



El trabajo doméstico ha sido históricamente un sector infravalorado en términos económicos y sociales. Las **empleadas de hogar** y las trabajadoras de ayuda a domicilio han sufrido durante décadas condiciones laborales desiguales, donde los derechos fundamentales que rigen otros sectores no se aplicaban con la misma contundencia. Sin embargo, la publicación del Real Decreto 893/2024, el 10 de septiembre de 2024, marca un hito en la protección de los derechos laborales de estas trabajadoras, situando a España a la vanguardia normativa en la materia.

Este decreto no solo reconoce el trabajo en el hogar como un pilar fundamental para la sociedad, sino que también pone fin a un agravio histórico que mantenía a este colectivo en una situación de vulnerabilidad. Con la nueva normativa, se establece una serie de derechos y obligaciones que buscan garantizar la seguridad, salud y dignidad de las empleadas de hogar y trabajadoras de ayuda a domicilio.

## Contenidos



- La importancia de la prevención de riesgos laborales
- Derecho a la vigilancia de la salud
- Protección frente a la violencia y el acoso
- Obligaciones de las personas empleadoras
- Servicio de ayuda a domicilio
- Cumplir la ley con una gestoría administrativa

## La importancia de la prevención de riesgos laborales

El Real Decreto 893/2024 introduce importantes derechos para las empleadas de hogar en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, un área que hasta ahora había quedado relegada. Las trabajadoras del hogar familiar tendrán, a partir de la entrada en vigor de esta normativa, derecho a una protección eficaz en materia de

seguridad y salud en el trabajo.

Uno de los aspectos más novedosos de la regulación es la obligación de la persona empleadora de realizar una evaluación de riesgos del hogar familiar. Este punto es esencial, ya que el hogar no es una entidad empresarial, pero, a partir de ahora, deberá cumplir con una serie de **medidas preventivas que protejan a las trabajadoras**.

Además, las empleadas de hogar tendrán derecho a recibir **formación en materia preventiva** en el momento de su contratación. Esta formación será única, aunque la trabajadora preste servicios para varias personas empleadoras. En caso de que una de las tareas implique riesgos excepcionales, la persona empleadora deberá proporcionar formación adicional. Dicha formación será impartida a través del SEPE y apoyada por Fundae, asegurando que todas las trabajadoras del sector puedan acceder a una capacitación adecuada y certificada.

## **Derecho a la vigilancia de la salud**

Otro avance significativo es el derecho de las empleadas de hogar a la vigilancia de su estado de salud. Esto incluye la posibilidad de someterse a un **reconocimiento médico** que identifique los riesgos a los que puedan estar expuestas durante su actividad laboral. Este reconocimiento, que será voluntario y adecuado a las condiciones específicas del puesto de trabajo, deberá ser realizado, al menos, cada tres años. Además, el Ministerio de Sanidad promoverá su inclusión gratuita en la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud.

Este derecho es fundamental, ya que garantiza que las trabajadoras puedan conocer su estado de salud de manera periódica y recibir el tratamiento adecuado en caso de estar expuestas a riesgos relacionados con su actividad laboral.



## **Protección frente a la violencia y el acoso**

Una de las disposiciones más destacadas del Real Decreto 893/2024 es la protección frente a la violencia y el acoso en el empleo doméstico. Las trabajadoras del hogar tendrán derecho a una **protección efectiva frente a cualquier forma de abuso**, acoso, incluida la violencia sexual, racial, o por razón de identidad de género.

En situaciones de acoso o violencia, si la trabajadora abandona el domicilio donde presta sus servicios, **no podrá ser considerada como dimisión ni ser motivo de despido**. Esta disposición busca proteger a las trabajadoras en situaciones de extrema vulnerabilidad, permitiéndoles solicitar la extinción del contrato si se sienten amenazadas o acosadas.

En un plazo máximo de un año, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo elaborará un protocolo específico para actuar frente a este tipo de situaciones, lo que refuerza la protección frente a posibles abusos en el ámbito del empleo doméstico.

## **Obligaciones de las personas empleadoras**

El Real Decreto también establece una serie de obligaciones claras para las personas empleadoras. Entre ellas, destaca la necesidad de realizar una

**evaluación de riesgos en el hogar familiar**, la cual será facilitada mediante una herramienta online gratuita desarrollada por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Esta herramienta deberá estar disponible en un plazo máximo de diez meses y permitirá a las empleadoras cumplir con su deber de garantizar un entorno laboral seguro.

Asimismo, las personas empleadoras deberán **proporcionar equipos de trabajo y de protección adecuados** para garantizar la seguridad de las trabajadoras. Además, tendrán la obligación de poner a disposición de las trabajadoras toda la información necesaria sobre los riesgos laborales y las medidas de prevención aplicables.

Para aquellas personas empleadoras que, por motivos personales o de discapacidad, no puedan asumir directamente las obligaciones preventivas, se les permitirá delegar estas responsabilidades en una persona de su entorno familiar o contratar un servicio de prevención externo.

## **Servicio de ayuda a domicilio**

El Real Decreto 893/2024 también recoge una regulación específica para las trabajadoras del **Servicio de Ayuda a Domicilio (SAD)**. Estas trabajadoras, que prestan sus servicios en domicilios privados, deberán contar con una evaluación de riesgos realizada mediante visitas presenciales por parte de las personas encargadas de su prevención. En caso de que sea necesario introducir modificaciones en el domicilio para garantizar la seguridad de la trabajadora, estas deberán contar con el consentimiento de la persona titular del hogar.

## **Cumplir la ley con una gestoría administrativa**

Contar con un gestor administrativo en la gestión laboral y en la implementación de **servicios de prevención de riesgos laborales (PRL)** es clave para garantizar el cumplimiento de las normativas vigentes y asegurar que tanto empleadores como empleados estén protegidos ante posibles riesgos legales y laborales. Los gestores administrativos no solo se encargan de la **correcta formalización de contratos y nóminas**, sino que también supervisan que las evaluaciones de riesgos, formaciones y medidas preventivas se implementen de manera adecuada, evitando sanciones y asegurando un entorno laboral seguro. Si tienes dudas de como gestionar la contratación y normativa del servicio doméstico, puedes encontrar a tu gestor más cercano en este **[buscador de gestorías](#)**.

Además, el gestor administrativo actúa como un puente entre la empresa o empleador y las instituciones públicas, facilitando la comunicación y los trámites necesarios en materia de PRL. Su conocimiento especializado permite anticipar problemas, optimizar recursos y garantizar que los derechos de los trabajadores se

respeten. Con su apoyo, se puede lograr una gestión laboral eficiente y en conformidad con las exigencias legales actuales.