍA VILLA FOMBUENA	271
1. Breve contextualización	272
2. Riesgos psicosociales con perspectiva inclusiva	275
2.1. <i>Conceptualización amplia de los riesgos y factores psicosociales .</i>	275
2.2. <i>Exposición desigual a los riesgos e impacto diferencial por colectivos</i>	279
3. La negociación colectiva como instrumento de equidad inclusiva	287
3.1. <i>Funciones en materia de promoción de la igualdad y protección de la diversidad</i>	289
3.2. <i>Formato de la igualdad y la inclusión en la negociación colectiva. Tratamiento específico por colectivos</i>	293
4. Análisis de la práctica negocial española	296
4.1. <i>De la ignorancia a la acción positiva</i>	297
4.2. <i>Estado actual de la cuestión. Algunos ejemplos de buenas prácticas</i>	299
5. Conclusiones	305

LA PROTECCIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGO DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

JULIA DORMIDO ABRIL	307
1. El concepto de persona trabajadora con discapacidad	308
2. La protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras con discapacidad	311
3. Los deberes empresariales en materia preventiva	313
3.1. <i>El plan de prevención de riesgos laborales</i>	313

	<u>Página</u>
3.2. <i>La evaluación de los riesgos y la planificación de la actividad preventiva</i>	314
3.3. <i>La adaptación del puesto de trabajo</i>	316
3.3.1. El concepto de adaptación	316
3.3.2. Los presupuestos	318
3.3.3. Las medidas concretas	319
4. Las consecuencias de la no adaptación del puesto de trabajo ..	323
4.1. <i>Por imposibilidad material</i>	323
4.2. <i>Por razones atinentes a la persona trabajadora</i>	327
5. Conclusiones	332

Seguridad y salud en el ámbito del servicio del hogar familiar

PIERRE-HENRI CIALTI

*Profesor contratado doctor (PPL)
de derecho del trabajo y de la seguridad social
Universidad Pablo de Olavide
ORCID: 0000-0003-3298-2312*

Extracto

Entre las novedades introducidas por el RDL 16/2022 figura la protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras en el hogar familiar. Así, se introduce la DA 18.^a en la Ley 31/1995 de PRL, en virtud de la cual «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». El objeto del presente capítulo consiste en el análisis crítico del desarrollo reglamentario de este derecho, plasmado en el RD 893/2024, de 10 de setiembre, por lo que se regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar. En este sentido, a pesar de ciertas carencias, se considera que el RD aporta modificaciones importantes y puede marcar un punto de ruptura, desde varios puntos de vista.

Palabras clave: servicio del hogar familiar; riesgos laborales; seguridad y salud.

Abstract

Among the new provisions introduced by Royal Decree-Law 16/2022 is the protection of the health and safety of workers employed in the family household. Accordingly, Additional Provision 18 is added to Law 31/1995 on the Prevention of Occupational Risks, pursuant to which «within the scope of the special employment relationship in domestic service, workers shall have the right to effective protection in matters of occupational health and safety, particularly in the field of preventing violence against women, taking into account the specific characteristics of domestic work, under the terms and with the guarantees to be established by regulation in order to ensure their health and safety». The purpose of this chapter is to provide a critical analysis of the regulatory development of this right, as reflected in Royal Decree 893/2024 of 10 September, which regulates the protection of health and safety in the field of domestic service in the family household. In this regard, despite certain shortcomings, the Royal Decree is considered to introduce significant amendments and may represent a turning point from various perspectives.

Keywords: salaried domestic work; occupational hazards; occupational health and safety.

SUMARIO: 1. LOS RIESGOS LABORALES EN EL TRABAJO DEL HOGAR FAMILIAR. 1.1. *Riesgos y enfermedades profesionales en el ámbito del trabajo del hogar familiar.* 1.2. *Los riesgos psicosociales.* 2. SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO EN EL HOGAR FAMILIAR: DE UN DEBER SIN SANCIÓN PARA EL EMPLEADOR A UN DERECHO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS. 2.1. *La situación previa al RDL 16/2022.* 2.2. *El derecho de protección eficaz de la seguridad y salud en el RDL 16/2022.* 3. EL CONTENIDO MATERIAL DEL PROCLAMADO DERECHO A UNA PROTECCIÓN EFICAZ EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DEL HOGAR FAMILIAR. 3.1. *Las medidas de carácter endógeno.* 3.2. *Las medidas de carácter exógeno.* 3.3. *El marco sancionador.* 3.4. *Aplicación temporal: una larga espera antes de la exigibilidad.* 4. CONCLUSIÓN.

La naturaleza laboral del trabajo en el hogar familiar fue reconocida por la Ley 16/1978, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, y reafirmado por el

Estatuto de los Trabajadores aprobado por Ley 8/1980, de 10 de marzo (art. 2.1 b) ET). Ahora bien, se califica de relación laboral especial, dadas las particularidades de esta prestación de servicios, entre otras y fundamentalmente, que se preste en el ámbito familiar, lo que pone en marcha la inviolabilidad del domicilio y, por la naturaleza de la persona empleadora, la titular del hogar familiar, que no se lucra de la actividad laboral. Cabe mencionar una tercera peculiaridad que alude a la extensión del pluriempleo en este sector, pues, en muchas ocasiones, la prestación de trabajo en el hogar familiar representa pocas horas, lo que genera la necesidad, para las personas trabajadoras, de tener varios hogares, y por lo tanto empleadores, donde realizar la prestación de servicios.

Históricamente, ambas particularidades han conducido a la elaboración, primero del RD 1424/1985, posteriormente derogado por el hoy vigente RD 1620/2011, de 14 de noviembre por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. Se trata de la regulación menos protectora de las relaciones especiales, muy por debajo de los estándares estatutarios, además, con un resultado práctico decepcionante¹. Sin embargo, sin dejar de recordar reformas más globales como la subida del SMI, a partir del RDL 16/2022, de 6 de septiembre, se plasma una tendencia reformadora de los aspectos más problemáticos de la relación laboral especial del trabajo en el hogar familiar². Además de dar visibilidad legal y social a esta actividad profesional, el citado RDL pone fin al desistimiento de la persona empleadora como causa de extinción del contrato de trabajo y abre paso a una prestación contra el desempleo, acercando así la relación laboral especial a la legislación ordinaria. Sin menoscabar la voluntad política, esta actividad reformatoria ha sido impulsada por los compromisos internacionales de España³.

1. En este sentido, SALCEDO BELTRÁN, M.C., «El trabajo doméstico en España: planteamientos y desafíos insoslayables frente a la ‘esclavitud moderna’», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2020, n.º 55.
2. El Preámbulo RD 893/2024 afirma, en este sentido, que estas reformas han supuesto «literalmente el reconocimiento de la ciudadanía laboral de las personas trabajadoras del servicio doméstico». Para un estudio del RDL 16/2022, ver SANZ SÁEZ, C., «Un paso adelante en el avance para el trabajo del servicio del hogar familiar: Real Decreto-Ley 16/2022, de 6 de septiembre», *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, n.º 480, 2024, pp. 141-162.
3. Así, la reforma en materia de desempleo encuentra su punto de partida en la STJUE 24-2-22, Asunto C-389/20 (ECLI:EU:C:2022:120), en virtud de la cual se consideró discriminatoria la exclusión de los empleados de hogar de la protección por desempleo, con base en la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa

Por lo que aquí interesa, el RDL 16/2022 aborda un tercer aspecto, la protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras en el hogar familiar y, concretamente, introduce la DA 18.^a en la Ley 31/1995 de PRL, en virtud de la cual «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».

No cabe duda de que esta nueva DA, que procura dar respuestas a las exigencias internacionales⁴, marca un punto de ruptura respecto a la legislación anterior, al menos desde un punto de vista del reconocimiento de un derecho. Sin embargo, la apreciación de su verdadero alcance quedaba tributaria del desarrollo reglamentario que se ha materializado en el RD 893/2024, de 10 de setiembre, por lo que se regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar⁵.

Pues bien, con el objeto de analizar el alcance del citado RD, el presente trabajo se estructura en 4 partes. La primera consistirá en poner de relieve los diferentes riesgos laborales a los cuales se enfrentan las personas trabajadoras en el hogar familiar para ofrecer una contextualización de las problemáticas. En la segunda parte, se estudiará el marco normativo ante-

a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social. Los cambios en materia de extinción del contrato de trabajo responden a la entrada en vigor, el 29 febrero 2024, del Convenio OIT n.º 189, sobre condiciones relativas al trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos de 16 de junio de 2011 (Instrumento de adhesión al Convenio, BOE 3 abril 2023). Más reciente, el TJUE ha recordado que se han de aplicar a las personas trabajadoras en el hogar familiar las obligaciones en materia de registro de jornada (STJUE 19 de diciembre de 2024, Asunto C-531/23, ECLI:EU:C:2024:1050).

4. En virtud del art. 3 Convenio 189 OIT, los Estados Miembros deben adoptar las medidas para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, entre los cuales se encuentra, desde 2011, el derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable. Asimismo, de acuerdo con el art. 13 del Convenio 189 OIT, en virtud del cual «Todo trabajador doméstico tiene derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable. [...], teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, a fin de asegurar la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores domésticos».
5. El RD se articula en ocho artículos, siete disposiciones adicionales y cinco disposiciones finales.

rior a las reformas de 2022 y 2024 para poner de relieve la importancia del cambio operado por el RDL 16/2022. La tercera parte se centrará concretamente en las diferentes medidas previstas por el RD 893/2024. Finalmente, en cuarto y último lugar, convendrá señalar que subsisten dificultades y explorar escenarios disruptivos que podrían aportar respuestas en materia de seguridad y salud e, incluso, para el conjunto de las condiciones de ejecución de la relación contractual.

1. LOS RIESGOS LABORALES EN EL TRABAJO DEL HOGAR FAMILIAR

Aunque se haya podido afirmar, con cierto respaldo normativo hasta 2011⁶, que «la propia simplicidad del proceso de trabajo en las actividades domésticas» excluye la presencia, «por lo general, de riesgos específicos cuya prevención requiera de equipos e instrumentos de protección»⁷, resulta innegable, hoy en día, que la prestación de servicios en el hogar familiar conlleva una serie de riesgos, tanto físicos como psicosociales.

Para los primeros, la variedad de tareas que caben en la prestación de servicios en el hogar multiplica los riesgos. Para los segundos, la caracterización de la población que ocupa mayoritariamente el empleo en el sector, —mujeres, extranjeras, a tiempo parcial— representa otro dinamizador de exposición a riesgos inherentes al trabajo.

1.1. RIESGOS Y ENFERMEDADES PROFESIONALES EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO DEL HOGAR FAMILIAR

Como se ha sugerido, el ámbito material de las actividades cubiertas por el RD 1620/2011 es muy diverso y extenso. Según su artículo 1.4, «los servicios o actividades prestados para el hogar familiar» pueden «revestir cualquiera de las modalidades de las tareas domésticas, así como la direc-

6. Dado el tardío reconocimiento de la acción protectora por contingencias profesionales para las personas empleadas de hogar (Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social (DA 39.^a), así como al RD 1620/2011 (DA 2.^a). Para profundizar, ver MORENO CÁLIZ, S., «La especialidad de los hogares familiares y el trabajo doméstico», en AA.VV., *Tratado de salud laboral*, Tomo II, Aranzadi, 2012, p. 107.

7. MONTOYA MELGAR, A. y PIZA GRANADOS, *Curso de seguridad y salud en el trabajo*, McGraw Hill, 2000, 2.º ed., p. 71. Comp. GARCÍA VIÑA, J., *Aspectos laborales de salud laboral y de seguridad social de los empleados del hogar*, Granada, Comares, 2009, p. 133.

ción o cuidado del hogar en su conjunto o de algunas de sus partes, el cuidado o atención de los miembros de la familia o de las personas que forman parte del ámbito doméstico o familiar, y otros trabajos que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas, tales como los de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos». Veremos más adelante las dificultades que entraña esta disposición a la hora de distinguir otros sectores, como el de la ayuda a domicilio. Por lo que aquí interesa, el extenso abanico de actividades implica una multiplicación y una variedad de los riesgos a los cuales estas personas trabajadoras están expuestas. Igualmente, es preciso señalar que la calidad de las prestaciones en especie (alojamiento y manutención) representan otros ámbitos de desarrollo de los riesgos⁸. En todo caso, resulta difícil medir el alcance de la siniestralidad, dada la extensión del trabajo informal del sector⁹.

En un estudio, se propone una amplia lista de riesgos de naturaleza mecánica, química y física¹⁰.

- Riesgos mecánicos: caídas a distinto nivel, caídas al mismo nivel; cortes por objetos y herramientas; caídas de objetos manipulados; incendios; golpes por objetos y herramientas; contacto eléctrico indirecto; atrapamientos por o entre objetos; choques contra objetos inmóviles; y explosión.

- Riesgos químicos: exposición a sustancias químicas; contacto con sustancias cáusticas o corrosivas.

- Riesgos físicos de tipo ergonómico: sobreesfuerzos; fatiga física postural y trastornos musculoesqueléticos; accidentes de tráfico y accidentes *in-itinere*.

No existen muchas dificultades en imaginar, para cada uno de los riesgos, los diferentes trabajos domésticos, de cuidado, de jardinería, de conducción de vehículos y otros análogos, que se realizan en el ámbito del hogar familiar.

8. En cuanto al alojamiento, se puede resaltar que existen pocas previsiones en el ordenamiento interno español, al contrario del sector agrícola para las personas trabajadoras de temporada. En todo caso, cabe la aplicación del art. 17 de la recomendación n.º 201 de la OIT (2011), relativa al contenido y exigencias del suministro de alojamiento de las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

9. Ver *infra*, 1.2.

10. ESPUNY TOMÁS, M. J. y GARCÍA GONZÁLEZ, G., *Relaciones laborales y empleados del hogar: reflexiones jurídicas*, Dykinson, 2015, p. 199.

Por otra parte, la materialización de la exposición a los riesgos conduce a abordar la delimitación de las enfermedades profesionales a las cuales se pueden confrontar las personas trabajadoras en el hogar familiar. El Real Decreto 1299/2006, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el Sistema de la Seguridad Social, alude a las personas trabajadoras del hogar familiar en todos los grupos, a excepción del Grupo 1 relativo a las enfermedades causadas por agentes químicos y al Grupo 6 relativo a las causadas por agentes carcinógenos¹¹.

Así, en el Grupo 2, relativo a las enfermedades profesionales causadas por agentes físicos, se mencionan los «trabajos que requieran habitualmente de una posición de rodillas mantenidas como son trabajos en (...) servicios domésticos (...)» (código 2C0101). En el Grupo 3, relativo a las enfermedades profesionales causadas por agentes biológicos, se incluyen los «trabajadores de centros asistenciales o de cuidados de enfermos (...) a domicilio» (código 3A0104). En el Grupo 4, relativo a las enfermedades profesionales causadas por inhalación de sustancias y agentes no comprendidos en otros apartados, se hace referencia ocho veces a «los trabajadores que se dedican al cuidado de personas y asimilados» (p.e., código 4I0132). Finalmente, en el Grupo 5, relativo a las enfermedades profesionales de la piel causadas por sustancias y agentes no comprendidos en alguno de los otros apartados, se contemplan a los «trabajadores que se dedican al cuidado de personas y asimilados» y los «trabajadores (...) de cuidado de enfermos (...) a nivel (.) de (...) domicilio» (p.e., código 5A0131).

A ello, se debe añadir enfermedades específicas a los trabajos de jardinería (p.e. códigos 2C0101 o 2F0401) o de conducción de automóviles (p.e., Código 2F0601), así como otros riesgos y enfermedades que existen en otros sectores cercanos, como en el caso de los servicios de la limpieza «industrial».

1.2. LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

Los riesgos psicosociales, entendidos según la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, corresponden a «aquellos aspectos del diseño, organización y dirección del trabajo y de su entorno social que pue-

11. 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: 21/04/2025).

den causar daños psíquicos, sociales o físicos en la salud de los trabajadores». Se materializan a través de problemas de salud como el estrés, la irritabilidad, el desánimo, la baja autoestima, el agotamiento, lo que pueden conducir a un estado de ansiedad o de depresión¹².

Asimismo, existen riesgos de violencia y acoso que, como lo señala la doctrina, integran una variedad de conductas abusivas, protagonizadas por miembros del grupo familiar, que tienen un efecto humillante y denigrante para quien la padece, afectando a su integridad moral y psicofísica¹³.

Hay que tomar en consideración que las peculiaridades del trabajo de servicios en el hogar familiar incrementan la intensidad y factibilidad de estos riesgos psicosociales. En efecto, el empleo en el hogar familiar presenta una serie de factores de riesgo propios de las condiciones de trabajo y de empleo del trabajo doméstico.

En primer lugar, el trabajo en el hogar familiar suele colocar a la persona trabajadora en una situación de invisibilidad y aislamiento, especialmente si se trata de un régimen interno, en el cual no cuenta con compañera/o de trabajo, ni mucho menos acceso a una representación de las personas trabajadoras o al beneficio de una cobertura convencional¹⁴. Ello implica riesgos de explotación, de desconocimiento de sus derechos y de vulnerabilidad ante abusos¹⁵.

En segundo lugar, se ha puesto de relieve los riesgos de inseguridad que provoca las condiciones del ejercicio de los poderes empresariales, que, por un lado, pueden carecer de concreción en cuanto a las tareas a realizar y a los resultados esperados y, por otro lado, pueden presentar un alto grado de variabilidad por cambios unilaterales respecto a lo inicialmente acordado. Muy relevante cuando uno de los elementos característicos de la especialidad de la relación laboral es «vinculo personal basado en

12. MARÍN MALO, M., «Riesgos psicosociales de los empleados de hogar», en *El nuevo régimen jurídico de las empleadas del hogar*, Cuadros Garrido M.E y Selma Penalva A. (dir.), Colex, 2023, p. 337.

13. CORREA CARRASCO, M., «Los riesgos psicosociales en el trabajo doméstico y de cuidados», *Lex Social, Revista Jurídica de los derechos sociales*, 2021, n.º 11 (1), p. 435.

14. BENAVENTE TORRES, M.ª I., «Dificultades para la negociación colectiva en el ámbito de la relación laboral especial del trabajo al servicio del hogar familiar», *Lex Social*, Vol. 11, n.º 1, 2021, p. 534-557

15. 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*, n.º 44, 2020, p. 81.

una especial relación de confianza entre el titular de aquel y las personas empleadas de hogar»¹⁶.

En tercer lugar, en materia de tiempo de trabajo, sin entrar en valorar los problemas de control de su cumplimiento, la relación laboral especial de servicio en el hogar familiar posee rasgos propios, como «el tiempo de presencia», o problema específico, como el control del tiempo de trabajo efectivo¹⁷, que inciden en las posibilidades reales de conciliación de la vida familiar y laboral en un colectivo fuertemente feminizado¹⁸.

En cuarto lugar, se ha señalado, como factor de riesgo propio, la precariedad que sufre este sector, fundamentalmente por la proliferación del trabajo informal¹⁹ y por la proporción de trabajo a tiempo parcial²⁰, que obliga a situaciones de pluriempleo.

En quinto lugar, especialmente para las tareas de cuidados, el desgaste emocional que representa el cuidado de una persona en situación de vulnerabilidad constituye, sin lugar a duda, un factor de riesgo muy potente, amplificado por la falta de reconocimiento social del trabajo desempeñado.

Por añadidura a las difíciles condiciones de trabajo inherentes al propio trabajo en el hogar, la exposición a riesgos psicosociales se ve acentuada

-
16. 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. 83.
 17. Por ejemplo, sobre la obligatoriedad del registro horario, STJUE 19 de diciembre 2024, Asunto C-531/23, ECLI:EU:C:2024:1050.
 18. PEREZ AGULLA, S., «Tratamiento del tiempo de trabajo en el empleo doméstico», en *El nuevo régimen jurídico de las empleadas del hogar*, M.E. Cuadros Garrido (dir.), A. Selma Penalva (dir.), F.J. (pr.), Colex, 2023, p. 329-353; BENLLOCH SANZ, P., «La regulación del tiempo de trabajo en la relación laboral especial del servicio del hogar familiar», en *La reordenación del tiempo de trabajo*, J.P. Maldonado Montoya, I. Marín Moral, A.V. Sempere Navarro (dir.), Vol. 2, 2022, p. 935-956.
 19. SELMA PENALVA, A., «Economía sumergida en la relación laboral especial de empleados de hogar», en *El nuevo régimen jurídico de las empleadas del hogar*, M.E. Cuadros Garrido (dir.), A. Selma Penalva (dir.), F.J. (pr.), Colex, 2023, p. 329-353.
 20. Entre el 50 % y 60 % de las personas empleadas de hogar prestan sus servicios a tiempo parcial, ver *Informe: Trabajo doméstico y de cuidados para empleadores particulares*, Proyecto por un trabajo digno, Vicesecretaría General Departamento de Migraciones, 2019 (disponible en <https://poruntrabajodignougto.org/docs/trabajo-domestico-y-de-cuidados-para-empleadores-particulares/>, fecha de consulta: 21/04/2025) y GÓMEZ RUFIÁN, L., «Características personales y condiciones jurídico-laborales del empleo doméstico en España: Estudio a través de los microdatos de la Encuesta de Población Activa», *Lex social*, Vol. 9, n.º 2, 2019.

por el perfil personal de la población trabajadora en este sector: mujeres, extranjeras y con una tendencia hacia la edad media o avanzada²¹. En este sentido, el Preámbulo del RD 893/2024 considera que «el impacto de esta norma excede al ámbito de la prevención de riesgos laborales, alcanzando al derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres. El avance en los derechos reconocidos a este colectivo constituye una cuestión de justicia social al ser una profesión altamente feminizada».

En definitiva, se trata de un colectivo que puede presentar un alto grado de vulnerabilidad que, a mayor abundamiento, desempeña su actividad en un sector que, *per se*, conoce un mayor número y una mayor intensidad de factores de riesgo²². En cierta medida, recuerda la situación de las mujeres marroquíes en el sector frutícola onubense²³, en cuanto a, por una parte, el poco valor y atención social otorgado a esos trabajos, lo que conduce a una ausencia de regulación o, cuando existe, a su difícil cumplimiento²⁴, y, por otra parte, al entrelazamiento de cuestiones relativas al género, a la inmigración, a la precariedad y a la informalidad, característico de la vulnerabilidad de las personas trabajadoras en estos sectores.

2. SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO EN EL HOGAR FAMILIAR: DE UN DEBER SIN SANCIÓN PARA EL EMPLEADOR A UN DERECHO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Dentro del régimen jurídico del trabajo en el hogar, la cuestión de la regulación en materia de seguridad y salud en el trabajo ha constituido

-
21. Informe: Trabajo doméstico y de cuidados para empleadores particulares, *op. cit.*, p. 10-18 y GÓMEZ RUFIÁN, L., «Características personales y condiciones jurídico-laborales del empleo doméstico en España», *op. cit.*, p. 123.
 22. FERNÁNDEZ ARTIACH, P. y GARCÍA TESTAL, E., «Prevención de riesgos, violencia y acoso en el trabajo doméstico, a la luz de los Convenios 189 y 190 de la OIT», *Lex Social*, vol. 13, n.º 2, 2023. Igualmente, Informe de Oxfam Intermón, *Trabajo invisible y cuerpos rotos. radiografía del empleo de hogar y cuidados en España*, 2025 (disponible en <https://www.oxfamintermon.org/es/publicacion/trabajo-invisible-empleo-hogar-cuidados>). Fecha de consulta: 21/04/2025.
 23. CIALTI, P.H., «La contratación en origen para el trabajo de temporada en el sector agrícola. Especial referencia a la actividad frutícola onubense», en *El Trabajo en el sector agrario* (S. González Ortega, dir. y coord.), Tomo-I, Laborum, 2024, pp. 489-545.
 24. En este sentido, para las personas trabajadoras en el hogar familiar, ver CABEZA PEREIRO, J., «El trabajo doméstico en la normativa de la OIT», *Trabajo y derecho*, 2019, n.º extra 9.

siempre un punto de fricción y un tema muy conflictivo. Por ejemplo, durante la negociación y los trabajos previos de elaboración del Convenio OIT 189, se ha discutido si se debía garantizar que las personas trabajadoras en el hogar no tengan «condiciones no menos favorables» respecto a otros sectores en materia de seguridad y salud²⁵. Pues bien, finalmente, la previsión de una proclamación genérica y la no inclusión de esta exigencia de no menos favorabilidad resultan reveladoras de los problemas inherentes a este tema en este sector cuyas especificidades parecen poder justificarlo todo.

En el ordenamiento jurídico español, el RDL 16/2022 marca un punto de ruptura importante. En efecto, anteriormente, la protección de la seguridad y de la salud de las personas trabajadoras en el sector del servicio en el hogar familiar se encontraba en un limbo legal, cuyo punto de partida era un difuso «deber del empleador» de «cuidar de que el trabajo de sus empleados se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene». El RDL 16/2022 cambia radicalmente el enfoque, pues coloca a las personas trabajadoras en el centro de la regulación al reconocer que «tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo», aunque sea teniendo «en cuenta las características específicas del trabajo doméstico [...]».

2.1. LA SITUACIÓN PREVIA AL RDL 16/2022

La regulación en materia de seguridad y salud previamente al RDL 16/2022 se encontraba en dos disposiciones, una en el Real Decreto relativa a la relación laboral especial y otra en la LPRL.

Desde su inicio, la normativa reglamentaria de la relación laboral especial de servicios en el hogar familiar se limita a enunciar la obligación para el titular del hogar familiar de «cuidar de que el trabajo de sus empleados se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene» (art. 13 RD 1424/1985. Otras obligaciones del titular del hogar familiar).

En el RD 1620/2011, el art. 7.2 no introduce cambios sustanciales en la regulación precedente²⁶. Ciertamente, la previsión de que «el trabaja-

25. MORENO CÁLIZ, S., «La especialidad de los hogares familiares y el trabajo doméstico», *op. cit.*, p. 100.

26. MIÑARRO YANINI, M., *El trabajo al servicio del hogar familiar: análisis de su nueva regulación*, Reus, 2013, p. 41. Por ejemplo, sigue la deficiencia técnica del art. 7.2 RD

dor tendrá los derechos y deberes laborales establecidos en el presente real decreto y en los artículos 4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores», permite la aplicación del catálogo de derechos y obligaciones previstos para las personas trabajadoras de derecho común. Así, a partir de 2011, de manera expresa, tienen reconocido el derecho a la integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene (art. 4.2 d) ET), así como el deber de observar las medidas de seguridad e higiene (art. 5 ET).

Por otra parte, modifica ligeramente el anterior precepto pues prevé que el titular del hogar familiar «está obligado a cuidar de que el trabajo del empleado de hogar se realice en las debidas condiciones de seguridad y salud», y añade que, para ello, el empleador «adoptará medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico».

Por su parte, el artículo 3.4 Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de riesgos laborales (LPRL) excluía de su ámbito de aplicación la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. En consonancia con el RD 1620/2011, precisaba a la vez que, pese a la exclusión, «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». En cualquier caso, se trataba de la única exclusión contemplada para el trabajo por cuenta ajena en el sector privado, quebrando así el principio de generalidad y universalidad que inspira la Ley 31/1995 de PRL.

Es cierto que podía entenderse esta exclusión bajo el paraguas europeo, puesto que, según el concepto de trabajador recogido por la Directiva Marco 89/391/CEE, 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, se excluye a las personas trabajadoras del servicio del hogar familiar²⁷. En todo caso, se ha de precisar que la protección de seguridad y salud de las personas trabajadoras en el marco del servicio en el hogar familiar pueden prevalecerse de la aplicación de otras reglas puntuales que tienen efectos en materia de seguridad y salud²⁸.

1620/2011, según el cual «El incumplimiento grave de estas obligaciones [de seguridad] será justa causa de dimisión del empleado» (por todos, CORDERO GORDILLO, V., *La relación laboral especial del servicio del hogar familiar: RD 1620-2011, de 14 de noviembre*, Tirant lo Blanch, 2014, p. 82).

27. Art. 2.1 y art. 3 de la Directiva.

28. Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la

Por todo lo anterior, cabe formular el siguiente razonamiento compuesto de tres etapas²⁹. El art. 7.2 RD 1620/2011 que impone al empleador cierta actuación, representa, sin duda, un paso más, al menos formal, en la realidad y efectividad de la prevención de riesgos laborales de los trabajadores del hogar familiar. Así, existe un deber genérico de seguridad del titular del hogar familiar que le obliga a adoptar medidas preventivas en materia de seguridad y salud de sus empleados de hogar, si bien distintas a las previstas en la LPRL³⁰.

Sin embargo, configurar un deber de seguridad resulta difuso, ambiguo, inconcreto y ausente de articulación, aplicando la técnica de la concreción normativa. Así, se reconoce un derecho a la seguridad y salud laboral de los empleados del hogar, pero no se dota de ningún contenido concreto a este derecho³¹, más allá de las referencias genéricas establecidas en la Constitución y en el ET³².

trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, aplicable al personal al servicio del hogar familiar (no se contemplan exclusiones); el Convenio n.º 103 de la OIT, sobre maternidad, y la ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y normas de desarrollo, pues que no excluyen el trabajo doméstico (LÓPEZ GANDÍA J. Y TOSCANI GIMÉNEZ, D., *El nuevo régimen laboral y de seguridad social de los trabajadores al servicio del hogar familiar*, Bomarzo, 2012, p. 47).

29. 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*, Vol. 12, n.º 2, 2022, pp. 1-33; Comp. SEMPERE, A.V.; GARCÍA BLASCO, J.; GONZÁLEZ, M.; CARDENAL, M., *Derecho de la Seguridad y Salud en el trabajo*, Civitas 1.ª ed., 1996, p. 68.
30. Ello permitía evitar que la exclusión de la normativa de prevención de riesgos laborales suponga una desprotección total para el trabajador del servicio doméstico y salvar los posibles incumplimientos a los mandatos constitucionales de los arts. 15, 40.2 y 43 CE, respectivamente relativos al derecho a la integridad física y moral, a la obligación de los poderes públicos a velar por la seguridad e higiene en el trabajo como principio rector de la política social y económica y al derecho a la protección de la salud. GARCÍA GONZÁLEZ, M.L. y GARCÍA GONZÁLEZ, G., «Seguridad y salud laboral y empleados del hogar: perspectiva jurídico-preventiva», en *Relaciones laborales y empleados del hogar: reflexiones jurídicas*, (coord. Espuny i Tomás, M.J., García González, G. y Bonet Esteva, M.), 2014, p. 183.
31. En este sentido, QUESADA SEGURA, R., «Aspectos laborales de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar», *Tribuna Social*, n.º 207, 2008, p. 41.
32. Y ello a pesar de la obligación de los poderes públicos de velar por la seguridad e higiene en el trabajo, como principio rector de la política social (art. 40 CE), 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.

En consecuencia y previsiblemente, debido a la inconcreción de la norma y a la correlativa imposibilidad de pronunciar sanciones³³, se han materializado los riesgos de incumplimiento del deber de cuidar las condiciones de seguridad y salud de las personas trabajadoras en el hogar³⁴, haciendo extremadamente difícil establecer la responsabilidad laboral de la persona empleadora³⁵. A mayor abundamiento y como revelador del trato específico reservado al titular del hogar familiar, se excluye la aplicación al empleador del recargo de prestaciones económicas en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional por falta de medidas de prevención de riesgos laborales previsto en el art. 123 LGSS (art. 3.2 RD 1596/2011, de 4 de noviembre)³⁶.

Para concluir, si bien la faceta reparadora podía intuirse, la faceta preventiva de la seguridad y salud de las personas trabajadoras resultaba totalmente oculta en la normativa. Por otra parte, sin la correspondiente concreción de las obligaciones que conforman el deber genérico de seguridad del titular del hogar familiar, se establece un deber calificado de «atenuado respecto del que el ordenamiento jurídico impone en esta materia a los empleadores comunes»³⁷, «más próximo al simple deber moral o a las buenas intenciones», sin que se pueda considerar constituida «una auténtica obligación jurídica con contenido material»³⁸. De

33. Se ha señalado que la exclusión de la LPRL suponía la inaplicación del régimen de infracciones y sanciones administrativas en materia de prevención de riesgos laborales contemplado en la LISOS (MORENO CÁLIZ, S., «La especialidad de los hogares familiares y el trabajo doméstico», *op. cit.*, p. 120).

34. En todo caso, al margen de la regulación propia a la relación especial de servicio en el hogar familiar, se ha señalado que sigue persistiendo siempre la obligación general de seguridad del titular del hogar familiar basada en la propia relación contractual (GONZÁLEZ ORTEGA S. Y APARICIO TOVAR, J., *Comentarios a la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales*, Trotta, 1996).

35. En este sentido, la doctrina ha puesto de relieve que la jurisprudencia no suele reconocer la responsabilidad de la parte empleadora en caso de accidentes (SANZ SÁEZ, C., «La exclusión de la prevención de riesgos laborales de la relación laboral especial del trabajo domésticos», *op. cit.*, p. 91-93).

36. CORDERO GORDILLO, V., *La relación laboral especial del servicio del hogar familiar*, *op. cit.*, p. 82.

37. MIÑARRO YANINI, M., *El trabajo al servicio del hogar familiar*, *op. cit.*, p. 41.

38. GARCÍA GONZÁLEZ, G., *El nuevo marco regulador de los empleados de hogar. Una aproximación crítica desde la dogmática jurídica*, Dykinson, 2022, p. 130.

En este sentido, un sector autorizado de la doctrina afirma tajantemente que, dada la ausencia de obligaciones concretas, de mecanismos de control y de sanciones en caso de incumplimiento, la regulación de la salud y seguridad en el trabajo en el

hecho, lo reconoce el propio RD 893/2024 que, en su Preámbulo, alude a un «deber genérico sin definir que no ofrecía suficientes garantías para su adecuado cumplimiento».

2.2. EL DERECHO DE PROTECCIÓN EFICAZ DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL RDL 16/2022

Siguiendo vigente en los mismos términos el art. 7 RD 1620/2011, el RDL 16/2022, de 6 de septiembre, deroga el artículo 3.4 la LPRL que establecía, en los términos antes estudiados, la exclusión del ámbito de la LPRL de las personas trabajadoras en el ámbito del servicio del hogar familiar.

Por otra parte, en línea con la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (EESST) 2023-2027³⁹, introduce una DA 18.^a a la LPRL, según la cual las personas trabajadoras en el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar «tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, [...], teniendo en cuenta las características específicas del trabajo doméstico [...]».

La introducción de esta DA conduce a formular, brevemente, tres consideraciones:

En la regulación anterior, la persona empleadora «debía» responder de una obligación de cuidar. A partir del RDL 16/2022, se reconoce un derecho a la persona trabajadora, el de protección eficaz de su seguridad y salud en el trabajo, cuyo sujeto pasivo es el empleador. Ciertamente, el prisma de la aproximación ha cambiado. Ahora bien, la ley procura recordar que el derecho a la protección debe ser singular, adaptada, distinta a la protección querida por la LPRL y su concepción universalista, pues deberá tener «en cuenta las características específicas del trabajo doméstico».

hogar familiar constituía «un verdadero ‘canto al sol’ de muy dudosa eficacia» (SALA FRANCO, T. y ARNAU NAVARRO F., *Comentarios a la Ley de prevención de riesgos laborales*, Tirant lo Blanch, 1996).

39. Línea de actuación n.º 4. Aprobación de criterios orientativos para la gestión de los riesgos en los servicios de asistencia a domicilio y personas trabajadoras del servicio del hogar, especialmente en lo relativo a los aspectos ergonómicos y psicosociales. Medida: desarrollar herramientas de apoyo a la gestión de la prevención en dicho ámbito, adaptando las ya existentes o creando herramientas nuevas, con especial atención a la evaluación de riesgos, a la planificación preventiva y a la formación, conforme al desarrollo reglamentario.

Por otra parte, hay que resaltar el cambio de sustantivo asociado al adjetivo eficaz. En la regulación anterior, las medidas de adaptación debían ser eficaces. En adelante, desde una dimensión más preventiva y holística, la prioridad es la protección en materia de seguridad y salud en el trabajo que debe ser eficaz. Es decir, lo que debe ser eficaz es el fin, no los medios.

Igualmente, se pone especial énfasis, dada la estructura sociológica de las personas trabajadoras en el sector del trabajo en el hogar familiar, en la importancia de la prevención de la violencia contra las mujeres.

De ello, se encarga el reglamento de desarrollo de este derecho a la actuación reglamentaria que se ha plasmado en el ya mencionado RD 893/2024, que se propone ahora analizar⁴⁰.

3. EL CONTENIDO MATERIAL DEL PROCLAMADO DERECHO A UNA PROTECCIÓN EFICAZ EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DEL HOGAR FAMILIAR

Tal como subraya el propio Preámbulo del RD 893/2024, la nueva regulación pretende dejar atrás el deber de la persona empleadora de cuidar de que el trabajo se realizase en condiciones de seguridad y salud y consagra el «derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo»⁴¹. Así, considera que «se trata de un paso decisivo» que coloca a España «en la vanguardia normativa en materia de prevención de riesgos laborales de las empleadas de hogar». Por otra parte, persigue otro objetivo, el de garantizar «la seguridad jurídica necesaria» para la efectividad del derecho a la seguridad y salud de las personas trabajadoras del hogar familiar. En todo caso, la capacidad de cumplimiento de estos objetivos resulta fundamental, puesto que «la prevención de los riesgos laborales de

40. Según su art. 1.1, el RD 893/2024 «tiene por objeto regular la 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, de acuerdo con lo previsto en la disposición adicional decimoctava de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales».

41. Con este real decreto se avanza en el cumplimiento de la meta 8.5 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, es decir, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidas las personas jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor; así como en el de la meta 5.1, cuyo objetivo es poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.

la relación especial del servicio del hogar familiar se registrará por lo previsto exclusivamente en esta norma» (art 1.2. RD 893/2024)⁴².

Sin lugar a duda, este Real Decreto representa una norma de calado que debería marcar un punto de ruptura respecto a la regulación anterior. Se introducen varias medidas, de distintas índoles, destinadas a dar contenido al derecho a la protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Se puede distinguir dos categorías de medidas⁴³. Las primeras, de carácter endógeno, se despliegan en el seno del hogar familiar, directamente en el marco de ejecución de la prestación de trabajo. La segunda categoría, más novedosa e interesante, presenta un carácter exógeno. Frente al aislamiento que sufren las personas trabajadoras en el sector, el RD establece una serie de medidas que producen la intervención de un tercero, exterior a la relación laboral, sobre cuestiones que desbordan el ámbito de la relación contractual, directamente enfocada al fomento de la salud laboral de las personas trabajadoras. A su vez, permiten el empoderamiento de las personas trabajadoras a la hora de conocer sus derechos y garantizar su aplicabilidad.

Igualmente, el conjunto de esas medidas, al dar contenido y concreción al derecho de protección eficaz, permiten configurar un marco de apreciación de los incumplimientos de la parte empleadora. Así, el RD parece vislumbrar un marco sancionador más operante.

Ahora bien, cabe precisar que la aplicación temporal del RD resulta (demasiado) progresiva, además de ser condicionada por la entrada en vigor de disposiciones de naturaleza administrativa, especialmente a través del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

3.1. LAS MEDIDAS DE CARÁCTER ENDÓGENO

La medida más llamativa del RD corresponde a la previsión de un proceso de evaluación de riesgos, como obligación de la persona empleadora,

42. Si bien se remiten ciertas cuestiones a la regulación de la LPRL, por ejemplo, en relación con las definiciones de «prevención», «riesgo laboral», «daños derivados del trabajo» y «riesgo laboral grave e inminente».

43. Un autor destaca tres aspectos fundamentales: la formación, la vigilancia de la salud y la organización de la prevención (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*, 2025, Vol. 15, n.º 1, p. 5).

compuesto de una evaluación inicial y de evaluaciones periódicas⁴⁴. Así, se traslada al ámbito del servicio en el hogar familiar, la lógica inherente a la LPRL, aunque se contemplen importantes adaptaciones respecto a la legislación ordinaria⁴⁵. En todo caso, es indudable que la previsión de un proceso de evaluación de los riesgos constituye un punto de inflexión respecto a la lógica de la normativa anterior, promoviendo una faceta preventiva de la seguridad y salud hasta ahora ausente de la normativa⁴⁶.

El proceso de evaluación de los riesgos constituye una primera etapa necesaria para que se pueda adoptar, en su caso, las medidas preventivas necesarias, que tendrá como objetivos eliminar o reducir y controlar los riesgos puestos de relieve por el proceso de evaluación (apdo. 3). De forma dinámica, debe realizarse un control de eficacia y adecuación de las medidas preventivas adoptadas, para proceder a las modificaciones oportunas para neutralizar el riesgo. Este control puede producirse a iniciativa de la persona empleadora o consecuentemente a la información transmitida por la persona trabajadora. Igualmente, deberá tener en cuenta, «con carácter general, las características de la actividad y de las personas empleadas», lo que implica que debe responder a un proceso específico que no puede ser ni genérico, ni abstracto.

Se ha criticado la obligación por la parte empleadora de realizar una evaluación de los riesgos, considerando que se procede a una equiparación del hogar familiar con una empresa⁴⁷, obviando la falta de especialización lo que, en materia de PRL, resulta muy problemático⁴⁸. Frente a estos argumentos, el RD pone a disposición de la parte empleadora una herramienta

44. Art. 3.1 RD 893/2024. La periodicidad será fijada en la evaluación inicial «y, en todo caso, cuando se produzcan cambios en las condiciones de trabajo o con ocasión de los daños que se hayan producido» (art. 3.2).

45. GARCÍA GONZÁLEZ, G., «La nueva ordenación de la seguridad y salud laboral en el empleo del hogar», *op. cit.*, p. 12.

46. En este sentido el Preámbulo del RD 893/2024 alude a la «especificación del alcance de la acción preventiva y, en particular, del modo en que esta debe recoger todas las condiciones de trabajo de los servicios de ayuda a domicilio». Igualmente, el artículo 3 del RD 893/2024 resulta muy explícito al tener como título «Evaluación de riesgos laborales y adopción de medidas preventivas».

47. MANZANO SANZ, F., «Comentario al 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», *Revista Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, n.º 221, 2024.

48. GARCÍA GONZÁLEZ, G., «La nueva ordenación de la seguridad y salud laboral en el empleo del hogar», *op. cit.*, p. 13.

gratuita de evaluación de riesgos. Regulada en la DA 1.^a del RD 893/2024, esta herramienta tiene como objetivo facilitar el cumplimiento de las obligaciones referidas en los artículos 3, 4 y 5 del RD, es decir, además de la evaluación de riesgos, la entrega de los EPIs y los derechos de información, participación y formación. Su elaboración corresponde al Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y estará a disposición de todas las personas empleadoras, a través de la página web del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Sin duda, esta herramienta ha de guiar, orientar, informar y apoyar la labor de la parte empleadora a la hora de realizar la evaluación inicial de los riesgos. En todo caso, consideramos que la concreción material de la herramienta, es decir, su contenido, su diseño, su interfaz (que ha de ser) didáctica, y su facilidad de manejo, son variables claves para poder valorar su operatividad. Se trata, en todo caso, del punto de anclaje de la norma, su arco de bóveda, hasta el punto de que la realidad y eficacia de la nueva regulación pasa en gran medida por una herramienta de evaluación de riesgos exitosa y funcional.

Profundizando en la voluntad de facilitar la labor de la parte empleadora, aunque sin que sea una novedad⁴⁹, la DA 3.^a del RD 893/2024 acude, de nuevo, al Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, para encargarle la elaboración de una guía técnica para la prevención de los riesgos laborales en el trabajo doméstico, que será publicada en la página web del Ministerio de Trabajo y Economía Social y estará a disposición de personas empleadoras y trabajadoras en las sedes de las Inspecciones provinciales de Trabajo y Seguridad Social.

Al margen del proceso de evaluación de riesgos, el derecho de protección eficaz de la salud y seguridad de las personas trabajadoras en el servicio del hogar familiar se refuerza, en virtud del art. 3.4 RD 893/2024, mediante la aplicación de determinados preceptos de la LRPL, en materia de protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados ries-

49. La elaboración de esas guías técnicas suele acompañar los Reales Decretos complementarios a la LPRL. De hecho, desde el año 2021, existe un Documento técnico del INSST titulado «Buenas prácticas preventivas en el servicio doméstico, dirigidas a la persona titular del hogar y del servicio doméstico» (disponible en <https://www.insst.es/documentacion/material-tecnico/documentos-tecnicos/buenas-practicas-preventivas-en-servicio-domestico-ano-2021>). Existen otras guías elaboradas, por ejemplo, la del Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales (Guía básica de prevención de riesgos laborales para personas trabajadoras del hogar, 2019, disponible en <https://www.osalan.euskadi.eus/libro/guia-basica-de-prevencion-de-riesgos-laborales-para-personas-trabajadoras-del-hogar-2019/webosa00-contpub/es/>).

gos (art. 25), de protección de la maternidad (riesgo durante el embarazo y la lactancia, así como permiso retribuido para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, art. 26), de protección de los menores (art. 27), y en caso de relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal (art. 28.1 y 2)⁵⁰. A su vez, se define con más contenido las obligaciones de las personas trabajadoras en este sector, al prever la aplicación del artículo 29 LPRL que enuncia las obligaciones de las personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos.

En el mismo orden de ideas, el RD 893/2024 traslada reglas de la LPRL al ámbito del servicio en el hogar familiar. Por un lado, se explicita el deber de entrega de equipos de protección individual y equipos de trabajo adecuados y la obligación de adoptar «las medidas necesarias para que su utilización pueda efectuarse de forma segura» (art. 4.1 RD 893/2024). Así, cuando el proceso de evaluación de riesgos pone de relieve la presencia de determinados riesgos⁵¹ y «cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo»⁵², «la persona empleadora proporcionará los equipos de protección individual gratuitamente a las personas trabajadoras, reponiéndolos cuando resulte preciso y adoptará las medidas necesarias para que su utilización pueda efectuarse de forma segura, velando por su efectivo uso»⁵³. En definitiva, hay que saludar que este precepto establezca, de forma explícita, la entrega obligatoria de los EPIs adecuados, de forma gratuita y continua, con exigencia de su reposición y obligación de controlar su uso⁵⁴.

50. Especialmente en lo relativo a la igualdad de trato y derechos de información y formación en materia de seguridad y salud de los trabajadores con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada, así como los contratados por empresas de trabajo temporal.

51. Según el art. 4.2 párr. 2, «La evaluación de riesgos determinará las tareas en los (sic) que deban emplearse equipos de protección individual y precisará, para cada una, las características que deben tener dichos equipos y los riesgos que motivan su uso».

52. En consonancia con la evaluación del riesgo que debe permitir a la persona empleadora adoptar «las medidas preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos» (art. 3.3).

53. Art. 4.2 RD 893/2024.

54. Más crítico sobre la utilidad del art. 4.2, considerando que hubiera bastado una remisión al artículo 17 LPRL, 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», *op. cit.*

ESTUDIOS

La prevención de riesgos laborales se configura como un eje esencial en la protección de la salud y la dignidad de los trabajadores. Una protección que trasciende fronteras y que afecta a todos los ordenamientos jurídicos, donde no siempre es fácil determinar la función general de la norma estatal y la convencional en la regulación del tema. La visión compartida y el estudio comparado de las soluciones ofrecidas en países diversos en términos regulativos y distantes geográfica, pero culturalmente muy próximos, constituyen un instrumento de especial utilidad para alcanzar lo que debe ser un objetivo común: la mejor y más intensa protección de la salud y seguridad de los trabajadores. En la presente monografía se presentan las experiencias más significativas de la tutela de los riesgos psicosociales y el acoso en los ordenamientos chileno y español, al tiempo que se estudian aspectos singulares y especialmente significativos como el papel, siempre discutido de la negociación colectiva en la materia preventiva o su proyección en el ámbito del servicio del hogar familiar o respecto a los trabajadores con discapacidad.

ISBN: 978-84-1085-415-4



EN-02802005



GA-20050100

PID2021-122537NB-I00 La negociación colectiva como instrumento de gestión anticipada del cambio social, tecnológico, ecológico y empresarial



ARANZADI