

ASPECTOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES INTRODUCIDOS EN EL REAL DECRETO 893/2024: NUEVAS HERRAMIENTAS PARA LA EQUIPARACIÓN LABORAL DE LAS EMPLEADAS DOMÉSTICAS, UN COLECTIVO FEMENINO PRECARIZADO

Francisco Javier Prego Martínez

Dr. Ingeniero de Caminos, Canales y Puertos.
Máster en Prevención de Riesgos Laborales.
Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicosociología.
Responsable del Departamento de I+D+i
EXTRACO, S.A. y MISTURAS, S.A. Ourense. España.
Grupo de Geotecnologías Aplicadas (**GEOTECH**). Universidade de Vigo (UVigo).
Vigo (Pontevedra). España.
e-mail: i-d-i@extraco.es; web: <http://www.extraco.es>

RESUMEN:

El colectivo femenino de empleadas del hogar ha estado históricamente en una situación laboral precaria, en comparación con el resto de trabajadores acogidos al régimen general de la Seguridad Social. Las sucesivas modificaciones legislativas destinadas a ampliar la cobertura y protección sociolaboral de las mujeres trabajadoras en España han contribuido a mejorar la situación de las empleadas domésticas. Pero, a pesar de los significativos avances experimentados en los últimos años, han quedado importantes lagunas que es necesario abordar para completar la protección de este numeroso grupo de trabajadoras.

En este artículo se comentan las principales características del colectivo de las empleadas domésticas en España, revisando, de forma resumida, la normativa de referencia que regula su contratación en nuestro país, desde una perspectiva no especializada, para no expertos en temas jurídicos. Se analizan, además, las nuevas medidas impulsadas por el Gobierno de España en 2024, a través del Real Decreto 893/2024, destinadas a enmendar las carencias de protección detectadas en el colectivo, en particular las relativas a la prevención de riesgos laborales en su ámbito de trabajo.

PALABRAS CLAVE: Trabajo femenino; empleadas de hogar; legislación española en el trabajo doméstico; protección social.

1. INTRODUCCIÓN.

El colectivo de empleadas del hogar constituye uno de los grupos de trabajadoras con peores condiciones laborales en nuestro país, en lo que respecta a sus derechos sociales, al haberse situado durante muchos años fuera del régimen general de cotizaciones a la Seguridad Social.

Se han empleado a propósito los términos “empleadas” y “trabajadoras” (en femenino), pues el colectivo está mayoritariamente formado por mujeres: constituye una importante fuerza laboral, mano de obra “silenciosa” que ha sido víctima durante mucho tiempo de condiciones de trabajo precarias, soportando en ocasiones situaciones de abuso por parte de sus empleadores.

La incorporación de nueva legislación laboral, con sucesivas modificaciones y actualizaciones, ha permitido mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres en España, de forma general, en aspectos relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar; seguridad y salud; igualdad de género o políticas retributivas, entre otros derechos adquiridos.

Si bien todas estas normas han contribuido también a que las trabajadoras domésticas experimentasen en los últimos años ciertas mejoras en el desempeño de su trabajo, todavía hay cuestiones pendientes que es necesario abordar para su total equiparación.

El Gobierno de España aprobó el 10 de septiembre de 2024 el nuevo “**Real Decreto 893/2024, por el que se regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar**”: este texto legal pretende equiparar la protección sociolaboral del colectivo con la del resto de trabajadores del régimen general de cotización, como se analiza en los siguientes apartados.

2. EL COLECTIVO DE LAS EMPLEADAS DOMÉSTICAS EN ESPAÑA: GENERALIDADES.

Se presenta en este apartado una pequeña radiografía del colectivo de empleadas domésticas en nuestro país, a partir de varias fuentes de información documental consultadas para la elaboración del artículo.

Se advierte al lector de que, en ningún caso, se pretende sustituir o completar análisis sociológicos o económicos en profundidad sobre la cuestión: no se trata de un tema en absoluto baladí y tiene la suficiente enjundia como para protagonizar múltiples

estudios especializados en la materia. Únicamente se trata de aportar una visión global, general y no exhaustiva que ayude al lector a contextualizar la situación social y laboral de las protagonistas de nuestro artículo.

2.1 Empleadas de hogar y economía sumergida.

De acuerdo con los datos publicados por **Cáritas España** [1], habría en nuestro país más de 518.800 personas trabajando como empleadas del hogar a fecha abril de 2022. De ellas, se calcula que aproximadamente un 30 % trabajarían sin contrato; hablamos, por tanto, de una cifra que rondaría las 155.640 personas sin ningún tipo de garantía laboral.

La permanencia de este colectivo en la denominada “economía sumergida” favorece la vulneración de sus derechos laborales, afectando especialmente a las mujeres: Cáritas estima que el 95 % del colectivo está formado por trabajadoras de sexo femenino (492.000 empleadas domésticas), en su mayor parte inmigrantes procedentes de fuera de nuestras fronteras [1].

La condición de extranjeras, en muchos casos extracomunitarias, es un condicionante importante dentro del colectivo: inmigrantes sin papeles, en situación irregular, que no tienen la posibilidad de incorporarse al mercado laboral de manera legal, se ven abocadas a trabajar sin contrato.

A esta situación contribuirían, además, otros aspectos que no se pueden obviar: desconocimiento del idioma (por ejemplo, entre las mujeres procedentes de los países del este) y la escasa formación con la que cuentan -en la mayor parte de los casos-, aspecto que dificulta (o incluso imposibilita) su acceso a trabajos de mayor cualificación profesional y con mejores remuneraciones salariales.

A la falta de prestaciones sociales que conlleva el trabajo “en negro” se unen los largos horarios de trabajo (superando las 40 horas semanales) y la falta de tiempo libre, que dificulta o, en la práctica, impide alcanzar niveles adecuados de conciliación familiar. Sin olvidar las elevadas tasas de temporalidad e irregularidades salariales que aumentan la precariedad y dificultan el acceso del colectivo a las prestaciones básicas que tienen los trabajadores acogidos al régimen general de cotizaciones.

Las empleadas de hogar no siempre son conscientes de sufrir un cierto grado de explotación: de hecho, no es raro que la normalicen, pues asumen que se trata de un paso necesario para conseguir un trabajo mejor en el futuro.

Otras muchas asistentas sí son conscientes de estas vulneraciones de sus derechos laborales, pero no los denuncian por miedo a perder el trabajo, especialmente las trabajadoras inmigrantes, que a duras penas consiguen subsistir y enviar dinero a sus familias: éstas permanecen en su país de origen a la espera de la llegada de las remesas económicas enviadas desde España.

Las cifras de Cáritas no coinciden exactamente con las publicadas en las últimas estadísticas oficiales, probablemente por haber pasado algunos años entre unos y otros datos: en agosto de 2024, las empleadas “formales” del servicio doméstico afiliadas a la Seguridad Social ascenderían a, aproximadamente, 360.000 personas dadas de alta en el régimen especial de Empleados del Hogar. De esta cifra, el 95 % serían mujeres y un 45 % del total se correspondería con inmigrantes [2].

Según estas estadísticas, el grupo mayoritario de edades del colectivo está entre los 40 y 50 años.

Los datos de la Seguridad Social sitúan los mayores números de empleadas domésticas en las grandes áreas urbanas de Madrid (98.029 afiliadas) y Cataluña (54.038 afiliadas). Galicia registraría 22.629 altas de trabajadoras inscritas en este régimen, a fecha agosto de 2024 [2].

Las cifras comentadas nos dan una idea aproximada de la **importante fuerza laboral del colectivo** en nuestro país. Además, no hay que perder de vista que no existen cifras oficiales consensuadas sobre cuántas trabajadoras ejercerían esta actividad sin contrato en España. Todo apunta a que sería un número elevado el que desarrolla sus actividades laborales en un contexto de “economía sumergida” o informal.

2.2 Las retribuciones del colectivo: entre la precariedad y la vulnerabilidad social.

En lo que se refiere a las retribuciones salariales dentro del colectivo de empleadas domésticas, la variedad de cifras que se manejan es muy amplia, abundando históricamente los sueldos de tipo bajo a muy bajo, como ha estudiado **Ana María Corral** en su obra *“Las empleadas de hogar y la precariedad”* [3].

La autora califica la relación laboral que se establece entre los intervinientes en este tipo de contrataciones como “**atípica**”, en contraposición con la de los trabajadores del régimen general de cotización. En el caso que nos ocupa tenemos a los siguientes actores: por un lado, los **empleadores**, personas particulares, familias que asumen el pago del salario y la cotización a la Seguridad Social. Por otro, las **trabajadoras**: mujeres, y en su mayoría de nacionalidad u origen extranjero, con escaso nivel de formación y generalmente con problemas económicos para subsistir.

De acuerdo con los datos reportados por **Corral**, si en el año 2006 el gasto medio por hogar en trabajo doméstico, salarios y seguridad social era de aproximadamente 356 euros al mes, en el año 2008 la cifra había descendido a los 324 euros/mes.

Las sucesivas crisis económicas y el desempleo en las familias contratantes parecen haber repercutido muy negativamente en los salarios percibidos por las empleadas de hogar, en la duración de sus jornadas de trabajo y en el paso de estar contratadas a trabajar en situaciones de irregularidad.

Esta evolución es fácilmente entendible desde el punto de vista práctico: si la familia no puede afrontar el gasto en cotizaciones sociales y el pago de una remuneración a la empleada doméstica, tiene dos opciones: o se prescinde de la ayuda de la asistenta en casa o se acuerda con ella que pase a trabajar “en negro”, situándola desde ese momento al margen de la legalidad laboral y de sus derechos.

La asistenta se resigna a cambiar su estatus porque conserva el empleo y probablemente mantiene el sueldo que recibe, pero deja de cotizar a la Seguridad Social, pasando a engrosar las estadísticas de la economía sumergida.

Con el paso de los años, las trabajadoras del hogar llegaron a alcanzar los 900 euros de salario mensual bruto en el año 2010, con un 50% de las asalariadas trabajando a jornada completa. En 2018 apenas superaron los 750 euros mensuales, con un porcentaje de asalariadas a tiempo completo del 44%. Se deduce, por tanto, que en apenas 10 años la situación del colectivo habría empeorado de nuevo.

Del análisis de estos valores y de su evolución se desprende que “(...) *el salario de esta actividad es el más bajo de todas las ramas, que tienen el porcentaje más alto de trabajo a tiempo parcial, más del 55% del total de asalariados, y que sus pensiones son las menores de todo el sistema con la excepción del SOVI*” [3].

Con el acrónimo SOVI la autora se refiere a las “Pensiones del Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez”, un régimen residual de cotización que se aplica a aquellos

trabajadores (y a sus *derechohabientes*) que, reuniendo los requisitos exigidos por la legislación de regímenes extinguidos, no tienen derecho a una pensión en el actual Sistema de Seguridad Social, con la excepción de las pensiones de viudedad, de las que sí pueden ser beneficiarios [4].

Los temas expuestos (alto número de trabajadoras informales; situaciones de precariedad laboral; bajos salarios) son de suficiente calado como para que las autoridades laborales hayan promovido nueva legislación y regulaciones que buscan favorecer la incorporación de estas trabajadoras a la economía oficial, de cara a ampliar su cobertura sociolaboral, equiparándola a la del resto de trabajadores del sistema.

3. EL MARCO NORMATIVO ESPAÑOL: UNA CONTEXTUALIZACIÓN GENERAL.

Sin pretender realizar un análisis jurídico comparativo en profundidad (el autor es ajeno al mundo del Derecho), se comentan las principales normativas de referencia que se han aprobado en los últimos años en España, en relación a la contratación de las empleadas del hogar. Son de interés para conocer el **marco legislativo** en el que se encuadra este colectivo en nuestro país: con esta pequeña introducción se entenderán mejor las novedades que recoge la nueva regulación aprobada en septiembre de 2024.

3.1 Breve introducción a la normativa de referencia.

La prestación de servicios en el hogar familiar ha sido históricamente objeto de un tratamiento diferenciado respecto al resto de actividades laborales en España. Este hecho no se puede separar de la tradicional **desvaloración que ha tenido el trabajo doméstico en nuestro país**, probablemente por haber sido mayoritariamente desempeñado por mujeres.

Las peculiaridades propias de este tipo de actividad también han sido determinantes a la hora de ese tratamiento diferencial. Entre sus aspectos particulares más característicos están (algunos ya se adelantaron antes):

- la **persona empleadora** no tiene entidad empresarial.
- la **prestación de los servicios** se produce en un **ámbito privado**.

- como ya se ha comentado, las **jornadas de trabajo tienen alta variabilidad**, con dedicaciones que oscilan desde el tiempo parcial muy reducido a la jornada completa.
- La **pluralidad de los empleadores**, que se suma a la multitud de circunstancias personales que no se dan de forma habitual en los demás trabajadores acogidos al régimen general de la Seguridad Social.

Estos aspectos (y otros, difíciles de resumir y cuantificar) son ingredientes que conforman el caldo de cultivo que explica, si quiera parcialmente, por qué la adquisición de derechos laborales por parte de las empleadas de hogar no fue parejo a las conquistas sociales del resto de trabajadores en España (y, en particular, del colectivo femenino).

En relación a estas valoraciones, se recomienda al lector interesado en el tema el volumen titulado “**El nuevo régimen jurídico de las empleadas del hogar**” (Cuadros *et al* [5]). En él se aborda en profundidad el asunto de las empleadas domésticas desde una perspectiva multidisciplinar, tocando aspectos como la relación del colectivo con la economía sumergida; la prevención de riesgos laborales; extranjería; extinción contractual; Seguridad Social...

El libro indicado quiere dar visibilidad a lo que, en palabras de los autores, “(...) *se ha convertido en un problema social con perspectiva de género, dado que se trata de un sector de actividad profunda e intensamente feminizado y muchas veces desprotegido*”.

Me atrevo a recordar, a título anecdótico, la imagen chusca, incluso peyorativa, que la empleada doméstica tuvo en España entre las décadas de los años 50-90 del siglo XX, fácilmente reconocible en personajes prototípicos interpretados por fenomenales actrices españolas de entonces, como **Gracita Morales**, **Florinda Chico** o **Rafaela Aparicio**: han pasado a la historia como las “chachas” por excelencia del cine patrio de aquella época. Sus interpretaciones de “*las que tienen que servir*”, en un tono generalmente cómico, rayando en lo caricaturesco, probablemente hayan contribuido a la perpetuación de estos estereotipos en España. Incluso, al agravamiento inconsciente de la brecha de género en cuanto a salarios y consideración social de las mujeres que desempeñaban esta profesión.

3.2 La legislación española: una panorámica general.

La **“Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social”** [6] supuso un punto de inflexión en la normativa reciente, sentando las bases para una regulación actualizada de las relaciones laborales de carácter especial del servicio del hogar familiar, en el ámbito de las condiciones de trabajo. Su objetivo principal estaba claro: lograr un **sistema de equiparación progresiva** del colectivo en cuanto a la normativa laboral y de la Seguridad Social.

El espíritu de esta ley tuvo continuidad en el **“Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar”** [7]. Con este texto se reformaba el marco de peculiaridades aplicables a las personas trabajadoras del ámbito doméstico, a fin de garantizar la convergencia con la normativa laboral común. Para ello, se establecía como principio básico que *“la modificación del régimen jurídico de la relación laboral especial del servicio doméstico se aborda desde una perspectiva que pretende conjugar el mantenimiento de las diferencias, allí donde estas encuentran una justificación objetiva y razonable, con la reducción o eliminación de aquellas, cuando se comprenda que su razón de ser ya no encuentra por más tiempo motivo, de manera que se logre una progresiva equiparación del bagaje jurídico de esta relación laboral especial con la común”*.

Entre otros aspectos de interés, este RD supuso aplicar plenamente el **régimen de extinción del contrato de trabajo** de la relación laboral común establecido en el texto refundido de la **“Ley del Estatuto de los Trabajadores”**, aprobado por el **“Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre”** [8] a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, así como la posibilidad de incluir el desistimiento del empleador. Este desistimiento se interpretaba, en este contexto, como una pérdida de confianza en el empleado, en alguna de las causas comunes de extinción del contrato de trabajo establecidas en el artículo 49 del **Estatuto de los Trabajadores** [9].

A pesar de los avances logrados con esta legislación, la normativa aludida no fue suficiente para recoger toda la casuística necesaria para la equiparación total de las empleadas domésticas con el resto de trabajadores. Uno de los temas más

importantes (y polémicos) era su imposibilidad de acceder a las **prestaciones por desempleo**.

Sin entrar en valoraciones técnico-jurídicas profundas, baste comentar que el **Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) censuró a los legisladores españoles**, al considerar que había una discriminación indirecta de las mujeres trabajadoras por la exclusión de la protección por desempleo en el Sistema Especial de Seguridad Social del servicio en el hogar familiar.

Se trata, concretamente, de la “**Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 24 de febrero de 2022 (asunto C 389/20)**”, contra la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) [10]. Dicha sentencia establecía que no son compatibles con el ordenamiento jurídico de la Unión Europea las normas de Seguridad Social 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.

La sentencia citada declaraba, de manera concluyente lo siguiente: “*El artículo 4, apartado 1, de la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una disposición nacional que excluye las prestaciones por desempleo de las prestaciones de seguridad social concedidas a los empleados de hogar por un régimen legal de seguridad social, en la medida en que dicha disposición sitúe 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*”.

Entre la aprobación de unas y otras leyes y esta sentencia (en un período que abarca de 2011 a 2022, aproximadamente) se comprobó, *de facto*, que la configuración de un sistema de equiparación progresiva de la normativa laboral y de Seguridad Social (iniciado en 2011 con la Ley 27/2011, de 1 de agosto, antes comentada) ni se había concluido en España ni estaba resultando efectivo.

Fue necesario poner en marcha nuevas actualizaciones jurídicas por parte de los legisladores nacionales que abordasen las “*irregularidades*” detectadas. Para ello, se debatieron y promulgaron dos nuevas leyes, que se indican a continuación.

La primera de ellas fue el ***“Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar”*** [11]. Este texto reivindica de nuevo la necesidad de *“equiparar las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras del hogar familiar a las del resto de personas trabajadoras por cuenta ajena, descartando aquellas diferencias que no solo no responden a razones justificadas, sino que además sitúan a este colectivo de personas trabajadoras en una situación de desventaja particular y que, por tanto, pueden resultar discriminatorias”*. En esencia, se recogen de nuevo los objetivos que previamente habían sido formulados en la ***“Ley 27/2011, de 1 de agosto”*** y en el ***“Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre”***, comentados anteriormente.

La segunda norma fue el ***“Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo”*** [12], con aspectos de interés también para el colectivo de las empleadas domésticas. Fue aprobada en el primer semestre de este año.

Este breve periplo por el ordenamiento jurídico español y la transposición de la legislación de la UE deja al descubierto que, pese a todo, las empleadas del hogar españolas carecían, a estas alturas, de una cobertura legal en aspectos relativos a la **seguridad y salud** y a la **formación continua** relacionada, como se comenta en el siguiente punto.

4. ALGUNAS NOVEDADES DEL NUEVO REAL DECRETO.

El ***“Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar”*** [13], aprobado en el Consejo de Ministros de esa fecha, pretende mejorar las condiciones laborales del colectivo de las empleadas domésticas y aportar la cobertura legal que les faltaba en temas de seguridad y salud.

Pero también, de paso, tiene como objetivo dar cumplimiento a diversos aspectos del **Convenio 189** de la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** [14], que España no estaba cumpliendo en lo que se refiere a este colectivo profesional.

El apartado I del nuevo RD no deja lugar a dudas en cuanto a los objetivos que plantea: *“(...) modificación por vía de urgencia de algunos de los aspectos más lesivos de la regulación de la relación laboral especial del trabajo doméstico, singularmente el despido, pero sobre todo la completa equiparación de la protección social de estas personas trabajadoras, incorporando de manera expresa y permanente –con el precedente de la protección especial y extraordinaria que se estableció durante la pandemia de la COVID-19– a estas personas a la protección por desempleo”*.

Además: *“(...) tal y como se comprometió en el propio 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 aborda el proceso de mejora de la protección de la salud y la mejora de las condiciones de trabajo de las personas empleadas de hogar, estableciendo una normativa protectora específica armonizada con la normativa general de prevención de riesgos. Se trata de un paso decisivo que sitúa a nuestro país en la vanguardia normativa en materia de prevención de riesgos laborales de las empleadas de hogar”*.

Por tanto, el nuevo texto legal **se relaciona con la legislación que le ha precedido y pretende completarla**, articulándose en ocho artículos, siete disposiciones adicionales y cinco disposiciones finales. Entró en vigor el día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial del Estado [13].

Pensando en positivo (y a pesar de que la sentencia del tribunal europeo antes citada fuese condenatoria para la Tesorería General de la Seguridad Social, TGSS), nos encontramos ante una **oportunidad** para incorporar temas no recogidos anteriormente en las normativas nacionales de referencia, modernizando nuestro corpus legal para una regulación más justa y equitativa de la actividad profesional desarrollada por las empleadas del hogar.

Por primera vez, se regulan aspectos relacionados con el derecho a recibir formación (en particular sobre riesgos laborales); la realización de reconocimientos médicos periódicos o la disposición de protocolos para minimizar y afrontar casos de violencia de género y de acoso laboral. Se comentan resumidamente, a continuación, estas novedades.

4.1 Novedades en temas de seguridad y salud en el trabajo.

El RD 893/2024 incorpora nuevos derechos en materia de seguridad y prevención laboral para las trabajadoras del servicio doméstico que estén dadas de alta en la Seguridad Social. Para ello, se fijan **nuevas obligaciones para las familias** que las tienen contratadas, que podrían ser objeto de sanción por parte de la Inspección de Trabajo en casos de incumplimiento.

De acuerdo con el nuevo RD, será responsabilidad del empleador vigilar el estado de salud de su empleada doméstica, la cual tendrá derecho a realizar un reconocimiento médico en el que se tengan en cuenta los riesgos específicos a los que pueda estar expuesta en sus quehaceres diarios.

La responsabilidad de que se hagan estos controles médicos recae directamente sobre las familias contratantes, que deberán acreditar que las trabajadoras a su servicio cuentan con este chequeo médico completo, al que tendrán que someterse (salvo determinadas excepciones) al menos una vez cada tres años, a no ser que la propia trabajadora no quiera hacerlo.

La ley es clara en cuanto a cómo proceder en el caso de las asistentes que desempeñen su trabajo en diferentes casas: se hace un único reconocimiento por trabajadora, el cual será válido para todos los hogares en los que trabaje.

Se establecen, además, medidas para que esta obligatoriedad no implique costes adicionales para los empleadores ni para las trabajadoras: los reconocimientos médicos podrán realizarse de forma gratuita a través de los servicios públicos de salud, sin necesidad de formalizar ningún tipo de contrato de seguro con entidades privadas.

Las familias empleadoras también tendrán la obligación de someter su hogar a una evaluación específica de riesgos laborales a través de herramientas *on line* que facilitará el **Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST)**, de forma también gratuita.

Dada la reciente entrada en vigor de la nueva norma, el cumplimiento de este apartado se retrasa hasta 2026, dándose así el Ejecutivo un plazo de 16 meses de margen para su puesta en marcha: 10 meses para que la herramienta informática prevista esté en funcionamiento y otros 6 meses adicionales para hacer exigible la aplicación de la norma en los hogares, considerados desde ahora como “*centros de trabajo*”.

Además, la nueva normativa indica que será el INSST el encargado de elaborar una **guía técnica para la prevención de los riesgos laborales en los trabajos domésticos**. En caso de incumplimiento, supondría una infracción para el empleador, que podrá ser objeto de sanción, con la intervención de los servicios de control de las Inspecciones de Trabajo.

De igual manera, el texto establece que se deberá poner a disposición de las trabajadoras, en el plazo máximo de un año desde la entrada en vigor de la ley, un **protocolo de actuación frente a situaciones de violencia laboral o de acoso**.

4.2 Sobre los equipos de trabajo y EPI's.

La nueva normativa recoge la obligación de las familias contratantes de proporcionar gratuitamente a sus empleadas los Equipos de Protección Individual (EPI's) adecuados para el correcto desempeño de sus funciones en condiciones de seguridad. Éstas serán también las encargadas de adoptar las medidas necesarias para que su utilización se realice de una manera segura y eficiente por parte de las trabajadoras.

Estos preceptos legales se completan con otro, de especial relevancia: la incorporación en la ley de un apartado que recoge el derecho de las trabajadoras a **paralizar su actividad**, en el caso de que existan **riesgos graves e inminentes**, sin que esta decisión pueda suponer el despido o que sea causa de perjuicios o de represalias futuras por parte del empleador.

4.3 La formación en el marco del trabajo doméstico. Primera incorporación del concepto en el colectivo.

Otro de los aspectos novedosos recogidos en la nueva ley es el relativo a la formación de estas trabajadoras, que por primera vez se regula específicamente para este colectivo tan particular.

Desde 2024, las empleadas domésticas tendrán derecho a recibir **formación en materia de prevención de riesgos laborales** en el momento de su contratación.

La norma indica que será el **Servicio Público de Empleo (SEPE)** el encargado de proporcionar estos cursos, que se desarrollarán durante la jornada laboral. En caso

de no realizarse en este horario, las trabajadoras deberán ser compensadas con tiempos de descanso equivalentes por parte de los empleadores.

Se prevé, además, que esta formación se realice a través de plataformas *on line* específicas, que deberán desarrollarse desde ahora, en el plazo máximo de un año.

En el supuesto de que las actividades laborales entrañen riesgos excepcionales en alguno de los domicilios en los que trabaja la empleada de hogar, se deberá impartir una **formación complementaria** que correrá a cargo de la persona empleadora.

5. CONCLUSIONES.

El RD 893/2024, que ha dado lugar a la génesis de este breve artículo, supone un paso decisivo en la **búsqueda de una cobertura laboral más justa** para la protección del colectivo de las trabajadoras domésticas.

Habrá que ver, en los próximos años, si las estadísticas oficiales reflejan avances significativos en cuanto a la mejora de sus condiciones laborales, y que no queda en un mero “*brindis al sol*”, como ha sucedido en otras ocasiones.

No olvidemos, además, que la nueva regulación afecta exclusivamente a las asistentes que estén dadas de alta en la Seguridad Social. ¿Qué pasa con las que trabajan “en negro”? ¿Será esta ley un acicate para rebajar el elevado porcentaje de trabajadoras del hogar que desempeñan su trabajo de forma irregular? Es todavía pronto para responder a estas cuestiones.

Ojalá que la nueva norma constituya una herramienta práctica y eficaz para lograr los objetivos que pretende, materializando los buenos deseos que la ministra de Trabajo, **Yolanda Díaz**, expresó en una rueda de prensa celebrada tras la reunión del Consejo de Ministros del pasado 10 de septiembre, en la que se anunciaba la aprobación de este RD.

En palabras de **Díaz**: “*Estamos hablando de las invisibles, estamos hablando de las mujeres que sostienen nuestras vidas, que nos cuidan, que forman parte de nuestras familias y que hasta hace muy poquito en España carecían de derechos (...)*” [2].

Cualquier persona que haya tenido/tenga/vaya a tener trabajando en su casa una empleada de hogar ha de ser plenamente consciente de las obligaciones laborales a las que debe hacer frente, de cara al adecuado cumplimiento de toda la normativa al respecto, tanto de la existente como de las novedades que se vayan incorporando al

marco legal que regula este tipo de contrataciones. Este RD constituye, precisamente, la última incorporación a este cuerpo normativo.

Es habitual que las empleadas domésticas, además de ayudar en las tareas del hogar, pasen a formar parte -en ocasiones, casi sin darnos cuenta- de las propias familias para las que trabajan, estableciéndose estrechos **lazos afectivos** que van más allá de una relación meramente profesional. Muchas veces, estos lazos permanecen incluso mucho tiempo después de finalizada la relación contractual, quedando en segundo plano el tema económico inicialmente planteado entre la familia contratante y la trabajadora.

Tomando en consideración unos y otros motivos (legales, laborales, afectivos), conviene que todos los intervinientes en este tipo de contratos pongamos nuestro granito de arena en la **consideración y equiparación del colectivo con el resto de trabajadores**, proscribiendo las contrataciones “en negro” y escapando de los abusos indiscriminados hacia unas mujeres que, en muchos casos, pasan por situaciones de necesidad y problemáticas personales que las hace potencialmente vulnerables.

Poniendo en práctica estos principios básicos estaremos contribuyendo a la construcción de **una sociedad más justa e igualitaria**, en la que las empleadas del hogar tengan la consideración profesional que merecen.

“Dedicado, con afecto, a todas la empleadas domésticas que trabajaron y trabajan para que nuestros hogares sean precisamente eso, hogares, en el más amplio sentido de la palabra”.

6. REFERENCIAS.

[1] **Revista Cáritas**. “*Empleadas del hogar, ¿trabajadoras de segunda?*”. Marzo-abril 2022. Año LXIX.

[2] **Palacios, L.** “*Las familias con empleadas del hogar deberán dejar que reciban formación en horario laboral*”. Artículo publicado en “La Voz de Galicia”. Sección Economía. A Coruña, 11 de septiembre de 2024.

[3] **Corral Juan, A.M.** “*Las empleadas de hogar y la precariedad*”. Alternativas económicas, ISSN 2014-9204, ISSN-e 2014-9913, Nº. 76. Enero, 2020.

[4] **Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Gobierno de España.**

Pensiones del Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI). Consultado en:

<https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/10970>

(Último acceso: 18/09/2024)

[5] **Cuadros Garrido, M.E; Selma Penalva, A. y Fernández Orrico, F.J.** “*El nuevo régimen jurídico de las empleadas del hogar*”. Colex, 2023. ISBN 9788413599366

[6] **Boletín Oficial del Estado (BOE)** núm. 184, de 2 de agosto de 2011.

[7] **Boletín Oficial del Estado (BOE)** núm. 277, del 17 de noviembre de 2011.

[8] **Boletín Oficial del Estado (BOE)** núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

[9] **Ministerio de la Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes.** Estatuto de los trabajadores. Edición actualizada a 02/08/2024.

[10] **Euro-Lex.** *Document 62020CJ0389*. Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Tercera) de 24 de febrero de 2022. CJ contra Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS). Accesible en:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A62020CJ0389>

(Último acceso: 19/09/2024)

[11] **Boletín Oficial del Estado (BOE)** núm. 216, de 8 de septiembre de 2022.

[12] **Boletín Oficial del Estado (BOE)** núm. 124, de 22 de mayo de 2024.

[13] **Boletín Oficial del Estado (BOE)** núm. 220, de 11 de septiembre de 2024.

[14] **International Labour Organization.** *C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011* (núm. 189). Consultado a través de NORMLEX. *Information System on International Labour Standards*. Accesible en:

https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL_O_CODE:C189

(Último acceso: 17/09/2024)