



Trabajadoras del Hogar y PRL. Cuestiones prácticas

Todos los hogares con personas empleadas del hogar, independientemente de tipo de jornada o alojamiento (internas) deben tener realizada su **evaluación de riesgos laborales a fecha 14 de noviembre de 2025**, según el **Real Decreto 893/2024**.

La no realización de la autoevaluación o no informar a las empleadas de hogar de las medidas preventivas adoptadas puede llegar a ser catalogado como una infracción grave por Inspección de trabajo. Inspección no podrá acceder a los domicilios para garantizar el cumplimiento de las medidas, pero sí podrá requerir documentación e investigar en base a denuncias.

El INSST tiene ya elaborada la herramienta oficial gratuita para la realización de la evaluación de los riesgos del puesto y del domicilio. Aunque la persona empleadora también puede contratar un servicio de prevención ajeno si lo considera oportuno.

¿Qué derechos tiene la trabajadora del hogar?

1. Información, Formación y Participación sobre riesgos derivados del trabajo.

La trabajadora del hogar tiene derecho a recibir formación en materia preventiva en el momento de su contratación, aunque preste servicios en diferentes domicilios. Si hay riesgos excepcionales en algunos domicilios deberá tener una formación complementaria que debe hacer la persona empleadora.

La formación se realiza durante la jornada laboral y si es fuera de ella se compensa con tiempo de descanso.

La formación se llevará a cabo mediante una Plataforma a cargo del SEPE y FUNDAE.

(Pendiente de desarrollo)

La trabajadora del hogar podrá hacer propuestas a sus empleadoras/es dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud

2. Vigilancia de la salud, reconocimiento médico gratuito y voluntario cuando existan riesgos identificados. Es único y voluntario. La periodicidad será de, al menos, 3 años a no ser que por decisión facultativa se establezca una periodicidad inferior o se modifiquen las condiciones de trabajo.

Las personas empleadoras deben acreditar que sus trabajadoras del hogar tienen realizado dicho reconocimiento.

(Pendiente de desarrollo)

3. Interrupción de la actividad ante riesgo grave o inminente para la seguridad o la salud.
4. Derecho a la protección frente a la violencia y el acoso sexual o por razón de sexo, origen racial o étnico, nacionalidad, identidad u orientación sexual o expresión de género. El INSST debe tener realizado el Protocolo (1 año tras la aprobación del RD).
El abandono del domicilio ante estas situaciones no puede considerarse dimisión ni puede ser causa de despido, además la trabajadora del hogar puede solicitar la extinción del contrato de trabajo según art 50 ET y de la solicitud de medidas cautelares en caso de demanda.

(Pendiente de desarrollo)

¿Qué obligaciones tiene la persona empleadora?

1. Evaluar los riesgos que abarque tareas tales como (limpieza, cocina, plancha, escaleras, manipulación de cargas que pueden conllevar sobreesfuerzo), así como el entorno donde se desarrollan (iluminación, riesgo eléctrico) y por último los agentes usados (productos químicos, por ejemplo de limpieza). También se evalúan los factores psicosociales (aislamiento, vínculo emocional con las y los usuarios, carga de trabajo etc)
2. Proporcionar los EPIS cuando proceda, tras la evaluación de riesgos, y ofrecer formación básica al inicio de la relación laboral sobre riesgos y prevención.
3. Documentar y aplicar medidas preventivas. La persona empleadora debe identificar los riesgos y aplicar las medidas correctoras oportunas para eliminarlas o reducirlos. Debe entregar un informe de todo ello a la trabajadora del hogar y guardar una copia.
4. Vigilancia de la salud en función de los riesgos. Si la evaluación lo indica, la persona empleadora debe proporcionar acceso a reconocimiento médico gratuito.
5. Revisar y conservar la documentación. Cuando la trabajadora del hogar cambie de tareas, domicilio o se produzcan incidentes la persona empleadora debe actualizar la evaluación de los riesgos. Se debe conservar la documentación durante toda la relación laboral.