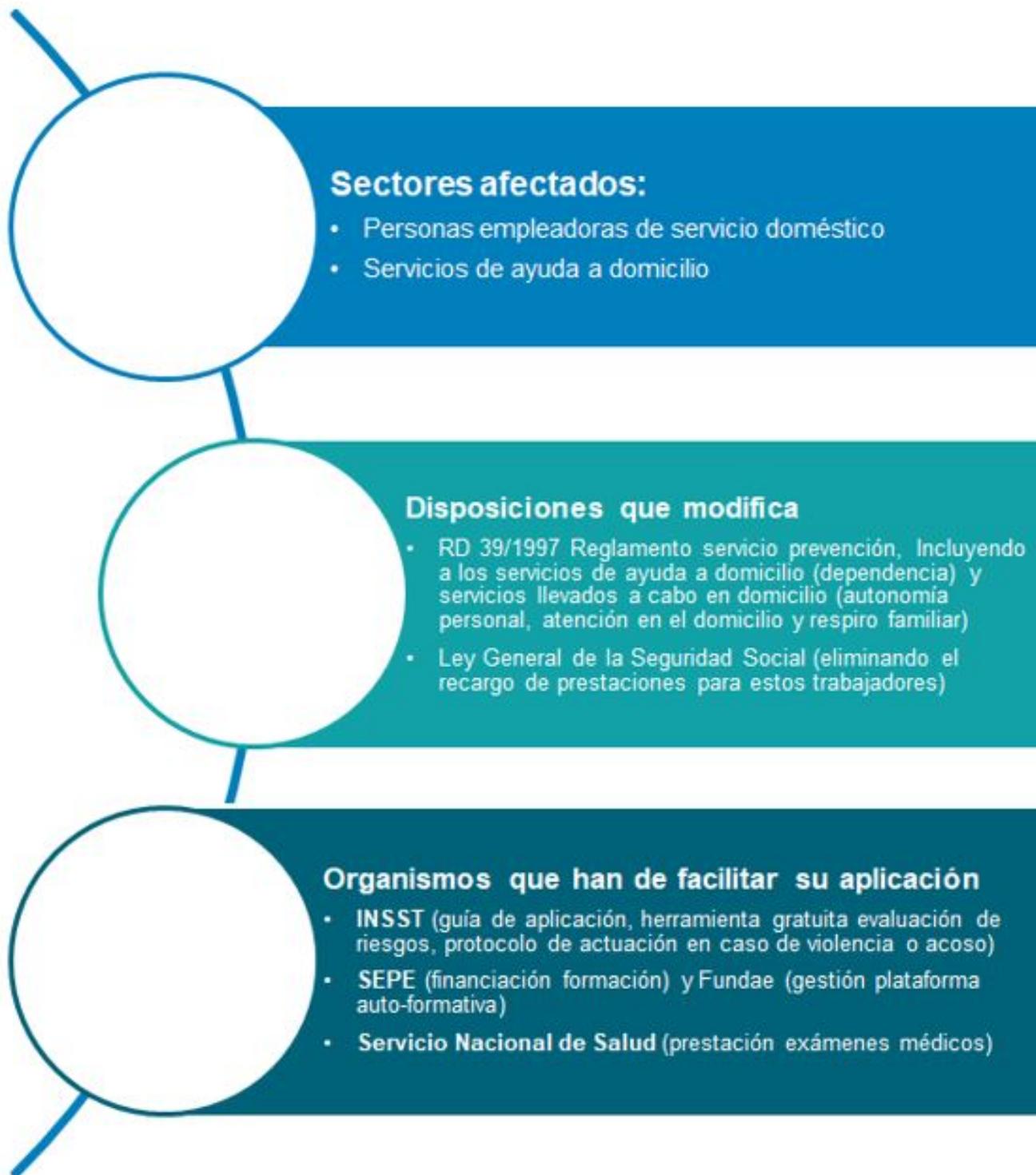


Seguridad y salud en el trabajo de personas empleadas de hogar y trabajadoras en domicilios: el nuevo Real Decreto 893/2024

Temas: Sección técnica

Por : Isabel Maya. Responsable análisis del entorno en prevención. Mutua Universal , Darío Pérez Sánchez.
Dirección Técnica I+D. Mutua Universal

Lectura estimada 4 minutos



El pasado 12 de septiembre se publicó en el BOE el Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar, que incluye a las personas empleadas del hogar y al personal de los servicios de ayuda a domicilio para personas en situación de dependencia

Su objetivo es equiparar la protección de la seguridad y salud en el trabajo (SST) de las personas empleadas en estos ámbitos al nivel de protección que recibe el resto de personas trabajadoras por cuenta ajena.

Su desarrollo incluye obligaciones para las personas empleadoras, derechos de las personas trabajadoras, la modificación de disposiciones legales previas y el encargo a determinados organismos para la puesta a disposición de servicios o herramientas de apoyo que han de facilitar su aplicación.

Seguridad y salud en el trabajo de las personas empleadas de hogar

La parte más extensa del Real Decreto se dedica a las personas empleadas en el hogar. Tiene una característica distinta a otras normas de prevención de riesgos laborales (PRL), y es que la SST de las empleadas de hogar se rige exclusivamente por esta norma.

Derechos de las personas empleadas de hogar

El principal derecho que se establece es el de la protección de los riesgos laborales en el empleo del hogar familiar. Este derecho lo ha de garantizar la persona empleadora.

Los demás derechos pueden subdividirse en:

- Los derechos de información, y formación.
- La participación.
- Paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente.
- Vigilancia de su estado de salud.
- Protección frente al acoso.

El coste de las medidas de SST nunca puede recaer en las personas trabajadoras.

Obligaciones de la persona empleadora (persona que contrata a otras personas para que trabajen en su hogar)

Las obligaciones que establece el RD son las siguientes:

- **Evaluación de riesgos.** Las personas empleadoras han de llevar a cabo una evaluación de los riesgos a los que pueden estar expuestas las empleadas de hogar que contraten. Han de tener en cuenta las características de la actividad y de las personas empleadas. Esta evaluación debe ser actualizada de manera periódica o cuando se produzcan cambios que puedan afectar a los riesgos.
- **Adopción de medidas preventivas.** Si la evaluación muestra que existen riesgos, es preciso establecer medidas preventivas y documentarlas por escrito, añadiendo la fecha de adopción. Esta documentación se ha de entregar a la persona trabajadora.
- **Actualización de las medidas de prevención.** Si la actualización periódica de la evaluación de riesgos demuestra que existen situaciones de riesgo, o si se producen daños, las medidas de prevención se deberán actualizar.

- **Proteger a las trabajadoras especialmente sensibles.** La persona empleadora debe proteger la seguridad y salud de las personas especialmente sensibles que presten sus servicios en su hogar. Son condiciones de especial sensibilidad: características personales (por ejemplo, ser alérgico), estado biológico (embarazo), discapacidad física, psíquica o sensorial. Cuando estas condiciones pueden agravar los riesgos ya existentes o generar nuevos riesgos, las medidas preventivas han de ser adecuadas a la situación. No se pueden encargar a personas especialmente sensibles tareas que puedan ponerlas en situación de peligro a ellas o a otras personas.
- **Proteger la maternidad.** Si una persona empleada en el hogar está en estado de gestación, parto reciente o lactancia natural, la evaluación de riesgos ha de tenerlo en cuenta y establecer las medidas de prevención adecuadas para evitar que las tareas que desarrolle puedan afectar negativamente a su salud o a la de su descendencia.
- **Protección de personas menores de edad.** Si una persona empleada en el hogar es menor de dieciocho años, la evaluación de riesgos ha de tener en cuenta su falta de experiencia, su inmadurez para evaluar los riesgos y el desarrollo físico incompleto. Algunos aspectos a tener en cuenta pueden ser el manejo de cargas o el uso de sustancias que puedan ser tóxicas. La contratación de personas menores de edad implica una serie de obligaciones con sus progenitores o la persona que ejerza la tutela.
- **Proporcionar equipos de trabajo seguros y equipos de protección individual (EPI).** Los equipos que se proporcionen para llevar a cabo el trabajo han de ser adecuados a las funciones y su utilización ha de ser segura. Los EPI han de ser también adecuados a los riesgos (por ejemplo, guantes, gafas, botas, ropa de trabajo...) en función de la tarea que se deba ejecutar. Los EPI se han de proporcionar gratuitamente y se han de reponer cuando sea preciso. Se han de usar de manera efectiva (que realmente protejan) y segura.
- **Aplicar procedimientos de trabajo seguros.** La forma en que se lleva a cabo y organiza el trabajo ha de establecerse teniendo en cuenta que no genere riesgos y que reduzca los existentes. Por ejemplo, distribuir las tareas de mayor impacto físico en distintas jornadas o alternadas con tareas más livianas.
- **Informar y formar a sus empleadas de hogar respecto a los riesgos y medidas de prevención.** Las personas empleadas en el hogar han de conocer los riesgos a los que están expuestas, las medidas de prevención que deben aplicar, cómo actuar si se produce una situación de emergencia (por ejemplo, si se produce un incendio) y sobre el protocolo de actuación en caso de violencia o acoso. La formación consiste en aportar los conocimientos necesarios para que estas personas entiendan la información que reciben.

La formación se ha de llevar a cabo en el momento de la contratación. Se impartirá por medio de una plataforma gestionada por la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (Fundae). La plataforma ha de estar disponible antes de 12 de marzo de 2025 (seis meses después de la entrada en vigor del Real Decreto). Si puede presentarse

algún riesgo excepcional, la formación extra que ello supone corre a cargo de la persona empleadora.

- **Permitir la participación de las personas trabajadoras** en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y la salud en el servicio del hogar familiar. Ello implica, además, que las personas trabajadoras podrán presentar propuestas para mejorar el nivel de protección de su SST.
- **Vigilancia de la salud de las personas trabajadoras.** Aunque en el futuro se prevé que los reconocimientos médicos los preste el Servicio Nacional de Salud, se trata de una obligación de la persona empleadora.
- **Contratos temporales.** Las personas contratadas de manera temporal han de recibir el mismo nivel de protección que las personas con contrato indefinido.

En el desarrollo de las acciones destinadas a cumplir estas obligaciones, la **Guía Técnica** que ha de elaborar el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) antes de 12 de septiembre de 2025 será un instrumento de apoyo importante.

Reconocimientos médicos de las personas empleadas de hogar

Las personas empleadas en el hogar tienen derecho a la vigilancia de su salud. De ello se ha previsto que se encargue el Sistema Nacional de Salud. No obstante, esta disposición adicional sexta (DA sexta) solamente establece que el Ministerio de Sanidad promueva la incorporación de la realización gratuita de los reconocimientos médicos en su cartera de servicios comunes. En la DA sexta no se adopta más compromiso ni se establecen plazos para ello.

Los reconocimientos médicos se han de llevar a cabo con periodicidad trienal, salvo que el equipo médico indique una periodicidad inferior o sea necesario actualizar el reconocimiento porque las condiciones de trabajo hayan cambiado.

Riesgo grave e inminente

Cuando se produzca una situación de riesgo que pueda comportar un daño grave e inminente para las personas que trabajan en el servicio del hogar familiar (por ejemplo, si se incendia una bombona de butano), las personas trabajadoras tienen el derecho a interrumpir su actividad e incluso a abandonar el domicilio de inmediato.

Para gestionar estas posibles situaciones, la persona empleadora debe:

- Informar lo antes posible a las personas afectadas tanto del riesgo como de las medidas a adoptar.
- Adoptar medidas y dar instrucciones para que las personas trabajadoras abandonen la actividad y, si es necesario, el domicilio.

Cuando la persona trabajadora haya tenido que abandonar la actividad (o incluso el domicilio), deberá comunicarlo de inmediato a la persona empleadora.

Y ahora que sabemos qué hay que hacer, ¿cómo se puede llevar a cabo?

El Real Decreto también ha previsto los mecanismos mediante los cuales las personas empleadoras pueden cumplir con sus obligaciones. Algunos de ellos supondrán un coste para la persona empleadora y otros son gratuitos.

- **Organización de la actividad preventiva.** Conciernen a las obligaciones de evaluar los riesgos, establecer medidas de prevención, actuación en caso de riesgo grave e inminente y demás obligaciones relacionadas. Se prevén tres opciones:
 - que se ocupe la propia **persona empleadora**. Si la persona empleadora no puede asumir estas obligaciones (por sus características personales o estado biológico, incluyendo la discapacidad), puede **delegar en una persona allegada** (entorno personal o familiar).
 - que se ocupe una persona empleada por la persona empleadora y que sea nombrada por ésta como “**trabajador o trabajadora designada**” (sería el caso de una persona que tuviese varias personas empleadas);
 - que se ocupe un **servicio de prevención ajeno**, previa contratación del mismo.

En todos los casos, la persona que lleve a cabo las tareas preventivas ha de contar con la formación necesaria o capacidad para usar la herramienta del INSST. Se usará como instrumento de apoyo la herramienta que elaborará el INSST. Puesto que la fecha límite para que el INSST elabore y ponga a disposición la herramienta gratuita es 12 de julio de 2025 y estas obligaciones son exigibles a partir de 6 meses después de la puesta a disposición de la herramienta, se dispondrá de un máximo de 16 meses, que finalizan el 12 de enero de 2026. Dicha fecha límite se puede adelantar si el INSST termina antes su trabajo.

- **Acciones a desarrollar por terceros.** Tanto la vigilancia de la salud como la formación de las personas empleadas del hogar corren a cargo de organismos públicos.
- **Personas trabajadoras con más de una persona empleadora.** Cuando la persona trabaje para más de una persona empleadora, no será preciso repetir determinadas acciones. Las principales acciones que no es preciso repetir por cada empleador/a son: la formación, la vigilancia de la salud y los reconocimientos médicos.

ORGANIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA	VIGILANCIA DE LA SALUD	INSTRUMENTOS DE APOYO
<ul style="list-style-type: none">• Persona empleadora o allegada (si la empleadora no puede)• Trabajador/es designado/s• Servicio Prevención Ajeno <p>El nivel de formación ha de ser acorde a las funciones ejecutadas</p>	<ul style="list-style-type: none">• Responsabilidad de todas las personas empleadoras de la misma persona trabajadora• No se puede efectuar sin el consentimiento de la persona trabajadora• Puede incluir reconocimiento médico acorde a los riesgos, de acuerdo con la evaluación de riesgos• Periodicidad trienal, salvo	<ul style="list-style-type: none">• Herramienta gratuita de evaluación de riesgos. A elaborar por el INSST en 10 meses desde publicación RD• Guía técnica. A elaborar por el INSST en el plazo de 12 meses desde publicación del RD• Formación preventiva con cargo al SEPE. Plataforma

Mismas garantías que en la Ley PRL y obligación sigilo profesional

La persona empleadora ha de facilitar al SPA acceso a información y documentación

prescripción facultativa o cambios en condiciones trabajo

- A cargo del **Sistema Nacional de Salud**, no se establece ni **plazo ni mecanismo**

normativa que gestionara la Fundación Estatal para la formación en el empleo (Fundae). Disponible a los 6 meses de la entrada en vigor del RD

Cobertura de la previsión de riesgos derivados del trabajo doméstico

El RD prevé que las personas empleadoras puedan contratar operaciones de seguro para garantizar como ámbito de cobertura la previsión de riesgos derivados del trabajo doméstico.

La violencia y el acoso en el empleo doméstico

Las personas que trabajan en el ámbito del servicio del hogar familiar tienen derecho a ser protegidas de situaciones de violencia o acoso (de cualquier tipo y origen).

Para ello, el INSST ha de elaborar un protocolo antes de 12 de septiembre de 2025. El protocolo será público y se publicará en las webs de los Ministerios de Trabajo y economía Social y de Igualdad. También se pondrá a disposición de personas empleadoras y personas trabajadoras en las sedes de las Inspecciones provinciales de Trabajo y Seguridad Social.

Seguridad y salud en el trabajo de los servicios de ayuda a domicilio

El Real Decreto modifica el Reglamento de los servicios de prevención, añadiendo al mismo una nueva disposición adicional (disposición adicional decimotercera). La disposición se aplica a la prestación del servicio de ayuda a domicilio a personas en situación de dependencia. También se aplica a los servicios que se lleven a cabo en el hogar familiar y que se encuadren en el respiro familiar, la intervención y el apoyo familiar, la intervención y protección de las personas menores de edad o la intervención o inclusión social definidas en la normativa de aplicación.

En esta disposición se contemplan los siguientes aspectos:

- **Evaluación de riesgos.** La empresa que emplee a personal dedicado a la ayuda a domicilio ha de llevar a cabo una evaluación completa de los riesgos que afecten a estas personas. Las características del domicilio de la persona dependiente constituyen condiciones de trabajo por lo que respecta a la prevención de riesgos laborales.

El Real Decreto establece que los riesgos han de ser conocidos y evaluados a través de

visita presencial acreditada y efectuada a todos los domicilios en los que la persona trabajadora deba prestar servicios.

- **Planificación y adopción de medidas preventivas.** Las medidas que resulten de la evaluación de riesgos y garanticen un nivel de protección adecuado son obligatorias para la empresa de ayuda a domicilio. Pueden ser técnicas u organizativas. Entre ellas se incluyen: la utilización de medios mecánicos para la manipulación de cargas, una mayor dotación de personal para desarrollar las tareas, la prolongación de los descansos entre servicios en los domicilios, o el uso de equipos de protección individual
- **Consulta con delegados/as de prevención.** La consulta de las medidas preventivas es obligatoria.
- **Modificaciones en el domicilio de la persona dependiente.** Sólo se pueden llevar a cabo si se cuenta con el consentimiento de las personas titulares del domicilio previamente a su adopción y cuando aquellas se requieran para garantizar la protección más adecuada frente a los riesgos del puesto de trabajo, de conformidad con la evaluación de riesgos.

Información sobre el consentimiento para hacer reformas. Es obligatorio informar a la representación unitaria y a los delegados y delegadas de prevención o al Comité de Seguridad y Salud, así como, en su caso, a la entidad pública que hubiese concedido la prestación del servicio.

- **Actualización de las medidas de prevención y de la evaluación de riesgos.** Se ha de llevar a cabo un control periódico sobre la eficacia de las medidas adoptadas, particularmente frente a riesgos dorsolumbares o ergonómicos. Estos controles se basan en la comunicación entre la empresa y la persona trabajadora, particularmente si cambian las condiciones de trabajo. La evaluación de riesgos se ha de actualizar si es preciso, de acuerdo con los resultados de los controles.

En este proceso deberán participar las delegadas y delegados de prevención, y sobre sus resultados será informada la persona trabajadora.

Recargo de prestaciones

Este gravamen no es de aplicación en las situaciones en que las personas trabajadoras se encuentren incluidas en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar.

Entrada en vigor y plazos de aplicación

El Real Decreto entró en vigor el 12 de septiembre de 2024. Las obligaciones que contiene no son exigibles hasta seis meses después de la puesta a disposición de la herramienta gratuita de evaluación de riesgos que ha de desarrollar el INSST antes del 12 de julio de 2025. Ello significa un plazo máximo de 16 meses, es decir, antes del 12 de enero de 2026. Si el INSST finaliza su trabajo antes del plazo, también se adelanta el plazo de exigencia del cumplimiento de las obligaciones recogidas en el Real Decreto.



Para saber más

Buenas prácticas preventivas en el servicio doméstico. INSST, 2021.

<https://www.insst.es/documentacion/material-tecnico/documentos-tecnicos/buenas-practicas-preventivas>

Guía básica de prevención de riesgos laborales para personas trabajadoras del hogar. OSALAN, 2019.

<https://www.osalan.euskadi.eus/libro/guia-basica-de-prevencion-de-riesgos-laborales-para-personas-trab>

Prevención de riesgos ergonómicos en el trabajo del hogar y los cuidados. Generalitat de Catalunya, 2020.

[https://treball.gencat.cat/web/.content/09_-_seguretat_i_salut_laboral/publicacions/imatges/PRE_LLAR_\(](https://treball.gencat.cat/web/.content/09_-_seguretat_i_salut_laboral/publicacions/imatges/PRE_LLAR_()

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. BOE núm. 220, de 11/09/2024.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2024-18182>