



# Algunas consideraciones en materia de prevención de riesgos laborales para los empleados de hogar al Real Decreto-Ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar. Pinceladas de propuestas básicas sobre su aplicación

SOME CONSIDERATIONS ON OCCUPATIONAL RISK PREVENTION FOR DOMESTIC EMPLOYEES AS A RESULT OF ROYAL DECREE LAW 16/2022, OF SEPTEMBER 6, FOR THE IMPROVEMENT OF WORKING CONDITIONS AND SOCIAL SECURITY FOR DOMESTIC SERVICE WORKERS OUTLINES OF BASIC PROPOSALS ON ITS APPLICATION

**María Cristina Méndez Úbeda**

Máster en Consultoría Laboral y Desarrollo Profesional

Universidad de Málaga

crisube@hotmail.com 0000-0002-3355-7134

Recibido: 06.02.2023 | Aceptado: 25.04.2023

## RESUMEN

Con la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar, se ha eliminado el artículo por el cual no se aplicaba la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) al colectivo objeto de análisis e introducido algunas reformas, pendiente de desarrollo reglamentario. En este trabajo abordamos el contenido preventivo de riesgos laborales de la norma, y hasta qué punto es posible una aplicación íntegra de la LPRL tras la publicación de dicho Real Decreto Ley y qué cuestiones a nuestro juicio deberían tener una nueva regulación o introducir matizaciones al respecto para adaptarse al conjunto de personas empleadas en el hogar.

## PALABRAS CLAVE

Exclusión  
Prevención de riesgos laborales  
Empleados domésticos  
Seguridad y salud  
Protección

## ABSTRACT

With the entry into force of Royal Decree Law 16/2022, of 6 September, for the improvement of working conditions and social security for domestic workers, the article that did not apply the LPRL to the group under analysis has been eliminated and some reforms have been introduced, pending regulatory development. In this paper we address the occupational risk prevention content of the regulation, and to what extent it is possible to fully apply the LPRL after the publication of this Royal Decree-Law, and which issues should, in our opinion, be re-regulated or be subject to clarifications in order to adapt to the group of domestic workers as a whole.

## KEYWORDS

Exclusion  
Occupational risk prevention  
Domestic workers  
Health and safety  
Protection

## SUMARIO

- I. INTRODUCCIÓN
- II. ALGUNAS RAZONES HISTÓRICAS PARA LA EXCLUSIÓN
  - A. La Directiva Marco 89/391
  - B. El lugar de trabajo
  - C. Ausencia de ánimo de lucro
  - D. Costes para la familia
  - E. Individualización del colectivo
- III. PRINCIPALES RIESGOS EN EL TRABAJO
  - A. Caídas
  - B. Cortes
  - C. Golpes o encuentros violentos con objetos
  - D. Quemaduras
  - E. Incendios
  - F. Exposición a productos químicos
  - G. Exposición a contaminantes biológicos
  - H. Sobreesfuerzos
  - I. Estrés y desgaste emocional
  - J. Acoso, maltrato y violencia
- IV. REAL DECRETO-LEY 16/2022
  - A. Introducciones en materia de prevención de riesgos laborales
  - B. Propuestas de prevención de riesgos laborales
    1. *De aplicación plena*
    2. *De aplicabilidad con matices*
    3. *De difícil aplicación sin importantes reformulaciones y concreción de medidas*
- V. CONCLUSIONES  
Bibliografía

## I. INTRODUCCIÓN

Si analizamos la situación de los trabajadores del servicio doméstico desde una perspectiva histórica, ya sean criados, sirvientes o personas trabajadoras al servicio del hogar, o cualquier otra que haya sido la denominación que a lo largo de los tiempos se le haya dado, observamos una continua exclusión. Principalmente de la falta de aplicación de las leyes laborales<sup>1</sup>, cuando incluso ni la Ley del contrato de trabajo les amparaba, pues esta les fue aplicada años después que al resto de personas trabajadoras<sup>2</sup>, y tras varios años de constantes vaivenes<sup>3</sup>. Una vez que el contrato de trabajo les fue de aplicación, la lucha por el resto de legítimas protecciones ha sido algo gradual y no pacífico, e implantado con el paso de los años<sup>4</sup>, tras persistentes reivindicaciones.

A partir del siglo XXI se observan algunos tímidos avances, como por ejemplo la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, implicó un avance fundamental en cuanto a integración en el Régimen Especial de la Seguridad Social al conjunto del colectivo. Más tarde también lo fue el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, que sustituyó a su anterior, para regular la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

Sin embargo, a pesar de las pequeñas mejoras introducidas progresivamente, esa exclusión ha continuado, siendo una muy peculiar la de la no aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que ha estado vigente hasta la publicación del Real-Decreto Ley 16/2022, de 8 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar, y que ha modificado algunos preceptos relevantes de la misma. Pues si el fin último de esta Ley es la salvaguarda de la vida, debería de ser de aplicación universal sin restricciones. Esto último en consonancia con el precepto constitucional relativo al derecho fundamental, como es el del artículo 15 (Derecho a la vida, y a la integridad física y moral), apoyado por la correspondiente obligación de los poderes públicos de “velar por la seguridad e higiene en el trabajo” (art. 40.2 CE). También amparado en el Estatuto de los trabajadores actual, cuya regulación establece en su artículo 19 “el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo”.

1. Para profundizar más sobre esta no aplicación de las leyes laborales ver Espuny Tomás, M. J.: “El servicio doméstico: Historia de una exclusión jurídica continuada”, en Espuny Tomás, M. J. y García González, G. (coords.): *Relaciones Laborales y empleados del Hogar: reflexiones jurídicas*, Dykinson, Madrid, 2015, pp. 27-56.

2. La primera Ley de Contrato de Trabajo que incluyó a nivel teórico al colectivo en su ámbito de aplicación, fue la del año 1931, pues también eran trabajadores “los ocupados en el sector doméstico” (art. 6 Ley CT 1931). Incluso en su artículo 39 ofrecía contenido a nivel preventivo, ya que el estado de los dormitorios, debían de atender al “estado y exigencias de la moralidad y la higiene”. En su artículo 40 tenía cabida protección desde la perspectiva reparadora, pues incluía la prestación de auxilios médicos para quienes enfermasen de 4 semanas. Si era imputable al patrono, este se extendía hasta su curación.

3. Vid. Quesada Segura, R.: “El contrato de servicio doméstico en la legislación de Trabajo”, en *El contrato de servicio doméstico*, La Ley, Madrid, 1991, pp. 29-48.

4. Para profundizar más sobre esta concesión gradual de algunos derechos sociales ver Otxoa Crespo, I.: *La Seguridad Social del empleo doméstico: evolución y perspectivas* [Tesis doctoral], Universidad del País Vasco, Leioa, 2012; y Sendín Blázquez, A.: *El régimen especial de la Seguridad Social de empleados de hogar: cuestiones sobre su integración en el régimen general de la misma*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2006.

Durante el año 2022 hemos sido testigos de varios acontecimientos históricos que han dado un giro en general a la situación laboral de las personas empleadas domésticas. De un lado, la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 24 de febrero de 2022 sobre el asunto número C-389/20<sup>5</sup> interpretó que el apartado 1 del artículo 4 de la Directiva 79/9 se oponía a una disposición nacional “que excluye las prestaciones por desempleo de las prestaciones de seguridad social concedidas al conjunto de empleados de hogar por un régimen legal de seguridad social, en la medida en que dicha disposición sitúa a las trabajadoras en desventaja particular con respecto a los trabajadores y no esté justificada por factores objetivos y ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo”. Se trata, por lo tanto, del incurrimento de discriminación indirecta, ya que la mayoría de personas empleadas en este sector son mujeres, concretamente más del noventa y cinco por ciento a mayo del 2021<sup>6</sup>. Aunque en el citado pronunciamiento no versara sobre cuestiones relacionadas con la salud laboral, ni con la prevención de riesgos laborales en modo alguno, sí que se puso de manifiesto que la normativa interna del Estado español no iba en la dirección correcta en cuanto a igualdad se refiere<sup>7</sup>, pues lo que estaba en el punto de mira era esa exclusión de la protección contra el desempleo de las prestaciones del artículo 251.d) del TRLGSS<sup>8</sup>. En ella se expresa que “el carácter especial de la relación laboral que se predica respecto de este colectivo no podría traducirse en una privación injustificada, por absolutamente carente de motivación, de derechos básicos garantizados tanto por el Ordenamiento europeo, como por nuestra Constitución española”.

De otro lado, también ha tenido lugar el inicio del proceso de ratificación del Estado español del Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, que data del año 2011, y reclamaba unas condiciones dignas de trabajo que no supongan unas menos favorables que el resto de personas empleadas. Este segundo acontecimiento ha ocurrido en junio, y tras varios años de reivindicaciones por diversos agentes sociales, de colectivos que reclamaban la igualdad plena de derechos, y después de varias manifestaciones del Gobierno en diferentes épocas, de querer dar cumplimiento a dicho trámite<sup>9</sup>. Con una mayoría de 331 votos a favor, España ha pasado a formar parte

5. STJUE de 24 de febrero de 2022. Sala Tercera. Asunto nº C-389/20.

6. En el Sistema Especial de Empleados de Hogar el 95,93 % a mayo del 2021 eran mujeres, tal y como recoge la STJUE.

7. En este sentido ya planteó esta inquietud García Testal, E.: “La necesidad de una protección por desempleo para los trabajadores domésticos en España”, *Revista de Derecho Social*, núm. 79, 2017, pp. 93-112.

8. En ella, una empleada de hogar se interesó el 8 de noviembre de 2019 en la Tesorería General de la Seguridad Social de Vigo con el fin de poder cotizar por la contingencia de desempleo y adquirir tal prestación, en el hipotético caso de encontrarse en la situación legal de necesidad. Ante la negativa de la Administración correspondiente el 13 de noviembre de 2019, la actora impugnó dicha denegación. Tras interponer recurso contencioso-administrativo contra la Tesorería General de la Seguridad Social ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 2 de Vigo, éste decidió paralizar dicho procedimiento y plantear cuestión prejudicial ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, cuya resolución ya conocemos.

9. Tal y como expresa Sanz Sáez, C.: “Los derechos colectivos del trabajo doméstico en relación con el Estatuto de los Trabajadores”, *Lan Harremanak*, núm. 45, 2021, p. 159: “aunque por sí misma (la ratificación del Convenio 189) no obligaría a cambios normativos inmediatos, sí debería ser el pistoletazo de salida para establecer un programa de actuación, compromisos políticos y presupuestarios, para abordar, en plazo razonable, la reforma en lo que sea necesario y su efectiva implementación”.

de uno de los países que han ratificado el Convenio<sup>10</sup>. Prestando especial atención a las cuestiones que este puede aportar, en relación a la PRL, debemos de hacer mención del art. 13 del mismo donde recuerda el derecho a “un entorno de trabajo seguro y saludable” y a fin de “asegurar la seguridad y la salud”. Interesantes resultan también las aportaciones de su art. 5 sobre la adopción de “medidas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia”; y las del artículo 6, puesto que “todo Miembro deberá adoptar medidas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos (...) disfruten de condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente”, entre las que queda incluida, *per se*, la protección a la vida en el ámbito del trabajo y la minimización de los riesgos que ello conlleve. Junto con el citado Convenio, la Recomendación 201, aun sin imponer mandatos legales a sus destinatarios, sino simplemente sugerir líneas de actuación a los Estados Miembros, también alberga contenido relacionado con la protección de la vida de los empleados domésticos, pues se observan las siguientes: prevenir discriminaciones relacionadas con los reconocimientos médicos (3.b); poner a disposición de las familias y de los trabajadores domésticos información relativa a reconocimientos médicos, tratamientos médicos y buenas prácticas de la salud e higiene (4.b); prever habitaciones separadas, privadas, ventiladas y con cerrojo doméstico cuya llave debería entregarse al empleado doméstico, acceso a instalaciones sanitarias en buenas condiciones, iluminación suficiente, comidas de buena calidad (17.a-c). La *Recomendación 201* también ofrece una serie de ejemplos sobre medidas a adoptar una vez consensuadas con organizaciones más representativas de los empleadores y empleados en relación a la instauración de procedimientos de recopilación de datos sobre enfermedades y accidentes profesionales con el fin último de ser de ayuda para la PRL; también ofrecer asesoramiento en seguridad y salud en el trabajo, sin olvidar la ergonomía y los equipos de protección<sup>11</sup>, y también hacer efectivos programas de formación y difusión en cuanto materias de seguridad y salud en el trabajo doméstico (19.c-e); igualmente se contemplan medidas específicas para la protección de los trabajadores domésticos migrantes, como es la creación de una red de alojamiento de urgencia (21.1.c). Otra consideración importante que hace a los Estados Miembros es la cooperación para combatir las prácticas abusivas contra dicho colectivo, a fin de prevenirlas.

10. A 29 de octubre de 2022 los países que han ratificado el Convenio 189 son los siguientes: Alemania, Antigua y Barbuda, Argentina, Bélgica, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, España, Filipinas, Finlandia, Granada, Guinea, Guyana, Irlanda, Italia, Jamaica, Madagascar, Malta, Mauricio, México, Namibia, Nicaragua, Noruega, Panamá, Paraguay, Perú, Portugal, República Dominicana, Sierra Leona, Sudáfrica, Suecia, Suiza y Uruguay. Accesible en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:9828496348015:::P11300\\_INSTRUMENT\\_SORT:1](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:9828496348015:::P11300_INSTRUMENT_SORT:1) (último acceso a 15 de diciembre de 2022).

11. Algunas medidas se pusieron de manifiesto por parte de algunas comunidades autónomas, especialmente en la época más dura de la enfermedad covid-19, publicando guías para prevenir los riesgos de esta enfermedad en sus puestos de trabajo. En el caso del Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales, publicó una ficha técnica de prevención frente a la Covid-19, dirigida a las empleadas y empleados del hogar, con fecha 8 de abril de 2022. También desde la Xunta de Galicia, Consejería de Economía, Empleo e Industria se publicó una guía de “Prevención en el servicio de empleadas del hogar frente al coronavirus”, el 2 de abril de 2022. Desde Comisiones Obreras, de su Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad, se publicó una guía para “Trabajadoras del hogar en tiempos del Covid-19, preguntas y respuestas”, el 7 de abril de 2020.

Todas estas circunstancias han propiciado que la situación de los empleados domésticos actualmente, a priori, sea muy distinta a la de inicios del 2022, o al menos, sirvan como punto de partida para futuras mejoras socio-laborales, ya que cuentan con un deber de protección más pleno ahora. Con la publicación del Real Decreto-Ley 16 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar, se han sentado las bases para un nuevo modelo de relaciones laborales, pendiente de algunos desarrollos normativos de acuciante interés. Concretamente, y siendo objetivo de este análisis, es de nuestra atención lo concerniente a la prevención de riesgos laborales del colectivo. Sin ambages, se ha procedido a derogar aquel precepto que excluía de manera expresa y manifiesta a los empleados de hogar<sup>12</sup> del ámbito de aplicación de nuestra LPRL. Así el estado de la cuestión, es cierto que la vocación de universalidad que la misma norma propugnaba en su Exposición de Motivos (la LPRL), ha pasado a dotar de más sentido a su fin mismo<sup>13</sup>, pues, en principio, ya no hay exclusión que opere para los empleados domésticos.

Otra de las cuestiones que, a nuestra opinión, suscita sumo interés es la disposición adicional sexta del Real Decreto-Ley 16/2022, que habilita al Gobierno para que en plazo de seis meses apruebe el desarrollo reglamentario de la disposición adicional decimoctava de la LPRL, sobre 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, estableciendo que “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”. Hay que destacar que el texto inicial de la LPRL ha sido modificado en numerosas ocasiones desde su entrada en vigor, pero han pasado varios años desde la última vez que esto ocurrió, concretamente desde el 29 de diciembre del 2014. Habrá de esperar un poco más, hasta ver cómo el Ejecutivo y en qué medida, regula esta protección para el colectivo objeto de estudio, pues esta vez sí que ha sido más específico que cuando establecía un deber de cuidado. Entonces será cuando podremos comprobar en qué grado se va a aplicar la LPRL, si de manera íntegra, o teniendo en cuenta sus especificidades<sup>14</sup>.

12. El extinto artículo 3.4. LPRL decía textualmente que “4. La presente Ley tampoco será de aplicación a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar”. No obstante lo anterior, el titular del hogar familiar está obligado a cuidar de que el trabajo de sus empleados se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene.

13. “Se confirma también la vocación de universalidad de la Ley, en cuanto dirigida a abordar, de manera global y coherente, el conjunto de los problemas derivados de los riesgos relacionados con el trabajo, cualquiera que sea el ámbito en el que el trabajo se preste”. Exposición de Motivos de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

14. Tal y como se indica en la STS de 5 de junio de 2002, Sala IV, una de esas particularidades de este trabajo es que la tarea “lleva de suyo y por regla, una profunda introducción de la empleada en el círculo de mayor intimidad de la familia” (F.J. 2.2), en Abad Tejerina, P.: “Los empleados del hogar en caso de separación, divorcio o ruptura familiar y supuestos de extinción de la relación laboral”, en Ortega Burgos, E. y Echevarría de Rada, T. (coords.): *Derecho de Fa-*

## II. ALGUNAS RAZONES HISTÓRICAS PARA LA EXCLUSIÓN

A continuación, pasaremos a hacer un breve análisis sobre las circunstancias que en un principio se han apuntalado para no aplicar desde su promulgación la LPRL a las personas empleadas de hogar, advirtiendo que algunos ya habían servido anteriormente para excluir al colectivo de la aplicación de la Ley del contrato de trabajo:

### A. La Directiva Marco 89/391 Ce, 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.

Uno de los considerandos de la misma, hace referencia a lo preceptuado en el artículo 118 A del Tratado que obliga al Consejo, precisamente, a establecer a través de directivas, como la presente, las “disposiciones mínimas para promover la mejora, en particular, del medio de trabajo, con el fin de elevar el nivel de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores”. A pesar de todas sus consideraciones a la salud, de establecer obligaciones a los empresarios y también para los trabajadores, de delimitar determinados servicios de protección y de prevención, de dotar de formación e información a los trabajadores, y de la insistencia en general, a la protección sobre seguridad y salud en el trabajo, es cierto que su ámbito de aplicación queda taxativamente delimitado. Pues ello se desprende de la definición que hace de trabajador, ya que lo es “cualquier persona empleada por un empresario, incluidos los trabajadores en prácticas y los aprendices, con exclusión de los trabajadores al servicio del hogar familiar”<sup>15</sup>.

Por lo tanto, lo que hizo el legislador español fue limitarse a hacer una transposición de la norma internacional, amparándose en el tenor literal de la misma, fielmente a sus dictados de la Directiva Marco, lejos de adaptar la norma española a la Directiva Marco, a las necesidades propias de la actividad específica. En realidad, esta DM “no señala cuál es el fundamento que lleva a esta exclusión”<sup>16</sup>.

A pesar de que la citada norma internacional no contenga ninguna argumentación que ayude a justificar la causa de su inaplicación, señalaremos algunos motivos que a nuestro modo de ver habían estado relacionados con esa discriminación.

### B. El lugar de trabajo

El medio físico en el que se desarrolla el trabajo de los que desempeñan su actividad laboral en un hogar ajeno difiere considerablemente de lo que podría ser un lugar

---

*milia* 2022, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022, pp. 11-26, accesible en <https://www--tirantonline--com.uma.debiblio.com/tol/documento/show/9141389?librodoctrina=18929&general=salud%20en%20empleados%20de%20hogar> (último acceso a 20 de noviembre de 2022).

15. Artículo 3.a) de la Directiva del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.

16. Ayala del Pino, C.: “La Prevención de Riesgos laborales en la relación laboral especial de servicio del hogar familiar”, *Saberes: Revista de estudios jurídicos, económicos y sociales*, núm. 5, 2007, p. 6.

de producción de bienes y/o servicios, como lo es una fábrica u otro establecimiento análogo, ya que suele ser un domicilio particular o similar.

El hecho de que las tareas se desarrollen en domicilio particular, como cuestión relevante para la exclusión inicial de la LPRL, no estaba justificado<sup>17</sup>, ya que el trabajo a domicilio sí que encontraba su amparo legal en la norma matriz de PRL. Es por ello por lo que carece de fundamento al existir otras tipologías relacionadas con este colectivo que trabaja en hogar ajeno, como es el caso de la “ayuda a domicilio”, a los que sí que les era de aplicación inicial la misma norma de la que hablamos, y que no fueron excluidos inicialmente, aunque en realidad no se realice ninguna evaluación de riesgos laborales en los centros de trabajo donde estos realizan su labor<sup>18</sup>.

Otra consideración a resaltar es también el hecho de que la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, defina a este último como “forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por este, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular”, y que protegía desde sus inicios el derecho a PRL de este colectivo concreto de personas trabajadoras. Todo ello teniendo en cuenta que si la actividad laboral se desarrolla en el lugar seleccionado por quien desempeña sus labores, este puede coincidir en la mayoría de los casos con el hogar o domicilio y guardar, por lo tanto, ciertas similitudes con el trabajo doméstico. Para ello se hacía a través de “modulaciones aplicativas”, teniendo en cuenta las particularidades del trabajo a distancia<sup>19</sup>. La diferencia principal entre ambos casos es que en el primero coincidiría con el domicilio de la persona trabajadora, mientras que, en el segundo, se trata del perteneciente a la persona empleadora del hogar. En este sentido, se observaba una aplicación desigual de la norma basilar en PRL para unos y para otros.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, esto nos obliga a detenernos en la siguiente reflexión, procedente del articulado de los Derechos Fundamentales de nuestra Constitución Española, como es el consignado en 18, en el que se hace referencia al “derecho a la intimidad personal y familiar”, y a la inviolabilidad del domicilio<sup>20</sup>.

En el caso concreto, no se considera relevante que el domicilio tenga que ser necesariamente la vivienda habitual de la persona empleadora, pudiendo tratarse de una

17. En este sentido, García González, G.: “Derechos Sociales y empleados del hogar: Reformas jurídicas inaplicables para la dignificación del trabajo doméstico en España”, *Revista de Derecho Social*, núm. 77, 2017, p. 84: “el que estos trabajadores desempeñen su profesión en el hogar familiar no empece para que gocen de los mismos derechos y de la misma protección que cualquier empleado por cuenta ajena; el lugar de prestación del servicio no puede ser un motivo suficiente por sí solo para minorar los sistemas de protección pública de un colectivo concreto de trabajadores”.

18. Sanz Sáez, C.: “La exclusión de la prevención de riesgos laborales de la relación laboral especial del trabajo doméstico: análisis crítico de las posibles razones”, *Lan Harremanak*, núm. 44, 2020, pp. 85 y 86.

19. Lousada Arochena, J. F.: “Prevención de riesgos en el trabajo a distancia” en Sagardoy de Simón, I. y Núñez-Cortés Contreras, P. (dirs.): *Puntos críticos en relación al teletrabajo (tras el RDL 28/2020, de 22 de septiembre)*, Dykinson, Madrid, 2021, pp. 67 y siguientes.

20. Para una profundización sobre este último derecho, que contempla incluso la presencia a través de dispositivos electrónicos, vid. Zoco Zabala, C.: “¿Hacia una reformulación de la inviolabilidad del domicilio?”, *Revista Española de Derecho Constitucional*, núm. 121, 2021, pp. 169-195.

segunda residencia<sup>21</sup>. Tampoco sería destacado el tipo de tareas que se realicen para la persona empleadora en el hogar, dada la diversidad de cometidos que la misma alberga, incluso si se trata de trabajos de jardinería y de cuidado y limpieza de la casa<sup>22</sup>.

Por lo tanto, cuando alguien acceda a la misma vivienda, debería de hacerlo con el consentimiento del titular o resolución judicial, con la excepción de que se esté dando un suceso de flagrante delito.

Todos estos matices aquí expuestos nos llevan inevitablemente a afirmar que existen ciertas dificultades de control total por parte de la Inspección de Trabajo, lo cual choca frontalmente con los principios constitucionales de inviolabilidad del domicilio anteriormente mencionados, ya que, para acceder a él, es necesaria una autorización previa, lo cual puede llegar a distorsionar su finalidad última, de comprobación del cumplimiento de la norma.

Por lo tanto, “la principal función asumida por los poderes en materia de prevención de riesgos laborales, y sobre la que ha evolucionado la construcción de este sector del ordenamiento laboral, es la inspección de las condiciones de trabajo, y por la razón apuntada, la intervención pública cede en este singular ámbito”<sup>23</sup>.

El artículo 13 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, faculta al conjunto de inspectores de Trabajo y Seguridad Social para que el desempeño de sus competencias, puedan “entrar libremente en cualquier momento y sin previo aviso en todo centro de trabajo, establecimiento o lugar sujeto a inspección y a permanecer en el mismo”, y en el supuesto caso de que ese centro esté “sometido a inspección coincidiese con el domicilio de una persona física, deberán obtener su expreso consentimiento, o en su defecto, la oportuna autorización judicial”. Esta realidad, nos lleva inevitablemente a pensar que la necesaria licencia para entrar en el domicilio puede demorar la actividad inspectora, y ocasionar el riesgo de que se oculten actos constitutivos de sanción por irregularidades que se pudieran estar cometiendo en ese lugar privado donde se desarrolla la actividad.

En un principio, se produce una complicación real en cuanto a la inspección en el trabajo propiamente dicha, debido a la existencia de una contraposición de derechos, de un lado los de las personas trabajadoras del ámbito doméstico (entre otros, el artículo 6 del Convenio 189 ampara su derecho a que éstos “disfruten de condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente”; el artículo 13 del mismo Convenio ampara el “derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable”, y también a que los Estados Miembros adopten medidas eficaces para “asegurar la seguridad y la salud en el trabajo”; también en el Real Decreto 1620/2011 en su artículo 7.2 se

21. En este sentido, la STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, de 8 de febrero de 2008 (EDJ 2008/41996), se considera que la relación que unía a las partes era especial de empleados de hogar, aunque las tareas se desarrollasen en la finca donde disfrutaban como segunda residencia.

22. Así se pronuncia la STS de Cataluña, Sala de lo Social, de 22 de noviembre de 2001 (EDJ 2001/6422).

23. Sempere Navarro, A.V. *et. al: Derecho de la Seguridad y Salud en el trabajo*, Civitas, Madrid, 2001, p. 71. Estos autores califican la exclusión del colectivo respecto de la LPRL, de “absoluta”, al menos, cuando estaba vigente el artículo 3.4. LPRL del año 1995.

mencionan las condiciones de seguridad y salud; y el nuevo Real Decreto-Ley 16/2022 en cuanto a su disposición adicional decimoctava por esa “protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en prevención de la violencia contra las mujeres...”). De otro lado, están los derechos de la persona empleadora, y la propia privacidad del hogar y de su familia que lo ocupa. El conflicto de intereses, por lo tanto, está presente.

En términos generales, un ejemplo de que el impedimento físico en el lugar no está reñido con estas facultades inspectoras es el hecho de que en enero de 2022 tuvo lugar una campaña por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social<sup>24</sup> destinada a combatir irregularidades en la remuneración y, por lo tanto, en la base de cotización de estas personas trabajadoras, para que se ajustase en esa ocasión al Salario Mínimo Interprofesional establecido por el Gobierno para el año 2021, de 1.000 euros mensuales en catorce pagas.

En otros países han tenido lugar prácticas similares, tales como las experiencias reseñadas en el informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre “La inspección del trabajo y otros mecanismos de cumplimiento en el sector del trabajo doméstico”<sup>25</sup>. Algunas de las consideraciones que resultan de interés, es el hecho de que Uruguay se haya creado una sección especializada de inspección de trabajo cuyo fin es controlar el cumplimiento de la legislación vigente sobre este tipo de trabajo<sup>26</sup>. Otro ejemplo novedoso fue el caso de la Autoridad Nacional de Derechos Laborales (NERA), existente en Irlanda, a través del cual, como proyecto piloto, procedieron al envío de cartas a empleadores domésticos solicitando el acceso a su hogar y a quienes los rechazaron se les pidió que propusieran un lugar alternativo para proceder a la inspección, a través de entrevista y análisis de documentación. Este último dio resultados positivos, pero se reconoció por los propios miembros de NERA que tenía sus limitaciones, especialmente para el caso de los inmigrantes no declarados<sup>27</sup>. Un caso concreto, directamente relacionado con la PRL, es el de Finlandia, donde los empleadores tienen la obligación de obtener la licencia de la autoridad responsable de la seguridad y salud en el trabajo, incluso antes de proceder con la contratación de un trabajador doméstico para un trabajo urgente, consecuencia de circunstancias imprevistas, ya sea un accidente, enfermedad repentina u otro tipo de amenaza para la vida, la salud o la propiedad<sup>28</sup>.

24. Accesible en [https://www.mites.gob.es/itss/web/Documentos/CAMPANA\\_Servicio\\_HOGAR/index.html](https://www.mites.gob.es/itss/web/Documentos/CAMPANA_Servicio_HOGAR/index.html) (último acceso a 1 de noviembre de 2022).

25. OIT: *La inspección del trabajo y otros mecanismos de cumplimiento en el sector del trabajo doméstico: Guía introductoria*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2016.

26. OIT: *La inspección del trabajo y otros mecanismos de cumplimiento en el sector del trabajo doméstico: Guía introductoria*, ob. cit., p. 21.

27. OIT: *La inspección del trabajo y otros mecanismos de cumplimiento en el sector del trabajo doméstico: Guía introductoria*, ob. cit., p. 39.

28. La Ley núm. 951 de 1977, modificada por la Ley núm. 73 de 2001, encontrado en OIT: *La inspección del trabajo y otros mecanismos de cumplimiento en el sector del trabajo doméstico: Guía introductoria*, ob. cit., p. 42.

### C. El empleador no persigue un ánimo de lucro (directo)

Es él mismo quien recibe la prestación de servicios finales. Este hecho también ha servido de evasiva a lo largo de la historia, para no dejar ser partícipe al colectivo de empleados domésticos de la protección de la legislación laboral. Algunos ejemplos los tomamos del Código del Trabajo de 1926 (art. 147) y de la Ley de Contrato de Trabajo de 1944 (art. 2.c). Ellos se apoyan en la definición legal de la propia norma, "se entenderá por servicio doméstico el que se preste mediante jornal, sueldo o salario o remuneración de otro género o sin ella y que sea contratado, por no un patrono, sino por un amo de casa que no persiga fin de lucro para trabajar en una casa o morada particular, al servicio exclusivo del contratante, de su familia, de sus dependientes, bien se albergue en el domicilio del amo o fuera de él", en términos idénticos ambos textos legales lo expresan así. En su día, posteriormente el antiguo Real Decreto 2346/1969 de 25 de septiembre, por el que se regulaba el Régimen especial de la Seguridad Social del servicio doméstico, también incluía la connotación de ausencia de animus *lucrandi* para definir al cabeza de familia.

Desde un punto de vista meramente reparador de la salud, encontramos también manifestación de esa ausencia de lucro en el Decreto de 22 de junio de 1956 por el que se aprueba el texto refundido de la legislación de accidentes de trabajo y Reglamento para su aplicación, para excluir de la protección que la misma abarca al servicio doméstico. Hubo que esperar unos años hasta que esta contingencia quedara protegida de manera igualitaria que al resto de personas trabajadoras, y que se olvidara la expresión relacionada con la ausencia o no de beneficios<sup>29</sup>.

Distinta sería la cuestión si procediéramos a hacer un análisis sobre el lucro que se aporta al hogar, si quien habiendo contratado a alguien directamente para realizar sus tareas domésticas (en cualquiera de sus variantes) se dispone a realizar otras labores productivas en otros ámbitos de actividad, precisamente por disponer de tiempo para ello. Hasta el momento actual, este es un aspecto que no se ha abordado, pero que sin duda alguna generaría un debate social con diversidad de opiniones y puntos de vista encontrados. El hecho de tener a una persona contratada en casa, para que realice aquellas tareas domésticas que tanto tiempo necesitan, permite a su vez poder disfrutar de más tiempo libre que invertir en otras gestiones, ya sean profesionales, que quizá si generen de manera indirecta un beneficio económico para la familia o la persona empleadora.

Un ejemplo donde la LPRL ha operado sin incertidumbres desde sus inicios ha sido en el caso de las Organizaciones No Gubernamentales. Aun compartiendo este rasgo de inexistencia de actividad cuyo fin último es el beneficio económico, encontramos ejemplos que se manifiestan en sus convenios colectivos de aplicación, donde

29. Sería con la Ley 39/2010, de 22 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011, a través de su disposición final 3.9 la que modificara la disposición adicional quincuagésima tercera del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Con efectos de 1 de enero de 2011 se amplió esta contingencia profesional al conjunto de Empleados de Hogar.

la observancia de las medidas de prevención es fundamental para quienes desarrollan ese trabajo<sup>30</sup>.

#### D. Costes para la familia

La mera contratación de una persona en el hogar requiere de una inversión lo suficientemente importante para que sea tenida en cuenta. Además de los costes de Seguridad Social, habría que añadir los que se refieren al cumplimiento de la normativa de PRL y hemos de tener en cuenta que en muchas de las ocasiones en las que se hacen uso de estas contrataciones, es precisamente para atender a personas que requieren de asistencia, lo cual no quiere decir que dispongan de más recursos económicos para ello. Por lo tanto, el presupuesto de las familias se ve fuertemente afectado cuando esta se ve obligada a requerir de los servicios de personas empleadas de hogar.

Cumplir de manera íntegra con la LPRL implicaría realizar una inversión suficiente con la que poder llevar a cabo un plan de prevención de riesgos laborales (art. 2.2. RSP), realizar una evaluación de los riesgos y Planificar la Actividad Preventiva (art. 16 LPRL), también formar e informar a los trabajadores (arts. 18.1 y 19 LPRL). Otras obligaciones también presentes son las de consulta y participación de los trabajadores en cuestiones que afecten a su seguridad y salud en el medio laboral (art. 18.2 LPRL), y la vigilancia de su estado de salud (art. 22 LPRL), adoptar medidas en caso de emergencia (art. 20 LPRL), investigar los daños para la salud como los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales (art. 16.3 LPRL), y notificar por escrito a la autoridad laboral los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (art. 23.3. LPRL), documentar las actividades preventivas (art. 23 LPRL), proteger a colectivos de riesgo especialmente sensibles (art. 25 LPRL), y en los casos de maternidad (art. 26 LPRL) y también a los menores de edad (art. 27 LPRL).

El coste para el hogar familiar también se vería incrementado en el caso de que se aplicasen las sanciones que la Ley prevé para las empresas, en el caso de incumplimiento de las medidas preventivas<sup>31</sup>, aunque desde un punto de vista técnico preventivo no es un argumento que justificara su anterior exclusión, y consecuente desprotección.

Antes de la entrada en vigor del *Real Decreto-Ley 16/2022* no era necesario realizar una evaluación técnica de los riesgos del trabajo en sí. De hecho, algunas de las tareas enumeradas anteriormente no requerían de acudir a ningún servicio de prevención ajeno, tal y como determinadas organizaciones han apuntado<sup>32</sup>, puesto que

30. A mero título ilustrativo mencionamos el convenio colectivo de la Cruz Roja Española, para la Oficina Provincial de Málaga, cuyo incumplimiento de medidas de prevención de riesgos laborales implica una falta muy grave. También presta atención en el caso del vestuario, donde se valorará la normativa de prevención de riesgos laborales.

31. Sala Franco, T.: "La relación laboral especial del servicio del hogar familiar y el contrato de trabajo doméstico", *Relaciones Laborales*, núm. 4, 1986, p. 289.

32. En este sentido, "solamente hace falta sentarse, reflexionar y escribir las tareas que se tienen contratadas y, a partir de aquí, analizar cómo se organizan, qué productos, equipos, herramientas se utilizan, identificando riesgos y adoptando soluciones". Es una propuesta recogida en "Condiciones de trabajo y riesgos de las actividades en el

algunas de ellas simplemente necesitaban, para ser adoptadas, sentido común y de la responsabilidad.

#### D. Individualización del colectivo y ausencia de un movimiento corporativo de calado suficiente para exigir reformas en materia de prevención

La realidad de esta relación laboral es que, en la inmensa mayoría de los casos, se desarrolla de manera individual, aislada del resto de compañeros, y en domicilios independientes. Este hecho produce en el colectivo la sensación de aislamiento, lo que está estrechamente vinculado a la idea que es mucho más dificultoso aunar intereses vinculados a un fin común.

También se ha destacado “que resulta discutible, en la propia argumentación del Preámbulo del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, la opción por la autonomía de la voluntad como fuente primordial de la regulación de esta relación, pues no se acaba de entender que el hecho de que el trabajo se preste en el hogar familiar impida a la ley, al propio Real Decreto o incluso a la negociación colectiva una mayor regulación de muchos aspectos de las condiciones de trabajo”<sup>33</sup>. De hecho, la defensa a su negociación colectiva ha sido reflejada en el *Convenio 189* (art. 3.2.a) concretamente para respetar, promover y hacer realidad “la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva”, también recogido en su artículo 3.3. La ausencia de una fuerte sindicalización y también la fragilidad de la representación colectiva, que supere las barreras del asociacionismo colectivo, también tiene “relevancia en términos de salud”<sup>34</sup>.

Esto ha afectado al hecho de que no exista un convenio colectivo ni a nivel estatal ni autonómico para la defensa de derechos, ni relacionados con la seguridad y salud laboral ni tan siquiera con otras cuestiones básicas directamente vinculadas con el reconocimiento de sus derechos y legítimos intereses<sup>35</sup>.

Hasta aquí llegaría nuestra mención a los principales motivos que, a nuestro juicio, han incidido en esa no aplicación de la LPRL desde sus inicios. A continuación, mostraremos algunas de las contingencias existentes en el trabajo del hogar, para una mejor visualización de aquello de lo que estamos comentando.

---

hogar. Folleto para personas empleadoras”, de la Fundación Estatal para la prevención de riesgos laborales F.S.P., con la colaboración de ISTAS, y CC.OO., 2017, p. 2. En ella se establecían directrices tanto para personas empleadas como para empleadoras.

33. 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”, ob. cit., p. 83.

34. Quintero Lima, M. G.: “Salud laboral de las empleadas de hogar: una aproximación de urgencia”, en Blázquez Agudo, E. M. (dir.): *Informe sobre salud laboral desde la perspectiva de género*, Universidad Carlos III de Madrid-Instituto Estudios de Género, Madrid, 2017, pp. 97-98.

35. Sanz Sáez, C.: “Los derechos colectivos del trabajo doméstico en relación con el Estatuto de los Trabajadores”, ob. cit., p. 159: “la fuerza y el poder de los trabajadores/as del hogar para negociar unas condiciones de trabajo decente dependen en última instancia de su capacidad para organizarse y participar en acciones colectivas, pero los convenios colectivos en este ámbito carecen de relevancia ya que las trabajadoras están escasamente sindicadas y no existen asociaciones empresariales específicas (...) lo que contribuye a que se sigan produciendo (...) situaciones de abusos y precariedad”.

### III. PRINCIPALES RIESGOS EN EL TRABAJO DEL HOGAR FAMILIAR

Así el estado de la cuestión, consideramos conveniente hacer una pequeña aproximación en cuanto a identificación de los principales riesgos a los que están expuestas las personas al servicio del hogar familiar, pudiendo ser los que a continuación señalamos, sin que se trate de una lista cerrada, ya que dependiendo del tipo de vivienda, domicilio o lugar donde se desarrolle la actividad puede hacer que estos varíen. Para ello seguiremos el informe del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo que nos ofrece valiosa información sobre “Buenas prácticas preventivas en el servicio doméstico, dirigidas a la persona titular del hogar y del servicio doméstico”<sup>36</sup>, y cuyos principales riesgos pasamos a mostrar a continuación. Lo estimamos oportuno debido a que esto nos puede dar una visión genérica de cuáles son esos riesgos a los que constantemente hacemos alusión en este artículo.

#### A. Caídas

Cuando se trata de caídas al mismo nivel puede ser por superficies sucias o húmedas, o bien por la presencia de objetos que dificulten el tránsito o produzca desniveles en el suelo. Cuando, por el contrario, se producen a distinto nivel son debidas probablemente como resultado de una pérdida de equilibrio cuando se accede a zonas elevadas, o resbaladizas cuando se realizan tareas de orden o limpieza utilizando sillas o bancos, o también al transitar por escaleras de la vivienda, ya sea por suelos resbaladizos o debido a desequilibrio también.

#### B. Cortes

Posiblemente originados por la utilización de herramientas de corte como cuchillos y otros enseres de la cocina, o también utilizados en tareas de poda de jardín. También son posibles cuando se realizan actividades de limpieza o mantenimiento de objetos cortantes, o cuando se ha producido la rotura de algún artículo y ha quedado fragmentado en pequeños trozos punzantes.

#### C. Golpes o encuentros violentos con objetos

Pueden ser frecuentes debido a la falta de orden en una casa, también a un almacenamiento que no es adecuado o a mobiliario que no está bien sujeto a la superficie. También puede ser consecuencia de la realización de tareas de limpieza, cuando a

---

36. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo: “Buenas prácticas preventivas en el servicio doméstico, dirigidas a la persona titular del hogar y del servicio doméstico”, Madrid, 2021. Para la detección de estos riesgos se ha considerado el “Programa de prevención de lesiones: detección de accidentes domésticos y de ocio (DADO)”.

consecuencia de ello se produce un desorden y se sacan objetos de su lugar habitual para realizar una limpieza a fondo.

#### **D. Quemaduras**

Las tareas de preparación de alimentos en cocina son muy frecuentes, pero también lo son cuando se realiza en planchado de ropa, debido a que es inevitable el empleo de altas temperaturas para el cumplimiento de las mismas. Otros supuestos donde se pueden producir contactos térmicos de altas temperaturas son debidos al uso de estufas o también de herramientas que se empleen en tareas de poda en el jardín, que requieran de electricidad.

#### **E. Incendios**

Un lugar muy habitual para ellos es en la cocina, concretamente por el uso del fuego. Generalmente, se deben a la falta de vigilancia en el cocinado, suciedad en campanas extractoras por grasas acumuladas, un mal mantenimiento de instalaciones eléctricas o de gas. A pesar de todo ello, también pueden producirse en otras áreas de la casa, donde puede haber sobrecarga en la red, dando lugar a fuegos en el hogar.

#### **F. Contactos eléctricos**

Son provocados por un mal estado de las instalaciones eléctricas, ya sea por un uso inadecuado o mal mantenimiento de los utensilios eléctricos, o incluso cuando estos son demasiado anticuados.

#### **G. Exposición a productos químicos**

Generalmente, son utilizados en la limpieza de la casa, en sus diferentes dependencias. Pueden producir daños al ser inhalados, también por contacto con la piel o por su ingestión accidental. Incluso es posible que provoquen alergias en quien los utiliza habitualmente. Son muy utilizados en la desinfección de cocina, aseos, jardines y trasteros.

#### **H. Exposición a contaminantes biológicos**

Estos agentes pueden proceder de animales o plantas o incluso las propias personas, ya que la exposición a fluidos biológicos puede ser perjudicial para la salud, e incluso provocar infecciones, alergias y enfermedades varias.

## I. Sobreesfuerzos

Con frecuencia son debidos al mantenimiento de posturas inadecuadas o prolongadas en el tiempo, movimientos repetitivos o levantar cargas de peso que ocasionen traumatismos (en mayor o menor medida) o daños musculoesqueléticos.

## J. Estrés y desgaste emocional

El estrés en el trabajo es considerado como “el conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo”<sup>37</sup>, y la angustia y la ansiedad en altos niveles suelen ser dos de sus notas características principales. Sin embargo, este estrés no sería nocivo si se permitiese a la persona trabajadora “controlar sus condiciones del trabajo” o si tuviera “un apoyo social adecuado y si se proponen recompensas razonables por los esfuerzos realizados”<sup>38</sup>.

El deterioro emocional en este ámbito concreto es muy frecuente debido, en parte, precisamente a esa relación de confianza sobre la que se sustenta esta relación laboral<sup>39</sup>, cobrando mayor interés, cuando las personas empleadas de hogar conviven en el mismo domicilio del empleador, ya que en muchas ocasiones es muy difícil diferenciar los tiempos de trabajo<sup>40</sup>, situación que se acentúa más cuando se cuida de personas mayores.

Las propias tareas del hogar, unido a una deficiente organización pueden producir estrés y desgaste emocional, y derivar en problemas varios de salud como dolores de cabeza, problemas de insomnio y trastornos digestivos, entre otros.

También el hecho de que estas tareas se realicen de manera solitaria puede provocar sensación de aislamiento social, y afectar a la salud mental de quienes llevan a cabo estas funciones.

## K. Acoso, maltrato y violencia

Se trata de riesgos psicosociales a los que también están expuestos quienes realizan tareas domésticas en el hogar ajeno, pudiendo sufrirlos por parte de quienes los contratan

37. Comisión Europea: *Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo. ¿La sal de la vida o el beso de la muerte?*, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo, 2000, p. 9.

38. Comisión Europea: *Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo. ¿La sal de la vida o el beso de la muerte?*, ob. cit., p. 10.

39. STS, Sala de lo Penal, sec. 1ª, S 17-05-2006, nº540/2006, rec. 605/2005. En este supuesto se encierra a la empleada de hogar en casa, tras haber manifestado esta su deseo de abandonar el trabajo, por dejar de percibir su remuneración mensual, donde recibía 100 euros como contraprestación por sus servicios. En este sentido se califica de “coacciones” la conducta de quien la somete a tal aislamiento.

40. Un ejemplo de ello es, tal y como se reconoce en la STSJ de Andalucía, Sala de lo Social, de 13 de diciembre de 2017, núm. 2046/2017, que reconoce accidente de trabajo a la hemorragia intracerebral acaecida en domingo, día de descanso de la actora. Es por ello que “no es ocioso resaltar el que la actividad profesional concertada no era solo la de cuidadora de personas mayores, sino al mismo tiempo y al unísono de empleada de hogar, con las tareas de limpieza y organización del hogar que las mismas conllevan, y que no es dable imaginar pudiera dejar por completo de realizarlas por el mero hecho de que el día en particular fuera domingo”.

o de cualquier otro miembro de la familia, y suponer, por lo tanto, riesgos para su seguridad y su salud física y mental.

Fue el Acuerdo Marco Europeo sobre la Violencia en el Trabajo de 26 de abril de 2007, donde se conceptuó el acoso como la “situación en la que una persona trabajadora de forma reiterada, de sometimiento a conductas que tienen como resultado o finalidad vulnerar su dignidad y crearle un entorno intimidatorio, ofensivo u hostil, sea acoso institucional, acoso moral, acoso discriminatorio o acoso sexual”<sup>41</sup>.

El Convenio 190 sobre la violencia y el acoso definió violencia y acoso en el trabajo como el “conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género”<sup>42</sup>.

En cuanto a la violencia, ésta puede ser ejercida en forma física, como abusos sexuales<sup>43</sup> o ataques, y también en forma psicológica, como amenazas, intimidación, trato discriminatorio por razón de sexo, raza o religión, entre otros. Este tipo de conductas también están influenciadas por el mayor riesgo de vulnerabilidad que sufren quienes realizan trabajos domésticos<sup>44</sup>, siendo más elevado cuando se trata de personas en situación irregular en España.

La exposición anteriormente destacada ha sido comentada de manera genérica y no se trata, por lo tanto, de una lista cerrada, pues dependiendo de las tareas a realizar por el puesto de trabajo pueden conllevar otros riesgos específicos<sup>45</sup>. El cometido de la misma es simplemente mostrar algunos de los riesgos más frecuentes a los que se suelen enfrentar las personas empleadas en el hogar.

41. Ortiz-González-Conde, F. M.: “Salud laboral y perspectiva de género”, en Selma Penalva, A. (coord.): *Retos en materia de igualdad de género en el siglo XXI. Un análisis multidisciplinar*, Dykinson, Madrid, 2019, p. 228, accesible en <https://app--vlex--com.uma.debiblio.com/#sources/23797> (último acceso a 20 de noviembre de 2022).

42. Artículo 1 del Convenio 190 OIT.

43. Un ejemplo de ello es la SAP de Sevilla, de 25 de abril de 2018 (ROJ: SAP SE 374/2018, núm. rec. 5465/2021), donde se confirman los hechos probados de la ST de 22 de mayo de 2017 del Juzgado de Lo Penal número 5 de Sevilla. En ella el empleador de hogar aparece desnudo y con un delantal puesto, que se quita posteriormente y comienza a tocarse y dirigiéndose a la empleada de hogar, la empuja y comienza a frotarse sobre ella. Posteriormente tuvo que ser asistida por un ataque de ansiedad al centro médico al cual se dirigió tras abandonar el domicilio rápidamente. Finalmente fue condenado a dos años de cárcel, y a abonar una indemnización de 1.500 euros a la víctima de tal abuso.

44. Esta situación de vulnerabilidad es tan conocida que incluso hay quien, valiéndose de ofertas de empleo falsas para empleadas de hogar, ha cometido violaciones. Este es el caso de la SAP Navarra, de fecha 19 de enero de 2021, Número de recurso 579/2019, número de resolución 9/2021, ECLI: ES: APNA:2021:613. En ella el empleador, tras ofertar un puesto de trabajo como empleada de hogar interna, el 5 de agosto de 2018, queda con ella en el domicilio y la somete a tocamientos y prácticas constitutivas de un delito de agresión sexual.

45. <https://prevencion.activamutua.es/wp-content/uploads/2019/04/GUIA-TRABAJADOR-HOGAR-CAST.pdf>, último acceso a fecha 20 de marzo de 2023.

## IV. REAL DECRETO-LEY 16/2022, DE 6 DE SEPTIEMBRE, PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y DE SEGURIDAD SOCIAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS AL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

La presente norma ha sido objeto de diversos análisis recientes<sup>46</sup>, debido a que ha supuesto un cambio significativo en esta relación laboral. Especialmente nos interesa la que opera en cuanto a la protección de la salud de las personas en su sentido más amplio, y de ahí enfocaremos nuestras observaciones al respecto.

### A. INTRODUCCIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS A RAÍZ DEL REAL DECRETO-Ley 16/2022

Con el advenimiento de este Real Decreto, observamos algunas novedades que repercuten de manera directa en el ámbito de la prevención de riesgos del colectivo al que hacen referencia. Tal y como el mismo argumenta, “se debe de llevar a cabo la equiparación de condiciones, la eliminación de aquellos tratamientos diferenciales e injustificados que generan una desventaja concreta en los términos requeridos tanto por la normativa antidiscriminatoria de la Unión Europea como por el Convenio 189 de la OIT (...) evitando un posible planteamiento de nuevas cuestiones prejudiciales...”. Hemos de mencionar que la sentencia del TJUE de febrero de 2022, nos recordaba que no son compatibles las normas que “(...) sitúen a las trabajadoras en desventaja particular con respecto a los trabajadores y no esté justificada por factores objetivos y ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo”. Y en este caso, se trata de un sector fuertemente feminizado. Por lo tanto, “cualquier trato peyorativo no justificado debe considerarse constitutivo de discriminación indirecta por razón de sexo”, y procede así “clarificar a la luz de la doctrina del TJUE, qué aspectos de la normativa española (...) deben mantenerse en atención a las peculiaridades del sector, y qué preceptos, sin embargo, deben remodelarse o derogarse por ser constitutivos de discriminación indirecta”. Algunos de ellos, objeto de reforma, afectan precisamente a la LPRL.

El primer matiz que nos gustaría destacar es el referente a la supresión del artículo 3.4 LPRL, cuyo tenor literal era el que sigue: “tampoco será de aplicación (la presente Ley), a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. No obstante lo anterior, el titular del hogar familiar está obligado a cuidar de que el trabajo de sus empleados se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene”. La primera impresión de una lectura aislada respecto al conjunto del Real

46. Entre ellos, mencionamos a Alonso Arana, M. e Inda Errea, M.: “La equiparación de condiciones de las personas trabajadoras al servicio del hogar (análisis normativo RDL 16/2022, de 6 septiembre)”, *Aranzadi digital*, núm. 1, 2022. También destacan las aportaciones de Ayala del Pino, C.: “La prevención de riesgos laborales en la relación laboral especial de servicio del hogar familiar tras la aprobación del Real Decreto-Ley 16/2022, de 6 de septiembre”, *Lex Social. Revista De Derechos Sociales*, vol. 12, núm. 2, 2022, pp. 1-33.

Decreto-Ley nos puede inducir a pensar que ya no hay ninguna excusa para que se aplique con toda su plenitud al conjunto de personas empleadas de hogar.

Un segundo aspecto a resaltar es la incorporación de una disposición adicional decimoctava sobre “protección de la seguridad y la salud en el trabajo de las personas trabajadoras en el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar”. En ella se afirma que “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”. Para ello, el Legislador da el plazo de seis meses para que se produzca el desarrollo reglamentario que sea preciso para que el Real Decreto-Ley se aplique. A la violencia se le otorga en este caso un tratamiento particular, por las propias peculiaridades del trabajo en sí, siendo una de ellas que la realización de la mayoría de las tareas tiene lugar en la casa del empleador. Aunque esto no ha impedido que fuera de esta también hayan tenido lugar episodios de violencia a lo largo de la historia<sup>47</sup>.

De esta eliminación e introducción de preceptos de la LPRL, podemos deducir que la intención del Legislador es ahora mucho más contundente respecto a la aplicación de la norma para el colectivo, ya que anteriormente hablaba del deber genérico de “cuidar”, cuyas únicas consecuencias de incumplimiento eran la justa causa de dimisión.

Otra cuestión que nos vemos obligados a mencionar es la disposición adicional cuarta del mismo, que establece el plazo de seis meses también en esta ocasión, para la creación de una “Comisión para la integración de la perspectiva de género en el listado de enfermedades profesionales”, para que este elabore una propuesta para reformar el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales. Tal y como se establece en este último Real Decreto, la información de que se dispone muestra que “las deficiencias de protección a los trabajadores afectados por esta contingencia profesional, se derivan, en gran medida (...) de la falta de actualización de la lista de enfermedades (...)”. Por lo tanto, entendemos que la inclusión de esta Comisión afectará a la protección del colectivo y, por ende, también a la prevención de riesgos del trabajo. En la medida en la que el listado de enfermedades sea más exhaustivo, y permita un mejor análisis de las mismas, en consecuencia, también será mejor la prevención de sus riesgos en general.

Por último, consideramos también importante la disposición adicional sexta, sobre la acreditación de competencias. En ella se insta al Gobierno a desarrollar “políticas de formación y acreditación para las personas empleadas de hogar dedicadas al cuidado o atención de las personas miembros de la familia o de las personas que formen parte del ámbito doméstico y familiar, que tendrán en cuenta las particulares condiciones de trabajo en este sector y el perfil de las personas trabajadoras empleadas en

47. Martín Casares, A.: “La violencia contra las mujeres en el siglo XVI: un caso de violación en la provincia de Granada”, *Arenal. Revista de Historia de las Mujeres*, vol. 4, núm. 1, 1997, pp. 142-162.

el mismo". La consideración de relevante en cuanto a vinculación con el tema objeto de estudio viene determinada por la importancia que de manera genérica tiene la prevención de riesgos en las materias formativas. En la medida en que se fomente la formación, también cobrará importancia la parte vinculada al aprendizaje en PRL. Actualmente ya existen formaciones específicas para este colectivo, y a modo ejemplificativo, especialmente las concernientes al Título Profesional Básico en Actividades domésticas y Limpieza de Edificios, donde una de las temáticas a abordar es la de "asumir y cumplir medidas de prevención de riesgos y seguridad laboral en la realización de las actividades laborales evitando daños personales, laborales y ambientales"<sup>48</sup>.

Hasta aquí las materias que, guardando relación directa con medidas preventivas en riesgos del trabajo, ha introducido el Real Decreto-Ley 16/2022. Hemos de esperar un poco más hasta ver cómo todas esas medidas se materializan. Una de las cuestiones más esperadas será ver cómo se desarrolla la disposición adicional decimoctava de protección a la violencia, atendiendo a las especificidades de la relación laboral, pues, a priori, no genera seguridad jurídica y cabe preguntarnos cómo serán esos mandatos concretos que se llevarán a cabo.

## B. Propuestas de prevención de riesgos laborales

A continuación, haremos una clasificación del contenido preventivo actual de la LPRL, en función del grado de aplicación posible al conjunto de personas empleadas de hogar, y a raíz de ello elaboraremos algunas propuestas. Recordemos que la sentencia del TJUE hacía incidencia en que únicamente es posible hacer una diferenciación de trato si este está justificado, de ahí que algunas previsiones necesiten en nuestra opinión de adaptaciones. Lo haremos de manera no exhaustiva, ya que no se tratarán algunas medidas que no afectan al colectivo, siendo algunas de ellas: las referentes a obligaciones de fabricantes, importadores suministradores de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo; tampoco sobre establecimientos militares, ni cumplimiento de normativa de transporte, etc. Todo ello lo haremos según criterio propio, pues a enero del año 2023, únicamente contamos con directrices generales aportadas por el Real Decreto-Ley 16/2022 objeto de análisis, adelantando de antemano que para nosotros serán mayoritariamente de aplicación plena.

### 1. De aplicación plena

En este apartado englobaríamos todos aquellos aspectos preventivos y de intenciones que, a nuestro juicio, podrían aplicarse íntegramente sin necesidad de una adaptación de la LRPL, pues hacer lo contrario implicaría una discriminación no justificada.

48. Accesible en <https://www.todofp.es/que-estudiar/loe/servicios-socioculturales-comunidad/activ-domesticas-limpieza-edificios.html#que-aprender> (26 de noviembre de 2022 último acceso). En términos similares, podemos encontrar dicha información en ICUAL, accesible en [Cualificación - Incual \(educacion.gob.es\)](http://Cualificacion-Incual.educacion.gob.es) (8 de diciembre de 2022 último acceso).

En cuanto a principios genéricos, lo que realmente pretenden es un fin último, que es la salvaguarda de la vida de la persona trabajadora del hogar.

- a) Los principios generales relacionados con la prevención de riesgos del trabajo para la protección de la seguridad y la salud, la eliminación/disminución de riesgos, la consulta, información, participación equilibrada y formación de personas trabajadoras en materia preventiva, tal y como establece el artículo 2 LPRL. En este caso las particularidades no inciden en una diferenciación.
- b) Como objetivo de la política de PRL “la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo” (art. 5 LPRL), también debe de mantenerse para personas empleadas en el hogar.
- c) En cuanto a los derechos de protección frente a los riesgos laborales (art. 14 LPRL), también se incluirían aquí: la protección eficaz de la seguridad y salud; deber del empresario frente a los riesgos; derecho a la información, participación y consulta, como también a la formación, paralización de la actividad si se produjesen situaciones de riesgo grave e inminente y vigilancia del estado de salud.
- d) También los principios de la acción preventiva enumerados en el artículo 15 LPRL deberán guiar las prácticas preventivas: evitar, evaluar y combatir los riesgos, adaptación del trabajo a la persona, sustituir los elementos peligrosos por los que impliquen poco o ningún peligro, hacer una planificación de la prevención, así como dar instrucciones debidas a las personas empleadas en el hogar.
- e) Formación en materia preventiva (art. 19). Se establece una formación teórica y práctica, cuyo coste nunca deberá ser a cargo de la persona trabajadora, pudiendo impartirse por medios propios o concertados. Como derecho genérico no debería de presentar problemas de aplicabilidad, pero en relación a la particularidad de que su ejecución no conllevara un aumento económico para la figura de la persona empleadora, propondríamos la mancomunidad de una cuota simbólica o “cuota cero”, cuyos gastos los soportase el Estado.
- f) Todas aquellas obligaciones genéricas para las personas trabajadoras en materia preventiva: velar por su seguridad, uso adecuado de aparatos y herramientas, utilización correcta de los EPIS, informar de todas aquellas situaciones de riesgo, contribuir al cumplimiento de obligaciones relacionadas con la seguridad y salud, cooperar para que se garantice la seguridad y salud, así como la previsión, de los incumplimientos relacionados con estas cuestiones pueden ser objeto de sanción.
- g) Protección a los menores. No se observa que se deban de aplicar otros criterios distintos a los que la LPRL hace referencia en cuanto a evaluación de puestos de trabajo y riesgos específicos que estos puedan presentar para los menores, y tampoco frente al deber de informar a las personas que ostenten su representación legal de dichas contingencias.

- h) Protección a la maternidad. Consideramos que debe de aplicarse íntegramente. Como en el resto de colectivos, en primer lugar, se debe considerar todo aquello que pueda influir de manera negativa a la salud de la mujer o del feto. En segundo lugar, la adaptación de las condiciones de trabajo si estas afectasen a la trabajadora, o el cambio de puesto de trabajo o asignación de funciones diferentes. Como esto último no va a ser objetivamente posible en la inmensa mayoría de los casos de las empleadas de hogar, por ser tareas muy concretas para las que esta fue contratada, en última instancia la norma protege a la futura madre a que su contrato sea suspendido y pase a situación de riesgo por embarazo.
- i) En cuanto a la protección de trabajadores especialmente sensible a determinados riesgos, en este caso, la persona empleada de hogar debe de garantizar su protección frente a los riesgos, y tener en cuenta sus características personales, sin que esté justificado un trato distinto en esta relación laboral.
- j) Respecto a la nueva disposición adicional decimoctava de la LPRL, sobre la prevención de la violencia contra las mujeres, proponemos una serie de medidas que, de manera general, podrían coadyuvar al cumplimiento de la misma:
  - Creación de protocolos, donde se establezcan pautas concretas a seguir en caso de que se den indicios reales de violencia en la relación laboral.
  - Buzón de quejas, recomendaciones y sugerencias en esta materia, para conocer cuál es la percepción de la situación del colectivo y poder establecer puntos de mejora.
  - Creación de un Comité Técnico u organismo especializado que contribuya tanto a la formación e información en prevención de acoso y violencia en este ámbito doméstico, y también encargado de la planificación de la activación de los protocolos anteriores, y de la gestión de los mismos cuando se tenga conocimiento de situaciones de posible violencia.

## 2. *Aplicabilidad con matices*

En este caso, se deben de atender a las especiales características de la relación laboral objeto de nuestro análisis, pues una aplicación total sin una adaptación para el colectivo carecería en algunos casos de sentido, y en otros, dicha remodelación ayudaría a la simplificación y aclaración de la norma para las partes implicadas. Estas diferenciaciones están justificadas por las peculiaridades que presenta esta relación laboral especial.

- a) Plan de prevención, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva (art. 16 LPRL). Consideramos que es de vital importancia, en general, cualquier ámbito donde tienen lugar cualquier tipo de relación laboral, pero en este caso, el desarrollo reglamentario debería establecer ciertos matices. Si la planificación implica “determinar medidas a implantar para eliminar,

reducir y controlar riesgos, incluyendo la designación de responsables para llevarlas a cabo, los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución y seguimiento, así como los plazos para su implantación”, en este ámbito concreto los recursos humanos están muy delimitados al binomio persona empleada-persona empleadora. También es cierto que, en el plan de prevención de riesgos, nuestra LPRL establece que se debe incluir estructura organizativa, responsabilidades, funciones, prácticas, procedimientos, procesos y recursos necesarios para llevar a cabo acciones preventivas en “los términos que reglamentariamente se establezcan”, por lo que no pueden ser los mismos que en el caso del empleo doméstico, ya que estos toman como referencia siempre a la empresa como ámbito de aplicación. Se debe tener en cuenta que el “centro de trabajo” es el propio hogar.

- b) Uso de equipos de trabajo y medios de protección. Son medios de gran valor en todo centro donde tienen lugar relaciones laborales, siendo el empresario quien “adoptará medidas necesarias (...) para que los equipos de trabajo sean adecuados (...) y que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores al utilizarlos”. También concreta la norma que, en el caso de que estos presenten un riesgo específico, sea él mismo quien limite el manejo a “los encargados de dicha utilización”. En este supuesto tan particular, esos encargados tienen un nombre más concreto, esto es, la persona empleada de hogar. De otro lado, en el supuesto de delimitar esos equipos y medios de protección, la lista sería más reducida para el ámbito doméstico y se podría facilitar para las personas empleadoras.
- c) Información, consulta y participación de las personas trabajadoras (art. 18 LPRL). En cuanto al deber de suministrar información de riesgos existentes para la seguridad y salud, y de las medidas y actividades de protección y preventivas, no presentaría ninguna particularidad. Lo que sería incongruente es que las consultas a trabajadores y propuestas al empleador se hicieran por la vía del capítulo V (Comités de Empresa, Delegados de Personal, Delegados de Prevención, etc.), pues en el caso de esta relación laboral especial, no se superarán nunca ciertos límites mínimos de trabajadores por lo que deban de quedar estas figuras implantadas en la empresa. La ausencia de estas figuras de representación para el colectivo de empleados en el hogar incide también en el vacío de negociación colectiva. Una simplificación del proceso ayudaría a ambas partes de esta relación laboral.
- d) En cuanto a los servicios de prevención, consideramos que la LPRL debería de ser mucho más concreta para la relación laboral de la que hablamos, ya que la asignación “de uno o varios trabajadores (...) para la realización de las actividades de prevención” va a estar limitado a la persona empleada de hogar en cuestión. Concretamente se va a necesitar en la inmensa mayoría de los casos, de un agente especializado, con los conocimientos técnicos suficientes llevar a cabo tareas relacionadas con el diseño, implantación y aplicación del plan de prevención, y aquellas contenidas en el artículo 31.3 LPRL.

Para una mejor aplicación integral de la LPRL, proponemos una serie de recomendaciones básicas, que a nuestro modo ver, ayudarían al respecto:

- En este sentido, consideramos que es necesaria la potenciación de una cultura de la prevención, para que los sujetos integrantes de esta relación laboral no infravaloren esos riesgos existentes. El impacto de la misma debería de permitir que ambas partes de la relación fueran conscientes y conocedoras de su importancia.
- Establecimiento de manuales de formación e información de PRL contra riesgos específicos del puesto de trabajo, en función de las distintas tareas a realizar, donde se concreten de la manera más pormenorizada posible, las potenciales contingencias. Junto con la acreditación de competencias que el propio Real Decreto-Ley introduce, pueden contribuir notablemente a la formación en PRL.
- Implicación del Estado, a través de la vía de la aportación de recursos humanos, materiales o económicos. Si fuera necesario, contribuyendo a sufragar parte de los gastos que ocasione la debida implantación de un plan preventivo para las personas empleadas de hogar, o cualesquiera otras medidas que para dar cumplimiento a la norma de LPRL, sean necesarias de llevar a cabo.

### 3. De difícil aplicación sin una importante reformulación y concreción de medidas

Bajo este epígrafe podríamos encuadrar todas aquellas cuestiones que, bajo nuestro punto de vista, no sería posible aplicar a las personas empleadas en el hogar si no se efectúan importantes adaptaciones, de mayor magnitud que las anteriores.

Aquí incluiríamos las facultades con las que cuenta la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que tienen que ver con ejercicio de sus funciones de vigilancia y cumplimiento de la normativa sobre la materia. Concretamente hay dos aspectos difíciles de materializar, a priori:

- a) Paralización de los trabajos. Desde una visualización interna, encontramos alusiones de la normativa en el artículo 14.1 LPRL, contemplado como un derecho de los trabajadores, y en el 21.3 de la misma norma, donde contempla la posibilidad de que los mismos representantes legales por mayoría acuerden la detención de dichos trabajos en caso de que el riesgo sea tanto grave como inminente, y que el empresario no adopte o no permita las medidas necesarias para garantizar la seguridad. En este caso, la norma debería de hacer una simplificación, ya que no vamos a encontrar en esta relación representantes legales de los trabajadores dentro de un mismo hogar. Desde una visualización externa, queda regulado en los artículos 9.1 f) y 44 LPRL. Consiste en este último supuesto en detener aquellos trabajos cuando se produzca una inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, y esto lleve consigo un riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud de

los trabajadores. Esta tarea es ejercida por parte de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, lo que implicaría que se pudiese verificar dicha gravedad en el mismo domicilio particular.

- b) Suspensión o cierre del centro de trabajo. La norma establece, que el Gobierno o los órganos de gobierno de las Comunidades Autónomas, si existen “circunstancias de excepcional gravedad en las infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, podrán acordar la suspensión de las actividades laborales por un tiempo determinado, o cierre del centro de trabajo”. Si entendemos el centro de trabajo como el propio hogar familiar, se debería de constatar que dichas infracciones están teniendo lugar en el mismo domicilio. El cierre del centro de trabajo en sí no sería posible, pero sí la suspensión, si la gravedad de dichas circunstancias queda acreditada.

El principal problema para que la Inspección pueda llevar a cabo estas dos facultades, es que no es factible que estas comprobaciones puedan llevarse a cabo en el hogar donde se realiza dicha relación laboral, precisamente porque no es posible la entrada a un domicilio privado sin el consentimiento del titular del mismo.

Es cierto que para que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social pudiera realizar de manera plena sus funciones de control del cumplimiento de normas de prevención de riesgos laborales, en algunas ocasiones conlleva que se pudiera constatar “in fraganti”. Pero a pesar de todo ello, y aunque se produzca una contraposición de derechos de las personas trabajadoras *versus* inviolabilidad del domicilio e intimidad del empleador, ello no es obstáculo para que se puedan tomar medidas específicas desde las que poder abordar la situación, a través de otras estrategias consensuadas, similares a las tomadas en otros países. Algunas propuestas serían: el envío de información y formación para los propios empleadores, incentivos en la participación del cumplimiento de las normas, acuerdos voluntarios para facilitar la inspección, y todo ello con el objetivo de crear una verdadera cultura preventiva y concienciación de los riesgos y de la importancia del cumplimiento de la norma. Aunque no constituyan la panacea para solucionar el problema, sí que pueden ser parte de la solución.

- c) Otra cuestión de compleja aplicación sería la determinación de la responsabilidad por el incumplimiento de obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, pudiendo estas, en general, dar lugar a responsabilidades administrativas, penales y civiles por daños y perjuicios, y también al recargo de prestaciones compatible con las anteriores. A modo de inciso, podemos mencionar que antes de la entrada en vigor de este Real Decreto-Ley encontramos numerosas sentencias donde se eximía al empleador de toda responsabilidad una vez acaecido un accidente de trabajo<sup>49</sup>. A pesar de ello hemos

49. Entre otras, una de las sentencias que excluían de responsabilidad al empleador es la del TSJ de las Islas Canarias, de 27 de noviembre de 2015 (JUR 2016\42997) donde a una empleada de hogar le cae en la cara un líquido de limpieza mientras realizaba sus tareas domésticas cotidianas, y el Tribunal razona que al no ser de aplicación la LPRL,

de decir que la responsabilidad civil para las personas empleadoras de hogar sí que era ya aplicable antes de este cambio normativo, pues lo que pretende es el resarcimiento por daños y perjuicios si se verifica que ha existido dicha culpa. Respecto a la responsabilidad penal, la encontraríamos no en la propia LPRL, sino en el propio Código Penal cuyos artículos 316 y 317 hablan de las infracciones a esas normas de prevención de riesgos. Una vez desaparecida la exclusión de no aplicación de la LPRL, un primer impulso es pensar que ya no hay motivos para su no aplicación. Sin embargo, cabría preguntarnos si para aplicar esa LPRL habría que reformar también otras normas para que se aplicase íntegramente la responsabilidad en materia administrativa (a modo de ejemplo, algunos preceptos que dan lugar a infracción son la falta de limpieza del centro de trabajo, no comunicar en tiempo y forma a la autoridad laboral la apertura y reanudación de la actividad del centro de trabajo cuando ha habido alteraciones importantes en el mismo) y también el recargo de prestaciones (por incumplimiento empresarial en materia de seguridad y salud).

Además de lo anteriormente expuesto encontramos otros argumentos para que se produzca una adaptación importante de la norma, donde se puedan “remodelar” (tal y como establecía la propia sentencia del TJUE) y se especifiquen las responsabilidades a aplicar con los cambios oportunos, teniendo en cuenta las peculiaridades de esta relación laboral, pues tanto la complejidad de la materia como las propias consecuencias que derivan de la misma, así lo requieren. El primero de ellos es la constante alusión al término “empresario”, ya no únicamente en la LPRL, pues también en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, surgiendo la duda de si en estos casos también se considera así al empleador de hogar, o únicamente a quien obtiene un beneficio económico. El segundo es que cuando el legislador lo vio oportuno, sí que mencionó de forma expresa a los empleados de hogar para excluirlos de determinadas responsabilidades, abandonando así el término genérico “empresario”, cuyo ejemplo encontramos en el artículo 251.c) del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, resaltando que “con respecto a las contingencias profesionales del Sistema Especial para Empleados de Hogar, no será de aplicación el régimen de responsabilidades en orden a las prestaciones regulado en el artículo 167 (responsabilidad en orden a las prestaciones)”. Otro ejemplo de esa exclusión de responsabilidad es la

---

“no existe evidencia alguna del incumplimiento de sus obligaciones de seguridad e higiene”. Otra de ellas es la STSJ de Cataluña, de 4 de diciembre de 2019 (AS\2020\962), donde la empleada de hogar pierde la vida al limpiar un tendedero de la vivienda y no hay responsabilidad de la familia por incumplimiento de la LPRL, no constando negligencia o culpa de los empleadores al “faltar el presupuesto de la culpabilidad del supuesto responsable”. En la sentencia del TSJ de Islas Baleares de 3 de noviembre de 2005, Sala de lo Social Número de resolución 1281, número de recurso 371/2005 (ECLI:ES:TSJBAL:2005:1281) la empleada de hogar cae desde una ventana de la vivienda hacia el exterior, tras recibir órdenes de limpiar los cristales. En ella es difícil concluir que dicho accidente se debió al incumplimiento del cabeza de familia, además que en esta relación especial no se pueden exigir el conjunto de obligaciones establecidas en la LPRL. No se admite, por lo tanto, indemnización por daños y perjuicios derivados del accidente sufrido.

que hace el artículo 168 del mismo Real Decreto Legislativo, pues “no habrá lugar a esta responsabilidad subsidiaria cuando la obra contratada se refiera exclusivamente a las reparaciones que pueda contratar el titular de un hogar respecto a su vivienda”.

Es por todo ello, que para que se aplique en su integridad el régimen de responsabilidades y sanciones que promulga la LPRL, y sea de aplicación lo preceptuado en la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, a nuestro modo de ver, debería de haber algún tipo de adaptación importante de la norma, donde se pudieran concretar obligaciones y sanciones, teniendo en cuenta el lugar concreto donde se desarrolla esta relación laboral, quiénes son los sujetos implicados y cuáles son las tareas concretas que se llevan a cabo.

## V. CONCLUSIONES

Diversos acontecimientos acaecidos durante el año 2022, y acelerados por la sentencia del TJUE sobre el Asunto C-389/20, han provocado que el Real Decreto-Ley 16/2022 viera la luz el 8 de septiembre del mismo año. Todo ello ha ocasionado que se hayan introducido algunas enmiendas en cuanto a la prevención de riesgos laborales del colectivo en cuestión, suponiendo el pistoletazo de salida para equiparar los derechos de Seguridad y Salud. En primer lugar, se ha eliminado la supresión del artículo que prohibía expresamente la aplicación de la LPRL, también se han introducido la creación de una comisión para la integración de la perspectiva de género en el listado de enfermedades profesionales, y se ha hecho especial consideración a que “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”. Aunque tengamos que esperar algunos meses para ver cómo queda finalmente esa protección en cuanto a PRL, todo parece en principio indicar, que ya no hay excusas para no aplicar la LPRL. La cuestión se torna más compleja cuando la propia norma es analizada. Encontramos preceptos jurídicos, como principios básicos sobre obligaciones y derechos básicos, que no presentan complejidad en que sean aplicados “erga omnes”. Sin embargo, hallamos otros conceptos de la norma que deberían ser aplicados, con pequeñas correcciones o matices por parte del legislador, concretamente las relacionadas con el Plan de Prevención y la actividad preventiva, el uso de equipos de protección, etc., pues una aclaración simplificaría su adopción y entendimiento a los destinatarios. Existen otras obligaciones que requieren de algo más que pequeñas adaptaciones, pues las materias que tratan presentan a veces colisión con otros derechos, y en otras resultan de muy dudosa aplicación si su redacción no se modifica. En este último caso estamos hablando del papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (paralización de trabajos y suspensión o cierre de centro de trabajo) y su incompatibilidad con los derechos a la inviolabilidad del domicilio y a la intimidad personal y familiar de la empleadora. Esa justificación de

trato diferenciado, en este caso está justificada precisamente por el ámbito donde tienen lugar esas relaciones laborales, esto es, el propio domicilio. En este último grupo también hemos incluido las responsabilidades a las que normalmente se encuentran expuestos los empresarios en general (siendo más polémicas la administrativa y el recargo de prestaciones), en cuanto a incumplimiento en materia preventiva, ya que encontramos justificaciones para tener ciertas dudas. A esto también se une que precisamente tanto la LISOS como la LGSS en ocasiones hable de empresario y en otras, sin embargo, de "titular del hogar".

Una vez establecida la clasificación en cuanto a materias preventivas, se han construido algunas propuestas básicas, en función del grado de aplicación actual, tal cual se encuentra la normativa de PRL, a sabiendas de que una vez se haya producido ese esperado desarrollo normativo pudiera o no coincidir con el análisis aquí realizado.

## Bibliografía

- Abad Tejerina, P.: "Los empleados del hogar en caso de separación, divorcio o ruptura familiar y supuestos de extinción de la relación laboral", en Ortega Burgos, E. y Echevarría de Rada, T. (coords.): *Derecho de Familia 2022*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2022, pp. 11-26, accesible en <https://www-tirantonline-com.uma.debiblio.com/tol/documento/show/9141389?librodoctrina=18929&general=salud%20en%20empleados%20de%20hogar>.
- Alonso Arana, M. e Inda Errea, M.: "La equiparación de condiciones de las personas trabajadoras al servicio del hogar (análisis normativo RDL 16/2022, de 6 septiembre)", *Aranzadi Digital*, núm. 1, 2022.
- Ayala del Pino, C.: "La Prevención de Riesgos laborales en la relación laboral especial de servicio del hogar familiar", *Saberes: Revista de Estudios Jurídicos, Económicos y Sociales*, núm. 5, 2007, pp. 1-19.
- Ayala del Pino, C.: "La prevención de riesgos laborales en la relación laboral especial de servicio del hogar familiar tras la aprobación del Real Decreto-Ley 16/2022, de 6 de septiembre", *Lex Social. Revista de Derechos Sociales*, vol. 12, núm. 2, 2022, pp. 1-33. DOI: [10.46661/lexsocial.7364](https://doi.org/10.46661/lexsocial.7364).
- Bellido González del Campo, C.: "Un cambio de paradigma en la legislación española. Adaptación a la Convención de Nueva York 2006", en Martínez González, A. J. (coord.): *Etnicidad, identidad y ciudadanía. Las sociedades de ayer y de hoy*, Dykinson, Madrid, 2022, pp. 437-453.
- Espuny Tomás, M. J.: "El servicio doméstico: Historia de una exclusión jurídica continuada", en Espuny Tomás, M. J. y García González, G. (coords.): *Relaciones laborales y empleados del hogar: reflexiones jurídicas*, Dykinson, Madrid, 2015, pp. 27-56.
- García González, G.: "Derechos sociales y empleados del hogar: Reformas jurídicas inaplazables para la dignificación del trabajo doméstico en España", *Revista de Derecho Social*, núm. 77, 2017, pp. 83-104.
- García Testal, E.: "La necesidad de una protección por desempleo para los trabajadores domésticos en España", *Revista de Derecho Social*, núm. 79, 2017, pp. 93-112.
- Lousada Arochena, J. F.: "Prevención de riesgos en el trabajo a distancia" en Sagardoy de Simón, I. y Núñez-Cortés Contreras, P. (dirs.): *Puntos críticos en relación al teletrabajo (tras el RDL 28/2020, de 22 de septiembre)*, Dykinson, Madrid, 2021, pp. 63-84.
- Martín Casares, A.: "La violencia contra las mujeres en el siglo XVI: un caso de violación en la provincia de Granada", *Arenal. Revista de Historia de las Mujeres*, vol. 4, núm. 1, 1997, pp. 142-162.

- Ortiz-González-Conde, F. M.: "Salud laboral y perspectiva de género", en Selma Penalva, A. (coord.): *Retos en materia de igualdad de género en el siglo XXI. Un análisis multidisciplinar*, Dykinson, Madrid, 2019, pp. 217-230.
- Otxoa Crespo, I.: *La Seguridad Social del empleo doméstico: evolución y perspectivas* [Tesis doctoral], Universidad del País Vasco, Leioa, 2012.
- Quesada Segura, R.: "El contrato de servicio doméstico en la legislación de Trabajo", en *El contrato de servicio doméstico*, La Ley, Madrid, 1991, pp. 29-48.
- Quintero Lima, M. G.: "Salud laboral de las empleadas de hogar: una aproximación de urgencia", en Blázquez Agudo, E. M. (dir.): *Informe sobre salud laboral desde la perspectiva de género*, Universidad Carlos III de Madrid-Instituto Estudios de Género, Madrid, 2017, pp. 96-104.
- Sala Franco, T.: "La relación laboral especial del servicio del hogar familiar y el contrato de trabajo doméstico", *Relaciones Laborales*, núm. 4, 1986, pp. 284-315.
- 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*, núm. 44, 2020, pp. 79-102. DOI: [10.1387/lan-harremanak.22126](https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.22126)
- Sanz Sáez, C.: "Los derechos colectivos del trabajo doméstico en relación con el Estatuto de los Trabajadores", *Lan Harremanak*, núm. 45, 2021, pp. 138-161. DOI: [10.1387/lan-harremanak.22805](https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.22805)
- Sempere Navarro, A. V. et. al: *Derecho de la Seguridad y Salud en el trabajo*, Civitas, Madrid, 2001.
- Sendín Blázquez, A.: *El régimen especial de la Seguridad Social de empleados de hogar: cuestiones sobre su integración en el régimen general de la misma*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2006.
- Zoco Zabala, C.: "¿Hacia una reformulación de la inviolabilidad del domicilio?", *Revista Española de Derecho Constitucional*, núm. 121, 2021, pp. 169-195. DOI: [10.18042/cepc/redc.121.06](https://doi.org/10.18042/cepc/redc.121.06)