



CIRCULAR LABORAL 29/2024

13 de septiembre de 2024

**REAL DECRETO 893/2024, DE 10 DE SEPTIEMBRE, POR EL QUE SE REGULA LA PROTECCIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL ÁMBITO DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR**

---

**Judit Figueras Mousnier**  
**Manel Llorens Vives**  
**Abogados**

El pasado miércoles 11 de septiembre se publicó en el BOE el Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre, por el que se amplían los derechos de las personas trabajadoras del hogar y del sector de la ayuda a domicilio (en adelante, “RD 893/2024”). En concreto, se regula la protección de su seguridad y salud en su ámbito de trabajo, básicamente un domicilio familiar. El RD 893/2024 fue aprobado el pasado 10 de septiembre en el Consejo de Ministros, por iniciativa del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Esta normativa, que a fecha de la presente circular afecta -según los datos facilitados por el Gobierno- a más de 360.000 personas trabajadoras, tiene como objetivo básico mejorar los derechos y garantías sociales de las personas empleadas del hogar. En este sentido, la norma parte de dos premisas claras, diferenciadas, pero estrechamente relacionadas; 1) garantizar y desarrollar los derechos relativos a la prevención de riesgos de este colectivo y 2) aumentar la responsabilidad y las obligaciones de la parte empleadora.

Permitirnos algunas reflexiones críticas en relación a esta enésima nueva norma. ¿Realmente el RD 893/2024 innova y establece nuevos derechos para este colectivo? Pues creemos que ello no es así pues las cuestiones básicas que contiene aquél ya se encontraban desarrolladas, de forma general, en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL.)

Pero, otra pregunta quizás más relevante, ¿esto va a ayudar a incentivar la contratación de este colectivo? Pues, sinceramente, creemos que no. Este cúmulo de obligaciones específicas puede tener el efecto de aumentar lo que pretende evitar – prestación de servicios no regulada o sin contrato ni alta en SS, – O, en su caso, que baje la contratación directa y sean las empresas de servicios las que provean de este personal a los hogares y a las personas físicas. Es decir, que “las obligaciones” las asuma un tercero y no el titular del domicilio.

Y otra cosa, y nos adelantamos: por mucho que la norma esté en vigor desde el día siguiente a su publicación en el BOE, la realidad práctica es que no es así pues lo nuclear dependerá de que la Administración desarrolle y publique una serie de herramientas, protocolos y demás ... y a partir de ahí se abre un nuevo período dilatado – una especie de “*vacatio legis*” diferida -. Como tantas otras cosas, dudamos de la efectiva entrada en vigor de todo esto, que queda muy sobre el papel pero de dudosa implementación final.

Y destacamos, para finalizar esta introducción: ¿por qué no miramos lo que hacen nuestros vecinos a este respecto? Sin ir muy lejos, por ejemplo, en Bélgica y Francia. Ambos tienen sistemas muy similares para los empleados del hogar. En estos países funcionan desde hace tiempo agencias públicas y lo hacen del siguiente modo: el empleador – titular del contrato – abona el salario a la persona empleada del hogar pero mediante la entrega de unos bonos previamente adquiridos a la Administración y en atención a ello esas agencias públicas retribuyen realmente (entregan el dinero) y cotizan directamente por esas personas. ¿No sería una buena solución para el trabajo en precario?

Sea como fuere, a continuación, resumimos -como siempre, de una forma práctica y sintética- las principales aspectos y novedades que se derivan de esta normativa:

## **1. Nuevos derechos garantizados a las personas empleadas del hogar.**

De forma muy resumida, podemos agrupar los principales derechos y medidas recogidos en el texto legal referenciado, en los siguientes:

- **Evaluación de riesgos del puesto de trabajo:** se deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras que prestan servicios en el servicio del hogar familiar. Dicha evaluación será actualizada con la periodicidad que en ella 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. Las previsiones recogidas en los artículos 25, 26, 27, 28.1 y 2 y 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, resultarán de aplicación a la relación laboral especial del servicio del hogar familiar. Por eso apuntábamos al inicio que todo esto ya estaba desarrollado en la LPRL. **(art. 3)**

- **EPIS:** recibir equipos de protección individual de forma gratuita, así como el uso efectivo de los mismos con las adecuaciones que fueran pertinentes para ello. **(art. 4)**
- **Derecho de información y participación:** estar informadas de los riesgos en el trabajo, de las medidas de protección y de prevención, así como poder participar en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y la salud en el servicio del hogar familiar. **(art.5)**
- **Derecho de formación:** las personas trabajadoras tendrán derecho a recibir una formación en materia preventiva en el momento de su contratación. 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. **(art 5).**
- **Riesgo inminente:** ser informadas de riesgos graves e inminentes por parte de la persona empleadora, así como de las medidas de protección que se deban tomar. La persona trabajadora tiene el derecho a paralizar su actividad e incluso a abandonar el lugar de trabajo (previa comunicación a la empleadora) en caso de riesgo grave e inminente, sin que esto pueda causarle perjuicio alguno. No se le puede exigir que desarrolle sus actividades normales ante una situación que ponga en riesgo su seguridad ni su vida. **(art 6)**
- **La vigilancia de la salud:** se garantiza un reconocimiento médico, de carácter voluntario y respetuoso a la intimidad, con una periodicidad trienal, a menos que el responsable de la evaluación médica recomiende otra periodicidad **(art. 8)**
- **Protección frente a la violencia y acoso:** incluida la violencia de género, el acoso sexual y el acoso por razón de origen racial o étnico, nacionalidad, sexo, identidad u orientación sexual o expresión de género. **(D. adicional 2ª)**

## **2. Aumento de la responsabilidad y obligaciones de la parte empleadora.**

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

- **Deber de organización de la actividad preventiva:** en cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales, la persona empleadora deberá asumir personalmente dicha actividad, designará una o varias personas trabajadoras para ocuparse de dicha actividad (pero cuantas empleadas del hogar se cree el legislador que tienen las familias), o podrá concertarla con un servicio de prevención ajeno. Se deberán tener en cuenta, con carácter general, las características de la actividad y de las personas empleadas **(art. 7).**

- **Evaluación de riesgos y adopción de medidas preventivas en el empleo doméstico (art. 7):**
  - La evaluación de riesgos será actualizada con la periodicidad que se determine y, en todo caso, cuando se produzcan cambios en las condiciones de trabajo o con ocasión de los daños que se hayan producido.
  - Si en esta evaluación se apreciaran situaciones de riesgo, la persona empleadora adoptará las medidas preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos, documentándolas por escrito con la fecha concreta de su adopción. Se entregará una copia de dicha documentación a la persona trabajadora para informarla de las medidas adoptadas.
  
- **Deber de proporcionar equipos de trabajo y equipos de protección individual:** la persona empleadora deberá proporcionar a las personas trabajadoras del servicio del hogar familiar equipos de trabajo adecuados para el desempeño de sus funciones según se determine en la evaluación de riesgos, debiendo adoptar las medidas necesarias para que se utilización pueda efectuarse de forma segura (**art. 4**).
  
- **Obligación de poner a disposición de la persona trabajadora toda la información necesaria** en relación con los riesgos para la seguridad y la salud del trabajo que desempeñan y las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos. Asimismo, las personas empleadoras deberán permitir la participación de las personas trabajadoras en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y salud en el servicio del hogar familiar (**art. 5**).

### 3. Otras disposiciones relevantes.

- **Herramienta Gratuita de Evaluación de Riesgos:** el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el plazo de 10 meses desde la publicación del RD 893/2024, elaborará y pondrá a disposición de todas las personas empleadoras, a través de la página web del Ministerio de Trabajo y Economía Social, una herramienta que facilite el cumplimiento de las obligaciones relativas a la evaluación de riesgos (Disposición adicional primera).
  
- **Guía técnica en materia de PRL en el trabajo doméstico:** En el plazo máximo de 1 año desde la publicación del RD 893/2024, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo elaborará una guía técnica para la prevención de los riesgos laborales en el servicio del hogar familiar, la cual será publicada en la página web del Ministerio de Trabajo y Economía Social y estará a disposición de las personas empleadoras y trabajadoras en las sedes de las Inspecciones provinciales de Trabajo y Seguridad Social (**Disposición adicional tercera**).

- **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, sin que la normativa establezca un determinado plazo para ello (**Disposición adicional sexta**).

#### **4. Entrada en vigor.**

De conformidad con su Disposición adicional quinta, el RD 893/2024, **entró en vigor el día siguiente al de su publicación en el BOE, es decir, el pasado jueves 12 de septiembre de 2024**. Sin embargo, hay relevantes e importantes excepciones:

- **Las obligaciones previstas en el RD 893/2024 no resultarán exigibles hasta transcurridos 6 meses desde la puesta a disposición de la Herramienta** que creará el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo regulada en la disposición adicional primera del referido texto legal. Ello, aunque la persona empleadora concierte un servicio de prevención ajeno.
- **Transcurrido el plazo de 6 meses, el art. 5.3 del RD 893/2024** (derecho de las personas trabajadoras a recibir formación preventiva en el momento de su contratación) **será aplicable a partir del momento en el que se dicte la Resolución del Servicio Público de Empleo Estatal** para la puesta en marcha de las actividades de formación en materia preventiva.
- Finalmente, **una vez transcurrido el plazo de 6 meses desde la puesta a disposición de la Herramienta** del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, **el art. 8.2 (derecho al reconocimiento médico de las personas trabajadoras), será de aplicación únicamente cuando se desarrollen las previsiones normativas relativas a la realización de reconocimientos médicos** en el marco del Sistema Nacional de Salud establecido en la Disposición

Por último, adjuntamos a continuación el texto íntegro [Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre](#);

---

*Departamento Laboral y de Seguridad Social.*

*Persona de contacto: Eduardo Ortega Figueiral*

*Email: [ortegaf@ortega-condomines.com](mailto:ortegaf@ortega-condomines.com)*

*Persona de contacto: Manel Llorens i Vives*

*Email: [mllorens@ortega-condomines.com](mailto:mllorens@ortega-condomines.com)*

*Persona de contacto: Judit Figueras Mousnier*

*Email: [jfigueras@ortega-condomines.com](mailto:jfigueras@ortega-condomines.com)*