

*Revista Internacional y Comparada de*

**RELACIONES  
LABORALES Y  
DERECHO  
DEL EMPLEO**

*Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT*

*Comité de Gestión Editorial*

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

*Directores Científicos*

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi García Viña (España), José Luis Gil y Gil (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

*Comité Evaluador*

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Jorge Baquero Aguilar (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M<sup>a</sup> José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Marina Fernández Ramírez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

*Comité de Redacción*

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Maddalena Magni (Italia), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Francesco Nespoli (Italia), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

*Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista*

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

*Redactor Responsable de la Gestión Digital*

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

# Trabajo en el hogar familiar y prevención de riesgos laborales\*

Guillermo RODRÍGUEZ INIESTA\*\*

---

**RESUMEN:** El RD 893/2024 recoge por primera vez la obligación de evaluar los riesgos laborales en los hogares con empleadas del hogar contratadas. Esta nueva norma, que busca –según declara– mejorar las condiciones laborales y reforzar la seguridad de este colectivo, que está integrado en su mayoría por mujeres, reconoce nuevos derechos como la evaluación obligatoria de riesgos, la formación preventiva y los reconocimientos médicos periódicos. Su aplicación estará en breve en marcha, pero cabe pensar que traerá múltiples dudas y controversias.

*Palabras clave:* Empleadas de hogar, riesgos laborales, salud laboral.

**SUMARIO:** 1. Introducción. 2. El marco jurídico regulador. Sus antecedentes. 3. La protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar. 3.1. Aspectos generales. 3.2. Derechos de los trabajadores en el ámbito de los servicios prestados en el hogar familiar. 3.3. Obligaciones de los empleadores en el ámbito de los servicios prestados en el hogar familiar. 3.4. Organización de la actividad preventiva. 3.5. La herramienta destinada a evaluar los riesgos laborales de los trabajadores al servicio del hogar familiar. 3.6. Otras herramientas para la protección de la seguridad y salud en el ámbito del servicio del hogar. 3.6.1. Prevención de la violencia y acoso en el empleo doméstico. 3.6.2. Guía técnica en materia de prevención de riesgos laborales en el trabajo doméstico. 3.6.3. Formación en materia preventiva. 3.6.4. Reconocimientos médicos. 4. La singularidad de los servicios de ayuda a domicilio. 5. Conclusiones. 6. Bibliografía.

---

\* Este trabajo se enmarca en el Proyecto PID2022-137171OB-I00, *La prevención de riesgos laborales ante la transición ecológica y digital y los desafíos económico, demográfico y de género* (PRL-TRANSYDES), financiado por MCIN/AEI/10.13039/501100011033 y por el FEDER, UE, e incluido en la Convocatoria de Proyectos de Generación de Conocimiento, en el marco del Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación 2021-2023.

\*\* Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Murcia (España).



## Family Homework and Occupational Risk Prevention

---

**ABSTRACT:** Royal Decree No. 893/2024 establishes for the first time the obligation to assess occupational risks in households with hired domestic workers. This new regulation, which seeks –it is stated– to improve working conditions and strengthen the safety of this group, which is predominantly made up of women, recognizes new rights such as mandatory risk assessment, preventive training and periodic medical examinations. Its enforcement will be implemented soon, but it is expected to bring many questions and controversies.

*Key Words:* Domestic workers, occupational risks, occupational health.

## 1. Introducción

El 10 de septiembre de 2024 el Consejo de Ministros aprobó una propuesta del Ministerio de Trabajo y Economía Social de Real Decreto por el que se regulaba la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar, que sería publicado al día siguiente con el número 893/2024. El Gobierno lo presentó como el fin a un agravio histórico y de terminación de «un camino que pone en valor el trabajo en el hogar como un pilar fundamental para la sociedad y que comenzó con la aprobación de un subsidio especial en la pandemia ocasionada por el COVID-19, el reconocimiento del derecho a la cotización para la prestación por desempleo y la ratificación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos»<sup>1</sup> (una opinión quizás exagerada, sobre lo que más adelante se volverá).

Se indica que se viene a definir el derecho a la seguridad y salud en el trabajo teniendo en cuenta que las empleadas de hogar realizan su labor en hogares que carecen de entidad empresarial de la persona empleadora, del ámbito privado donde se prestan los servicios y de la pluralidad, en determinados supuestos, de personas empleadoras delimitando los términos y garantías que se reconocen de este derecho.

Se reconoce el derecho a la vigilancia de la salud que podrá incluir un reconocimiento médico voluntario, único por cada persona trabajadora, aun cuando preste servicio por cuenta de varias personas empleadoras.

Y se afirma que se tiene en consideración a las personas empleadoras que por sus características personales o su discapacidad que no puedan asumir directamente las obligaciones preventivas ya que podrán delegarlas en una persona de su entorno personal o familiar.

Para facilitar que los nuevos derechos se materialicen y no supongan carga alguna para familias y personas empleadoras se ponen a disposición los instrumentos públicos necesarios:

- a. el Ministerio de Sanidad promoverá la inclusión de la realización gratuita de los reconocimientos médicos en la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud;
- b. el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSSST) elaborará una herramienta gratuita que facilitará a las personas empleadoras el cumplimiento de las obligaciones relativas a la

---

<sup>1</sup> MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL, [\*El Gobierno aprueba la protección de la seguridad y la salud en el trabajo al servicio del hogar y culmina el compromiso de dotar a las trabajadoras de derechos laborales\*](#), en [prensa.mites.gob.es](https://prensa.mites.gob.es), 10 septiembre 2024.

- evaluación de riesgos;
- c. el INSSST también elaborará una Guía Técnica para la prevención de los riesgos laborales en el trabajo doméstico;
  - d. se pondrá a disposición de las trabajadoras un Protocolo en caso de acoso elaborado por el INSSST;
  - e. para garantizar el derecho a la formación gratuita, el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) publicará una herramienta gratuita.

Por otro lado, se sigue diciendo que el empleador deberá proporcionar a las personas trabajadoras del servicio del hogar familiar equipos de trabajo adecuados para el desempeño de sus funciones y adoptará las medidas necesarias para que su utilización pueda efectuarse de forma segura.

Queda regulado el derecho de las personas trabajadoras a la paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente, sin que ello pueda entrañar ningún perjuicio para la persona trabajadora.

El 14 de mayo de 2025 se presentó la herramienta para la evaluación de riesgos que está disponible dentro del portal público Prevención10.es.

El presente capítulo analizará el régimen jurídico de la protección de la seguridad y salud en el ámbito del servicio del hogar familiar recogido en el RD 893/2024.

## 2. El marco jurídico regulador. Sus antecedentes

En realidad, ese nuevo marco jurídico regulador de la relación laboral, de Seguridad Social y de seguridad y salud en el trabajo no se inició en el año 2020, sino mucho antes, con las reformas introducidas por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social y su implementación posterior<sup>2</sup>. Recuérdese que su DA 39<sup>a</sup> dispuso la integración del Régimen Especial de Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social, vía creación de un sistema especial dentro del mismo denominado Sistema Especial para Empleados de Hogar (SEH)<sup>3</sup>. Integración que tendría efectos el 1 de enero

---

<sup>2</sup> En el apartado II de la exposición/justificación del RD 893/2024 así se reconoce. Véase J. FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, I. BAVIERA PUIG, D.T. KAHALE CARRILLO, *Régimen Especial de Empleados de Hogar: su integración en el Régimen General*, en A.V. SEMPERE NAVARRO, F.J. FERNÁNDEZ ORRICO (dirs.), *Reforma y Modernización de la Seguridad Social. Análisis de la Ley 27/2011, de 27 de agosto*, Aranzadi, 2012, pp. 469-522.

<sup>3</sup> De interés también resulta la DA 17<sup>a</sup> que expresamente que las tareas domésticas prestadas por trabajadores no contratados directamente por los titulares del hogar familiar sino al servicio de empresas, ya sean personas jurídicas, de carácter civil o mercantil,

de 2012.

La Disposición Adicional citada introdujo importantes modificaciones en el ámbito de la acción de la Seguridad Social para los empleados de hogar, tales como los siguientes.

*A) En los actos instrumentales de inscripción de empresa, afiliación, altas y bajas y variaciones de datos de los trabajadores*

El apartado 4 de la DA venía a señalar:

1. fijó un plazo de seis meses naturales para que empleadores, los empleadores y trabajadores procedentes del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar que hayan quedado comprendidos dentro del Régimen General de la Seguridad Social, comunicaran a la Tesorería General de la Seguridad Social el cumplimiento de las condiciones exigidas para su inclusión en el SEH del Régimen General;
2. desde el día primero del mes siguiente a aquel en que se comunique el cumplimiento de tales condiciones, serán de plena aplicación las normas reguladoras de dicho SEH<sup>4</sup>;
3. transcurrido dicho plazo sin que se haya comunicado el cumplimiento de las condiciones exigidas para la inclusión en el SEH, los empleados de hogar que presten sus servicios con carácter parcial o discontinuo a uno o más empleadores quedarán excluidos de dicho Sistema Especial, con la consiguiente baja en el Régimen General, con efectos de 1 de julio de 2012;
4. respecto a los empleados de hogar que prestaran sus servicios de manera exclusiva y permanente para un único empleador, su cotización al SEH pasaría a efectuarse, desde el 1 de julio de 2012, con arreglo a la base establecida en el tramo superior de la escala a que se refieren los n. 1º, 2º y 3º del apartado 2.a de la DA 39ª de la Ley 27/2011.

Los problemas aplicativos de esta parca regulación se intentaron subsanar por el RD-Ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el SEH y otras medidas de carácter económico y social, cuyo art. 2 modificó el RD 84/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación,

---

determinarán el alta de tales trabajadores en el Régimen General de la Seguridad Social por cuenta de esas empresas. En realidad, no era necesario, pero vino a clarificar dudas sobre el trabajo de los cuidadores de personas dependientes.

<sup>4</sup> Mientras tanto seguiría aplicándose el régimen jurídico correspondiente al Régimen Especial de Empleados de Hogar.

altas, bajas y variaciones de datos de los trabajadores para adaptarlo a la integración como sistema especial en el Régimen General<sup>5</sup>. Entre las reformas incorporadas destacaba especialmente la consideración como sujetos responsables del cumplimiento de las obligaciones en materia de afiliación, altas, bajas y variaciones de datos, a determinados empleados de hogar incluidos en el sistema especial, en el supuesto de que presten sus servicios durante un tiempo inferior a 60 horas mensuales por hogar familiar y lo acuerden así con sus respectivos empleadores, a fin de agilizar y facilitar la realización de tales actuaciones cuando las tareas domésticas se realicen durante un escaso número de horas. Exigiendo además que la documentación correspondiente a esas actuaciones en materia de encuadramiento deberá ir firmada, en todo caso, por los titulares del hogar familiar, quienes también podrán solicitar las bajas de sus empleados en caso de extinción de la relación laboral.

### *B) En relación con la cotización y liquidación*

Se introduce una nueva forma de determinar la base de cotización que ya no será una base fija a la que aplicar un porcentaje, sino que se establecerán 15 tramos de cotización (para 2012) en atención a la cuantía de la retribución y que llevará consigo a una cantidad fija de la base de cotización<sup>6</sup>. Y de forma similar se establece un ajuste en los tipos de cotización y previsión su incremento junto con determinadas bonificaciones de cuotas para los servicios de cuidadores en familias numerosas<sup>7</sup>.

---

<sup>5</sup> Concretamente se modifica el art. 10 incluyendo un nuevo n. 7 al apartado 10, se suprime el apartado 3 y se reenumeran los apartados 4 y 5; se suprimen el n. 2 y el n. 5 del apartado 1 del art. 16; se añade un nuevo apartado 2 al art. 43 y se modifica el 2; se suprime el art. 49.

<sup>6</sup> Y así el primer tramo estará determinado por una retribución mensual de hasta 74,83 euros que corresponderá con una base de cotización mensual de 90,20 euros; y el tramo 15 (último) por una retribución mensual de 700,11 euros o más a la que le corresponderá una base de cotización mensual de 748,20 euros. Se prevé la adecuación de esos tramos a la base de cotización mínima para el régimen general que pueda venir establecida por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para dicho año. Y, por otro lado, se establecen previsiones de: un nuevo tramo (el 16) para 2013; y una actualización de las bases para el período 2013 a 2018. Todo ello con la finalidad de que a partir de 2019 las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales se determinarán conforme a lo establecido en el art. 109 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) de 1994, sin que la cotización pueda ser inferior a la base mínima que se establezca legalmente.

<sup>7</sup> Para la cotización por contingencias comunes, sobre la base de cotización que corresponda se aplicarán para el año 2012 el tipo de cotización del 22%, siendo el 18,3% a cargo del empleador y el 3,7% a cargo del empleado. Y la previsión desde el año 2013

### *C) En la acción protectora*

Los trabajadores incluidos en el SEH tendrán derecho a las prestaciones de la Seguridad Social en los términos y condiciones establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social, con determinadas singularidades:

- a. *períodos cotizados*. Se establecerá un período transitorio de 2012 a 2018 a efectos de determinar los períodos de cotización necesarios para lucrar prestaciones, modificando la regla segunda a) del apartado 1 de la DA 7<sup>a</sup> LGSS de 1994 para Empleados de Hogar<sup>8</sup>;

---

hasta el año 2018, que el tipo de cotización se incrementará anualmente en 0,9 puntos porcentuales, fijándose su cuantía y distribución entre empleador y empleado en la respectiva LPGE. A partir del año 2019, el tipo de cotización y su distribución entre empleador y empleado serán los que se establezcan con carácter general, en la respectiva LPGE, para el Régimen General de la Seguridad Social. Para la cotización por contingencias profesionales, sobre la base de cotización que corresponda se aplicará el tipo de cotización previsto en la tarifa de primas aprobada por la DA 4<sup>a</sup> de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007, siendo la cuota resultante a cargo exclusivo del empleador. No obstante, téngase en cuenta las reformas introducidas por el RD-Ley 29/2012 en: la propia Ley 27/2011, concretamente en lo referente a los tramos de cotización para 2013 y 2014; el Reglamento General sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, aprobado por RD 2064/1995, de 22 de diciembre, concretamente el art. 11.1, añadirá un art. 34-*bis*; el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, aprobado por RD 1415/2004, de 11 de junio, concretamente la letra *b* del apartado 2 del art. 59; la letra *b* del apartado 1 del art. 85; y añadió una DA 8<sup>a</sup>.

<sup>8</sup> La citada regla disponía: «a) Para acreditar los períodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, maternidad y paternidad, se computarán exclusivamente las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias, calculando su equivalencia en días teóricos de cotización. A tal fin, el número de horas efectivamente trabajadas se dividirá por cinco, equivalente diario del cómputo de mil ochocientos veintiséis horas anuales. b) Para causar derecho a las pensiones de jubilación e incapacidad permanente, al número de días teóricos de cotización obtenidos conforme a lo dispuesto en la letra a) de esta regla se le aplicará el coeficiente multiplicador de 1,5, resultando de ello el número de días que se considerarán acreditados para la determinación de los períodos mínimos de cotización. En ningún caso podrá computarse un número de días cotizados superior al que correspondería de haberse realizado la prestación de servicios a tiempo completo». La Disposición Adicional añadía –teniendo en cuenta los nuevos tramos establecidos de las bases de cotización– que las horas efectivamente trabajadas en el mismo se determinarán en función de las bases de cotización a que se refieren los n. 1, 2 y 3 del apartado 2.a de esta disposición, divididas por el importe fijado para la base mínima horaria del Régimen General por la PGE para cada uno de dichos ejercicios.

- b. *prestación de incapacidad temporal*. Con efectos desde el 1 de enero de 2012, el subsidio por incapacidad temporal, en caso de enfermedad común o accidente no laboral, se abonará a partir del noveno día de la baja en el trabajo, estando a cargo del empleador el abono de la prestación al trabajador desde los días cuarto al octavo de la citada baja, ambos inclusive. El pago de subsidio por incapacidad temporal causado por los trabajadores incluidos en este sistema especial se efectuará directamente por la entidad a la que corresponda su gestión, no procediendo el pago delegado del mismo;
- c. *base reguladora de las pensiones de incapacidad permanente y jubilación*. Con un período transitorio (2012-2018), se modificará el cálculo de la base reguladora de las pensiones de incapacidad permanente derivada de contingencias comunes y de jubilación causadas por los empleados de hogar respecto de los periodos cotizados en SEH y sólo se tendrán en cuenta los periodos realmente cotizados, no resultando de aplicación lo previsto en los arts. 140.4 y 162.1.2 LGSS de 1994;
- d. *contingencias profesionales*. En el SEH, no será de aplicación el régimen de responsabilidades prestacionales regulado en el art. 126 LGSS de 1994<sup>9</sup>, según lo dispuesto en el apartado 3 de la DA 53<sup>a</sup> de esta

---

<sup>9</sup> Que recuerdese era el siguiente: «1. Cuando se haya causado derecho a una prestación por haberse cumplido las condiciones a que se refiere el artículo 124 de la presente Ley, la responsabilidad correspondiente se imputará, de acuerdo con sus respectivas competencias, a las entidades gestoras, Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social o empresarios que colaboren en la gestión o, en su caso, a los servicios comunes. 2. El incumplimiento de las obligaciones en materia de afiliación, altas y bajas y de cotización determinará la exigencia de responsabilidad, en cuanto al pago de las prestaciones, previa la fijación de los supuestos de imputación y de su alcance y la regulación del procedimiento para hacerla efectiva. 3. No obstante lo establecido en el apartado anterior, las entidades gestoras, Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales o, en su caso, los servicios comunes procederán, de acuerdo con sus respectivas competencias, al pago de las prestaciones a los beneficiarios en aquellos casos, incluidos en dicho apartado, en los que así se determine reglamentariamente, con la consiguiente subrogación en los derechos y acciones de tales beneficiarios; el indicado pago procederá, aun cuando se trate de empresas desaparecidas o de aquéllas que por su especial naturaleza no puedan ser objeto de procedimiento de apremio. Igualmente, las mencionadas entidades, mutuas y servicios asumirán el pago de las prestaciones, en la medida en que se atenúe el alcance de la responsabilidad de los empresarios respecto a dicho pago. El anticipo de las prestaciones, en ningún caso, podrá exceder de la cantidad equivalente a dos veces y media el importe del salario mínimo interprofesional vigente en el momento del hecho causante o, en su caso, del importe del capital coste necesario para el pago anticipado, con el límite indicado por las Entidades gestoras, Mutuas o Servicios. En todo caso, el cálculo del importe de las prestaciones o del capital coste para el pago de las mismas por las Mutuas o empresas declaradas responsables

misma Ley;

- e. *exclusión de contingencias*. De la acción protectora quedará excluida la correspondiente al desempleo<sup>10</sup>.

Y en relación con la relación laboral especial del servicio de hogar familiar, se anunciaba que el Gobierno procedería a modificarla, con efectos de 1 de enero de 2012, lo que finalmente se llevaría a cabo vía RD 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar<sup>11</sup>, derogando el RD 1424/1985, de 1 de agosto.

Se justificaba esta nueva regulación en que partiendo de la conveniencia y la necesidad de mantener la relación laboral de carácter especial, resultaba necesario la dignificación de las condiciones de trabajo de las personas que realizan la prestación de servicios en el hogar familiar,

---

de aquellas incluirá el interés de capitalización y el recargo por falta de aseguramiento establecido, pero con exclusión del recargo por falta de medidas de seguridad e higiene en el trabajo a que se refiere el artículo 123 de esta Ley. Los derechos y acciones que, por subrogación en los derechos y acciones de los beneficiarios, correspondan a aquellas Entidades, Mutuas o Servicios frente al empresario declarado responsable de prestaciones por resolución administrativa o judicial o frente a las Entidades de la Seguridad Social en funciones de garantía, únicamente podrán ejercitarse contra el responsable subsidiario tras la previa declaración administrativa o judicial de insolvencia, provisional o definitiva, de dicho empresario. Cuando, en virtud de lo dispuesto en este número, las Entidades gestoras, las Mutuas y, en su caso, los Servicios comunes se subrogaren en los derechos y acciones de los beneficiarios, aquellos podrán utilizar frente al empresario responsable la misma vía administrativa o judicial que se hubiere seguido para la efectividad del derecho y de la acción objeto de subrogación. 4. Corresponderá a la Entidad gestora competente la declaración, en vía administrativa de la responsabilidad en orden a las prestaciones cualquiera que sea la prestación de que se trate, así como de la Entidad que, en su caso, deba anticipar aquella o constituir el correspondiente capital coste».

<sup>10</sup> Añadiendo a continuación: «Eso se entiende sin perjuicio de las iniciativas que puedan establecerse con respecto a esta cuestión en el marco de la renovación de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar». Véase la STJUE 24 febrero 2022, asunto C-389/20, *CJ c. Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)*, que consideró discriminatoria la exclusión de la normativa española de la prestación por desempleo de las empleadas de hogar. Un análisis de la misma puede verse en J.L. MONEREO PÉREZ, G. RODRÍGUEZ INIESTA, [La legislación española que excluye constitutivamente de las prestaciones por desempleo a los empleados de hogar, resulta discriminatoria y contraria al derecho social de la Unión Europea \(conclusiones del Abogado General de la Unión Europea en el asunto C-389/20\)](#), en *Revista de Derecho de la Seguridad Social Laborum*, 2021, n. 29.

<sup>11</sup> Real Decreto que sería modificado en su art. 9 (tiempo de trabajo) por el RD-Ley 16/2013, de 20 de diciembre; y los arts. 3.b (fuentes de la relación laboral), 5 (forma del contrato de trabajo) y 11 (extinción del contrato de trabajo) por el RD-Ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio de hogar.

mediante las siguientes vías<sup>12</sup>:

- a. establecer mayores y mejores derechos de los trabajadores, aplicando, en lo que resulte factible, la regulación general contemplada en el Estatuto de los Trabajadores (ET) y normativa complementaria;
- b. introducir una mayor estabilidad en el empleo, a través de la supresión del contrato temporal anual no causal y la sujeción a las reglas del ET en materia de contratación temporal;
- c. establecer mecanismos de reforzamiento de la transparencia, que se despliega en asuntos como el de prohibición de la discriminación para el acceso al empleo y en las obligaciones del empleador en materia de información al empleado de hogar respecto a las condiciones de trabajo.

Este Real Decreto sería modificado unos meses después por el RD-Ley 16/2013. La DF 5ª de dicho Real Decreto-Ley añadiría un apartado 3-*bis* al art. 9 relativo a tiempo de trabajo, exonerando de la obligación de registro de jornada para los trabajadores contratado a tiempo parcial.

Y así llegamos al RD-Ley 16/2022<sup>13</sup>, que supuso un importante punto de inflexión pues abordará una profunda reforma de la normativa reguladora del trabajo doméstico.

Este RD-Ley 16/2022 modificará:

- a. la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)<sup>14</sup>;
- b. el ET<sup>15</sup>;
- c. la LGSS<sup>16</sup>;

---

<sup>12</sup> Ver exposición de motivos o justificación de la norma.

<sup>13</sup> Sus DT 3ª y DF 7ª serían posteriormente modificadas por la Ley 11/2023, de 8 de mayo, y el RD-Ley 2/2024, de 21 de mayo.

<sup>14</sup> Suprime el apartado 4 del art. 3 que decía así: «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»; y añadió una nueva DA 18ª, sobre *Protección de la seguridad y salud en el trabajo de las personas trabajadoras en el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar*.

<sup>15</sup> Modificará el art. 33.2 relativo al Fondo de Garantía Salarial extendiendo su protección a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. Consecuente con ello se modificará el RD 505/1985, de 6 de marzo, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial, se añadirá una letra *d* al art. 11.Uno; un apartado 6 al art. 19.

<sup>16</sup> Las modificaciones afectaron concretamente a: art. 251, letra *d*, suprimiéndola, relativo a la exclusión de la protección del desempleo para los empleados de hogar; art. 267.1.a añadiendo un nuevo párrafo, sobre situación legal de desempleo y su acreditación para estos trabajadores; DT 16ª, sobre bases y tipos de cotización para el sistema especial de

- d. el RD 1620/2011<sup>17</sup>;
- e. otras reformas reglamentarias y previsiones relacionadas con este colectivo de trabajadores relativas a 1) actos instrumentales de encuadramiento<sup>18</sup>, 2) beneficios en la cotización<sup>19</sup>, 3) asunción de obligaciones en materia de cotización de trabajadores cuya duración de servicios sean inferiores a 60 horas<sup>20</sup>, 4) la previsión de la creación de una comisión para la integración de la perspectiva de género en el listado de enfermedades profesionales<sup>21</sup>, 5) evaluación de las nuevas bonificaciones<sup>22</sup>, 6) previsión de desarrollar políticas de formación y acreditación para los trabajadores dedicados al cuidado o atención de las personas miembros de la familia o de las personas que formen parte del ámbito doméstico y familiar<sup>23</sup> y 7) cotización por desempleo y Fondo de Garantía Salarial para 2022<sup>24</sup>.

En lo que aquí interesa, el RD-Ley 16/2022 abordará la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de los trabajadores al servicio del hogar, estableciendo una normativa protectora específica armonizada con la normativa general de prevención de riesgos. Se va a poner fin a la exclusión de este colectivo del ámbito de aplicación de la LPRL, reconociendo su derecho a la protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Para ello se abandonará, ese deber genérico del empleador (que el trabajo se realizase en condiciones de seguridad y salud) sin definir que no ofrecía suficientes garantías para su adecuado cumplimiento. Y se busca una adecuada articulación del derecho a la seguridad y salud de estos trabajadores con los factores característicos de esta relación laboral de carácter especial, y para ello es preciso delimitar los términos y garantías en que se reconoce este derecho.

La nueva DA 18<sup>a</sup> LPRL (introducida por el art. 1.2 del RD-Ley 16/2022) deja este cometido a una norma reglamentaria<sup>25</sup>. La norma reglamentaria será el RD 893/2024, que vendrá a concretar los derechos de los trabajadores del hogar familiar y de los correlativos deberes de los empleadores.

---

empleados de hogar; de deroga la DA 24<sup>a</sup>.

<sup>17</sup> Las modificaciones afectarán: art. 3, letra *b*, sobre aplicación supletoria de la normativa laboral común; art. 5 sobre la forma del contrato; art. 11 sobre la extinción del contrato.

<sup>18</sup> Se modifica el apartado 2 del art. 43 del RD 84/1996.

<sup>19</sup> DA 1<sup>a</sup> y DT 3<sup>a</sup>.

<sup>20</sup> DA 2<sup>a</sup>. Se deroga el art. 34-*bis* del RD 2064/1995.

<sup>21</sup> DA 4<sup>a</sup>.

<sup>22</sup> DA 5<sup>a</sup>.

<sup>23</sup> DA 6<sup>a</sup>.

<sup>24</sup> DT 2<sup>a</sup>.

<sup>25</sup> Véase el apartado II de la justificación de la norma o exposición de motivos.

Y es a partir de este momento cuando podría considerarse vertebrado todo ese proceso de mejora y actualización del trabajo en el hogar familiar que se ha asentado en cuatro ejes en los que se han basado las reformas: 1) condiciones laborales; 2) seguridad social; 3) seguridad y salud laboral; 4) formación.

### **3. La protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar**

#### **3.1. Aspectos generales**

La aprobación del RD 893/2024 vino a dar cumplimiento a los compromisos adquiridos con la ratificación del Convenio de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, n. 189 de 2011, con entrada en vigor el 29 de febrero de 2024, singularmente del art. 5 sobre medidas para asegurar una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia y del art. 13 sobre obligaciones de asegurar la seguridad y salud en el trabajo<sup>26</sup>.

El RD 893/2024 se articula en ocho artículos, siete Disposiciones Adicionales y cinco Disposiciones Finales. La parte dispositiva (arts. 1-8) recoge a) objeto y finalidad de la norma, b) el derecho a la protección de los riesgos laborales en trabajo en el hogar familiar, c) las obligaciones del empleador relativas a la evaluación de riesgos y a las medidas preventivas derivadas de la misma, d) el deber de entrega de equipos de protección individual y equipos de trabajo adecuados, e) los derechos de formación, información y participación de los trabajadores, f) el derecho de los trabajadores y el deber de los empleadores relativos a la paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente, g) el modo en que se podrá llevar a cabo la organización preventiva y, finalmente, h) el derecho de los

---

<sup>26</sup> Dichos artículos disponen lo siguiente: «Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia» (art. 5); «1. Todo trabajador doméstico tiene derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable. Todo Miembro, en conformidad con la legislación y la práctica nacionales, deberá adoptar medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, a fin de asegurar la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores domésticos. 2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior podrán aplicarse progresivamente en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan» (art. 13).

trabajadores a la vigilancia de la salud.

Las Disposiciones Adicionales son las relativas: a) una encomienda al INSSST la puesta en marcha de una herramienta para facilitar el cumplimiento de las obligaciones preventivas de las personas empleadoras; b) el derecho a la protección frente a la violencia y acoso en el empleo doméstico, especificando su contenido, y encargando al INSSST la elaboración de un protocolo para su prevención; c) un encargo al INSSST debe elaborar una guía técnica para la prevención de los riesgos laborales en el trabajo doméstico; d) un nuevo recordatorio en relación a que el recargo de las prestaciones económicas en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional por falta de medidas de prevención de riesgos laborales no será de aplicación a las personas empleadas de hogar; e) sobre las acciones de formación se señala que serán financiadas por el SEPE y desarrolladas en el marco de las actividades formativas por la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (Fundae); f) una encomienda al Sistema Nacional de Salud para la realización gratuita de los reconocimientos médicos voluntarios para las personas trabajadoras empleadas del hogar; g) se asegura que la aplicación de este Real Decreto se hará sin aumento de coste de funcionamiento de los respectivos órganos directivos y no supondrá incremento de gasto público.

Por lo que respecta a las Disposiciones Finales: a) la primera modifica el RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en relación las obligaciones de las empresas con personal dedicado a la actividad de ayuda a domicilio; b) se actualiza el RD 1586/2011, de 4 de noviembre en relación con la extensión de la acción protectora por contingencias profesionales a estos trabajadores en lo relativo a la no aplicación del recargo de las prestaciones económicas en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional; c) las DF 3ª, 4ª y 5ª se refieren, respectivamente, al título competencial, la habilitación normativa y la entrada en vigor.

El objeto declarado del RD 893/2024 es normar la seguridad y la salud en el trabajo los trabajadores que prestan servicios en el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar<sup>27</sup>. Teniendo como finalidad la de garantizar que la protección eficaz de la seguridad y salud de las personas trabajadoras esté adaptada a las características específicas del trabajo doméstico y para ello la prevención de los riesgos laborales de la relación especial del servicio del hogar familiar se regirá por lo previsto exclusivamente en este Real Decreto<sup>28</sup>.

---

<sup>27</sup> De acuerdo con la DF 18ª LPRL.

<sup>28</sup> Art. 1, RD 893/2024.

Por otro lado, se hace una remisión al art. 4 LPRL en relación con las definiciones allí contenidas de:

- *prevención*, entendiéndose como tal el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo;
- *riesgo laboral*, considerando como tal la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo;
- *daños derivados del trabajo*, considerando como tales las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo;
- *riesgo laboral grave e inminente*, que será aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores. En el caso de exposición a agentes susceptibles de causar daños graves a la salud de los trabajadores, se considerará que existe un riesgo grave e inminente cuando sea probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato una exposición a dichos agentes de la que puedan derivarse daños graves para la salud, aun cuando éstos no se manifiesten de forma inmediata.

### **3.2. Derechos de los trabajadores en el ámbito de los servicios prestados en el hogar familiar**

A lo largo del articulado del RD 893/2024 se recogen una serie de derechos en favor de los trabajadores junto con los correlativos deberes para el empleador. Se parte de un derecho general a la protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, quedando comprendidos dentro del mismo<sup>29</sup>.

#### *A) Derecho de información*

Que se concreta en su derecho a poseer toda la información necesaria en relación con los riesgos para la seguridad y la salud del trabajo que desempeñan y de las medidas de protección y prevención que sean aplicables a dichos riesgos.

---

<sup>29</sup> Ver art. 2.1, RD 893/2024. Véase también el art. 14 LPRL.

En el caso de que el trabajador esté o pueda estar expuesto a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, el empleador estará obligado a informarle lo antes posible de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse en materia de protección<sup>30</sup>.

Dentro de esta información a facilitar también estará el protocolo de actuación frente a situaciones de violencia y acoso en el servicio del hogar familiar a elaborar por el INSST<sup>31</sup>.

### *B) Derecho a la participación*

Además, podrán participar en todas las cuestiones que afecten a la seguridad y salud en el servicio en el hogar familiar pudiendo formular propuestas al empleador dirigidas a la mejora de protección de la seguridad y salud<sup>32</sup>.

### *C) Derecho a la formación en materia preventiva*

El derecho a la formación se tiene a partir de la contratación inicial, teniendo en cuenta las siguientes particularidades:

- *trabajador que preste servicios para varios empleadores*: a) la formación será única y se centrará en los riesgos asociados a la realización de las tareas del hogar; b) en el supuesto que se hayan desempeñar tareas que entrañen riesgos excepcionales en alguno de los domicilios en los que se trabaje, tendrá derecho a una formación complementaria (a cargo del empleador);
- *forma de llevarla a cabo la formación*: a) se impartirá –siempre que sea posible– dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, fuera de ella y compensándolo con tiempo de descanso equivalente al empleado en ello; b) con carácter general se desarrollarán –salvo aquellas que se refieran a actividades que entrañen riesgos excepcionales–, a través de la plataforma formativa cuya gestión corresponderá a la Fundae. Estas actividades de formación contemplarán un proceso de autoevaluación y serán certificables, todo ello en los términos que se establezcan mediante resolución del SEPE<sup>33</sup>.

<sup>30</sup> Art. 6.1.a, RD 893/2024.

<sup>31</sup> Ver DA 2ª.3, inciso II, RD 893/2024.

<sup>32</sup> Ver art. 5, RD 893/2024.

<sup>33</sup> Art. 5.3 y DA 5ª, RD 893/2024.

*D) Derecho a la paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y sus garantías*

Cuando un trabajador esté o pueda estar expuesto a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, el empleador deberá de adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, las personas trabajadoras puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el domicilio<sup>34</sup>.

Y por otro lado el trabajador tendrá derecho a interrumpir su actividad, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud, así como a abandonar el domicilio si fuera necesario. Si tomara tal decisión, deberá comunicarla inmediatamente al empleador.

Como garantías del ejercicio de este derecho se reconoce que: a) no se podrá exigir al trabajador que reanude su actividad mientras persista el peligro<sup>35</sup>; y b) en caso de que ejerza su derecho a interrumpir la actividad no podrá sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de estas medidas, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave<sup>36</sup>.

*E) Derecho a la vigilancia de su estado de la salud*

Los trabajadores tienen derecho a la vigilancia de su estado de salud, del que será responsable el empleador<sup>37</sup>. Esta vigilancia de la salud presenta las siguientes particularidades<sup>38</sup>:

- a. puede incluir la realización de un reconocimiento médico adecuado que tenga en cuenta todos los riesgos que el trabajador pueda quedar expuesto, a tenor de aquellos que se hubieren identificado en la evaluación de riesgos;
- b. tanto la vigilancia como reconocimiento médico son voluntarios para el trabajador y se llevará a cabo con las debidas garantías de

---

<sup>34</sup> Art. 6, apartados 1.b y 2, RD 893/2024. El art. 79.6 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS) dispone: «En procedimientos referidos a las resoluciones de la autoridad laboral sobre paralización de trabajos por riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores, así como en caso de responsabilidad empresarial sobre enfermedades profesionales por falta de reconocimientos médicos, podrán adoptarse las medidas a que se refiere el apartado anterior de este artículo a efectos del aseguramiento de las responsabilidades empresariales derivadas, conforme a lo dispuesto en el artículo 195 y apartado 2 del artículo 197 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio».

<sup>35</sup> Art. 7.1.b, último inciso, RD 893/2024.

<sup>36</sup> Art. 7.2, RD 893/2024.

<sup>37</sup> Art. 8.1, RD 893/2024.

<sup>38</sup> Art. 8, apartados 2 y 3, RD 893/2024.

- respeto a su intimidad<sup>39</sup>;
- c. puede ser único por cada trabajador, aun cuando preste servicio por cuenta de varias personas empleadoras;
  - d. se realizará, al menos, con una periodicidad trienal, a no ser que por decisión facultativa se establezca una periodicidad inferior o sea necesario actualizar el reconocimiento por la modificación de las condiciones de trabajo.

#### *F) Derecho a la protección frente a la violencia y acoso*

La DA 2ª del RD 893/2024 reconoce a los trabajadores que prestan servicios en el ámbito del servicio del hogar familiar el derecho a la protección frente a la violencia y acoso, incluida la violencia, el acoso sexual y el acoso por razón de origen racial o étnico, nacionalidad, sexo, identidad u orientación sexual o expresión de género<sup>40</sup>. En el caso de que ante una situación de violencia o acoso el trabajador abandone el domicilio, no podrá considerarse dimisión ni podrá ser causa de despido, sin perjuicio de la posibilidad de la persona trabajadora de solicitar la extinción del contrato en virtud del art. 50 ET y de la solicitud de medidas cautelares en caso de formulación de demandas, de conformidad con la LRJS<sup>41</sup>.

---

<sup>39</sup> La DA 6ª del RD 893/2024, dispone: «El Ministerio de Sanidad promoverá la inclusión de la realización gratuita de los reconocimientos médicos previstos en el artículo 8 en la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud, en los términos del artículo 8 del Real Decreto 1030/2006, de 15 de septiembre, por el que se establece la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud y el procedimiento para su actualización». Véanse los apartados 1-4 del art. 8 del RD 1030/2006, de 15 de septiembre, por el que se establece la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud y el procedimiento para su actualización.

<sup>40</sup> El apartado 3 de esta Disposición establece que el INSSST elaborará un protocolo de actuación frente a situaciones de violencia y acoso en el servicio del hogar familiar en el plazo máximo de un año a contar desde la publicación del RD 893/2024 en el BOE. El protocolo se incluirá en la web de los Ministerios de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad. En las sedes de la Inspecciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social deberá de estar a disposición de trabajadores y empleadores.

<sup>41</sup> Véase el art. 79.7 que dispone: «En los procesos en los que se ejercite la acción de extinción del contrato de trabajo a instancia del trabajador con fundamento en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores en aquellos casos en los que se justifique que la conducta empresarial perjudica la dignidad o la integridad física o moral de trabajador, pueda comportar una posible vulneración de sus demás derechos fundamentales o libertades públicas o posibles consecuencias de tal gravedad que pudieran hacer inexigible la continuidad de la prestación en su forma anterior, podrá acordarse, a instancia del demandante, alguna de las medidas cautelares contempladas en el apartado 4 del artículo 180 de esta Ley, con mantenimiento del deber empresarial de cotizar y de abonar los salarios sin perjuicio de lo que pueda resolverse en la sentencia».

### 3.3. Obligaciones de los empleadores en el ámbito de los servicios prestados en el hogar familiar

Como señala el apartado 1 del art. 2, RD 893/2024, los trabajadores que presten servicios en el ámbito del servicio del hogar familiar tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Y ese derecho supone la existencia de un correlativo deber del empleador de protección del trabajador frente a los riesgos laborales.

#### *A) Aspectos o consideraciones generales de las obligaciones y responsabilidades de los empleadores<sup>42</sup>*

Con independencia de las obligaciones de los trabajadores recogidas en el RD 893/2024, de la atribución de funciones en materia de protección y prevención a trabajadores o a la persona en quien delegue el empleador conforme a las previsiones de art. 7.2 del citado Real Decreto<sup>43</sup> y el recurso al concierto con entidades especializadas para el desarrollo de actividades de prevención complementarán las acciones de la persona empleadora, el empleador no queda eximido del cumplimiento de su deberes relativo a la protección y prevención de los trabajadores a su servicio (sin perjuicio de las acciones que pueda ejercitar, en su caso, contra cualquier otra persona.

El coste de las medidas relativas a la seguridad y salud en el trabajo no podrán repercutirse en el trabajador.

El empleador operaciones concertar operaciones de seguro que tengan como fin garantizar como ámbito de cobertura la previsión de riesgos derivados del trabajo doméstico.

Debe tenerse en cuenta la aplicación directa de la LPRL, respecto a:

- trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos (art. 25 LPRL);
- maternidad y lactancia natural (art. 26 LPRL);
- jóvenes menores de 18 años (art. 27 LPRL);
- trabajadores con relaciones de trabajo temporales o de duración determinada (art. 28, apartados 1 y 2, LPRL).

---

<sup>42</sup> Art. 2.2, RD 893/2024.

<sup>43</sup> Relativas a la organización de la actividad preventiva.

### *B) Obligaciones específicas*

*Llevar a cabo una evaluación inicial, mantenerla actualizada y adoptar las medidas que resulten de dicha evaluación*<sup>44</sup>

El empleador viene obligado realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores que presten servicios en el servicio del hogar familiar, teniendo en cuenta, con carácter general, las características de la actividad y de las personas empleadas.

Esa evaluación debe estar actualizada con la periodicidad que en la evaluación inicial o actualizada se determine y, en todo caso, cuando se produzcan cambios en las condiciones de trabajo o con ocasión de los daños que se hayan producido.

Si los resultados de la evaluación resultan situaciones de riesgo, la persona empleadora adoptará las medidas preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos, documentándolas por escrito con la fecha concreta de su adopción. De ello se entregará copia al trabajador para su información.

Las medidas preventivas deberán ser modificadas cuando se aprecie por el empleador (en controles periódicos) o bien de la información que a tal efecto le traslade el trabajador, su inadecuación a los fines de protección requeridos.

### *Facilitar los equipos de trabajo y equipos de protección individual*

El empleador viene obligado a dotar al trabajador equipo de trabajo adecuado, así como, en su caso, del equipo de protección individual que sean necesarios y adoptará las medidas necesarias para que su utilización pueda efectuarse de forma segura, velando por su uso. Se proporcionarán de forma gratuita y serán repuestos cuando resulte preciso<sup>45</sup>.

En la valoración de riesgos determinar las tareas en los que deban emplearse equipos de protección individual y precisar, para cada una, las características que deben tener dichos equipos y los riesgos que motivan su uso.

---

<sup>44</sup> Art. 3, RD 893/2024.

<sup>45</sup> Art. 4, RD 893/2024. El apartado 2, primer párrafo, del art. 4 señala: «Cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo, la persona empleadora deberá proporcionar a las personas trabajadoras del servicio del hogar familiar aquellos equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones, según se determine en la evaluación de riesgos».

*Deberes de información, participación y formación*

El art. 5 del RD 893/2024 delimita los derechos de formación, información y participación de los trabajadores. Dicha formación será única, aunque presten servicios por cuenta de varias personas empleadoras y deberá estar centrada en los riesgos asociados a la realización de las tareas del hogar. En el supuesto de que aquellas entrañen riesgos excepcionales en alguno de los domicilios en los que se trabaje se deberá impartir una formación complementaria que correrá a cargo de la persona empleadora.

Dicha información comprenderá también el protocolo de actuación frente a situaciones de violencia y acoso en el servicio del hogar familiar deberá incluirse dentro de la información suministrada a la persona trabajadora al servicio del hogar<sup>46</sup>.

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

Las actividades de formación en materia preventiva previstas en este apartado, salvo las que se refieran a actividades que entrañen riesgos excepcionales, se desarrollarán a través de la plataforma formativa prevista el efecto.

El empleador tiene el deber de asegurarse de que el trabajador tienen a su disposición toda la información necesaria en relación con: los riesgos para la seguridad y la salud del trabajo que desempeñan; y las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

### 3.4. Organización de la actividad preventiva

Dispone el art. 7 del RD 893/2024 que el empleador para dar cumplimiento a su deber de prevención de riesgos profesionales podrá:

- *asumir personalmente dicha actividad*, para ello será preciso que tenga la capacidad correspondiente a las funciones preventivas que deba desarrollar, de acuerdo con lo establecido en el capítulo VI del RD 39/1997<sup>47</sup>, o bien la capacidad suficiente para utilizar correctamente la herramienta a la que se refiere la DA 1<sup>a</sup> (Prevención10.es). Cuando el empleador debido a sus características personales o estado biológico conocido, incluida aquella que tenga reconocida la

---

<sup>46</sup> DA 2<sup>a</sup>.3, RD 893/2024.

<sup>47</sup> Dicho capítulo VI (arts. 34-37) es el relativo a las funciones y niveles de cualificación: básico, intermedio y superior.

situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, no pueda asumir directamente las obligaciones previstas en el apartado I podrá delegarlas en una persona de su entorno personal o familiar directo. La persona en quién se delegue deberá reunir los requisitos previstos en el párrafo anterior;

- *designar una o varios trabajadores para ocuparse de dicha actividad*, que deberán 1) tener la capacidad necesaria y 2) disponer del tiempo y de los medios precisos y ser suficientes en número, teniendo en cuenta las características del domicilio, así como los riesgos a que están expuestas las personas trabajadoras y su distribución en el. En el caso de que hubiere varias deberán de colaborar entre sí y, en su caso, con los servicios de prevención. En este caso el empleador facilitará el acceso a la información y documentación resultante del cumplimiento de las obligaciones relativa a la evaluación de riesgos y adopción de medidas preventivas; equipos de trabajo y de protección individual y de información, participación y formación de trabajadores. Los trabajadores designados no podrán sufrir ningún perjuicio derivado de sus actividades de protección y prevención de los riesgos profesionales en el domicilio y gozarán de las garantías que, para los representantes de las personas trabajadoras, establecen el art. 68, letras *a*, *b* y *c*<sup>48</sup>, y el art. 56.4 ET. Quedan obligados a guardar el debido sigilo profesional sobre la información relativa al hogar familiar a la que tengan acceso como consecuencia del desempeño de sus funciones;
- *concertar dicho servicio con un servicio de prevención ajeno*. Será preciso que

---

<sup>48</sup> Art. 68, *Garantías*: «Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán, a salvo de lo que se disponga en los convenios colectivos, las siguientes garantías: a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal. b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas. c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación». Y el art. 56.4 ET señala: «Si el despedido fuera un representante legal de los trabajadores o un delegado sindical, la opción corresponderá siempre a este. De no efectuar la opción, se entenderá que lo hace por la readmisión. Cuando la opción, expresa o presunta, sea en favor de la readmisión, esta será obligada. Tanto si opta por la indemnización como si lo hace por la readmisión, tendrá derecho a los salarios de tramitación a los que se refiere el apartado 2».

este servicio de prevención reúna las condiciones previstas en la LPRL y normas de desarrollo<sup>49</sup>. Deberá de facilitar a dicho servicio de prevención el acceso a la información y documentación precisas para el cumplimiento de las obligaciones reseñadas en los arts. 3-6 del RD 893/2024.

### 3.5. La herramienta destinada a evaluar los riesgos laborales de los trabajadores al servicio del hogar familiar

La herramienta se encuentra disponible en abierto a través del portal público Prevención10.es<sup>50</sup>. Su finalidad declarada es permitir a los empleadores cumplir con las obligaciones legales derivadas del RD 893/2024<sup>51</sup>. La autoevaluación (que será exigible transcurridos seis meses desde la puesta a disposición de la herramienta) permitirá obtener un documento con la evaluación de riesgos en el domicilio, las medidas preventivas que han de implantarse y los materiales informativos que deben entregarse las personas trabajadoras. El sistema también permite registrar las fechas de establecimiento de cada medida y realizar un seguimiento de su cumplimiento. Realizada la evaluación de riesgos, se deberán implementar las medidas preventivas necesarias para eliminar o reducir los riesgos detectados. Se trata de un servicio público de carácter gratuito.

Se accede a ella vía usuario<sup>52</sup> o como invitado<sup>53</sup>. El portal preguntará quién va a realizar la evaluación (empleador o persona en quien delegue; o bien el trabajador designado). Partiendo de que sea el propio empleador o persona designada a continuación se pregunta qué tareas va a realizar el trabajador:

- a. trabajos de jardinería;
- b. tareas de limpieza;

---

<sup>49</sup> Véanse los arts. 30-32-*bis* LPRL y el RD 39/1997.

<sup>50</sup> El portal Prevencion10.es incluye, además de la herramienta, una sección de recursos específicos dedicada al servicio del hogar familiar, con materiales explicativos sobre prevención de riesgos laborales adaptados a estos trabajadores. Así mismo, ofrece un servicio de atención telefónica gratuito para resolver dudas.

<sup>51</sup> La DF 5ª.2 del RD 893/2024 señala que las obligaciones previstas en dicho Real Decreto no resultarán exigibles hasta transcurridos seis meses desde la puesta a disposición de esta herramienta. La *Herramienta de Prevención para el Empleo en el Hogar* fue presentada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social el 14 de mayo de 2025 (ver INSSST, [Yolanda Díaz presenta la herramienta para evaluar los riesgos laborales de las trabajadoras del hogar](#), en [www.insst.es](http://www.insst.es), 14 mayo 2025).

<sup>52</sup> En este caso se requiere identificación y registro.

<sup>53</sup> Si se utiliza el anonimato no cabe guardar la información.

- c. servir y preparar comidas y bebidas;
- d. cuidado de personas;
- e. trabajo nocturno o en régimen interno;
- f. trato con mascotas;
- g. conducción de vehículos.

Suponiendo que se indiquen las correspondientes a los puntos b)-e), a continuación, se muestran las posibles fuentes de daño relacionándolas con las medidas preventivas a tomar, diferenciándolas entre prioridad alta, media y baja (con distintos colores) y aparece el cuestionario siguiente.

#### **A) Lugar de trabajo**

1. El espacio de trabajo permite realizar las tareas cómodamente.
- 2) Los suelos y las escaleras están en buenas condiciones y no resbalan.  
**Nota:** prestar atención a que las alfombras estén bien fijadas al suelo o sean antideslizantes.
- 3) Las escaleras y rampas de más de 60 cm de altura tienen barandillas.
- 4) Las puertas automáticas o de apertura vertical tienen dispositivos de seguridad para impedir su cierre o desplome.
- 5) Las puertas de vaivén cuentan con ojos de buey o huecos para permitir la visión del lado opuesto.
- 6) Las puertas correderas cuentan con dispositivos para impedir su salida de los carriles.

#### **B) Instalaciones y equipos eléctricos y de gas**

- 1) Las instalaciones eléctricas y de gas se mantienen en buen estado de funcionamiento.
- 2) La instalación de gas y las calderas siguen el calendario de inspecciones obligatorio.
- 3) Se mantienen las rejillas de ventilación para el gas despejadas y libres de obstáculos.
- 4) Se prohíbe al personal trabajador la realización de cualquier reparación por sencilla que parezca.
- 5) Se vigila que las tuberías, gomas, conexiones y quemadores estén en buen estado.
- 6) Se comprueban, periódicamente, los interruptores diferenciales accionando el pulsador de prueba.
- 7) Se evita sobrecargar los enchufes.
- 8) Se deja de utilizar, inmediatamente, cualquier equipo eléctrico o de gas en malas condiciones.

9) Todos los equipos eléctricos se conectan a la red mediante clavijas en buen estado.

10) Los equipos eléctricos disponen de marcado CE.

#### **C) Situaciones de emergencia**

1) Se realiza la limpieza periódica de la campana extractora.

2) Se evita arrojar cenizas o colillas mal apagadas a la basura.

3) Las fuentes de calor (estufas, hornos, etc.) están alejadas de los materiales combustibles o inflamables.

4) El personal sabe cómo actuar en caso de incendio u otra emergencia.

#### **D) Medidas preventivas para el mobiliario**

1) Las estanterías son estables y están ancladas a la pared.

2) Se evita el apilamiento inestable de materiales en la parte superior de los armarios y las estanterías altas.

3) En las estanterías, se colocan los objetos más pesados en los niveles inferiores o intermedios y los más ligeros en la parte superior.

4) Se impide la utilización del mobiliario (sillas, cajoneras, etc.) a modo de escaleras.

#### **E) Medidas preventivas para condiciones ambientales**

1) Se mantienen unas condiciones confortables de temperatura, humedad y ventilación.

2) Se realiza el mantenimiento de los sistemas de climatización de acuerdo con las instrucciones del fabricante.

3) La iluminación es suficiente para realizar el trabajo con comodidad.

#### **F) Medidas preventivas para: condiciones organizativas**

1) La jornada laboral se ajusta al horario establecido en el contrato de trabajo.

2) Se evita que, de forma habitual, haya puestos con excesiva carga de trabajo.

3) Se establecen pausas y descansos a lo largo de la jornada para evitar la aparición de la fatiga.

4) Se dispone, por norma general, de tiempo suficiente para realizar el trabajo sin presiones.

5) Se evitan, en la medida de lo posible, las tareas monótonas y repetitivas.

6) Las tareas asignadas se corresponden con las funciones propias de sus puestos de trabajo.

7) El personal tiene claras cuáles son sus tareas y se evita que reciban instrucciones contradictorias.

8) Se favorece la autonomía del personal para administrar sus pausas, regular su ritmo de trabajo y organizar su trabajo.

9) El personal dispone de la formación y los medios necesarios para el desarrollo del trabajo.

10) Se promueve un ambiente de trabajo basado en la confianza y el respeto.

11) Se permite la participación del personal en las decisiones que puedan afectar a su trabajo.

12) Se informa al personal sobre su rendimiento y se les reconoce el trabajo bien hecho.

#### **G) Medidas preventivas para: situaciones de violencia**

1) Se han establecido pautas a partir del protocolo de actuación en caso de situaciones de violencia y acoso y son conocidas por la persona trabajadora.

2) Se respeta en todo momento la integridad física y moral de las personas que trabajan en el hogar.

**Nota:** se debe evitar especialmente cualquier comentario o actuación de naturaleza sexual.

3) Se evita discriminar a las personas por su origen, ideología, orientación sexual, expresión de género o creencias religiosas.

4) Se evita la obtención de imágenes o grabaciones sin el consentimiento expreso de las personas grabadas.

#### **H) Medidas preventivas para fuentes de calor**

1) El personal sabe cómo se deben manipular los objetos calientes.

2) Después de utilizar los objetos calientes, estos se colocan en lugares apropiados hasta que se enfríen.

#### **I) Medidas preventivas para: trabajo en solitario**

1) El personal cuenta con los recursos necesarios para afrontar cualquier imprevisto cuando están a solas en el domicilio.

**Nota:** por ejemplo, qué hacer cuando llegue un correo certificado, cuando se acabe algún producto y si se recibe un pago contrarreembolso.

2) El personal dispone de un teléfono para poder llamar en caso de imprevistos o emergencias.

3) En caso de realizar tareas fuera del domicilio, se conoce el itinerario a realizar.

#### **J) Medidas preventivas para escaleras de mano**

1) Las escaleras están en buen estado de conservación y tienen la altura suficiente para el trabajo que se realiza.

- 2) Se asegura el correcto montaje y colocación antes de su uso.
- 3) Las escaleras de tijera tienen dispositivos para evitar su apertura incontrolada.
- 4) Se evita el uso de la escalera con las manos ocupadas, de lado o de espaldas.
- 5) Se evitan los estiramientos horizontales excesivos por no mover la escalera.
- 6) Se ha enseñado al personal a utilizar las escaleras de mano de forma segura.

**K) Medidas preventivas para: maquinaria específica de limpieza**

- 1) Los electrodomésticos y herramientas a motor tienen marcado CE.
- 2) Se sigue el calendario de revisiones y mantenimiento de cada máquina.
- 3) Se ha enseñado al personal a utilizar la maquinaria siguiendo las instrucciones del fabricante.
- 4) Los equipos eléctricos se desconectan de la red para su limpieza.

**L) Medidas preventivas para: productos y equipos de limpieza**

- 1) Se utilizan únicamente productos de limpieza de uso doméstico.
- 2) El personal conoce las pautas de uso correcto (uso según fabricante, no comer ni beber, evitar mezclas incompatibles, etc.).
- 3) Se evitan las mezclas de productos de limpieza diferentes.  
**Nota:** la mezcla de lejía y amoníaco es especialmente peligrosa.
- 4) Todos los productos se conservan en su envase original.
- 5) Todos los productos están etiquetados y se respetan las indicaciones de la etiqueta.
- 6) Se proporcionan y utilizan los equipos de protección individual indicados por el fabricante del producto.
- 7) Se proporcionan guantes de limpieza y se promueve su uso.
- 8) Los productos se almacenan cerrados, en lugares adecuados y alejados de fuentes de ignición.
- 9) Se garantiza una buena ventilación cuando se usan productos irritantes o disolventes.
- 10) Se evitan los desplazamientos cargando a mano los cubos llenos de agua.
- 11) Se procura que los cubos se llenen apoyados en una superficie horizontal, preferiblemente en el suelo.
- 12) Los mangos de las fregonas y cepillos permiten mantener la espalda erguida.
- 13) Se fomenta la realización habitual de pausas para hacer ejercicios de estiramiento y relajación muscular.

**M) Medidas preventivas para movimientos repetitivos**

- 1) Se evita realizar habitualmente trabajos por encima de la altura de los hombros.
- 2) Se evitan los movimientos de torsión de muñeca.

**Nota:** por ejemplo, es importante no retorcer las bayetas para escurrirlas.

**N) Medidas preventivas para manejo de cargas**

- 1) Se evita manipular cargas muy pesadas o voluminosas como canapés, sofás, etc.
- 2) Las cargas se manipulan, siempre que sea posible, utilizando carros, plataformas con ruedas, etc. o entre varias personas.
- 3) Se ha proporcionado información sobre la forma correcta de manipular las cargas.

**O) Medidas preventivas para ventanas**

- 1) Se evita desmontar ventanas correderas para su limpieza por una sola persona.

**Nota:** como alternativa se podrían utilizar mangos extensibles o limpiacristales magnéticos.

- 2) Se evita el uso de escaleras o taburetes para la limpieza de ventanas mientras estén abiertas.

**P) Medidas preventivas para: instrumentos punzantes y cortantes**

- 1) Los utensilios de corte están bien afilados y tienen mangos antideslizantes.
- 2) Las tareas de corte se realizan sobre tablas o superficies no resbaladizas.
- 3) Los utensilios de corte se transportan y almacenan de manera adecuada para evitar cortes y heridas.
- 4) Se desecha, inmediatamente, la vajilla y menaje en mal estado.

**Q) Medidas preventivas para maquinaria específica de cocina**

- 1) Las máquinas y herramientas a motor tienen marcado CE.
- 2) Se sigue el calendario de revisiones y mantenimiento de cada máquina.
- 3) Se ha enseñado al personal a utilizar la maquinaria siguiendo las instrucciones del fabricante.
- 4) Los equipos eléctricos se desconectan de la red para su limpieza.

**R) Medidas preventivas para alimentos frescos**

- 1) Se evita la acumulación de residuos orgánicos en las zonas no habilitadas para ello.

2) Las personas trabajadoras se lavan las manos después de manipular los alimentos frescos.

#### **S) Medidas preventivas para agua**

1) El personal se seca bien las manos después de estar en contacto con el agua.

2) Se proporcionan guantes de goma para trabajos en mojado y se fomenta su uso.

#### **T) Medidas preventivas para trabajar de pie**

1) Las personas trabajadoras pueden alternar la postura cuando lo necesitan (p. ej. de pie, sentados, etc.).

**Nota:** para más información sobre cómo mejorar la salud postural, consulta esta [infografía](#) y este [vídeo](#).

2) Se utiliza calzado cómodo, cerrado, transpirable y con suela antideslizante.

3) Se fomenta la realización habitual de pausas para hacer ejercicios de estiramiento y relajación muscular.

#### **U) Medidas preventivas para cuidado de personas**

1) Se extreman las medidas de higiene en tareas como el cambio de pañales, limpieza de vómitos, comida, etc.

2) Se fomenta la vacunación entre la plantilla.

3) Se garantiza la limpieza y desinfección del material reutilizable.

4) Se consulta con el centro de salud ante la sospecha de cualquier síntoma infectocontagioso en la unidad familiar.

5) Se utilizan guantes o mascarillas cuando se sospecha que la persona atendida tiene alguna enfermedad contagiosa.

6) Se utiliza calzado cómodo, cerrado, transpirable y con suela antideslizante.

7) Se ha proporcionado información sobre la forma correcta de manipular las cargas.

**Nota:** puedes obtener más información sobre cómo levantar cargas de forma correcta pulsando [aquí](#).

8) Se ha proporcionado información sobre la forma correcta de movilizar personas (niños, enfermos, ancianos...).

**Nota:** para más información sobre la correcta movilización de personas puedes consultar el siguiente [enlace](#).

9) Se fomenta la realización habitual de pausas para hacer ejercicios de estiramiento y relajación muscular.

**V) Medidas preventivas trabajo nocturno o en régimen interno**

- 1) Se cumplen las jornadas de trabajo y se garantiza el descanso entre jornadas.
- 2) Se evita la realización habitual de jornadas prolongadas más allá del horario establecido en el contrato de trabajo.
- 3) Durante el turno de noche, se realizan pausas para que el personal pueda comer de forma equilibrada.
- 4) Cuando el salario incluya manutención, se suministran alimentos que sean de valor nutritivo en cantidad y calidad suficiente.  
**Nota:** cuando el salario no incluya la manutención, facilitar un lugar apropiado para conservar los alimentos y para cocinarlos.
- 5) Se procura reducir la carga de trabajo durante el turno de noche.
- 6) Se reduce la duración del turno de noche al mínimo imprescindible.
- 7) El personal conoce el calendario de turnos con suficiente antelación.
- 8) Se acomoda al personal interno en dependencias privadas que reúnan las condiciones de habitabilidad exigibles.

Las respuestas a las distintas preguntas pueden ser “sí”, “no” y “no procede”. En el caso de que se conteste negativamente a una de ellas, aparecerá un cuadro con:

- a. riesgo que se presenta;
- b. solución;
- c. valoración del riesgo (bajo, medio o alto);
- d. responsable de la subsanación;
- e. plazo de subsanación;
- f. coste estimado en euros.

Cumplimentado el cuestionario la herramienta permite generar un documento en el que conste toda la información resultante. Este documento:

- a. deberá estar disponible en el domicilio para entregarla a la Autoridad laboral en el caso de que la requiera;
- b. tendrá que ser modificado siguiendo los parámetros temporales que se han indicado por el usuario para la subsanación de deficiencias apreciadas.

Téngase en cuenta que no tener hecha la evaluación o no tenerla actualizada cuando se procedente es motivo de infracción<sup>54</sup>.

---

<sup>54</sup> Véase el art. 12 del RDL 5/2000, de 4 de agosto, texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

### **3.6. Otras herramientas para la protección de la seguridad y salud en el ámbito del servicio del hogar**

#### **3.6.1. Prevención de la violencia y acoso en el empleo doméstico**

La DA 2ª del RD 893/2024 señala que en el plazo máximo de un año desde la publicación de la norma<sup>55</sup> el INSST elaborará un protocolo de actuación frente a situaciones de violencia y acoso en el servicio del hogar familiar. Este protocolo como ya se ha señalado se incluirá en la información que conforme al art. 5.1 del RD 893/2024 el empleador deba facilitar. Será publicado en las páginas web del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad y estará a disposición de los empleadores y trabajadores en las sedes de las Inspecciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social.

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

Según la DA 3ª del RD 893/2024, «En el plazo máximo de un año desde la publicación de esta norma, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo elaborará una guía técnica para la prevención de los riesgos laborales en el servicio del hogar familiar». Igual que la anterior guía esta será publicada en la página web del Ministerio de Trabajo y Economía Social y estará a disposición de los empleadores y trabajadores en las sedes de las Inspecciones provinciales de Trabajo y Seguridad Social.

El INSST ya tiene publicada en 2021 una guía de [\*Buenas prácticas preventivas en el servicio doméstico. Dirigidas a la persona titular del hogar y del servicio doméstico\*](#). Viene a ser una ficha de riesgos en la que se detalla cada uno de los riesgos más habituales presentes en el desarrollo de las labores domésticas, recogiendo las condiciones de trabajo asociadas al riesgo concreto, las posibles actuaciones preventivas dirigidas al titular del hogar, las buenas prácticas para el personal del servicio doméstico y las actuaciones en situaciones de emergencia. La guía se limita a las tareas domésticas desarrolladas dentro de la vivienda, quedando excluidas las que se realizan en el exterior (serían por ejemplo la jardinería y de conducción de vehículos) y aquellas que requieran cierta especialización (la atención a personas

---

<sup>55</sup> Se publicó en el *BOE* de 11 de septiembre de 2024.

mayores, dependientes o enfermas)<sup>56</sup>.

### 3.6.3. Formación en materia preventiva

Las actividades de formación preventiva prevista en el art. 5.3 del RD 893/2024 (excepto las que se refieran a actividades que entrañen riesgos excepcionales, se desarrollarán a través de una plataforma formativa cuya gestión corresponderá a la Fundae. Estas actividades de formación deberán contemplar un proceso de autoevaluación y serán certificables, todo ello en los términos que se establezcan mediante resolución del SEPE que habrá de dictarse en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor del RD 893/2024.

### 3.6.4. Reconocimientos médicos

El Ministerio de Sanidad promoverá<sup>57</sup> la inclusión de la realización gratuita de los reconocimientos médicos previstos en el art. 8 en la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud, en los términos del art. 8 del RD 1030/2006<sup>58</sup>.

---

<sup>56</sup> Otras guías similares que pueden consultarse son: OSALAN, *Guía básica de prevención de riesgos laborales para las personas trabajadoras del hogar*, 2019; F. GARCÍA ACUÑA, A.C. ARCEGA MUÑOZ, *Guía de seguridad y salud en el trabajo doméstico. Aspectos básicos a considerar*, FREMAP, 2024.

<sup>57</sup> No hay un plazo previsto para ello. Véase la DF 5ª.4 del RD 893/2024.

<sup>58</sup> Este proceso presenta las siguientes notas: la iniciativa corresponde a las administraciones sanitarias de las comunidades autónomas o del propio Ministerio de Sanidad, a través del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud; el régimen para la tramitación de los expedientes para la actualización de la cartera de servicios comunes se establecerá por orden ministerial, previo informe del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud; la propuesta de inclusión de una nueva técnica, tecnología o procedimiento en la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud se acompañará de una memoria técnica que recoja los resultados de la evaluación prevista en el art. 7.2, las repercusiones bioéticas y sociales y una memoria económica que contenga la valoración del impacto positivo o negativo que pueda suponer; finalizada la tramitación de los expedientes, se elevarán éstos a la Comisión de prestaciones, aseguramiento y financiación, contemplada en el art. 9, la cual acordará la propuesta que corresponda sobre la inclusión o exclusión de la técnica, tecnología o procedimiento de que se trate; la aprobación definitiva de las propuestas que se formulen por dicha Comisión, corresponderá al Ministerio de Sanidad y Consumo, previo acuerdo del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud.

#### 4. La singularidad de los servicios de ayuda a domicilio

La DF 1ª del RD 893/2024 añade una nueva DA 13ª del RD 39/1997 para regular la evaluación de riesgos, planificación y adopción de medidas preventivas en este sector.

Va dirigida a:

- los servicios de ayuda a domicilio para personas en situación de dependencia (consistentes en la atención de las necesidades del hogar y los cuidados personales)<sup>59</sup>, que sean prestados por trabajadores empleados por empresas en régimen de contratación directa o como consecuencia de la concesión de la prestación del servicio por parte de una entidad pública en el marco del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia;
- los servicios llevados a cabo en el domicilio en el marco de otras actuaciones relativas al respiro familiar, la intervención y el apoyo familiar, la intervención y protección de los menores, o la prevención o inclusión social, definidas en la normativa de aplicación.

En relación con la evaluación de riesgos, se dispone que deberán de observarse por las empresas prestadoras de estos servicios una evaluación completa de los riesgos laborales que afectan a las personas trabajadoras en el desarrollo de sus tareas<sup>60</sup>. Se tendrá en cuenta las características del domicilio de la persona dependiente, en su dimensión de medio físico donde tienen lugar las tareas que la persona trabajadora debe desarrollar, se incorporan como condiciones de trabajo desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales<sup>61</sup>. El deber de protección solo podrá entenderse cumplido cuando los riesgos a los que está expuesta la persona

---

<sup>59</sup> Art. 15.1, Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

<sup>60</sup> En este sentido véase el art. 16 LPRL.

<sup>61</sup> En este sentido el art. 4.7 LPRL dispone que: «Se entenderá como “condición de trabajo” cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en esta definición: a) Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo. b) La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia. c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados. d) Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador».

trabajadora sean conocidos y evaluados a través de visita presencial acreditada y efectuada a todos los domicilios en los que aquella deba prestar servicios<sup>62</sup>.

En lo concerniente a la planificación y adopción de medidas preventivas deberán respetar las siguientes reglas:

- a. la empresa estará obligada a adoptar cuantas medidas resultasen necesarias según la evaluación de riesgos, siempre que permitan garantizar un nivel de protección adecuado. Tales medidas técnicas y organizativas podrán, entre otras, consistir en la utilización de medios mecánicos para la manipulación de cargas, en una mayor dotación de personal para desarrollar las tareas, en la prolongación de los descansos entre servicios en los domicilios, o en el uso de equipos de protección individual;
- b. estas medidas preventivas deberán ser consultadas con las delegadas y delegados de prevención;
- c. solo cabrá la introducción de modificaciones en el domicilio cuando la empresa obtenga el consentimiento de las personas titulares del domicilio previamente a su adopción y cuando aquellas se requieran para garantizar la protección más adecuada frente a los riesgos del puesto de trabajo, de conformidad con la evaluación de riesgos. De la solicitud de dicho consentimiento deberá informarse a la representación unitaria y a los delegados y delegadas de prevención o al Comité de Seguridad y Salud, así como, en su caso, a la entidad pública que hubiese concedido la prestación del servicio;
- d. las medidas preventivas adoptadas serán objeto de un control periódico que permita comprobar su efectividad para la prevención de los riesgos existentes, especialmente los dorso-lumbares y ergonómicos. Para ello se establecerán los mecanismos adecuados que garanticen una comunicación efectiva entre la persona trabajadora y la empresa en caso de que varíen las condiciones de trabajo evaluadas. Todo ello sin perjuicio de la necesidad de volver a efectuar la evaluación de riesgos o de revisarla en los términos descritos en este reglamento;
- e. en este proceso deberán participar los delegados de prevención, y sobre sus resultados será informada el trabajador.

---

<sup>62</sup> Véase el art. 14 LPRL.

## 5. Conclusiones

Los aspectos positivos del nuevo régimen jurídico de la prevención y salud laboral de los trabajadores en el hogar familiar ya han sido proclamados por el Gobierno y qué duda cabe que los tiene. Ahora bien, algunas dudas, sombras o controversias surgen de un análisis reposado de la norma. Se partirá del propio análisis que el Gobierno en sus notas de prensa viene realizando<sup>63</sup>.

Se nos dice que «el empleo del hogar es un ámbito laboral que, a pesar de su relevancia social, ha sufrido históricamente una fuerte precarización. En España, hay más de 348.000 mujeres afiliadas a la Seguridad Social bajo esta modalidad, muchas de ellas con más de 40 años y una mayoría con origen extranjero o doble nacionalidad. Cerca de 38.000 trabajan como internas, a menudo en condiciones que dificultan incluso la delimitación de horarios o el respeto a la intimidad. La media salarial ronda los 1.014 euros mensuales, una cifra que refleja las dificultades que afronta este sector».

De los datos que no ofrece la Seguridad Social para el período enero-mayo 2025, podemos apreciar lo siguiente.

### Sistema Especial para Empleados de Hogar

TRAMOS DE EDAD	Afiliados medios período enero/mayo 2025		
	Varón	Mujer	Total
<b>TOTAL</b>	<b>14.854,19</b>	<b>332.477,81</b>	<b>347.360,67</b>
16-19	36,81	164,19	202
20-24	243,90	2.425,00	2.673,14
25-29	767,67	9.416,05	10.185,14
30-34	1.185,19	17.243,57	18.431,43
35-39	1.301,33	25.704,43	27.008,10
40-44	1.796,76	38.211,14	40.013,90
45-49	1.982,43	49.135,57	51.123
50-54	2.185,76	57.033,29	59.223,05
55-59	2.383,76	60.771,19	63.155,95
60-64	1.999,24	51.253,38	53.252,81

<sup>63</sup> Con motivo de la presentación del RD 893/2024 y con la aplicación informática Prevención10.

Más de 64	971,33	21.119,38	22.091,52
-----------	--------	-----------	-----------

**Fuente:** elaboración propia basada en SEGURIDAD SOCIAL, [Afiliados medios totales](https://www.seg-social.es), en [www.seg-social.es](https://www.seg-social.es) (fecha de consulta 10 junio 2025)

En este punto cabe coincidir con el Gobierno, el SEH tiene un campo de aplicación eminentemente femenino que representa el 95,73% del total, con una importante presencia a partir de la edad de 40 años.

También merece ser tenido en cuenta la serie de los últimos cinco años que nos refleja un continuo descenso en la afiliación media:

Año	Varón	Mujer	Total
2025 (enero/mayo)	14.854,19	332.477,71	307.360,67
2024	15.218,56	338.707,50	353.959,44
2023	16.456,78	355.628,44	372.117,83
2022	16.908,15	358.969,45	375.901,25
2021	16.941,32	364.527,11	381.485,21

Uno de los objetivos declarado en la justificación o exposición de motivos del RD 893/2024 era reconocer el derecho a la protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo de estos trabajadores, teniendo en cuenta «las peculiaridades de este tipo de actividad laboral derivadas, entre otras, de la falta de entidad empresarial de la persona empleadora, del ámbito privado donde se prestan los servicios y de la pluralidad, en determinados supuestos, de personas empleadoras» y aquí si hay motivos para discrepar o al menos dudar que ello se haya sido tenido en cuenta.

Nos dice el RD 893/2024 en el apartado V de su exposición de motivo o justificación que en su elaboración se ha instrumentado la amplia participación de los sectores implicados a través de consulta y de audiencia e información públicas han sido consultadas las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, así como las comunidades autónomas y ha sido sometido a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo ¿dónde está la consulta a los representantes de los titulares del hogar familiar o empleadores domésticos? Una lectura de la Memoria de Análisis del Impacto Normativo del Proyecto de Real Decreto recoge en el apartado de *Trámites de consulta pública y audiencia* lo siguiente:

En virtud del artículo 26.2 de Ley 50/1997, de 27 de noviembre, se ha realizado el trámite de consulta pública. Este trámite estuvo abierto del

13 al 27 de mayo de 2023, habiéndose recibido 8 contestaciones de distintos agentes sociales (un particular, asociaciones y plataformas servicio de ayuda a domicilio y del ámbito del empleo en el hogar, organizaciones sindicales y empresariales).

De acuerdo con lo previsto en el artículo 26.6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, el proyecto se ha sometido a audiencia e información pública, para lo cual se publicó en la página web del Ministerio de Trabajo y Economía Social desde el día 21 de junio hasta el 11 de julio de 2023.

Se ha solicitado informe de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y de las autoridades laborales de las comunidades autónomas.

No parece que una de las partes afectadas haya sido oída o consultada<sup>64</sup>.

La singularidad del extinto Régimen Especial de Empleados de Hogar estaba básicamente en las notas de carácter profesional: a) un empleador singular, al que se le denominaba “cabeza de familia”, que necesariamente tenía que ser persona natural, que tuviera algún empleado de hogar a su servicio en su domicilio y sin ánimo de lucro; b) los servicios tenían que ser prestados en la casa en que habitara el cabeza de familia y demás personas que formasen parte del hogar, siendo retribuidos, pudiendo ser prestados con carácter continuo o discontinuo<sup>65</sup>.

Esta característica ya quedaba explicitada en la inicial regulación de la relación laboral especial de estos trabajadores «Teniendo en cuenta la necesidad de conciliar la equiparación de las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos al resto de los trabajadores y la consideración de las peculiaridades que se derivan de una actividad prestada en el ámbito del hogar familiar; es precisamente el ámbito de la prestación de servicios, es decir el hogar familiar, el factor determinante de las especialidades que con respecto a la legislación laboral la que determina la necesidad de que esta relación se base en la mutua confianza de las partes»<sup>66</sup>. Y que también recoge la actual en el RD 1620/2011, cuando señala que «las condiciones particulares en que se realiza la actividad de las personas que trabajan en el

---

<sup>64</sup> Las aportaciones realizadas en el trámite de audiencia fueron de las siguientes entidades: Asociación Plataforma de Auxiliares SAD Asturias y Plataforma Unitaria Sociosanitaria SAD; ASADE; CCOO; Asociación de Trabajadoras de Hogar de Bizkaia-Etxe Barrukoak; COE; CEPYME; Círculo Empresaria de Atención a las Personas; Confederación Intersindical Galega; UGT.

<sup>65</sup> Véase el Decreto 2346/1969, de 25 de septiembre. Había también otras singularidades en relación con el parentesco y con determinadas exclusiones en atención a los servicios prestados (quedaron excluidos los servicios prestados por cuidadores profesionales y otros que se incluían en el R. General como los conductores al servicio de particulares).

<sup>66</sup> En el RD 1424/1985.

servicio doméstico, que justifican una regulación específica y diferenciada son bien conocidas. De modo principal, el ámbito donde se presta la actividad, el hogar familiar, tan vinculado a la intimidad personal y familiar y por completo ajeno y extraño al común denominador de las relaciones laborales, que se desenvuelven en entornos de actividad productiva presididos por los principios de la economía de mercado; y, en segundo lugar y corolario de lo anterior, el vínculo personal basado en una especial relación de confianza que preside, desde su nacimiento, la relación laboral entre el titular del hogar familiar y los trabajadores del hogar, que no tiene que estar forzosamente presente en los restantes tipos de relaciones de trabajo».

Y esto no parece que el régimen de protección de la seguridad y la salud establecido por el RD 893/2024 haya tenido en cuenta, pese a esas facilidades que dice que se quieren dar al empleador: a) libertad en la organización de la actividad preventiva; b) herramienta gratuita de evaluación de riesgos; c) guía técnica en materia de prevención de riesgos laborales en el trabajo; d) formación profesional a cargo de la Fundae; e) reconocimientos médicos a cargo del Sistema Nacional de Salud.

Si se analiza la única herramienta que hasta la fecha ha sido puesta a disposición del empleador titular del hogar familiar, las dudas sobre el objetivo que pretende cumplir son múltiples. Sin ánimo de ser exhaustivo:

- parte de presumir que el empleado/titular del hogar familiar tiene los medios técnicos necesarios para ello (acceso a internet y computadora, tablet, etc.) y que tiene las habilidades necesarias para un correcto cumplimiento del cuestionario al que se somete. Y eso es presumir demasiado. Se dirá que tal actividad se la puede encargar a un tercero, será si lo tiene y si este tiene las habilidades mínimas para cumplimentar el catálogo de preguntas de la herramienta. Al final, lo más probable es que tenga que acudir a un servicio de prevención y eso ya no será gratuito;
- hay preguntas/cuestiones de entendimiento complejo para un empleador como aquellas que luego le redirigen a una información complementaria (como “el personal sabe cómo actuar en caso de incendio u otra emergencia”) o aquellas de apreciación subjetiva (como “se mantienen unas condiciones confortables de temperatura, humedad y ventilación; la iluminación es suficiente...”, se dispone, por norma general, de tiempo suficiente para realizar el trabajo sin presiones”, etc.); otras de difícil conocimiento por parte del empleador (“después de utilizar los objetos calientes, estos se colocan en lugares apropiados hasta que se enfrían”, “los electrodomésticos y herramientas de motor tiene marcado CE”); en

relación con medidas preventivas de productos y equipos de limpieza (“el personal conoce las pautas de uso correcto”) o singulares (“se fomenta la realización habitual de pausas para hacer ejercicios de estiramiento y relajación muscular”);

- por otro lado, no se tiene en cuenta la imposibilidad de que haya que actuar sobre una fuente de daño de que la medida sugerida esté al alcance (económico) del titular del hogar familiar o bien le sea posible llevarla a cabo si no es el propietario de la vivienda.

Curiosas son las valoraciones que se establecen en la memoria del análisis de impacto normativo del RD 893/2024, en relación con la actividad preventiva si el empleador lo lleva a cabo a través de un servicio de prevención ajeno:

En el caso de empleadores que organicen la actividad preventiva a través de un SPA, todas las actuaciones podrían quedar dentro del concepto “llevar a cabo libros en vía electrónica”, habida cuenta de que, habitualmente, estos libros son obligaciones que, aunque correspondan a las empresas, son llevados por gestorías externas con un coste anual económico y en esfuerzo similar al de la tabla (150€).

O cuando lo hace vía herramienta a facilitar por el MITES<sup>67</sup>:

En el caso de empleadores que asuman directamente la actividad preventiva, la realización de la evaluación a través de la herramienta que facilite el MITES podría equipararse –por su la complejidad, tiempo y pericia que pudiese requerir– a una “inscripción electrónica en un registro”, tasado en 50€; y tanto la intermediación para que los trabajadores se realicen –por cuenta del Sistema Nacional de Salud– un reconocimiento médico y la gestión necesaria para que la persona trabajadora reciba la formación preventiva a través de una plataforma preventiva gestionada por Fundae, pueden equipararse, en complejidad y tiempo, a presentar una solicitud electrónica, tasado en 5€.

Tampoco se entiende bien las previsiones del art. 7.3 del RD 893/2024. Estas garantías están pensadas para los miembros del comité de empresa, representantes de los trabajadores y delegados de personal, lo que en principio escasa proyección tendrá dentro del ámbito del servicio del hogar familiar. La LPRL extiende su aplicación a los trabajadores designados por la empresa para ocuparse de la actividad de prevención, lo que tiene justificación en empresas de una cierta dimensión (en las empresas de hasta 25 trabajadores lo puede asumir directamente el empresario. Su aplicación

---

<sup>67</sup> Memoria impacto normativo (texto final), p. 23.

en este ámbito en el que lo más habitual es que haya solo un trabajador puede ser disfuncional.

La DA 6ª del RD 893/2024 habla de que el Ministerio promoverá la realización gratuita de reconocimientos médicos previstos en el art. 8 en la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud. Téngase en cuenta que esta medida tendrá que ser llevada a cabo por los Servicios de Salud de las CCAA y obviamente eso supondrá un coste del que nada se dice. La apreciación que se hace del coste para el sistema nacional de salud es muy discutible:

El gasto que pueda ocasionar esta función se verá compensado con el menor gasto de asistencia sanitaria vinculado a este colectivo puesto que, por una parte, se espera que el Real Decreto tenga un efecto positivo a medio o largo plazo sobre la disminución de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y, por otra parte, la asistencia sanitaria que ya está siendo asumida por el Sistema Nacional de Salud lo seguirá siendo, si bien como la partida que es, una asistencia sanitaria vinculada al ejercicio de una profesión. Es de esperar que esta medida sea asumida con los medios de los que ya dispone el sistema, tanto materiales como personales»<sup>68</sup>.

El tiempo nos dirá si hay que hacer una nueva “relectura” del RD 893/2024 teniendo en cuenta que el titular del hogar familiar o empleador no es una empresa ni tiene la consideración de empresario en el sentido habitual en que se utiliza este término.

## 6. Bibliografía

FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ J., BAVIERA PUIG I., KAHALE CARRILLO D.T. (2012), *Régimen Especial de Empleados de Hogar: su integración en el Régimen General*, en A.V. SEMPERE NAVARRO, F.J. FERNÁNDEZ ORRICO (dirs.), *Reforma y Modernización de la Seguridad Social. Análisis de la Ley 27/2011, de 27 de agosto*, Aranzadi

GARCÍA ACUÑA F., ARCEGA MUÑOZ A.C. (2024), *Guía de seguridad y salud en el trabajo doméstico. Aspectos básicos a considerar*, FREMAP

GAVILANES PÉREZ C., SÁNCHEZ SAUCE A. (2021), *Buenas prácticas preventivas en el servicio doméstico. Dirigidas a la persona titular del hogar y del servicio doméstico*, INSST

---

<sup>68</sup> *Ibidem*, pp. 20-21.

- INSST (2025), [\*Yolanda Díaz presenta la herramienta para evaluar los riesgos laborales de las trabajadoras del hogar\*](#), en [www.insst.es](http://www.insst.es), 14 mayo
- LÓPEZ RUBIA M.E. (2015), *Regulación jurídica y preventiva de la seguridad y salud de la mujer trabajadora*, Aranzadi
- MÉNDEZ ÚBEDA M.C. (2023), [\*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\*](#), en [\*e-Revista Internacional de Protección Social\*, n. 1](#), pp. 189-217
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL (2024), [\*El Gobierno aprueba la protección de la seguridad y la salud en el trabajo al servicio del hogar y culmina el compromiso de dotar a las trabajadoras de derechos laborales\*](#), en [prensa.mites.gob.es](http://prensa.mites.gob.es), 10 septiembre
- MONEREO PÉREZ J.L., G. RODRÍGUEZ INIESTA (2022), [\*Reformas en la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos y para los trabajadores al servicio del hogar familiar\*](#), en [\*Revista de Derecho de la Seguridad Social Laborum\*](#), n. 32, pp. 11-44
- MONEREO PÉREZ J.L., RODRÍGUEZ INIESTA G. (2021), [\*La legislación española que excluye constitutivamente de las prestaciones por desempleo a los empleados de hogar, resulta discriminatoria y contraria al derecho social de la Unión Europea \(conclusiones del Abogado General de la Unión Europea en el asunto C-389/20\)\*](#), en [\*Revista de Derecho de la Seguridad Social Laborum\*](#), n. 29, pp. 13-23
- OSALAN (2019), [\*Guía básica de prevención de riesgos laborales para las personas trabajadoras del hogar\*](#)
- RODRÍGUEZ INIESTA G. (2023), *El trabajo de las personas al servicio del hogar familiar*, en E. CUADROS GARRIDO, A. SELMA PENALVA (dirs.), *El nuevo régimen jurídico de las empleadas de hogar*, Colex
- SANZ SÁEZ C. (2024), [\*Un paso adelante en el avance para el trabajo del servicio del hogar familiar: Real Decreto-Ley 16/2022, de 6 de septiembre\*](#), en [\*Revista de Trabajo y Seguridad Social – CEF\*](#), n. 480, pp. 141-162

# Red Internacional de ADAPT



**ADAPT** es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio [www.adapt.it](http://www.adapt.it).

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a [redaccion@adaptinternational.it](mailto:redaccion@adaptinternational.it).

