

## Nuevos derechos laborales para las trabajadoras al servicio del hogar y de servicio de ayuda a domicilio (RD 893/2024, 10 sept.)

Este Real Decreto reconoce derechos esenciales como la vigilancia de la salud, medidas de seguridad en el trabajo, y formación gratuita, mientras que introduce herramientas y protocolos para facilitar su implementación sin sobrecargar a las familias empleadoras. También se regulan las condiciones para el Servicio de Ayuda a Domicilio, requiriendo visitas presenciales para evaluar los riesgos laborales. Esta regulación supone un paso adelante en la eliminación de discriminaciones históricas y en el reconocimiento del trabajo doméstico.

Con la publicación del [Real Decreto 893/2024, 10 sept.](#), por el que se regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar, se pone fin a un agravio histórico que otorgaba a los cuidados y al trabajo en el hogar como un papel secundario, infravalorado en términos económicos y sociales. Al mismo tiempo, sitúa a España como un país en la vanguardia normativa en materia de prevención de riesgos laborales de las empleadas de hogar. La norma ha contado con el diálogo con las organizaciones sindicales y plataformas representativas del sector.



La regulación especial de la que goza este colectivo ha servido para dar cobijo a fórmulas de contratación y extinción más laxas, con regulaciones del tiempo de trabajo y de las condiciones laborales opuestas al derecho a la igualdad y a la no discriminación además de excluirlas de importantes aspectos de la protección social. Este Real Decreto termina un camino que pone en valor el trabajo en el hogar como un pilar fundamental para la sociedad y que comenzó con la aprobación de un subsidio especial en la pandemia ocasionada por el COVID-19, el reconocimiento del derecho a la cotización para la prestación por desempleo y la ratificación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, concretamente cumple con la obligación del artículo 13 del citado convenio, consistente en adoptar medidas para asegurar la seguridad y salud en el trabajo de este colectivo; asimismo, atiende el deber contenido en el artículo 5 del convenio de adoptar medidas para asegurar una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia.

### 1. Nuevos derechos a la prevención de riesgos laborales en el empleo del hogar familiar

Este [RD 893/2024](#) recoge los siguientes derechos para las personas trabajadoras empleadas:

- **Derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo** ([art. 2.1](#)), teniendo en cuenta que las empleadas de hogar realizan su labor en hogares que carecen de entidad



empresarial de la persona empleadora, del ámbito privado donde se prestan los servicios y de la pluralidad, en determinados supuestos, de personas empleadoras. Ello implica, a la vez, la obligación de la persona empleadora de realizar una evaluación de riesgos del hogar familiar.

- **Derechos de información, formación, participación y paralización de la actividad** en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud ([arts. 2.1, 5 y 6](#)).

Las personas trabajadoras tendrán derecho a recibir una formación en materia preventiva en el momento de su contratación. Dicha **formación será única, aunque presten servicios por cuenta de varias personas empleadoras** y deberá estar centrada en los riesgos asociados a la realización de las tareas del hogar. En el supuesto de que aquellas entrañen riesgos excepcionales en alguno de los domicilios en los que se trabaje, se deberá impartir una formación complementaria que correrá a cargo de la persona empleadora ([art. 5.3](#)).

Dicha formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, fuera de ella y compensándolo con tiempo de descanso equivalente al empleado.

Esta formación, salvo las actividades que entrañen riesgos excepcionales, se llevará a cabo a través de **plataforma formativa con cargo al Servicio Público de Empleo Estatal** y apoyo de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo F.S.P. ([disp. adic. 5ª](#)). Estas actividades de formación deberán contemplar un proceso de autoevaluación y serán certificables, todo ello en los términos que se establezcan mediante resolución del Servicio Público de Empleo Estatal que habrá de dictarse en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de este [RD 893/2024](#).

Las personas trabajadoras, tendrán derecho a efectuar propuestas a la persona empleadora dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud ([art. 5.2](#)).

- **Derecho de paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud** ([art. 6 RD 893/2024](#)). La persona trabajadora deberá ser informada de riesgos graves e inminentes por parte de la persona empleadora, así como de las medidas de protección que se deban tomar. Si la persona trabajadora ve riesgos grave e inminente, tiene el derecho a paralizar su actividad e incluso a abandonar el lugar de trabajo, informando previamente a la persona empleadora.

- **Derecho a la vigilancia de su estado de salud** ([art. 8](#)). Esta vigilancia podrá incluir la realización de un reconocimiento médico que tenga en cuenta todos los riesgos a los que la persona trabajadora pueda quedar expuesta, según se hayan identificado en la evaluación de riesgos.

El reconocimiento médico, **adecuado y voluntario**, podrá ser único por cada persona trabajadora, aun cuando preste servicio por cuenta de varias personas empleadoras. Para ello, las personas empleadoras deberán acreditar que las personas trabajadoras a su servicio cuentan con dicho reconocimiento.

El Ministerio de Sanidad promoverá la inclusión de la **realización gratuita de los reconocimientos médicos** en la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud ([disp. adic. 6ª](#)). El reconocimiento médico se realizará, al menos, con una **periodicidad trienal**, a no ser que por decisión facultativa se establezca una periodicidad inferior o sea necesario actualizar el



reconocimiento por la modificación de las condiciones de trabajo, y se deberá realizar siempre con el consentimiento de la persona trabajadora y con las debidas garantías de respeto a su intimidad.

- **Prevención de la violencia y acoso en el empleo doméstico** ([disp. adic. 2ª](#)). Se tiene derecho a la protección frente a la violencia y acoso, incluida la violencia, el acoso sexual y el acoso por razón de origen racial o étnico, nacionalidad, sexo, identidad u orientación sexual o expresión de género.

El abandono del domicilio ante una situación de violencia o acoso sufrida por la persona trabajadora no podrá considerarse dimisión ni podrá ser causa de despido, sin perjuicio de la posibilidad de la persona trabajadora de solicitar la extinción del contrato en virtud del [artículo 50 ET](#) y de la solicitud de medidas cautelares en caso de formulación de demandas, de conformidad con la [LRJS](#).

En el plazo máximo de un año desde la publicación de esta norma, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo elaborará un **protocolo de actuación frente a situaciones de violencia y acoso en el servicio del hogar familiar**.

Las previsiones recogidas en los [artículos 25](#) (protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos), [26](#) (protección de la maternidad), [27](#) (protección de los menores), [28.1](#) y [2](#) (relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal) y [29 LPRL](#) (obligaciones de los propuas personas trabajadoras en materia de prevención de riesgos), resultarán de aplicación a la relación laboral especial del servicio del hogar familiar ([art. 3](#)).

**El coste de todas las medidas nunca deberá recaer en la persona trabajadora** ([art. 2.3](#)). Además, **no será de aplicación** a las personas trabajadoras que prestan servicios en el ámbito del servicio del hogar familiar el **recargo de las prestaciones económicas en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional**, establecido en el [artículo 164 LGSS](#), de conformidad con el [artículo 3.2 RD 1596/2011, 4 nov.](#) ([disp. adic. 4ª](#) y modificación del [art. 3.2 RD 1596/2011, 4 nov.](#)).

## 2. Obligaciones para las personas empleadoras

En correlación con los derechos de las personas trabajadoras, se derivan las siguientes obligaciones para las personas empleadoras:

- **Deber de evaluación de riesgos y adopción de medidas preventivas en el empleo doméstico** ([arts. 3 RD 893/2024](#)). Se deberá realizar una **evaluación inicial de los riesgos** para la seguridad y salud de las personas trabajadoras que prestan servicios en el servicio del hogar familiar. Los artículos 25, 26, 27, 28.1 y 2 y 29 LPRL, resultarán de aplicación a la relación laboral especial del servicio del hogar familiar.

Ello se llevará a cabo mediante una **herramienta online gratuita**, que se creará por parte del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo ([disp. adic. 1ª](#)).

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el **plazo de diez meses** desde la publicación de esta norma, elaborará esta herramienta y la pondrá a disposición de todas las personas empleadoras, a través de la página web del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

La evaluación de riesgos será actualizada con la periodicidad que se determine y, en todo caso,



cuando se produzcan cambios en las condiciones de trabajo o con ocasión de los daños que se hayan producido. Si en esta evaluación se apreciaran situaciones de riesgo, la persona empleadora adoptará las medidas preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos, documentándolas por escrito con la fecha concreta de su adopción. Se entregará una copia de dicha documentación a la persona trabajadora para informarla de las medidas adoptadas.

- **Deber de proporcionar equipos de trabajo y equipos de protección individual** ([art. 4](#)) La persona empleadora deberá proporcionar a las personas trabajadoras del servicio del hogar familiar equipos de trabajo adecuados para el desempeño de sus funciones, según se determine en la evaluación de riesgos y adoptará las medidas necesarias para que su utilización pueda efectuarse de forma segura.

- **Obligación de poner a disposición de la persona trabajadora toda la información necesaria** en relación con los riesgos para la seguridad y la salud del trabajo que desempeñan y las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos ([art. 5](#)).

- **Deber de organización de la actividad preventiva** ([art. 7](#)). La persona empleadora asumirá personalmente dicha actividad o designará una o varias personas trabajadoras para ocuparse de dicha actividad; se tiene en consideración a las personas empleadoras por sus características personales o su discapacidad que no puedan asumir directamente las obligaciones preventivas ya que podrán delegarlas en una persona de su entorno personal o familiar.

O pueden concertar dicho servicio con un **servicio de prevención ajeno**, que deberá cumplir con los requisitos establecidos en la [LPRL](#), y en su normativa de desarrollo.

### 3. Servicio de Ayuda a Domicilio

Con la nueva disposición adicional 13ª [RD 39/1997](#), 17 en., por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, añadida por este [RD 893/2024](#) ([disp. final 1ª](#)), también recoge los servicios de ayuda a domicilio (SAD), las especiales características de esta actividad, que se desarrolla en domicilios privados, requieren una especificación para recoger la protección de la seguridad y la salud de este sector. Las personas encargadas de evaluar los riesgos laborales han de realizar las evaluaciones en visitas presenciales a los domicilios donde se lleva a cabo la actividad de cuidado.

Se podrán introducir modificaciones en el domicilio cuando la empresa obtenga el consentimiento de las personas titulares del domicilio previamente y siempre y cuando sean precisas para garantizar la protección más adecuada frente a los riesgos del puesto de trabajo, de conformidad con la evaluación de riesgos.

### 4. Guía técnica en materia de prevención de riesgos laborales en el trabajo doméstico

En el plazo máximo de un año desde la publicación de esta norma, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo elaborará una guía técnica para la prevención de los riesgos laborales en el servicio del hogar familiar, la cual 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 ([disp. adic. 3ª](#)).



## 5. Entrada en vigor

De acuerdo con la [disposición final 5ª de este RD 893/2024](#) **entra en vigor el 12 de septiembre de 2024**, el día siguiente al de su publicación en el BOE, con las siguientes **excepciones**:

Las obligaciones previstas en este [RD 893/2024](#) no resultarán exigibles **hasta transcurridos seis meses desde la puesta a disposición de la herramienta** que creará por parte del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, regulada en la [disposición adicional 1ª](#), incluso cuando la persona empleadora concierte dicho servicio con un servicio de prevención ajeno.

Transcurrido el plazo de seis meses, el [artículo 5.3](#) (derecho de formación de las personas trabajadoras) será de aplicación a partir del momento en el que se dicte la Resolución del Servicio Público de Empleo Estatal para la puesta en marcha de las actividades de formación en materia preventiva.

Así mismo, una vez transcurrido los seis meses desde la puesta a disposición de la herramienta, el [artículo 8.2](#) (derecho al reconocimiento médico de las personas trabajadoras) será de aplicación solo cuando se desarrollen las previsiones normativas relativas a la realización de reconocimientos médicos en el marco del Sistema Nacional de Salud establecido en la [disposición adicional 6ª](#).