

**LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA RELACIÓN
LABORAL ESPECIAL DE SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR
TRAS LA APROBACIÓN DEL REAL DECRETO-LEY 16/2022, DE
6 DE SEPTIEMBRE**

***THE PREVENTION OF OCCUPATIONAL RISKS IN THE SPECIAL
EMPLOYMENT RELATIONSHIP OF FAMILY HOME SERVICE
AFTER APPROVAL OF THE ROYAL DECREE-LAW 16/2022,
SEPTEMBER 6***

CRISTINA AYALA DEL PINO

Profesora Contratada Doctora. Universidad Rey Juan Carlos

<http://orcid.org/0000-0002-2633-2973>

Cómo citar este trabajo: Ayala Del Pino, C. (2022). La prevención de riesgos laborales en la relación laboral especial de servicio del hogar familiar tras la aprobación del Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales* 12 (2), 1–33. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.7364>

RESUMEN

Este estudio analiza la pasada exclusión de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar conforme al Real Decreto 1620/2011 del ámbito subjetivo de aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Y el Real Decreto-ley 16/2022, recientemente aprobado, que garantiza la protección de la seguridad y salud en el trabajo doméstico. Asimismo, estudia los riesgos que afectan a estas trabajadoras domésticas y su prevención.

PALABRAS CLAVE: trabajo doméstico, cuidados, relación laboral especial, riesgos laborales, trabajo decente.

ABSTRACT

ISSN: 2174-6419

Lex Social, vol.12, núm. 2 (2022)



Recepción: 01.02.2022

Aceptación: 27.04.2022

Publicación: 01.10.2022

This study analyzes the last exclusion of the particular employment relationship for employees of home according to the Royal Decree 1620/2011 of subjective scope of the Law of Prevention of Occupational Risks. And the Royal Decree-law 16/2022, recently approved, which guarantees the protection of health and safety in the domestic work. Likewise, it studies the risks that affect to domestic workers and his prevention.

KEYWORDS: domestic work, care jobs, special labour relation, occupational risks, decent work.

SUMARIO

I. Introducción.

II. La prevención de riesgos laborales en la vigente relación laboral especial del servicio del hogar familiar.

III. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales: razones que justificaban la exclusión.

1. El ámbito subjetivo de aplicación.

2. Su aplicación a las relaciones de trabajo de carácter especial.

3. La relación laboral especial del servicio del hogar familiar: una exclusión absoluta y expresa, con anterioridad a la aprobación del Real Decreto-ley 16/2022

IV. Protección que tiene garantizada la empleada del hogar.

V. Identificación de los riesgos laborales asociados a la profesión de las empleadas del hogar.

VI. Posibles medidas de prevención que pueden adoptarse.

VII. Conclusiones.

Bibliografía

I. INTRODUCCIÓN

No cabe duda de que la protección de las empleadas del hogar ha constituido una preocupación constante tanto para los agentes sociales como para la doctrina laboral más reconocida¹. Es más, junto a esta continua reivindicación se ha abogado también por la

¹ En este sentido, desde el ámbito sindical, se ha reconocido que la equiparación de los empleados del hogar al resto de los trabajadores como el logro de “una reivindicación histórica de las organizaciones sindicales”, *Vid.*, Confederación Sindical de CCOO, *Gaceta Sindical*, Edición especial nº 54 (2011). Por su parte, la doctrina laboralista, entre otros, cabe destacar LÓPEZ GANDÍA, Juan y TOSCANI GIMÉNEZ, Daniel, *Los trabajadores al servicio del hogar familiar: aspectos laborales y de seguridad social. Propuestas de reforma*, Albacete, Bomarzo, (2006), pp. 89-92, quienes hacen referencia a propuestas que han sido acogidas por el RD 1620/2011. Asimismo, GARCÍA NINET, José Ignacio, *Propuestas para un cambio de*

necesidad de dignificar y profesionalizar la relación laboral de las empleadas del hogar, al tiempo que se ha puesto de manifiesto el alto nivel de empleo sumergido existente en este colectivo y que hay que intentar combatir². A este respecto, cabe resaltar que no tenía mucho sentido la diferente protección que nuestro ordenamiento jurídico proporcionaba a las trabajadoras domésticas cuando se las comparaba con otros trabajadores, de hecho, esta distinción carecía de justificación objetiva para la mayoría de la doctrina, máxime cuando las empleadas del hogar familiar son trabajadoras por cuenta ajena sin lugar a duda³.

Esta protección tan dispar que se había venido dispensando a las empleadas del hogar, se había justificado por las particularidades de la prestación de servicios que éstas desarrollan, pero, sobre todo por el lugar donde éstos se prestan, el domicilio familiar, su objeto y la naturaleza de la persona que abona los salarios⁴. Conforme a estas peculiaridades, nuestro Derecho del Trabajo había venido otorgando una protección menor a aquéllas respecto al resto de los trabajadores⁵.

Ahora bien, el hecho de que estas trabajadoras presten sus servicios en el hogar familiar no tiene por qué impedir que tengan los mismos derechos y la misma protección que cualquier otro trabajador que trabaje por cuenta ajena. Es más, el lugar donde se presta el servicio no puede ser considerado como un motivo justificado para otorgar una menor protección del colectivo concreto de empleadas del hogar, máxime cuando hay otros trabajadores con iguales circunstancias en cuanto al lugar de la prestación que sí gozan de dicha protección, así ocurre respecto a los teletrabajadores y los trabajadores a domicilio⁶.

Por otra parte, cabe destacar que esta distinción en el trato presentaba connotaciones en cuanto a la perspectiva de género, ya que no hay que olvidar que estamos ante un colectivo muy feminizado⁷, lo que ha supuesto una quiebra respecto al principio de igualdad entre

régimen jurídico de los empleados del hogar, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Secretaría de Estado de la Seguridad Social 2006 y VVAA *Informe sobre la regulación laboral y de seguridad social de la prestación de servicios en el hogar familiar, propuestas de reforma*, Coords., ROJO TORRECILLA, Eduardo, CAMAS RODA, Fernando y CAMOS VICTORIA, Ignacio, Barcelona, Proyecto Emergim, 2004.

² A este respecto, SALCEDO BELTRÁN, M^a Carmen, afirma “como se puede comprobar, este colectivo es la muestra inequívoca de que la esclavitud continua en la actualidad siendo responsabilidad mundial la implicación en orden a su erradicación”. “El trabajo doméstico en España: planteamientos y desafíos insoslayables frente a la “esclavitud moderna””, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 55, 2020, p. 7.

³ En este sentido, véase AYALA DEL PINO, Cristina, *Cuestiones laborales de la relación laboral especial de servicio del hogar familiar*, Murcia, Laborum, 2005, pp. 32 y 71 y ss.

⁴ Cfrs., la STS de 5 de junio de 2002, rec. 2506/2001 y la STSJ del País Vasco, de 9 de mayo de 2000 rec. 2583/1999.

⁵ Esta menor protección que por parte de la doctrina se había atribuido a la inferior capacidad contributiva de los sujetos protegidos, resultaba inconcebible e inaceptable en el marco de cualquier sistema de seguridad social. En este sentido, véanse ALARCÓN CARACUEL, Manuel Ramón, y GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago, *Compendio de Seguridad Social*, Madrid, Tecnos, 1988, p. 330.

⁶ Se refiere a los trabajadores que atienden el Servicio de Atención Domiciliaria (SAD).

⁷ El propio RD 1620/2011, de 14 de noviembre, que regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, reconoce en su exposición de motivos que es un empleo “fuertemente feminizado” con porcentajes próximos al 94%.

mujeres y hombres⁸. Asimismo, al ser un colectivo en el que predominan las trabajadoras extranjeras, hay que tener muy presentes las políticas de inmigración, integración y extranjería.

Por ello, el legislador, consciente de la importancia de buscar un equilibrio respecto a la protección que el ordenamiento jurídico proporcionaba a las trabajadoras domésticas al compararse con todos los trabajadores, ha legislado para conseguir tal fin. A este respecto, cabe destacar, por una parte, la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, el cual ha introducido en su Disposición Adicional 39ª la ansiada y deseada incorporación de las empleadas del hogar en el régimen general de la seguridad social⁹.

Y, por la otra, en materia de condiciones de trabajo, el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, que constituye el vigente régimen jurídico aplicable a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar (en lo sucesivo, RD 1620/2011). Sin embargo, a pesar de los cambios introducidos, el legislador perdió una gran oportunidad, al no reformar el régimen que se venía aplicando tradicionalmente a estas trabajadoras, manteniendo su voluntad de excluirlas del marco protector y preventivo establecido con la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL), la cual es aplicable prácticamente a la generalidad de los trabajadores por cuenta ajena.

Con este nuevo marco jurídico, nuestro legislador ha pretendido aproximarse a la normativa internacional sobre la materia y, en concreto, al Convenio 189 de la OIT y a la Recomendación número 201 de la OIT¹⁰, sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Estas normas prevén el cuadro de derechos laborales básicos y las actuaciones recomendadas para su consecución, entre los cuales se encuentran los derechos a la seguridad y salud para conseguir un trabajo seguro y saludable¹¹. Como

⁸ En este sentido, véase GUERRERO PADRÓN, Thais, “Inmigración femenina y servicio doméstico: resurgimiento de un régimen especial de seguridad social decadente”, *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, nº 7, 2006, pp. 23 y ss.

⁹ Cabe recordar al respecto, que el deseo de reformar el régimen especial de empleados de hogar ya se recogió en el “Acuerdo Social y Económico para el Crecimiento y la Garantía de las Pensiones”, el cual fue firmado el 2 de febrero de 2011 por el Gobierno y las organizaciones sindicales y empresariales, en términos similares a los previstos en el apartado V del “Acuerdo de medidas en materia de Seguridad Social”, de 13 de julio de 2006. El 27 de junio de 2011, las partes firmantes del aquel acuerdo, a excepción de la CEOE, dieron por bueno el texto definitivo de la reforma del régimen especial de empleados del hogar, el cual introdujo en trámite parlamentario como enmienda transaccional al proyecto de Ley de reforma de la seguridad social, enmienda que se incluyó en el texto definitivo de la Ley 27/2011.

¹⁰ Adoptados en la 100ª reunión de la Comisión Internacional del Trabajo celebrada el 16 de junio de 2011. Dicho Convenio ha sido ratificado hasta la fecha por varios países de la Unión Europea, entre los cuales, cabe mencionar: Alemania, Bélgica, Finlandia, Irlanda, Italia y Portugal.

¹¹ El art. 13 del Convenio 189 OIT reconoce el derecho del trabajador doméstico a un “entorno de trabajo seguro y saludable”, así como la obligación del Estado de 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”. Asimismo, establece una exigencia de “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”. Por su parte, el aptdo. 19 de la Recomendación 201 OIT, insiste en que los Estados deben “a) proteger a los trabajadores domésticos, eliminando o reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonablemente factible, los peligros y riesgos relacionados con el trabajo, con miras a prevenir los accidentes, enfermedades y muertes y a promover la

bien sabemos, el Convenio entró en vigor el 5 de septiembre de 2013, esta norma ha supuesto un avance en el reconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores domésticos y lo más sorprendente era que nuestro país no lo había ratificado, a pesar de la petición de su inmediata aprobación por parte de la gran mayoría de grupos políticos¹². Asimismo, desde el ámbito comunitario se está pidiendo a los países miembros de la Unión Europea la ratificación urgente del dicho Convenio¹³. Si bien al respecto, hay que destacar que había visos de su inminente ratificación, ya que el pasado 5 de abril de 2022 el Consejo de Ministros aprobó remitir dicho convenio a las Cortes Generales para su ratificación¹⁴. Y, por fin, el Congreso de los Diputados de nuestro país ha ratificado este Convenio el 9 de junio de 2022 por amplísima mayoría, en concreto, ha sido ratificado con 331 votos a favor dentro de un Congreso compuesto por un total de 350 diputados. Por ello, tras su ratificación, el legislador deberá comprobar si sus postulados han sido tenidos en cuenta por nuestra normativa vigente y percibir si las condiciones de trabajo reguladas en el RD 1620/2011 entran en conflicto con lo previsto en el Convenio, si es posible hacer mejoras o, incluso, si es necesario hacer alguna modificación al respecto.

Nuestro legislador, recientemente, ha aprobado el Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar (en adelante, RD-ley 16/2022). En virtud del artículo primero se elimina el apartado 4 del artículo 3 LPRL, y añade una disposición adicional decimoctava, con el propósito de garantizar, a través del correspondiente desarrollo reglamentario, un nivel de protección de la seguridad y salud de las personas al servicio del hogar familiar equivalente a la de cualquier otra persona trabajadora. En concreto esta disposición dispone “en el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, las personas trabajadoras tienen derecho a una protección

seguridad y la salud laborales en los hogares que constituyen lugares de trabajo; b) establecer un sistema de inspección suficiente y apropiado, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 del Convenio, y sanciones adecuadas en caso de infracción de la legislación laboral en materia de seguridad y salud en el trabajo; c) instaurar procedimientos de recopilación y publicación de estadísticas sobre enfermedades y accidentes profesionales relativos al trabajo doméstico, así como de otras estadísticas que se consideren útiles para la prevención de los riesgos y los accidentes en el contexto de la seguridad y la salud en el trabajo; d) prestar asesoramiento en materia de seguridad y salud en el trabajo, inclusive sobre los aspectos ergonómicos y el equipo de protección; y e) desarrollar programas de formación y difundir orientaciones relativas a los requisitos en materia de seguridad y salud en el trabajo que son específicos del trabajo doméstico”. Al respecto véase, CABEZA PEREIRO, Jaime, “El trabajo doméstico en la normativa de la OIT”, *Trabajo y Derecho*, Monográfico, nº 9, 2019, p. 12.

¹² Nuestro Gobierno debería haber ratificado antes el Convenio 189 de la OIT sobre los trabajadores domésticos, máxime teniendo en cuenta que nuestro país es el segundo de la Unión Europea con más empleos en esta actividad.

¹³ A este respecto, hay que tener en cuenta el Dictamen del Comité Económico y Social Europeo de 16 de mayo de 2019, sobre “Cuestiones relacionadas con la igualdad de género”, la Resolución del Parlamento Europeo, de 28 de abril de 2016, sobre trabajadoras domésticas y las cuidadoras en la Unión Europea; el Dictamen del Comité Económico y Social Europeo de 16 de octubre de 2014 sobre el desarrollo de servicios para la familia con el propósito de elevar los índices de empleo y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo y la Decisión 2014/51/UE del Consejo por la que se autoriza a los Estados miembros a ratificar, en interés de la Unión Europea, el Convenio nº 189 de la OIT.

¹⁴ Vid., GRAU PINEDA, Carmen, “De sirvientas a trabajadoras: la necesaria ratificación del Convenio 189 OIT sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos”, *Lex Social, Revista Jurídica de los Derechos Sociales*, Vol, 9, nº 2, 2019, pp. 47-90.

eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en el ámbito de la prevención de la violencia contra las mujeres, teniendo en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, en los términos y con las garantías que se prevean reglamentariamente a fin de asegurar su salud y seguridad”.

Habida cuenta estos cambios legislativos y el análisis del escaso marco normativo existente en torno a esta materia, el presente estudio va a tener por objetivo examinar los motivos que habían impulsado al legislador a mantener su voluntad de excluir a las empleadas del hogar familiar de la protección en materia de seguridad y salud laboral.

Para ello, se va a realizar un análisis jurídico, con el propósito de poner de manifiesto la necesidad de una regulación preventiva que prevea la obligación de seguridad respecto a las empleadas del hogar familiar, comprobando la existencia de riesgos relacionados con el trabajo que desempeñan éstas, constatándose de este modo que estos riesgos repercuten sobre la salud de estas trabajadoras. En última instancia, lo que se pretende poner de manifiesto es la necesidad de tener un marco regulatorio mínimo que permitiera proteger de manera adecuada la seguridad y la salud de aquéllas; no sólo desde una perspectiva jurídica, sino preventiva de los riesgos laborales que les pueden afectar en su versión más técnica.

II. LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA VIGENTE RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

El Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre constituye el vigente régimen jurídico aplicable a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar¹⁵.

El legislador con esta normativa ha pretendido llevar a cabo un acercamiento del régimen jurídico de las empleadas del hogar familiar al resto de los trabajadores por cuenta ajena, intentando subsanar las deficiencias de las que adolecía la norma precedente¹⁶. Es más, al amparo de los propios términos del preámbulo de la disposición, lo que ésta pretende es la “dignificación de las condiciones de trabajo” de las trabajadoras domésticas.

Desde la aprobación de dicha norma ha sido valorada por la doctrina, reconociendo que la misma constituye un avance en cuanto a la equiparación de las condiciones laborales de las empleadas del hogar al resto de los trabajadores, Pese a ello, nos seguía sorprendiendo que la nueva regulación, en materia de seguridad y salud laboral, siguiera excluyendo a aquéllas del régimen general que se prevé para todos los trabajadores¹⁷.

¹⁵ La aprobación del RD 1620/2011 ha supuesto la derogación de su norma precedente el RD 1424/1985. La norma se dictó en cumplimiento del mandato previsto en la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de seguridad social, que en virtud de su DA 39ª, procedió a integrar el régimen del sistema de seguridad social de los empleados del hogar familiar en el régimen general, así como habilitó al Gobierno para modificar la regulación de la relación laboral del servicio del hogar familiar.

¹⁶Vid., PALOMINO SAURINA, Pilar, “La relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar”, *Revista de Información Laboral*, nº 5, 2012, p. 24.

¹⁷ En este sentido, véanse LLANO SANCHEZ, Mónica, “El nuevo contrato laboral especial del servicio del hogar familiar”, *Actualidad Laboral*, nº 6, 2012, pp. 652 y ss., (Laleydigital 2624/2011 pp. 1-19) MIÑARRO YANINI, Margarita, “La nueva regulación de la relación laboral de carácter especial del

Tras la reciente aprobación del RD-ley 16/2022, se modifica la LPRL y se suprime el apartado 4 del artículo 3. No obstante, para entender la tardanza en el reconocimiento de la protección de la seguridad y la salud en el trabajo de las personas trabajadoras en el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar, conviene explicar el porqué de esta omisión.

Ciertamente, esta exclusión parecía lógica conforme a la LPRL, ya que en virtud de su artículo 3.4 LPRL reconocía expresamente que la norma no se aplicara a la relación laboral especial del servicio del hogar familiar¹⁸. Ahora bien, el mismo precepto afirmaba que: “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”. Llegado a este punto, sorprendía que el legislador, por una parte, excluyera con carácter constitutivo la relación laboral especial del servicio del hogar familiar de la LPRL y, por otra, aprovechara el mismo precepto en el que preveía la exclusión, para declarar el deber del empleador de cuidar que sus empleadas del hogar familiar trabajen con las condiciones de seguridad y salud adecuadas.

Parece, pues, que el legislador decidía adoptar respecto a este punto un tono pedagógico, “cercano al redentorismo social”, más cercano al mero deber moral o a las buenas intenciones que a su voluntad de configurar una real obligación jurídica con contenido material¹⁹. Es más, esta exclusión suponía un retroceso, aunque fuera calificado como formal, respecto a la regulación preventiva previa a la LPRL, ya que el artículo 1 de la Ordenación General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 1971 extendía su eficacia a todas las “personas comprendidas en el ámbito del Sistema de la Seguridad Social”, de lo que se deduce, que incluía a los trabajadores domésticos en virtud de la remisión que la Disposición Adicional del Real Decreto 1424/1985 realizaba a la normativa común “en lo que resulte compatible con la peculiaridades derivadas del carácter especial de esta relación”.

Dicho esto, la exclusión absoluta²⁰ del artículo 3.4 LPRL hacía que quebrara el principio de generalidad y universalidad que inspira la LPRL y que está previsto en su propia Exposición de Motivos. De manera que, si bien el legislador pretendía que todos los trabajadores que desarrollasen trabajos de forma subordinada quedaran al amparo de la LPRL, dicha pretensión decaía cuando se refería a las empleadas del hogar familiar²¹.

servicio del hogar familiar: su mejora mejorable (y II)”, *Relaciones Laborales*, nº 5 (2012), pp. 73 y 74. Versión digital La Ley 2165/2012, pp. 1-2.

¹⁸ Al respecto, cabe destacar que esta exclusión tenía una gran transcendencia, ya que no sólo afectaba a la LPRL sino a la ingente normativa preventiva y técnica que la desarrolla. Cfrs., la STSJ de Andalucía, Sevilla de 8 de junio de 2007, rec. 4056/2006. Sin embargo, sí resultan aplicables el Convenio nº 155 OIT, sobre seguridad y salud de los trabajadores y el Convenio nº 103 OIT, sobre protección de la maternidad, ambos ratificados por España; a los empleados del hogar.

¹⁹ Vid., GONZÁLEZ SÁNCHEZ, José Juan, *Seguridad e Higiene en el Trabajo. Formación histórica y fundamentos*, Consejo Económico y Social, Madrid, 1997, p. 253.

²⁰ Cfrs., las SSTSJ de la Comunidad Valenciana, de 13 de marzo de 2013 (rec. 2423/2012); de Andalucía, Sevilla, de 8 de junio de 2007 (rec. 4056/2006); de las Islas Baleares, de 3 de noviembre de 2005 (rec. 371/2005) y del País Vasco, de 4 de noviembre de 2003 (rec. 1857/2003).

²¹ Vid., PÉREZ CAMPOS, Ana Isabel “Ámbito de aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: sujetos protegidos”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 53, 2004, p. 58.

En suma, antes de la aprobación del RD-Ley 16/2022, se constataba que tanto la LPRL como el RD 1620/2011 ponían de manifiesto que las empleadas del hogar familiar no estaban amparadas por el régimen de derechos y obligaciones que derivan de la primera norma, los cuales sí amparan prácticamente a la totalidad de trabajadores. Ante esta situación, ambas normas abogaban por reconocer el derecho a la seguridad y salud laboral a estas trabajadoras; si bien, este reconocimiento resultaba dudoso, impreciso y falto de articulación. A partir de aquél se reconoce la protección de la seguridad y la salud en el trabajo de las personas trabajadoras en el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. Y habida cuenta las características específicas del trabajo doméstico, se emplaza al legislador a que lo desarrolle reglamentariamente a fin de asegurar su salud y seguridad.

A este respecto y, entrando en el contenido propio del RD 1620/2011, el artículo 7 hace referencia a la seguridad y salud. En concreto, en su apartado primero, el precepto incorpora el catálogo de derechos y obligaciones del trabajador por cuenta ajena previstos en los artículos 4 y 5 ET a la relación laboral especial de servicio del hogar familiar. Esta incorporación ha sido valorada positivamente por la doctrina²².

Así, pues, expresamente se reconoce que la empleada del hogar familiar, conforme al artículo 4.2. d) ET, tiene derecho a la integridad física y a una adecuada política en materia de seguridad e higiene²³, derechos, que, por otra parte, ya tenía atribuidos y reconocidos conforme a nuestra norma suprema (arts. 15, 40.2 y 43 CE). Asimismo, la incorporación del catálogo de deberes previstos en el artículo 5 ET conlleva a que la empleada del hogar familiar esté obligada a observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten, deber que por otra parte resulta ínsito y deriva del propio contrato de trabajo.

El artículo 7 RD 1620/2011 en su apartado segundo de manera difusa se refiere al deber de seguridad del empleador, previendo que éste está obligado a cuidar de que el trabajo de la empleada del hogar familiar se realice en las debidas condiciones de seguridad y salud, para lo que adoptará medidas eficaces, habida cuenta las características específicas y propias del trabajo doméstico²⁴.

²² Vid., MIÑARRO YANINI, Margarita, “La nueva regulación...”, op. cit., p 73 y Versión digital La Ley 2165/2012, p. 1. Ahora bien, este reconocimiento es más teórico que real respecto a determinados derechos, como son el de información, consulta y participación en la empresa, el derecho de reunión o el de adopción de medidas de conflicto colectivo.

²³ Al respecto, cabe recordar que las empleadas del hogar familiar gozaban con anterioridad de estos derechos a través de la remisión que se hacía a la normativa común en todo lo que no fuera incompatible con las singularidades y particularidades de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar.

²⁴ Como se percibe este artículo prevé una previsión del deber genérico del empleador, con ausencia de contenido mínimo que oriente su cumplimiento, máxime si se tiene en cuenta las características del empleador, que por lo general es desconocedor de las normas laborales. Resulta llamativo, en contraste con la concreción del Convenio 189 y su recomendación 201. Por otra parte, cabe tener en cuenta a este respecto, la configuración normativa del deber de seguridad del empleador del hogar familiar ha sido calificada de *sui generis*, obsoleta y proteccionista, pareciendo que obedece más que a las necesidades intrínsecas de la actividad doméstica, a un ánimo de compensar de manera formal al empleado frente a poca relevancia de normas de prevención y a su exclusión del ámbito de la LPRL. En este sentido, véase QUESADA SEGURA, Rosa, “Aspectos laborales de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar”, *Tribuna Social*, nº 207, 2008, p. 41.

Se constata que el legislador continúa persistiendo en la indeterminación e incertidumbre²⁵, ya que elude especificar y precisar el sentido y alcance de lo que se debe entender por “debidas condiciones de seguridad y salud”, concepto difícil de concretar, ya que no existe una normativa legal o convencional que permita su integración, lo cual genera inseguridad jurídica²⁶.

No obstante, en este precepto se aprecia un pequeño avance respecto a la norma precedente²⁷, al añadir el apartado segundo del artículo 7 RD 1620/2011 que el deber de seguridad y salud del empleador se debe concretar en la obligación de adoptar medidas eficaces, teniéndose en cuenta las características singulares del trabajo doméstico. Lo que nos lleva a afirmar que este añadido constituye un reforzamiento del deber de seguridad.

Asimismo, el contenido de la norma permite concretar la obligación de seguridad, es decir, la eficacia de las medidas que deberían implantarse y valorar las circunstancias específicas y singulares en las que se va a desarrollar el trabajo doméstico. De esta manera la obligación del empleador se enlaza con los principios de la acción preventiva y el plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva previstos en los artículos 15 y 16 LPRL, respectivamente.

Por último, el artículo 7.2 RD 1620/2011, *in fine*, prevé como causa justa para la dimisión del trabajador los incumplimientos empresariales en materia de seguridad y salud²⁸. De lo que puede deducirse que es un derecho para la empleada y un deber para el empleador²⁹.

En suma, de la lectura e interpretación del artículo 7 RD 1620/2011 se constata la insuficiente concreción del deber de seguridad del empleador y su deficiente articulación, al no prever la norma cuáles son las específicas obligaciones preventivas en las que se materializa la genérica obligación de seguridad y salud. Para cubrir este vacío normativo hasta ahora no se podía acudir al Estatuto de los Trabajadores en virtud del artículo 3 b) RD 1620/2011, ya que la norma estatutaria, salvo las referencias previstas en su artículo 19 a la formación preventiva y al supuesto de riesgo grave e inminente, se remitía en cuanto a la obligación de seguridad a la LPRL, la cual, como ya hemos dicho

²⁵ Cabe recordar que el compromiso indeterminado del vigente RD está vinculado con la exclusión de este colectivo del ámbito de aplicación de la LPRL (art. 3.4), apartado 4 del artículo 3 suprimido por el Real Decreto-ley 16/2022, por lo que sería conveniente mejorar el contenido de aquél. De ahí, que tanto la Ley como el RD, con el propósito de salvar de la desprotección total a estos trabajadores, la primera mantenía y la segunda mantiene la obligación del titular del hogar familiar de cuidar que el trabajo se desarrolle en las debidas condiciones de seguridad e higiene. Si bien, la norma no se pronuncia, las razones de la exclusión parecen que estaban motivadas en las características propias y especiales de esta relación laboral, así como en la orientación de la Directiva Comunitaria 89/391, que excluye del término “trabajador” a los trabajadores al servicio del hogar familiar [art. 3 a)].

²⁶ Al respecto, véase el estudio de GARCÍA VALVERDE, M^a Dolores y GARCÍA VALVERDE, Francisco, “La seguridad y salud laboral en el servicio del hogar familiar. El juego de la normativa civil y penal”, *Revista de Derecho Privado*, nº 89, 2005, pp. 51-82, versión digital VLex 1-75.

²⁷ Cfrs., el art. 13 RD 1424/1985.

²⁸ Este precepto mantiene la incorrección técnica ya prevista en la norma precedente, en concreto, en el art. 13 RD 1424/1985, ya que dichos incumplimientos empresariales lo que fundamenta en esencia es la extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador conforme art. 49. 1. j) y 50. 1. c) ET.

²⁹ Vid., MIÑARRO YANINI, Margarita, “La nueva regulación...”, op. cit., pp. 73 y 74, versión digital La Ley 2165/2012, pp. 1-2.

anteriormente, preveía la exclusión expresa de esta relación laboral especial, que tras la aprobación del RD-Ley 16/2022 queda suprimida. Además, dada la prácticamente nula operatividad de la negociación colectiva en este ámbito, se hace imposible que la regulación convencional pueda llegar a concretar la obligación de seguridad y salud del empleador³⁰.

En definitiva, el deber de seguridad previsto en el artículo 7 RD 1620/2011 se nos presenta como un principio general que debe estar presente en la relación laboral especial del servicio del hogar familiar, cuya materialización es difícil en la práctica, ya que no hay normas que se puedan aplicar en el desarrollo de su contenido. Pero, a ello, hay que tener en cuenta que tampoco existe un listado de infracciones y sanciones, ni medidas de control del cumplimiento de la obligación preventiva. Por lo que ésta más bien es una mera declaración de intenciones sin contenido material en la práctica.

Es más, esto se constata con la poca jurisprudencia que hay sobre esta materia, limitándose la existente a pronunciarse sobre la exclusión de las empleadas del hogar de la LPRL, declarando una y otra vez el disperso deber de seguridad respecto a estas trabajadoras, no llegándose a materializar en ninguna concreta obligación preventiva y que es completamente distinto al previsto con carácter general en la LPRL³¹.

De ahí que se deriven consecuencias respecto a la responsabilidad civil del empleador y el posible resarcimiento de la empleada del hogar, ya que al no existir una norma que concrete las obligaciones preventivas, es imposible imputar de responsabilidad por las deficientes condiciones de seguridad y salud laboral, pues, ésta no se puede fundar en un concreto incumplimiento empresarial³². De hecho, en la mayoría de los casos de los que han conocido los jueces y Tribunales, estos han actuado con falta de rigor en cuanto a exigir el cumplimiento de los deberes o en castigar las faltas, optando por eximir de aquélla al empleador titular del hogar familiar conforme a la negligencia o imprudencia de la trabajadora doméstica o, incluso, aludiendo a la existencia de caso fortuito³³.

³⁰Como bien es sabido, la inexistencia de convenios colectivos en el ámbito de esta relación laboral especial ha venido tradicionalmente motivada por la inexistencia de sujetos legitimados para negociarlos, circunstancia que en virtud de la reforma de la negociación colectiva conforme al EDL 7/2011 (entre otros, arts. 83 c) y 88.2 ET) ha quedado solventada parcialmente. Asimismo, véase QUESADA SEGURA, Rosa, “Aspectos laborales...”, op. cit., p. 41.

³¹ Cfrs., la STSJ de la Comunidad Valenciana, de 13 marzo de 2013 (rec. 2423, 2012).

³² Así, no habría responsabilidad del empleador, al no existir incumplimiento preventivo, en el supuesto de un accidente de trabajo sufrido por el empleado del hogar como consecuencia de no contar con equipos de protección necesarios para realizar una tarea concreta. Cfrs., la STSJ de la Comunidad Valenciana, de 13 de marzo de 2013 (rec. 2423/2012). Y, en virtud de la misma sentencia, tampoco se podría imponer al titular del hogar familiar una vigilancia constante y continua de la ejecución de los trabajos en el ámbito doméstico con el propósito de prevenir todas y cada una de las posibles negligencias en que pudiera incurrir el trabajador, a diferencia de lo que se exige en el ámbito de la Ley de Prevención. Asimismo, cfrs., la STSJ del País Vasco, de 4 de noviembre de 2003 (rec. 1857, 2003).

³³En este sentido, véanse las SSTSJ de la Comunidad Valenciana, de 13 de marzo de 2013 (rec 2423/2012) y de las Islas Baleares de 13 de noviembre de 2005 (rec. 371, 2005). Por su parte y, en sentido contrario, la SAP de Asturias, de 27 de enero de 2005 (rec. 505/2004), que declara la responsabilidad civil del empleador frente al accidente de trabajo sufrido por una empleada del hogar quien se cayó al tiempo de limpiar una persiana. Debe tenerse en cuenta que, en este supuesto, el empleador había dado una orden expresa para que realizara dicha tarea, llegando a estar presente durante la ejecución, así como en el momento de acontecer el accidente. En este sentido, la sentencia declara que: “La demandada, que además se hallaba

Una vez analizadas las disposiciones y su escasa interpretación jurisprudencial, lleva a afirmar la inclusión de las empleadas del hogar en virtud del artículo primero del RD-ley 16/2022, que añade una disposición adicional decimoctava a la LPRL garantizando la protección de la seguridad y salud de las empleadas del hogar y teniendo en cuenta las características específicas de su trabajo, se prevean reglamentariamente con el propósito de asegurar la salud y seguridad de aquéllas, lo cual está por ver en los meses venideros.

Así, pues, a pesar de la equiparación de las condiciones laborales de las empleadas del hogar con el resto de los trabajadores llevada a cabo por el vigente RD 1620/2011 y, antes de las mejoras introducidas por el RD-Ley 16/2022, la norma evidenciaba la persistente voluntad del legislador de mantener la desprotección de este colectivo de trabajadoras en materia preventiva. A este respecto, el legislador optaba por emplear nuevamente la técnica de la inconcreción normativa, esto es, por un parte reconocía un derecho a la seguridad y salud laboral de las empleadas del hogar y, por la otra, continuaba sin dotarse de ningún contenido concreto a este derecho, sin pronunciarse más allá de las referencias genéricas previstas en la Constitución y en el Estatuto de los Trabajadores. Por lo que, el legislador perdió la oportunidad legislativa, una vez más, de poder desarrollar de manera coherente su derecho en esta materia en el lugar y marco idóneo para hacerlo. Esperemos que a partir del RD-ley 16/2022 se dote de contenido a dicho derecho.

III. LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: RAZONES QUE JUSTIFICABAN LA EXCLUSIÓN

No cabe duda de que, a la hora de analizar el deber de seguridad y salud laboral ha de tenerse en cuenta el contenido previsto en la LPRL, norma que, como bien sabemos, prevé la regulación de las condiciones en esta materia. De ahí que sea preciso hacer una mínima referencia con carácter general a su ámbito subjetivo y la aplicación a las relaciones laborales especiales, así como analizar al detalle la exclusión íntegra y absoluta del personal doméstico antes de la aprobación del Real Decreto-ley 16/2022.

1. El ámbito subjetivo de aplicación

La LPRL extiende su contenido a una gran variedad de colectivos, de este modo se concreta el principio de generalidad, lo que constituyó en su día una de las novedades más relevantes de dicha norma³⁴, confirmándose con ello la vocación de universalidad³⁵

presente en la cocina, no consta que ordenase a su empleada la adopción de alguna medida de precaución, ni la adoptó personalmente a pesar de que en aquella posición era previsible la posible caída de la limpiadora; sin que pueda acogerse el argumento de que ello correspondía a la empleada, pues obviamente la asistenta doméstica (...) es una trabajadora por cuenta ajena, que ha de seguir las instrucciones o indicaciones de la dueña de la casa; sin que sea apreciable en la actuación de aquella omisión o descuido que le sea imputable”.

³⁴En este sentido, véanse FERNÁNDEZ MARCOS, Leodegario, *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa reglamentaria*, 2.ª ed., Dykinson, Madrid, 2001, pág. 33 y VVAA, *Derecho de la Seguridad y Salud en el trabajo*, Coords, GARCÍA, BLASCO, Juan, CARDENAL CARRO, Miguel, GONZÁLEZ LABRADA, Manuel, SEMPERE NAVARRO, Antonio Vicente, Civitas, Madrid, 2001, p. 55

³⁵Al respecto véase CASAS BAAMONDE, M.ª Emilia, “La Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales: objetivos, características formales y principales novedades”, en VVAA, *La Ley de*

a la que se alude en su Exposición de Motivos, orientada a proteger a los trabajadores de los riesgos que se originan con ocasión de la realización de un trabajo, cualquiera que sea lugar en el que éste se desarrolle³⁶.

Sin embargo, la propia LPRL preveía unos supuestos de ruptura con el mencionado principio, su quiebra se producía por la incorporación en la norma de unos criterios que conllevaban la exclusión de las trabajadoras del hogar familiar y del personal militar de dicho ámbito³⁷. Ahora bien, a pesar de tratarse de exclusiones subjetivas, ni el alcance ni los motivos de aquélla coincidían. Es más, la forma de excluir era diferente, para los primeros era explícita y para los segundos es implícita. Tras la aprobación del RD-Ley 16/2022 se garantiza la protección de la seguridad salud de las empleadas del hogar en el ámbito de la LPRL.

Para esta LPRL, con carácter general, son sujetos protegidos todos aquellos que realicen un trabajo para otro con independencia de la naturaleza jurídica del vínculo que les una, lo que permite afirmar que dicha norma comprende a un colectivo de trabajadores que prestan sus servicios de forma dependiente y por cuenta ajena³⁸. A este respecto, se ha declarado que “el Derecho de prevención de riesgos laborales se basa en un hecho que es también jurídico, la condición de trabajador por cuenta ajena de ser parte de un contrato de trabajo”³⁹, ya que le coloca en una posición de riesgo, a la vez que le hace titular del derecho a la protección frente al mismo y, en consecuencia, dentro de la LPRL.

No obstante, no era un criterio claro y preciso porque la norma abogaba por dejar al margen a trabajadores que eran asalariados y que realizaban un trabajo subordinado, es más, el legislador optaba por elaborar una lista cerrada de los sujetos amparados bajo su cobertura. De ahí que podía afirmarse que sólo estos últimos y no otros se encontraban bajo el ámbito de la LPRL⁴⁰. En este sentido, nos referíamos, entre otros, a las empleadas del hogar familiar. En este supuesto parecía que lo que importaba no era que el sujeto desarrollara una actividad de manera subordinada, ni que la realizara en virtud de un determinado vínculo jurídico, sino el hecho de presentar una determinada condición, siendo precisamente el criterio subjetivo el que actuaba con carácter restrictivo.

Prevención de Riesgos Laborales, XIV Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, Málaga, diciembre 1995, (Coord.) Ricardo ESCUDERO RODRÍGUEZ, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Málaga, 1997, pp. 33 y 40.

³⁶Vid., BOTANA LÓPEZ, José María, “Objeto, ámbito de aplicación y definiciones”, en AAVV., *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, (Coord.) Manuel IGLESIAS CABERO, 1.ª ed., Civitas, Madrid, 1997, pp. 34 y 35.

³⁷En extenso sobre la exclusión expresa del personal militar del ámbito subjetivo de la Ley de Prevención, véase MORENO MÁRQUEZ, Ana, *Los Sujetos Protegidos por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Aranzadi, Navarra, 2002, pp. 46 a 49 y 155 y ss.

³⁸De ahí que la protección del trabajo sea fundamental. Esta interpretación puede verse en VVAA, *Derecho del Trabajo en la Empresa*, Coords., GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago, SEQUEIRA DE FUENTES, Marcial y TEJEDOR REDONDO, Luís, Colex, Madrid, 2001, p. 415.

³⁹Vid., PÉREZ GUERRERO, M.ª Luisa y RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel “Prevención y nuevos riesgos laborales: el caso de los trabajadores puestos a disposición”, *Temas Laborales*, núm. 50, 1999, p. 107.

⁴⁰Al respecto, véanse VVAA, *Derecho...*, op. cit., p. 55.

2. Su aplicación a las relaciones de trabajo de carácter especial

Tanto las relaciones laborales reguladas al amparo del Estatuto de los Trabajadores como las especiales están incluidas en la LPRL. Las primeras en virtud del artículo 3 LPRL y las segundas, porque si bien tienen un tratamiento propio y específico, ello no significa que dejen de ser laborales⁴¹. Además, el régimen jurídico de estas últimas hace remisiones a la protección en materia de prevención. De manera genérica se remiten con carácter supletorio a lo dispuesto en la norma común⁴² o mediante remisiones expresas, sus normas reguladoras aluden a la protección en materia de seguridad y salud⁴³. En suma, lo determinante no es su calificación como especiales sino como laborales⁴⁴, aunque tengan un régimen jurídico propio y singular, distinto al previsto en la normativa común, ello no significa que dejen de ser relaciones laborales en sentido genérico.

Ahora bien, hay que destacar que la extensión de la protección en esta materia dentro del ámbito de estas relaciones especiales no era absoluta sino matizada por la exclusión de la relación laboral de especial del servicio del hogar familiar antes de la aprobación del RD-Ley 16/2022, que pasamos a analizar detalladamente a continuación.

3. La relación laboral especial del servicio del hogar familiar: una exclusión absoluta y expresa, con anterioridad a la aprobación del Real Decreto-ley 16/2022

Como se ha expuesto, el artículo 3.4. LPRL ha sido suprimido por el RD-ley 16/2022. Como bien se sabe, no había un pronunciamiento legal expreso sobre los motivos que justificaran la exclusión de las empleadas del hogar familiar de su ámbito. De ahí que la doctrina haya tratado de elaborar argumentos que, con mayor o menor solidez, permitían defenderla desde una perspectiva jurídica. Estas argumentaciones o justificaciones se podían sistematizar conforme a los motivos que las sustentaban de la siguiente manera:

-Conforme al *iter* legislativo, la LPRL fue el resultado de la trasposición de la Directiva Marco 89/391 CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989. En concreto, el artículo 3 de ésta al establecer el concepto de trabajador incluye a “cualquier persona empleada por un empresario”, pero su apartado *a)* excluye a los trabajadores de servicio del hogar

⁴¹ En concreto, sobre la incidencia de esta materia de prevención de riesgos laborales, véanse MONTOYA MELGAR, Alfredo, y PIZÁ GRANADOS, Jaime *Curso de Seguridad y Salud en el trabajo*, Mc Graw Hill, Madrid, 2001, pp. 68 y ss.

⁴²El art. 2.1 RD 1006/1985, de 26 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales; el art. 12.1 RD 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos y el art. 12 RD 1438/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de las personas que intervienen en operaciones mercantiles sin asumir el riesgo y ventura de las operaciones intermediadas.

⁴³Cfr., el art. 19 RD 2/1986, de 23 de mayo, por el que se regula el servicio público de estiba y desestiba de buques; el art. 15.1, *b)* RD 782/2001, de 6 de junio, por el que se regula la relación laboral especial de los penados que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios; los arts. 8.3 y 9 RD 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral especial de los minusválidos que trabajen en centros especiales de empleo. Al respecto véanse MONTOYA MELGAR, Alfredo, y PIZÁ GRANADOS, Jaime, *Curso...*, op. cit., p. 70.

⁴⁴Al respecto RODRÍGUEZ RAMOS, Patrocinio Teresa, *La relación laboral especial de los estibadores portuarios*, Trotta, Madrid, 1997, p. 368.

familiar⁴⁵, ya que al definir lo que entiende por trabajador a efectos de la prevención de riesgos, señala expresamente que a éstos no se les considerará como tales⁴⁶. Dicha norma comunitaria, por una parte, ofrece un concepto amplio de trabajador para su protección en materia preventiva, pero, a su vez, expulsa de su regulación a estos sujetos. Conforme a ello, parecía que nuestro legislador al prever la exclusión de estas trabajadoras lo hacía al amparo de los criterios comunitarios fijados en aquélla. Ahora bien, sorprendía que en este supuesto se ajustara tanto al contenido establecido por el legislador comunitario, y, sin embargo, en otras ocasiones se hubiera apartado del mismo⁴⁷.

Por su parte, el artículo 3 LPRL incluye a todos aquellos que presten servicios en el marco de una relación laboral, sin hacer ningún tipo de distinción a efectos de la prevención de riesgos en cuanto a su calificación como relación de trabajo común o especial. Como bien sabemos, en esta última, es cierto que aparecen las notas de la laboralidad, pero junto a ellas se pueden contemplar otros rasgos propios de cada una de las relaciones laborales especiales, los cuales se manifiestan, en cierta manera, como alteraciones de los elementos que permiten la calificación como laboral, y no impide su inclusión en la LPRL.

Sin embargo, esta afirmación quebraba en el supuesto objeto de estudio ya que el apartado cuarto del precepto citado, conforme a la línea fijada por la Directiva Marco, excluía a “la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar”⁴⁸. El legislador establece cuáles son los colectivos que están incluidos en la LPRL, las relaciones laborales reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, por este motivo en el momento de excluir a la trabajadora doméstica lo hacía señalando la concreta relación laboral especial. Esta supresión suponía la ruptura del principio de generalidad que inspira la LPRL.

⁴⁵Vid., GARCÍA VALVERDE, M^a Dolores, “Una exclusión “particular” de la Ley de prevención de riesgos: el servicio del hogar familiar”, en AAVV., *Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, XIV Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, (Coord.) Ricardo ESCUDERO RODRÍGUEZ, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Málaga, diciembre de 1995, Málaga, 1997, pp. 170 y 171.

⁴⁶Para PÉREZ ALENCART, Alfredo, *El Derecho Comunitario Europeo de la Seguridad y la Salud en el Trabajo*, Tecnos, Madrid, 1993, p. 90, “la falta de amparo a este colectivo laboral puede estar motivada por las dificultades inherentes a la aplicación de una normativa protectora en un sector donde la prestación de servicios tiene unas características *sui generis* que hacen extremadamente complicado un control idóneo por parte de la autoridad laboral” y PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, Francisco, “La Directiva marco sobre medidas de seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo y la adaptación del Ordenamiento español”, *Relaciones Laborales*, núm. 8, 1991, p. 50, al referirse al fundamento de exclusión de este colectivo en la norma comunitaria.

⁴⁷ En este sentido, véase GARCÍA GONZÁLEZ, Guillermo, “Deber de seguridad empresarial y vigilancia de la salud: aspectos críticos y cuestiones inconclusas”, *Revista Jurídica de Catalunya*, n.º 2, 2010, p. 395 y ss.

⁴⁸ Al respecto, véanse DÍAZ MOLINER, Rafael, *Derecho de prevención de riesgos laborales. La normativa de prevención de riesgos laborales. Derechos. Deberes. La actividad empresarial de prevención*, Djusa, Madrid, Vol. I, 1998, pp. 224 y 225; GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago, y APARICIO TOVAR, Joaquín, *Comentarios a la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales*, Trotta, Madrid, 1996, p. 64; MILLÁN VILLANUEVA, Antonio José, “Planteamientos conceptuales, y nuevos ámbitos objetivos y subjetivos en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales”, en VVAA, *La Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, XIV Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, (Coord.) Ricardo ESCUDERO RODRÍGUEZ, Málaga, diciembre de 1995, Málaga, 1997, p. 157.

Al respecto llamaba la atención que ni la Directiva Marco ni la LPRL señalaran cuál era el fundamento que llevaba a esta exclusión. Esta ausencia sorprendía máxime cuando las trabajadoras domésticas realizan una actividad de la que derivan unos riesgos, en un lugar concreto, como es el hogar familiar, y, además, lo hacen en virtud de una relación jurídico-laboral de carácter especial en la que también está presente una dependencia con el titular de éste. De ahí que al intentar averiguar por qué quebraba aquél fuera conveniente analizar cuáles eran los motivos que habían llevado a la expulsión de estos sujetos tanto del contenido de la Directiva como de la LPRL.

- No cabe duda de que la armonización de las condiciones laborales de las empleadas del hogar familiar con el resto de los trabajadores por cuenta ajena es deseable, pero las reformas han de llevarse a cabo bajo una perspectiva realista, evitando en la medida de lo posible las regulaciones que pueden llevar a situaciones de fraude o de desempleo de las empleadas del hogar familiar⁴⁹. Ahora bien, este argumento no parece aplicable al ámbito de la seguridad y salud laboral, máxime cuando lo que se pretende proteger es, en última instancia, la vida e integridad física de los trabajadores, dando cumplimiento al mandato constitucional conforme a los artículos 15, 40.2 y 43 CE. De ahí que la oportunidad de determinadas políticas de empleo y de ocupación no pueda justificar por sí misma la desprotección desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales de un colectivo de trabajadores por cuenta ajena.

- La empleada del hogar presta sus servicios para una organización u hogar familiar, que recibe el resultado de la prestación y lo disfruta⁵⁰.

No puede afirmarse que esta peculiaridad o singularidad tenga relevancia a la hora de adoptar medidas preventivas, así como tampoco la tiene el lugar en el que se desarrollan los servicios⁵¹. Es más, hay que señalar que este espacio en muchos aspectos presenta similitudes con otros lugares, en los que presta servicios domésticos personal laboral y en los que se establecen las citadas medidas, por ejemplo, en el supuesto de la cocina de un hospital, de un hotel, de un pequeño hostel o de una casa rural. En consecuencia, el ámbito donde se realiza el trabajo no es lo que debería determinar la exclusión de este colectivo.

El singular lugar de presentación en el que se desarrolla el trabajo objeto de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar y las dificultades para controlar el cumplimiento de la norma se había presentado como un argumento para justificar la

⁴⁹ Vid., LLANO SÁNCHEZ, Mónica, “El nuevo contrato...”, op. cit., p. 652 y ss y MIÑARRO YANINI, Margarita, “La nueva regulación...”, op. cit., p. 93, versión digital La Ley 2165/2012 pp. 16 y 17. A este respecto, se ha alegado “un posible vértigo” por parte del legislador ante la incorporación de nuevos cambios, habiéndose abogado por una aproximación poco a poco al régimen estatutario, ya que el cambio realizado por el RD 1620/2011 respecto a la norma precedente es de considerable transcendencia.

⁵⁰En este sentido, véanse DE LA VILLA GIL, Luís Enrique, “La relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar”, número monográfico sobre las relaciones laborales especiales, *Documentación Laboral*, 1985, p. 207 y QUESADA SEGURA, Rosa, *El contrato de servicio doméstico*, La Ley, Madrid, p. 65.

⁵¹ Como bien sabemos, puede referirse a un domicilio fijo o temporal, como sería el lugar de vacaciones, donde la familia puede residir temporalmente. Cfrs., la STSJ de Castilla y León/Burgos, de 2 de noviembre de 1998 (AS 1998, 4475).

exclusión⁵². Nadie cuestiona que el hecho de que las empleadas domésticas presten sus servicios en el ámbito de la vivienda familiar hace más difícil llevar a cabo el control de la aplicación de las normas de prevención, ya que en tal caso entraría en juego los derechos a la preservación de la intimidad o la inviolabilidad del domicilio del empleador, que están constitucionalmente protegidos. En este sentido, en virtud del artículo 13. 1 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en concordancia con lo previsto en el artículo 18.2 CE no es posible la entrada en el domicilio de una persona física “sin su expreso consentimiento o, en su defecto, resolución judicial”⁵³.

Ciertamente este hecho dificulta la aplicación de la LPRL a las trabajadoras del servicio doméstico, pero ello no imposibilita la adopción de las medidas preventivas que prevé dicha norma, de ahí que no estuviera justificada su desprotección, máxime cuando hay otros trabajadores que prestan sus servicios en similares circunstancias en cuanto al lugar de trabajo, como por ejemplo los trabajadores a distancia⁵⁴ o los teletrabajadores, quienes quedan dentro de la LPRL.

Es más, a este respecto hay que tener en cuenta lo previsto en el artículo 12 RD 1620/2011, en virtud del cual se atribuye expresamente a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social el control del cumplimiento de la legislación laboral relativa a esta relación especial laboral del servicio del hogar familiar, conforme a las facultades y límites previstos en la Ley 23/2015, de 21 de julio⁵⁵. Ahora bien, las dificultades de control del cumplimiento de las obligaciones preventivas eventualmente atribuidas al titular del hogar familiar pudieran haber determinado la exclusión de las empleadas del hogar de la LPRL⁵⁶.

- La inaplicación del contenido de algunos preceptos de la LPRL a la relación laboral especial del servicio del hogar familiar se había argumentado como fundamento exclusivo

⁵²Este es un problema de difícil resolución que al amparo del art. 17 del Convenio nº 189 OIT, en relación con los apartados 19 y 24 de la Recomendación nº 201 OIT, obliga a llevar a cabo de forma efectiva por parte de los Estados firmantes.

⁵³ En el mismo sentido, cabe tener en cuenta el contenido del art. 76.5 Ley 36/2011. De 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, en virtud del cual se reconoce que: “La Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, la Administración laboral, en el ejercicio de sus funciones, cuando el centro de trabajo sometido a inspección coincidiese con el domicilio de la persona afectada, podrá solicitar la correspondiente autorización judicial, si el titular se opusiere o existiese riesgo de tal oposición, en relación con los procedimientos administrativos de los que conozca o pueda conocer posteriormente la jurisdicción social, o para posibilitar cualquier otra medida de inspección o control que pudiera afectar a derechos fundamentales o libertades públicas”.

⁵⁴ El art. 13 ET regula en su punto 4 que los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud, resultando de aplicación, lo previsto en la LPRL y su normativa de desarrollo.

⁵⁵ Vid., GARCÍA VALVERDE, M.^a Dolores, “El ámbito...”, op. cit., pp. 149 y ss; GARCÍA VIÑA, Jordi, *Aspectos laborales de salud laboral y de seguridad social de los empleados del hogar*, Comares, Granada, 2009, p. 131 y ss., y MORENO CALIZ, Susana, y MARTÍN ALBA, Sonia, “Aplicación y control de la normativa de prevención en los domicilios particulares”, *Aranzadi Social*, nº 5, 2004, pp. 973-1014,

⁵⁶ En este sentido, véanse AYALA DEL PINO, Cristina, “la prevención de riesgos laborales en la relación laboral especial de servicio del hogar familiar”, *Saberes. Revista de estudios jurídicos, económicos y sociales*, v.5 (2007), p. 11 y MIÑARRO YANINI, Margarita, “La nueva regulación...”, op. cit., p. 93, versión digital La Ley 2165/2012, p. 17.

para que no resultaran aplicables a la misma, tales como por ejemplo los derechos de representación y participación⁵⁷. No cabe duda de que no todo el contenido de LPRL resulta aplicable a las empleadas del hogar familiar; ahora bien, esta situación nos llevaría a establecer singularidades en materia preventiva y no su plena y absoluta⁵⁸ exclusión, las cuales deberían tener un carácter excepcional, ya que la mayor parte de las obligaciones en que se concreta el genérico deber de seguridad previsto en la LPRL, resultarían aplicables a las trabajadoras domésticas⁵⁹.

- El titular del hogar familiar es la persona física que organiza, dirige y remunera el trabajo, siendo indiferente el carácter de la titularidad sobre el domicilio o lugar de residencia, lo importante es que sea uno de los miembros de la organización familiar y no una persona ajena a la misma.

Esta singularidad sí podía haber influido en la exclusión de estas trabajadoras de la LPRL, y se encontraba directamente relacionada con el hecho de que los servicios domésticos se presten en el hogar familiar, ya que el titular de éste no es un empresario.

Dicho esto, parecía que el motivo para no incluirlas podía estar ligado a razones económicas. Como es sabido, lo que se espera de la trabajadora es que ésta atienda a las necesidades del titular del hogar y de quienes convivan con él. Es decir, el trabajo prestado tiene una utilidad, pero ésta no se mide en términos de beneficio, por lo que el salario que recibe su empleada se convierte en un gasto para el hogar, el cual se incrementaría si se exigiese la adopción de medidas preventivas y, sobre todo, si se impusieran las sanciones que contempla la LPRL en caso de su incumplimiento⁶⁰.

Desde una perspectiva preventiva estas razones no podían admitirse, ni podían justificar la opción del legislador. Ahora bien, ello no impedía que hubieran sido tenidas en cuenta a la hora de excluir a este colectivo de la norma.

Ciertamente, la inexistencia de carácter empresarial del trabajo doméstico como argumento esgrimido para justificar la exclusión debía ser tenido en cuenta. Como hemos dicho anteriormente, el salario de la empleada del hogar familiar constituye un gasto para éste, el cual se vería incrementado por los motivos antes mencionados. Sin embargo, este argumento no podía admitirse para privar de protección a las trabajadoras domésticas, máxime cuando se reconoce constitucionalmente el derecho a una protección eficaz conforme a los artículos 15, 40.2 y 43 CE. Por lo que sin menoscabo de este derecho cabría la posibilidad de modular normativamente el deber de seguridad habida cuenta las concretas circunstancias del empleador.

⁵⁷ Sobre los derechos colectivos, véase NIETO ROJAS, Patricia, “Trabajo doméstico y derechos colectivos. Algunas reflexiones al hilo del RD 1620/2011 y del Convenio 189 OIT”, *Lex Social, Revista Jurídica de los Derechos Sociales*, vol. 9, nº2, 2019, pp. 397-410.

⁵⁸ Vid., AYALA DEL PINO, Cristina, “la prevención de riesgos laborales...”, op. cit., p. 11 y MIÑARRO YANINI, Margarita, “La nueva regulación...”, op. cit., p. 93, versión digital La Ley 2165/2012, p. 17.

⁵⁹ En este sentido, véase SANZ SÁEZ, Concepción, “La exclusión de la prevención de riesgos laborales de la relación laboral especial del trabajo doméstico: análisis crítico de las posibles razones”, *Lan Harremanak*, 44, 2020, p. 88. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.22126>

⁶⁰ Vid., SALA FRANCO, Tomás, “La relación laboral...”, op. cit., p. 289.

- La especialidad del hogar familiar, lugar de la prestación de servicios desde la perspectiva técnico-preventiva. Argumentar que la prestación de servicios para el hogar familiar, al ser un ámbito estrictamente doméstico, podía llevar a pensar que los riesgos laborales que pueden concurrir sean mínimos o inexistentes, por lo que no tendría relevancia preventiva desde un punto de vista material. Llegando a afirmar, por parte de un sector de la doctrina, que la exclusión de la LPRL se debía “a la propia simplicidad del proceso de trabajo en las actividades domésticas” y a la inexistencia “por lo general, de riesgos específicos cuya prevención requiera de equipos e instrumentos de protección”⁶¹.

Esta argumentación resultaba demasiado arriesgada máxime cuando este trabajo doméstico es susceptible de riesgos y daños derivados del trabajo a los que están expuestos y que mencionaremos más adelante. De hecho, la doctrina iuslaboralista mayoritaria se apartaba de esa opinión y abogaba por defender la consideración de los riesgos laborales existentes en el ámbito doméstico como argumento para llevar a cabo la inclusión de las empleadas del hogar familiar en la LPRL⁶² o para desarrollar una regulación específica del deber de seguridad y salud en este ámbito tan peculiar. En este sentido, hay estudios e investigaciones que han evidenciado la exposición a riesgos considerables de las empleadas del hogar familiar en el desempeño de su profesión⁶³. Es más, el hecho de justificar su exclusión de la LPRL por el propio y característico contenido de la prestación resultaba incongruente en nuestro modelo preventivo, máxime si se tiene en cuenta que cuando los trabajos o tareas son realizados al amparo de una relación laboral común, por haber sido contratadas a empresas o, a través, de una empresa de trabajo temporal, la LPRL despliega toda su eficacia.

Una vez expuestas estas argumentaciones, lo que se evidencia es que no existían argumentos jurídicos sólidos que justificaran la absoluta exclusión de las empleadas del hogar familiar del régimen previsto con carácter general para todos los trabajadores por la LPRL. De hecho, la necesaria extensión y aplicación de la LPRL a este colectivo deriva no solo de nuestro ordenamiento jurídico constitucional, sino también del marco normativo internacional y, en concreto, de los artículos 5, 6 y 13 del Convenio número 189 OIT, así como del apartado 19 de la Recomendación número 201 OIT⁶⁴.

En definitiva, la necesidad de aplicar la normativa preventiva a estas trabajadoras domésticas no resulta incompatible con que el sistema previsto en la LPRL deba permitir adaptaciones conforme a las singularidades y peculiaridades de esta relación laboral especial. De ahí que sería aconsejable que la inclusión de aquéllas en la LPRL contara

⁶¹ En este sentido, véase MONTOYA MELGAR, Alfredo y PIZA GRANADOS, Jaime, *Curso de seguridad...*, op. cit., p.71.

⁶² Vid., GARCÍA VIÑA, Jordi, Aspectos laborales ..., op., cit., pp. 133 y ss.

⁶³ En este sentido, véase el amplio estudio realizado por GARCÍA GONZÁLEZ, M^a Luz Aránzazu, y GARCÍA GONZÁLEZ, Guillermo, “Seguridad y salud laboral y empleados del hogar: perspectiva jurídica-preventiva”, en ESPUNY TOMÁS, M.^a Jesús, y GARCÍA GONZÁLEZ, Guillermo, *Relaciones Laborales y empleados del hogar: reflexiones jurídicas*, Dykinson, Madrid, 2014, pp. 179-211.

⁶⁴ A este respecto, el art. 13 del Convenio n^o 189 OIT obliga a los Estados miembros a garantizar la seguridad y la salud laboral de los trabajadores domésticos, al mismo tiempo que en su apartado segundo posibilita la aplicación progresiva de estas medidas.

con un desarrollo reglamentario específico que adaptara los contenidos de la normativa preventiva a la singular naturaleza de dicha relación. Así consta en la disposición adicional decimooctava de la LPRL introducida por el RD-ley 16/2022.

Asimismo, éste debería aprovechar la oportunidad para resolver de manera definitiva las dificultades que en materia de seguridad y salud se muestran en aquellos casos en los que el lugar del trabajo está en un domicilio particular, constituyendo una cuestión fundamental a resolver, no sólo en relación con las empleadas del hogar familiar, sino también respecto a los trabajadores a distancia y teletrabajadores en los que coincide dicha circunstancia. De ahí que, aunque la tarea sea difícil, ello no puede justificar “el quietismo del legislador”⁶⁵, siendo necesario llevar a cabo una reforma en esta materia.

IV. PROTECCIÓN QUE TIENE GARANTIZADA LA EMPLEADA DEL HOGAR

A pesar de la pasada exclusión de las trabajadoras domésticas, el suprimido apartado cuarto del artículo 3 LPRL en virtud del RD-ley 16/2022 establecía que “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”, este contenido fue reproducido literalmente por el artículo 13 de la norma precedente⁶⁶.

Sin embargo, el vigente artículo 7 RD 1620/2011 en su apartado segundo constituye un pequeño avance respecto a la anterior redacción, al añadir que el deber de seguridad y salud del empleador se debe materializar en la obligación de adoptar medidas eficaces, “teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico”.

Parece, pues, que este añadido ha supuesto un reforzamiento del contenido que existía con anterioridad, ya que esta modificación aporta algunos elementos que permiten concretar la obligación de seguridad, como son, la eficacia de las medidas a implantar y la valoración de las circunstancias específicas del trabajo doméstico que se va a desarrollar. Por lo que la obligación del empleador entroncaría de este modo con los principios de la acción preventiva y el plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva regulados en los artículos 15 y 16 LPRL, respectivamente.

Como es sabido, el contenido del primer precepto citado suscitaba en la doctrina una interpretación variada sobre las motivaciones que llevaron al legislador a la inclusión o exclusión de este colectivo respecto de la LPRL. De manera que unos aludían a la

⁶⁵Vid., GARCÍA GONZÁLEZ, Guillermo, “Derechos sociales y empleados del hogar: reformas jurídicas inaplazables para la dignificación del trabajo doméstico en España”, *Revista de Derecho Social*, nº 77, 2017, p.102.

⁶⁶ Se excluía la relación laboral especial del servicio del hogar familiar, en términos que no dejaban de ser contradictorios. El principio general era la exclusión del campo de aplicación de la LPRL, para añadir seguidamente que: “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 (...)”. Vid., FERNÁNDEZ MARCOS, Leodegario, *Comentarios...*, op. cit., p. 35. En sentido similar GUADALUPE HERNÁNDEZ, Humberto, *Relaciones laborales especiales*, Il Llustre Consell General de Collegis de Graduats Socials de Catalunya, Mafre Mutua Patronal, Barcelona, Vol. I, 1989, pp. 161 y 162.

exclusión “aparente o parcial”⁶⁷, mientras que otros la consideraban “absoluta”⁶⁸ e, incluso, había quienes se referían a una “situación paradójica y contradictoria” en la medida en que consideraban que “de forma simultánea se niega la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales y se afirma el derecho de las trabajadoras domésticas a desarrollar su prestación en unas condiciones óptimas de seguridad y salud en el trabajo”⁶⁹.

Observamos que la LPRL no aporta ningún dato que sirva de referencia para delimitar cuáles son o en qué deben consistir esas condiciones, pero sí dejaba claro que, aunque esta relación estaba excluida de su ámbito de aplicación, el empleador asumía la obligación de adoptar medidas preventivas para preservar la seguridad y salud de sus trabajadores.

Si bien estos sujetos estaban excluidos de la norma, ello no significa que no vayan a estar expuestos a riesgos que pueden ser los mismos que los que sufra un trabajador que realiza una actividad similar, que sin embargo lo hace en el marco de una relación laboral común⁷⁰. Además, hay que advertir que está en idéntica posición de subordinación que cualquiera de los colectivos protegidos por la LPRL. Por tanto, las razones expuestas pudieron haber originado la exclusión de este colectivo de la LPRL, pero ello no impide que sea precisa una protección.

De hecho, sin perjuicio de que se expondrá más adelante, podemos afirmar que a la empleada del hogar familiar le pueden afectar riesgos específicos cuando realiza su trabajo, por ejemplo, frecuentemente estas trabajadoras están expuestas a exposiciones químicas (v.gr., tareas de limpieza), a riesgos posturales por la realización de gestos repetitivos que pueden ocasionar afecciones musculoesqueléticas⁷¹, cortes, quemaduras,

⁶⁷Así lo expresa GONZÁLEZ-CARBAJAL GARCÍA, Juan Manuel, *Aspectos jurídicos-públicos de la prevención de riesgos laborales*, Colex, Madrid, 2000, p. 58, cuando afirma que “si nos atenemos a su tenor literal de la pretendida exclusión es cuando menos parcial”.

⁶⁸Al respecto véase GARRIGUES GIMÉNEZ, Amparo, “Algunos aspectos preliminares en torno a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”, Lección 1.ª, en AA.VV., *Lecciones sobre la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, (Dir.) José Ignacio, GARCÍA NINET, Universitat Jaume I, Castelló de la Plana, 1997, p. 41.

⁶⁹Lo cierto era que la debilidad de las justificaciones que podían aportarse había inducido a algunos autores a afirmar que convenía replantearse la conveniencia de esa decisión, agregando que “la situación descrita sea más atribuible a un arrastre irreflexivo de instituciones históricas que a una opción conscientemente asumida”. Esta interpretación puede verse en VVAA., *Derecho...*, op. cit., pp. 68 y 69.

⁷⁰Conforme al art. 15 LPRL, la deuda de seguridad del empleador tiene un carácter genérico, es decir, siempre será exigible aun cuando no exista regla específica y deberá responder a los caracteres de “adecuación” y “eficacia”, debiéndose entender que la política de prevención adoptada en determinado ámbito sólo será adecuada cuando sea eficaz y no en función de que responda a obligaciones especificadas y concretadas en tipo alguno de norma. Es decir, “el incumplimiento de las medidas normativamente previstas convierte *ipso facto* en infractor al empresario, pero el cumplimiento de todas ellas no le inmuniza automáticamente de toda responsabilidad si se demuestra que alguna medida era racionalmente necesaria - aunque no estuviera normativamente prevista- y no fue adoptada”. Al respecto véanse MORENO MÁRQUEZ, Ana, *Los sujetos...*, op. cit., p. 150 y PÉREZ DEL RÍO, Teresa, y BALLESTER PASTOR, Mª Amparo, *Mujer y salud laboral*, La Ley-Actualidad, Valladolid, 2000, pp. 86 y 87. También, cfr., DOYAL, Lesley, “Riesgos para la salud en el entorno doméstico: un marco conceptual”, *Mujer, salud y trabajo/Documento, Quadern CAPS*, núm. 121, 1994, pp. 25 a 33.

⁷¹De ahí que antes de establecer cuáles son los riesgos que pueden afectar a esta actividad sea conveniente saber qué se entiende por trabajo “pesado” y trabajo “ligero”. *Ibid.*, últ. cit., pp. 74 y 77. Además, hay que

caídas, los derivados de las sustancias materiales y útiles que emplean, y por los particulares del hogar donde prestan sus servicios⁷², que pueden ser diferentes a los que se ocasionan en un hotel, una residencia, un hospital u otro espacio en el que se realicen iguales tareas.

A este respecto, cabe destacar que en virtud del artículo 7 RD 1620/2011 y, en concreto, en su apartado primero, el precepto incorpora el catálogo de derechos y obligaciones del trabajador por cuenta ajena previstos en los artículos 4 y 5 ET a la relación laboral especial de servicio del hogar familiar. Así, pues, expresamente se reconoce que la empleada del hogar familiar, conforme al artículo 4.2. d) ET, tiene derecho a la integridad física y a una adecuada política en materia de seguridad e higiene que, por otra parte, ya tenía reconocidos conforme a nuestra norma suprema. Pese a ello, el problema con el que tropezamos es que no se hace referencia alguna a las infracciones, las sanciones y las medidas de control del cumplimiento de la obligación, lo que ha significado que ésta sea considerada como una mera declaración de intenciones. Esto repercute negativamente en la efectividad del derecho de este colectivo a la seguridad y salud y con ello a su derecho fundamental a la vida y a la integridad física⁷³. Al mismo tiempo, supone ignorar la obligación del empleador que “está obligado a cuidar de que el trabajo del empleado de hogar se realice en las debidas condiciones de seguridad y salud” y el derecho de este último que forma parte del contenido de su relación laboral.

Por otra parte, cabe recordar que la Disposición Adicional de la norma reglamentaria precedente establecía como solución para estas trabajadoras la remisión a la normativa común “en lo que resulte compatible con las peculiaridades derivadas de carácter especial de esta relación”. Este contenido suscitaba dificultades en cuanto a su aplicación práctica⁷⁴. Actualmente, ésta sería imposible, no sólo porque la norma vigente no prevé una Disposición Adicional similar, sino también porque la remisión en este caso sería a

tener en cuenta que la evaluación de riesgos puede revelar la existencia de alguno o de alguna repercusión en el embarazo o la lactancia de cualquier trabajadora, incluida la del servicio del hogar familiar, en cuyo caso el empleador deberá tomar las medidas necesarias para evitar, que la empleada afectada continúe expuesta de dicho riesgo. *Vid.*, PALOMINO SAURINA, Pilar, “La seguridad e higiene respecto de trabajo de la mujer y de los menores”, *Revista de Trabajo y de Seguridad Social*, CEF, núm. 194, 1999, p. 61. En todo caso, hay que advertir que dentro de las múltiples tareas que pueden ser desarrolladas por un empleado de hogar hay unas que comportan esfuerzos y otras no. Y aquellas que los comportan, los esfuerzos físicos a realizar son de tipo moderado. Cfr., la STSJ del País Vasco, de 29 de septiembre de 1998 (AS 1998, 4375). Al respecto RODRÍGUEZ INIESTA, Guillermo, “El trabajo en el hogar no precisa esfuerzos (titular tomado del diario El País, viernes, 5 de febrero de 1999). En torno a la STSJ del País Vasco de 29 de septiembre de 1998”, *Aranzadi Social*, ref. 81, T. IV, 1998, p. 2633, reconoce que “las tareas de un empleado de hogar se caracterizan porque requieren cierta agilidad y se desarrollan normalmente en continuas situaciones de bipedestación y deambulación prologadas”.

⁷²Los empleados del hogar están expuestos a un amplio abanico de productos que contienen irritantes y sensibilizadores, además de los alérgicos interiores como el polvo o la caspa de los animales domésticos.

⁷³Esta interpretación puede verse en SALA FRANCO, Tomás, y ARNAU NAVARRO, Francisco, *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1996, p. 35.

⁷⁴Lo cierto es que para hacer eficaz el derecho de estos trabajadores a la seguridad y salud laboral, antes de la entrada en vigor de la Ley de Prevención, se acudía al artículo 19 ET y, en concreto, a los artículos 34 a 42 de la hoy extinta Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por la Orden de 9 de marzo de 1971, donde se establecía con carácter general las medidas relativas a determinados espacios, tales como dormitorios, viviendas, comedores, cocinas, etcétera. En este sentido, véanse QUESADA SEGURA, Rosa, *El contrato...*, op. cit., p. 162 y SALA FRANCO, Tomás, “La relación...”, op. cit., p. 307.

la LPRL, de la que, como se sabe, estaban excluidos; de manera que se impedía recurrir a esta norma. Por tanto, a pesar de la existencia de la obligación citada, en la práctica faltan medidas para estos trabajadores, pues, conforme a lo expuesto, no es posible integrar la obligación genérica prevista para el titular del hogar familiar; es decir, ésta carece de un contenido concreto.

De ahí que como defendía la doctrina respecto a la norma precedente⁷⁵, quizá la norma reglamentaria vigente perdió la oportunidad de adaptar el conjunto de disposiciones de carácter general aplicables a toda clase de trabajo a la peculiar relación de trabajo doméstico, pues aquéllas, al ser genéricas, no siempre ofrecen soluciones para aspectos concretos y específicos de esta última.

La norma continua sin indicar que en un futuro deba existir una normativa específica para estas trabajadoras, pero ello no significa que no sea posible. Mientras tanto el empleador asumirá la obligación de cuidar que el trabajo de su empleada de hogar se realice en las debidas condiciones de seguridad y salud, conforme al deber de protección general sobre esta materia y, en su caso, con la normativa colectiva, si bien las reglas deberán adecuarse a sus especialidades.

Es más, la empleada puede alegar como justa causa de dimisión “el incumplimiento grave de estas obligaciones”. Al respecto cabe señalar que más que calificar de “dimisión provocada”, debería calificarse de extinción por voluntad del trabajador basada en un incumplimiento grave del empresario, conforme al apartado 1 c) del artículo 50 ET⁷⁶.

Asimismo, debe resaltarse la inadecuada protección que se ofrece a los bienes jurídicos tutelados, ya que queda a criterio del empleado cuándo se ha producido dicho incumplimiento grave, sin que para ello cuente con criterios objetivos alguno⁷⁷. De hecho, es muy probable que, más que las malas o inadecuadas condiciones en las que preste su trabajo, sea la situación de necesidad en la que se encuentre la que le haga decidir si toma o no esta decisión. Por último, aunque no se diga nada al respecto, conforme a lo previsto para la relación común, si la extinción fuera declarada justificada la trabajadora tendría derecho a percibir la indemnización equivalente al salario de veinte días naturales por año de servicio, con el límite de doce mensualidades, que es la que esta relación laboral especial del servicio del hogar familiar fija para el despido cuando sea declarado improcedente.

⁷⁵Sobre el contenido que ofrecía la norma reglamentaria precedente acerca del deber de protección en materia de seguridad e higiene, DE LA VILLA GIL, Luís Enrique, “La relación...”, op. cit., p. 221, reconoció que: “No se comprende cómo no se ha profundizado, una vez que se optara por incluir en el articulado del RD 1424/1985 un precepto como el contenido en el art. 13, en la añeja regulación de la LCT de 1944 (en particular, art. 48, sin duda vigente en la actualidad, aunque degradado de su rango legal inicial)”. El precepto citado decía que: “Si el trabajador fuere admitido a vivir en la casa del patrono o a cargo de la empresa, o a ser sustentado por ella, las condiciones del local, dormitorios y comidas habrán de ser los adecuados a su situación, estado, exigencias de la moralidad y de la higiene”.

⁷⁶En igual sentido, el art. 50.1, c) ET reconoce como justa causa de extinción por voluntad del trabajador “cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, (...)”. Asimismo, conforme a la regulación precedente, QUESADA SEGURA, Rosa, El contrato de servicio doméstico, op. cit., p. 160; ya destacaba que se trataba de una rescisión por justa causa.

⁷⁷En este sentido, véase MIÑARRO YANINI, Margarita, *El trabajo al servicio del hogar familiar: análisis de su nueva regulación*, editorial Reus, Madrid, 2013, p. 42.

Por último, hay que advertir que en lo que afecta a la seguridad y salud laboral de los jóvenes en el trabajo, la Directiva 94/33/CE, de 22 de junio de 1994, establece la posibilidad de excluir de su ámbito de aplicación los trabajos únicamente “ocasionales o de corta duración”, relativos al servicio doméstico ejercido en hogares familiares⁷⁸.

Por ello, el legislador debería haber optado por aplicar la regulación prevista en la LPRL, salvo en determinadas cuestiones en las que tendría que haberse acudido a una normativa reglamentaria en la que se adaptase aquellos aspectos no compatibles con las peculiaridades de esta relación laboral especial⁷⁹. En más, tras la aprobación del RD-ley 16/2022 se garantiza la protección de la seguridad y salud de estas empleadas y se emplaza al legislador a desarrollar reglamentariamente a fin de asegurar su salud y seguridad habida cuenta las características específicas de su trabajo.

V. IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES ASOCIADOS A LA PROFESIÓN DE LAS EMPLEADAS DEL HOGAR

Las empleadas del hogar están expuesta a riesgos físicos, ergonómicos, químicos, psicosociales y biológicos todos ellos van a incidir de manera significativa en la salud de la trabajadora⁸⁰. Al respecto, cabe recordar que este colectivo desempeña todo tipo de tareas, bien sea limpieza, cocina, cuidado de niños y ancianos, actividades de compras, etcétera.

A continuación, se van a identificar aquéllos que con más frecuencia lleva asociados el desempeño de la profesión de empleada del hogar, sin perjuicio de que existan otros que afecten a la misma.

En primer lugar, los riesgos físicos tienen una repercusión notable en la salud de las empleadas del hogar, entre otros, cabe destacar los siguientes:

- a) las caídas al mismo nivel: por falta de orden y limpieza, suelo húmedo o sucio (productos oleosos), material del suelo resbaladizo y uso del calzado inapropiado sin suela antideslizante.
- b) Las caídas a distinto nivel: por bajar o subir por las escaleras, por el uso de escaleras de mano para la limpieza de baldas, cristales y/o lámparas, por apoyar las escaleras en lugares inadecuados y/o suelos resbaladizos, o por la utilización de calzado inapropiado.

⁷⁸Vid., PALOMINO SAURINA, Pilar, “La seguridad...”, op. cit., p. 63. Sobre la aplicación de la Ley de Prevención en menores, véase GARCÍA VALVERDE, M^a Dolores, “El trabajo...”, op. cit., pp. 33 a 35 y 39 a 40.

⁷⁹Sobre este particular se apuntan otras posibles soluciones tales como la referida a la posibilidad de mantener este tipo de relación laboral especial al margen del ámbito de aplicación de la LPRL y haber previsto una futura regulación reglamentaria. Cfr., GARCÍA VALVERDE, M^a Dolores, “Una exclusión...”, op. cit., pp. 172 y 173.

⁸⁰ En un sentido amplio véase el estudio realizado por GARCÍA GONZÁLEZ, M^a Luz Aránzazu. y GARCÍA GONZÁLEZ, Guillermo, “Seguridad y salud laboral...”, op. cit., pp. 195-206.

En general, las trabajadoras de limpieza, dentro de las que se encuentran las empleadas del hogar, están expuestas a estas caídas. Las consecuencias de éstas sobre su salud pueden ser desde simples contusiones hasta fracturas graves, que pueden llegar a derivar en una baja laboral.

- c) Los cortes por objetos y herramientas son frecuentes por el uso de útiles de limpieza: cristales, la manipulación de bolsas de basura sin guantes, el uso de cuchillos, machetes y cortadoras de fiambre que pueden producir heridas de diversa consideración.

En segundo lugar, los riesgos ergonómicos en el trabajo doméstico de cuidados, que engloba tanto las tareas del hogar como los cuidados interpersonales, pueden provocar los problemas siguientes:

- a) Trastornos musculoesqueléticos y fatiga física asociados al manejo de cargas (manipulación de objetos como muebles, bolsas, etcétera, o el traslado y levantamiento de personas mayores y/o niños conllevan importantes sobreesfuerzos y posturas forzadas), movimientos repetitivos (de las extremidades superiores que tienen lugar en la limpieza de cristales, armarios, planchado y doblado de ropa, limpieza con aspiradora o mopa, etc.) y posturas realizadas por las empleadas del hogar durante el desempeño de sus tareas.

Estas trabajadoras presentan frecuentemente fatiga física derivada del pesado trabajo físico que realizan en los hogares familiares, de las cargas que habitualmente manejan y de las malas posturas que adoptan al realizar su trabajo. Al respecto, hay que destacar que, en muchas ocasiones, este colectivo se encarga del cuidado de personas dependientes, realizándolo sin ningún conocimiento o formación sobre el manejo de cargas, con la consecuencia de importantes riesgos para su salud.

- b) Caídas de objetos manipulados, incendios, golpes por objetos y herramientas, contacto eléctrico indirecto, atrapamientos por o entre objetos, choques contra objetos inmóviles y explosión.

En tercer lugar, los riesgos químicos tienen una gran presencia en el trabajo de las empleadas del hogar, éstas están expuestas a sustancias causticas o corrosivas, con consecuencias en su salud. De hecho, el uso de productos de limpieza es continuo a la hora de desarrollar sus tareas. Estos suelen contener agentes corrosivos, que producen alteraciones en las mucosas y en la piel, e incluso algunos tienen fragancias o perfumes que son considerados alérgenos para la persona.

- a) El contacto con los agentes químicos de los productos de limpieza, pinturas, disolventes pueden provocar asma, bronquitis crónica y desordenes u otros síntomas respiratorios.
- b) La cercanía a estos compuestos tan abrasivos también perjudica a la barrera defensiva natural de la piel, máxime cuando están en continuo contacto con el

agua. Entre otros, los problemas dermatológicos más frecuentes son las dermatitis de contacto, tanto las irritativa en manos y dedos con síntomas como calor, enrojecimiento, hinchazón, formación de vesículas y exudación como las alérgicas a los componentes de los productos que utilizan en sus tareas. Para la empleada del hogar constituye un riesgo importante, ya que cuando desarrolla su trabajo está en contacto con disolventes, detergentes, agentes desengrasantes y polvo, causantes de estas afecciones en la piel. Asimismo, estos problemas afectan no solo a la salud, sino también de manera directa en la calidad de vida de la persona, en sus actividades diarias, relaciones sociales, trabajo y también a nivel emocional.

En cuarto lugar, los riesgos psicosociales están asociados al trabajo que desempeña la empleada del hogar, que puede generar estrés laboral derivado de la monotonía del trabajo, los ritmos de trabajo excesivo, los largos períodos de trabajo y el aislamiento. De hecho, la trabajadora doméstica al prestar sus servicios habitualmente tiene el sentimiento de trato injusto, así como al desarrollar estas tareas se constata también el abuso de la familia con la que trabaja, las necesidades de cuidado insatisfechas y la ausencia emocional y de salud de la persona cuidada, derivando consecuencias perjudiciales para la salud, tales como, la depresión, entre otras.

A este respecto, debemos tener muy presente que los trabajos domésticos que se prestan en la actualidad son prestados por mujeres inmigrantes, que trabajan en condiciones muy precarias, en muchas ocasiones en situación irregular, siendo objeto de abusos (incluso sexuales) y discriminación en la familia y, sobre todo a nivel social, llegando a incrementar la posibilidad de sufrir situaciones de estrés. A ello, se suma que estas trabajadoras tienen escasos recursos de apoyo social a los que acudir para dichas situaciones. Por ello, cabe afirmar que estas empleadas del hogar están muy expuestas a riesgos psicosociales y, sobre todo, cuando dentro de sus tareas se encuentra el cuidado de personas mayores.

En quinto lugar, las empleadas del hogar familiar pueden sufrir riesgos biológicos, ya que están expuestas a contagiarse de enfermedades infecciosas. La exposición a estos agentes biológicos (virus, bacterias, parásitos, hongos) se da sobre todo en las tareas de aseo personal o en cualquier otra que suponga el contacto con algún fluido de la persona que están cuidando.

Asimismo, las trabajadoras domésticas también pueden sufrir accidentes de tráfico, accidentes *in itinere*, atropellos y golpes o choques con o contra vehículos, riesgos asociados a la carga mental, riesgos psicosociales específicos, fatiga visual, proyección de líquidos, riesgos para el embarazo y la lactancia. Al respecto, también estarían incluidas las actividades del personal al servicio del hogar familiar (jardinería, chófer, etc.) o las situaciones de riesgo habituales (bipedestación, contacto eléctrico, etc.).

En definitiva, en el caso del empleo doméstico y, una vez, analizadas las tareas que lo componen sería conveniente “extraer las demandas físicas, psíquicas y sociales que este conlleva. De esta forma se determinarían los factores de riesgos a los que se exponen las

trabajadoras y los trabajadores del sector y se diseñaría un entrenamiento específico tanto a nivel físico como mental que permitiese que éstos gestionasen adecuadamente su realización en condiciones óptimas. Con la práctica estos hábitos saludables quedarían implantados en la rutina neurológica del comportamiento humano”⁸¹.

VI. POSIBLES MEDIDAS DE PREVENCIÓN QUE PUEDEN ADOPTARSE

Como acaba de indicarse, actualmente no existe una normativa específica para este colectivo, pero ello no significa que no sea posible. De este modo nada impide que se establezcan un conjunto de previsiones básicas en cuanto a salubridad, intimidad personal, vigilancia de la salud, plan de prevención, evaluación de los riesgos, planificación de la actividad preventiva, formación e información de estas trabajadoras sobre los riesgos de su trabajo y del espacio donde lo desarrolla, el modo de ejecutarlo, las medidas preventivas que tienen que adoptarse, y las infracciones y sanciones derivadas de su incumplimiento.

Lo cierto es que, como hemos visto, los riesgos de esta actividad son idénticos a los que puede sufrir cualquier otro trabajador. A este respecto el legislador puede exigir al empleador el establecimiento de unas mínimas medidas necesarias para preservar la seguridad y salud de su empleada, al igual que se hace cuando el trabajo se presta por un trabajador de los protegidos por la LPRL, por ejemplo, las previstas para el que realiza un jardinero, un chófer, un cocinero, o el personal de limpieza de un hotel, una residencia o un hospital. El trabajo es el mismo y las medidas preventivas también deberían serlo.

Ahora bien, hay que tener en cuenta que el lugar donde se presta el trabajo es un hogar familiar que puede ser el domicilio habitual o esporádico, esto es, un apartamento o un hotel en el que la familia disfruta de sus vacaciones. En consecuencia, los peligros que pueden existir en estos lugares también son distintos e influyen en los propios de la actividad.

Pero esto no debe impedir la aplicación de las medidas mencionadas. A este respecto la LPRL prevé estas situaciones de cambio y establece la necesidad de evaluar las nuevas amenazas, que pueden surgir y afectar a la seguridad y salud del trabajador, así como adopta las medidas preventivas que sean necesarias.

No obstante, en tal caso la exigencia debe ser más flexible en cuanto a las previsiones relativas al lugar concreto de trabajo y no en relación con las mínimas medidas preventivas que deben existir en torno a la actividad doméstica, ya que no es posible aplicar a un hogar normas sobre puertas de emergencia, vías de evacuación, normas de señalización, anchura de escaleras, altura de los pisos, dimensión de los puestos de trabajo, etcétera. Además, no hay que olvidar que en el espacio privado en el que conviven distintos miembros de una familia se aplican normas generales sobre edificación,

⁸¹ En este sentido, véase MARTÍNEZ ARRANZ, Sonia, “Prevención de Riesgos Laborales en el Sector del Empleo Doméstico: actividad física, entrenamiento mental y emocional como técnicas preventivas”, *Reflexiones sobre el empleo doméstico: de dónde venimos, dónde nos encontramos y hacia dónde vamos*, Editores Gobierno Vasco, Servicio General de Publicaciones, 2020, p. 32

protección contra incendios o riesgos eléctricos exigidas para una construcción destinada a este fin y no a una organización productiva.

En teoría, parece que esta regulación específica no suscitaría problemas en cuanto a su aplicación, sin embargo, en la práctica el resultado no varía del que se consigue actualmente con la referencia que hace la norma a esa obligación genérica, por las razones siguientes:

Primera.- El establecimiento de estas medidas demandarían unos mínimos conocimientos y una inversión económica que se incrementaría en el supuesto de acudir a terceras personas para evaluar los riesgos, formar al trabajador y adoptar las medidas preventivas; lo que el empleador no estaría dispuesto a asumir en todos los casos.

Segunda.- Se debe tener en cuenta que los accidentes que sufren las trabajadoras domésticas en el hogar familiar derivados de la realización de su actividad y que pueden producirse debido a la falta de medidas de seguridad, normalmente no trascienden de ese ámbito, es decir, por regla general la Inspección no tiene conocimiento de los mismos.

Tercera.- Hay que recordar las restricciones que la Constitución establece en cuanto a las posibilidades de control de las actividades que se realizan en el hogar familiar, con las consiguientes consecuencias en materia de prevención de riesgos laborales.

VII. CONCLUSIÓN

Tras el estudio realizado, tanto desde una perspectiva jurídica como preventiva, se constata la necesidad de regular la seguridad y salud laboral de las empleadas del hogar familiar. De hecho, estas trabajadoras se nos presentan como las grandes olvidadas e invisibles en materia de prevención de riesgos laborales. Siendo evidente que nuestro legislador perdió la oportunidad de pronunciarse al respecto al tiempo que aprobó el vigente Real Decreto 1620/2011, que regula esta relación laboral especial. Hasta que el 6 de septiembre de 2022 se aprobó el Real Decreto-ley 16/2022, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar.

Los argumentos jurídicos que se han expuesto no resultaban consistentes como para avalar la exclusión de las empleadas del hogar familiar del régimen previsto con carácter general para todos los trabajadores en la LPRL. Es más, ello no impedía que el sistema preventivo al que hace referencia la LPRL pudiera adaptarse a la especial relación laboral de las empleadas del hogar. El legislador, no podía ampararse en que era difícil llevar a cabo tal adaptación, manteniéndose en silencio y no acometiendo una reforma en esta materia; máxime cuando tanto jurídica como preventivamente se constata que aquéllas pueden estar expuestas a los mismos riesgos laborales que el resto de los trabajadores por cuenta ajena.

Asimismo, se han identificado los riesgos asociados al trabajo de las trabajadoras domésticas pueden ser físicos, ergonómicos, químicos, psicosociales y biológicos, entre otros. Constatándose que algunos de ellos tienen más efectos perjudiciales sobre la salud

de la empleada del hogar familiar, sin olvidar, que los psicosociales, aunque pueden parecer menos nocivos para la salud de la trabajadora, existen y pueden llegar a perjudicar seriamente su salud, sobre todo a las mujeres inmigrantes, que prestan sus servicios en condiciones muy precarias.

En suma, de este estudio se concluye la necesidad de establecer un sistema de prevención de riesgos laborales, que esté previsto en la LPRL, dirigido a este colectivo. No cabe duda, que resulta una tarea difícil para el legislador, pero dicha complejidad no ampara que en la actualidad se esté ante una situación de vacío normativo, su regulación jurídica supondría un avance jurídico-preventivo, dada la desprotección jurídica a la que ha estado sometido históricamente el colectivo de trabajadoras domésticas.

Esta reforma jurídica propuesta en materia de seguridad y salud en el trabajo, junto con otras pendientes en relación a la autonomía colectiva y de seguridad social, constituye un primer paso de lo que debe configurar una regulación integral que, habida cuenta las peculiaridades y singulares condiciones en las que se presta el trabajo de las trabajadoras del hogar familiar, logre dignificar y profesionalizar el colectivo, aumentando su valoración social, velando por las carencias de formación profesional y formación continua que pueden llegar a tener y logrando que aquéllas se igualen de manera efectiva a todos los trabajadores.

Este objetivo sólo podría lograrse mediante dos medidas que tendrían que ser aplicadas de manera simultánea y coordinada. Por una parte, la necesaria profesionalización en el empleo, asegurando un desarrollo profesional de las empleadas del hogar familiar y mejorando la calidad de los servicios. Y, por la otra, el necesario desarrollo de la negociación colectiva en este gremio, creando un marco legislativo que abogue por la participación de las empleadas del hogar familiar en organizaciones sindicales y asociaciones, así como fomentando la creación de agrupaciones de empleadores. Sólo de esta manera se podrá lograr una verdadera legitimación y reconocimiento del trabajo doméstico y un empleo digno.

BIBLIOGRAFÍA

ALARCÓN CARACUEL, Manuel Ramón, y GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago, *Compendio de Seguridad Social, Madrid, Tecnos, 1988.*

AYALA DEL PINO, Cristina: “La prevención de riesgos laborales en la relación laboral especial de servicio del hogar familiar, *Saberes. Revista de estudios jurídicos, económicos y sociales*, V. 5 (2007), pp. 1-19, (<http://www.uax.es/publicaciones/archivos/SABDER07001.pdf>.)

AYALA DEL PINO, Cristina, *Cuestiones laborales de la relación laboral especial de servicio del hogar familiar*, Murcia, Laborum, 2005.

BOTANA LÓPEZ, José María, “Objeto, ámbito de aplicación y definiciones”, en VVAA., *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, (Coord.) Manuel INGLASIAS CABERO, Civitas, Madrid, 1997, pp. 27-42.

CABEZA PEREIRO, Jaime, “El trabajo doméstico en la normativa de la OIT”, *Trabajo y Derecho*, Monográfico, nº 9, 2019, pp. 1-30.

CASAS BAAMONDE, M^a Emilia, “La Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales: objetivos, características formales y principales novedades”, en VV.AA., *La Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, XIV Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, Málaga, diciembre 1995, (Coord.) Ricardo ESCUDERO RODRÍGUEZ, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Málaga, 1997, pp. 15-44.

DE LA VILLA GIL, Luís Enrique “La relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar”, número monográfico sobre las relaciones laborales especiales, *Documentación Laboral*, 1985, pp. 185-221

DÍAZ MOLINER, Rafael, *Derecho de prevención de riesgos laborales. La normativa de prevención de riesgos laborales. Derechos. Deberes. La actividad empresarial de prevención*, Dijusa, Madrid, Vol. I, 1998.

DOYAL, Lesley, “Riesgos para la salud en el entorno doméstico: un marco conceptual”, *Mujer, salud y trabajo*, Documento, *Quadern CAPS*, núm. 121, 1994, pp. 25-33.

FERNÁNDEZ MARCOS, Leodegario *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa reglamentaria*, Dykinson, Madrid, 2001.

GARCÍA GONZÁLEZ, Guillermo “Derechos sociales y empleados del hogar: reformas jurídicas inaplazables para la dignificación del trabajo doméstico en España”, *Revista de Derecho Social*, nº 77, 2017, pp. 83-104.

GARCÍA GONZÁLEZ, Guillermo, “Deber de seguridad empresarial y vigilancia de la salud: aspectos críticos y cuestiones inconclusas”, *Revista Jurídica de Catalunya*, Vol. 109, nº 2, 2010, pp. 395-428.

GARCÍA GONZÁLEZ, M^a Luz Aránzazu, y GARCÍA GONZÁLEZ, Guillermo, “Seguridad y salud laboral y empleados del hogar: perspectiva jurídico-preventiva”, *Relaciones laborales y empleados del hogar. Reflexiones jurídicas*, (Coords.) María Jesús Espuny Tomás y Guillermo García González, Dykinson, Madrid, 2014, pp. 179-211.

GARCÍA NINET, José Ignacio, *Propuestas para un cambio de régimen jurídico de los empleados de hogar*, Barcelona, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Secretaría de Estado de la Seguridad Social, 2006.

GARCÍA VALVERDE, M^a Dolores, “Una exclusión “particular” de la Ley de prevención de riesgos: el servicio del hogar familiar”, VVAA, *Lay de Prevención de Riesgos Laborales*, XIV Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, (Coord.) Ricardo ESCUDERO RODRÍGUEZ, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Málaga, diciembre de 1995, Málaga, 1997, pp. 161-178.

GARCÍA VALVERDE, M^a Dolores y GARCÍA VALVERDE, Francisco, “La seguridad y salud laboral en el servicio del hogar familiar. El juego de la normativa civil y penal”, *Revista de Derecho Privado*, n^o 89, 2005, pp. 51-82, versión digital Vlex 1-75.

GARCÍA VIÑA, J.: *Aspectos laborales, de salud laboral y de seguridad social de los empleados del hogar*, Comares, Granada, 2009.

GARRIGUES GIMÉNEZ, A.: “Algunos aspectos preliminares en torno a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”, Lección 1^a, en VVAA, *Lecciones sobre la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, (Dir.) José Ignacio GARCÍA NINET, Universitat Jaume I, Castelló de la Plana, 1997, pp. 13-41.

GONZÁLEZ-CARBAJAL GARCÍA, Juan Manuel, *Aspectos jurídicos-públicos de la prevención de riesgos laborales*, Colex, Madrid, 2000.

GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago y APARICIO TOVAR, Joaquín *Comentarios a la Ley 31/1995, de Prevención de riesgos laborales*, Trotta, Madrid, 1996.

GONZÁLEZ SÁNCHEZ, José Juan, *Seguridad e Higiene en el Trabajo. Formación histórica y fundamentos*, Consejo Económico y Social, Madrid, 1997.

GRAU PINEDA, Carmen, “De sirvientas a trabajadoras: la necesaria ratificación del Convenio 189 OIT sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos”, *Lex Social, Revista Jurídica de los Derechos Sociales*, Vol. 9, n^o 2, 2019, pp. 47-90.

GUERRERO PADRÓN, Thais, “Inmigración femenina y servicio doméstico: resurgimiento de un régimen especial de seguridad social decadente”, *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, n^o 7 (2006), pp. 23-46.

GUADALUPE HERNÁNDEZ, Humberto, *Relaciones Laborales especiales*, Il Llustre Consell General de Collegis de Graduats Socials de Catalunya, Mafre Mutua Patronal, Barcelona, Vol. I, 1989.

LÓPEZ GANDÍA, Juan y TOSCANI GIMÉNEZ, Daniel, *Los trabajadores al servicio del hogar familiar: aspectos laborales y de seguridad social. Propuesta de reforma*, Albacete, Bomarzo, 2006.

LLANO SÁNCHEZ, Mónica “El nuevo contrato laboral especial del servicio del hogar familiar”, *Actualidad Laboral*, nº 6, 2012, pp. 652 y ss., (LaLeyDigital 2624/2011 pp. 1-19).

MARTÍNEZ ARRANZ, Sonia, “Prevención de Riesgos Laborales en el Sector del Empleo Doméstico: actividad física, entrenamiento mental y emocional como técnicas preventivas”, *Reflexiones sobre el empleo doméstico: de dónde venimos, dónde nos encontramos y hacia dónde vamos*, Editores Gobierno Vasco, Servicio General de Publicaciones, 2020, pp. 31-32

MILLÁN VILLANUEVA, Antonio José, “Planteamientos conceptuales y nuevos ámbitos objetivos y subjetivos en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales”, VVAA., *La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, XIV Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, (Coord.,) Ricardo ESCUDERO RODRÍGUEZ, Málaga, diciembre de 1995, Málaga, 1997, pp. 147-159.

MIÑARRO YANINI, Margarita, *El trabajo al servicio del hogar familiar: análisis de su nueva regulación*. Editorial Reus, Madrid, 2013.

MIÑARRO YANINI, Margarita, “La nueva regulación de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar: su mejora mejorable (y II)”, *Relaciones Laborales*, nº 5, 2012, pp. 73-93. Versión digital La Ley 2165/2012, pp. 1-19.

MONTOYA MELGAR, Alfredo, y PIZÁ GRANADOS, Jaime *Curso de seguridad y salud en el trabajo*, Mc Graw Hill, Madrid, 2001.

MORENO CÁLIZ, Susana y MARTÍN ALBÁ, Sonia, “Aplicación y control de la normativa de prevención en los domicilios particulares”, *Aranzadi Social*, nº 5, 2004, pp. 973-1014. Versión digital nº 10/2004, pp. 1-11.

MORENO MÁRQUEZ, Ana *Los sujetos protegidos por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Aranzadi, Navarra, 2002.

NIETO ROJAS, Patricia, “Trabajo doméstico y derechos colectivos. Algunas reflexiones al hilo del RD 1620/2011 y del Convenio 189 OIT”, *Lex Social, Revista Jurídica de los Derechos Sociales*, Vol. 9, nº 2, 2019, pp. 397-410.

PALOMINO SAURINA, Pilar, “La relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar”, *Revista de Información Laboral*, nº 5, 2012, pp. 23-32.

PALOMINO SAURINA, Pilar, “La seguridad e higiene respecto de trabajo de la mujer y de los menores”, *Revista de Trabajo y de la Seguridad Social. Centro de Estudios Financieros*, núm. 194, 1999, pp. 55-76.

PÉREZ ALENCART, Alfredo *El Derecho Comunitario Europeo de la Seguridad y la Salud en el Trabajo*, Tecnos, Madrid, 1993.

PÉREZ CAMPOS, Ana Isabel, “Ámbito de aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: sujetos protegidos”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 53, 2004, pp. 57-83.

PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, Francisco, “La Directiva marco sobre medidas de seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo y la adaptación del Ordenamiento español”, *Relaciones Laborales*, nº 8, 1991, pp. 46-65.

PÉREZ DEL RÍO, Teresa y BALLESTER PASTOR, M^a Amparo, *Mujer y salud laboral, La Ley-Actualidad*, Valladolid, 2000.

PÉREZ GUERERRO, M^a Luisa y RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel, “Prevención y nuevos riesgos laborales: el caso de los trabajadores puestos a disposición”, *Temas Laborales*, nº 50, 1999, pp. 105-148.

QUESADA SEGURA, Rosa, “Aspectos laborales de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar”, *Tribuna Social*, nº 207 (2008), pp. 39-47.

QUESADA SEGURA, Rosa, *El contrato de servicio doméstico*, La Ley, Madrid, 1991.

RAMÍREZ MARTÍNEZ, Juan Manuel, “La relación laboral especial del servicio del hogar familiar, en VV.AA., dirigidos por Efrén Borrajo Dacruz, *Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, EDERSA, Madrid, Tomo II, Volumen II, 1987, pp. 39-76.

RODRÍGUEZ INIESTA, Guillermo, “El trabajo en el hogar no precisa esfuerzos” (titular tomado del diario El País, viernes, 5 de febrero de 1999). En torno a la STSJ del País Vasco de 29 de septiembre de 1998”, *Aranzadi Social*, referencia 81, Tomo IV, 1998, pp. 2627-2633.

RODRÍGUEZ RAMOS, P.T.: *La relación laboral especial de los estibadores portuarios*, Trotta, Madrid, 1997.

SALA FRANCO, Tomás, “La relación laboral especial del servicio del hogar familiar y el contrato de trabajo doméstico”, *Relaciones Laborales*, T.I, nº 4, 1986, pp. 284-315.

SALA FRANCO, Tomás y ARNAU NAVARRO, Francisco *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1996.

SALCEDO BELTRÁN, M^a Carmen, “El trabajo doméstico en España: planteamientos y desafíos insoslayables frente a la “esclavitud moderna”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 55, 2020, pp. 1-36.

SANZ SÁEZ, Concepción, “La exclusión de la prevención de riesgos laborales de la relación laboral especial del trabajo doméstico: análisis crítico de las posibles razones”, *Lan Harremanak*, 44, 2020, pp. 79-102. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.22126>

VV.AA.: *Derecho de la Seguridad y Salud en el trabajo*, Coords, GARCÍA, BLASCO, Juan, CARDENAL CARRO, Miguel, GONZÁLEZ LABRADA, Manuel, SEMPERE NAVARRO, Antonio Vicente, Civitas, 2001.

VV.AA.: *Derecho del Trabajo en la Empresa*, Coords., GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago, SEQUEIRA DE FUENTES, Marcial y TEJEDOR REDONDO, Luís, Colex, Madrid, 2001.

VV.AA.: *Informe sobre la regulación laboral y de seguridad social de la prestación de servicios en el hogar familiar, propuestas de reforma*, Coords., ROJO TORRECILLA, Eduardo, CAMAS RODA, Fernando y CAMOS VICTORIA, Ignacio, Proyecto Emergim, Barcelona, 2004.